

TESIS

**KINERJA ORGANISASI DAN ADAPTASI KEBIASAAN BARU
(SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI)
(STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR)**



OLEH :

RONI FAISAL SAIFUL F
NIM 191814853001

**PROGRAM STUDI MAGISTER
KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

**KINERJA ORGANISASI DAN ADAPTASI KEBIASAAN BARU
(SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI)
(STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR)**

OLEH :

**RONI FAISAL SAIFUL F
NIM 191814853001**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**KINERJA ORGANISASI DAN ADAPTASI KEBIASAAN BARU
(SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI)
(STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga**

OLEH :

**RONI FAISAL SAIFUL F
NIM 191814853001**

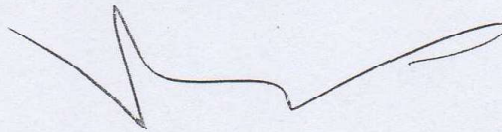
**PROGRAM STUDI MAGISTER
KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 19 SEPTEMBER 2022

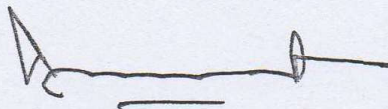
Oleh:

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Bagong Suyanto, Drs., M.Si
NIP. 196609061989031002

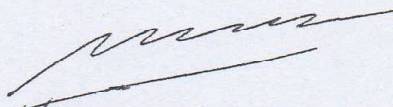
Pembimbing II



Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si
NIP. 196302261988101001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister
Kajian Ilmu Kepolisian



Dr. Prawitra Thalib, S.H, M.H, ACI Arb
NIP. 198511162014041001

Telah di Uji Pada:

Tanggal, 24 Agustus 2022

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Suparto Wijoyo, S.H., M.Hum

Anggota : 1. Bagong Suyanto, Drs., M.S

2. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si

3. Dr. Prawitra Thalib, SH., M.H

5. Dr. Faizal Kurniawan, S.H., M.H., LL.M

LEMBAR ORISINALITAS

Yang Bertanda Tangan di Bawah ini :

Nama : **RONI FAISAL SAIFUL F**

NIM : **091814853001**

Program Studi : **KAJIAN ILMU KEPOLISIAN**

Judul Tesis : **KINERJA ORGANISASI DAN ADAPTASI
KEBIASAAN BARU (SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI)
(STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR)**

Menyatakan Dengan Sebenarnya bahwa Tesis saya ini asli (Hasil karya Sendiri) bukan hasil peniruan atau penjiplakan (Plagiarism) dari karya orang Lain. Tesis ini belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik. Dalam Tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan di dalam daftar pustaka. Demikian Pernyataan ini di buat tanpa ada paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga

Surabaya, 15 September 2022



RONI FAISAL SAIFUL F
NIM. 091814853001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME karena berkat limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayah, ibu, saudara-saudara, serta keluarga besarku yang senantiasa mendukung dan memberi semangat selama penulis menempuh studi di Magister Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Bagong Suyanto, Drs., M.SI selaku pembimbing Ketua yang telah banyak memberikan masukan kritik dan saran terkait penyusunan Tesis ini
3. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si sebagai dosen pembimbing kedua, yang telah membimbing dengan sabar dan memberikan motivasi pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Dosen-dosen yang Magister Kajian Ilmu Kepolisian yang sudah memberikan ilmunya untuk penulis.
5. Rekan-rekan dari Kajian Ilmu Kepolisian yang sudah memberi motivasi untuk penulis dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Pak Sungkono dan staf-staf Pascasarjana yang sudah membantu penulis selama penulis menempuh pendidikan di Pascasarjana.

Surabaya, Mei 2022

RONI FAISAL SAIFUL F
NIM 191814853001

ABSTRAK
KINERJA ORGANISASI DAN ADAPTASI KEBIASAAN BARU
(SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI)
(STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR)

Adanya pandemi Covid-19 menyebabkan terjadinya berbagai perubahan budaya organisasi yang terjadi di dalam Satuan Fungsi Kerja Ditreskrimum Polda Kaltim. Perubahan tersebut mempengaruhi kinerja organisasi karena berbagai permasalahan yang terjadi terutama terkait sumber daya manusia, struktur organisasi dan kebijakan institusi. Permasalahan pertama terkait faktor-faktor yang menjadi kendala kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru. Permasalahan kedua terkait kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim dikaitkan dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini antara lain teori kinerja organisasi serta teori budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan jenis penelitian terapan serta dengan metode pengumpulan menggunakan observasi dan wawancara mendalam.

Kendala kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru, yang pertama dari faktor SDM yang mengalami *insecurity job*. Kendala kedua terkait tidak berfungsinya struktur organisasi dan terjadi *Confused Organizational Structure* yakni terganggunya fungsi operasional dan pembinaan. Kendala ketiga terkait penundaan pemeriksaan Saksi dan Tersangka. Kendala keempat yakni adanya penundaan sementara pengiriman tahanan Saat Pandemi Covid-19 oleh Kemenkum Ham yang menimbulkan ketidakpastian waktu penitipan kembali tersangka kepada Penyidik selain. Kendala kelima, yakni terjadinya berbagai permasalahan saat pelaksanaan WFH terutama masalah komputer dan jaringan internet yang stabil serta belum adanya SOP terkait WFH.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja organisasi: Pertama, dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat. Kedua, penerapan model kepemimpinan transformasional dan transaksional secara berdampingan. Ketiga, mengakomodir penyidikan secara online dengan melakukan pemeriksaan saksi atau tersangka secara online menggunakan video conference. Keempat, untuk mengatasi permasalahan WFH maka sudah seharusnya ada program subsidi untuk penyediaan PC/ Laptop bagi anggota serta adanya regulasi WFH. maka perlu adanya penyusunan SOP serta penilaian kinerja bagi anggota yang melaksanakan WFH. Kelima, penyelesaian persoalan penundaan penahanan sebagaimana kebijakan Kemenkumham maka Ditreskrimum Polda Kaltim memiliki kebijakan yakni lebih selektif melakukan penahanan serta memberlakukan opsi tahanan rumah dan tahanan kota.

Kata Kunci : Kinerja, Organisasi, Budaya, Kebiasaan Baru

ABSTRACT
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND ADAPTATION OF NEW
HABITS (AS ORGANIZATIONAL CULTURE)
(STUDY IN EAST KALIMANTAN REGIONAL POLICE)

The first problem is related to the factors that constrain the organizational performance of the General Crime Directorate of the East Kalimantan Regional Police with the implementation of the adaptation of new habits. The second problem related to the organizational performance of the General Crime Directorate of the East Kalimantan Police is related to the implementation of the adaptation of new habits.

This research was conducted with qualitative methods and types of applied research as well as the collection method using observation and in-depth interviews.

Factors constraining organizational performance with the implementation of new habit adaptations, the first is the HR factor experiencing job insecurity. The second obstacle is related to the malfunctioning of the organizational structure and the occurrence of a Confused Organizational Structure, namely the disruption of operational and coaching functions. The third obstacle is related to the delay in the examination of Witnesses and Suspects. The fourth obstacle is the temporary delay in sending detainees during the Covid-19 Pandemic by the Ministry of Law and Human Rights which creates uncertainty about the time of re-custodial suspects to other investigators. The fifth obstacle, namely the occurrence of various problems during the implementation of WFH, especially problems with computers and a stable internet network and the absence of SOPs related to WFH.

Efforts are being made to overcome organizational performance constraints: First, by implementing strict health protocols. Second, the application of transformational and transactional leadership models side by side. Third, accommodate online investigations by examining witnesses or suspects online using video conference. Fourth, to solve WFH problems, there should be a subsidy program for the provision of PC/Laptops for members as well as WFH regulations. It is necessary to prepare standard operating procedures and performance assessments for members who carry out WFH. Fifth, to resolve the issue of postponement of detention, as is the policy of the Ministry of Law and Human Rights, the General Crime Directorate of the East Kalimantan Police has a policy of being more selective in making detentions and applying the option of house arrest and city detention.

Keywords: Organizational, Performance, New Habbit, Culture

DAFTAR ISI

Sampul Luar	i
Sampul Dalam.....	ii
Lembar Prasyarat Gelar.....	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Penetapan Panitia Penguji Tesis.....	v
Lembar Orisinalitas.....	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Permasalahan	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.3.1. Tujuan Penelitian	11
1.3.2. Manfaat Penelitian	11
1.4. Kajian Pustaka.....	12
1.4.1. Penelitian Terdahulu	12
1.4.2. Teori-Teori	14
1.4.2.1. Teori Kinerja Organisasi	14
1.4.2.2. Teori Budaya organisasi	27
1.5. Metode Penelitian.....	34
1.5.1. Pendekatan Penelitian	34
1.5.2. Jenis Penelitian.....	35
1.5.3. Sumber Data	36
1.5.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1.5.5. Teknik Analisis Data.....	40
1.6. Sistematika Penulisan.....	41
BAB II KENDALA ORGANISASI DITRESKRIMUM POLDA KALTIM DI TENGAH ADANYA PENERAPAN ADAPTASI KEBIASAAN BARU SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI...	42
2.1. Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Kendala Organisasi	42
2.2. Kendala Kinerja Organisasi Karena Tidak Berfungsinya Struktur Organisasi	47
2.3. Kebijakan Penundaan Pemeriksaan Saksi dan Tersangka	55
2.4. Kebijakan Penundaan Sementara Pengiriman Tahanan Saat Pandemi Covid-19	61
2.5. Kebijakan <i>Work From Home</i> dan Korelasinya Terhadap Hambatan Kinerja Organisasi	63
BAB III : UPAYA PENYELESAIAN KENDALA ATAS FAKTOR YANG MENJADI PENGHAMBAT KINERJA ORGANISASI DITRESKRIMUM POLDA KALTIM	

TERKAIT DITERAPKANNYA ADAPTASI KEBIASAAN BARU SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI.....	75
3.1. Penerapan Protokol Kesehatan Ketat di Lingkungan Ditreskrimum Polda Kaltim.....	75
3.2. Penerapan Model Kepemimpinan Ideal di Masa Pandemi Covid-19 Guna Peningkatan Kinerja Organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim.....	86
3.3. Mengakomodir Penyidikan Secara Online Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	93
3.4. Upaya Mengatasi Persoalan Anggota Ditreskrimum Polda Kaltim Selama Pemberlakuan Work From Home.....	97
3.5. Penyelesaian Persoalan Kebijakan Kemenkumham terkait Penundaan Penahanan di Masa Pandemi Covid-19.....	101
BAB IV : PENUTUP	105
4.1. Kesimpulan	105
4.2. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	