



## Pengaruh *Human Resource Analytic* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda)

Reza Purwandana<sup>1\*</sup>, Denny Nazaria Rifani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Email: [rezapurwandana@gmail.com](mailto:rezapurwandana@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Tingkatan berhasil dari lembaga negara bukan semata-mata lembaga memiliki sumberdaya manusia dengan tingkat kemampuan yang di atas rata-rata saja, namun juga diperlukan pendukung-pendukung bagi sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas yang diembannya untuk dikerjakan dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal sehingga hasil kerja sesuai dengan yang di targetkan. Untuk itu maka dicarilah pengaruh anatar *Human Resource Analytic* Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda. Artikel ini menggunakan metode kuantitatif dengan 111 responden dari petugas di Rutan Kelas IIA Samarinda. Dari penelitian ini ditemukan bahwa Pegawai Rutan Kelas IIA Samarinda secara keseluruhan memiliki persepsi yang tinggi atau tingkat kesetujuan yang baik terhadap bentuk *Human Resource Analytic* yang telah dilaksanakan oleh petugas.

Kata Kunci : *Rutan, Human Resource Analytic, Kinerja Pegawai, Pemasaryakatan*

### Abstract

The level of success of state institutions is not merely an institution that has human resources with a level of ability that is above the average, but also requires supporters for human resources who carry out the tasks they carry out to be carried out effectively and efficiently to produce results. maximum work so that the work results in accordance with the target. For this reason, the influence of Human Resource Analytic on the performance of employees at the Class IIA Samarinda State Detention Center is sought. This article uses a quantitative method with 111 respondents from officers at the Class IIA Samarinda Rutan. From this study, it was found that the Class IIA Samarinda Rutan Employees as a whole had a high perception or a good level of agreement with the form of Human Resource Analytic that had been carried out by the officers.

**Keywords:** *Rutan, Human Resource Analytic, Employee Performance, Correctional*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan aparatur sipil negara ketika melaksanakan tugas-tugasnya akan terlihat dari seberapa tinggi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya yang tentunya dalam tenggat waktu yang telah ditentukan. Untuk itu ada komponen aparatur sipil negara yang penting guna menggapai hasil kualitas dan kuantitas kerja suatu lembaga, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus memiliki kriteria kecakapan tertentu untuk dapat bermanfaat maksimal bagi lembaga, baik mengerjakan tugas-tugas pokok dan fungsi maupun melaksanakan perintah sesuai dengan instruksi. Hasil kerja yang maksimal tercapai tidak hanya

berdasar pada kemampuan dari sumber daya manusianya saja namun juga ada andil dari sikap-sikap dari sumber daya manusia seperti profesional dan berintegritas, selain itu juga tingkat etos kerja yang tinggi untuk mencapai target dari lembaga (Mathis & Jackson, 2016). Untuk itu lembaga-lembaga negara harus dapat mengelola dan memanfaatkan kesiapan sumberdaya aparatur sipil negara untuk memaksimalkan gerakan lembaga untuk mencapai targetnya.

Di lingkungan Pemasyarakatan pun halnya demikian, pada pelaksanaan sistem pemasyarakatan dilaksanakan dan dijalankan oleh petugas pemasyarakatan pada setiap bagiannya. Tubuh Pemasyarakatan sendiri memiliki lembaga – lembaga yang menjalankan sistem pemasyarakatan tersebut yang disebut dengan unit pelaksana teknis (UPT), UPT ini bernaung dibawah Kementerian Hukum Dan Ham yang kemudian di persempit pada Direktorat Jendral Pemasyarakatan. Pada tiap-tiap daerah terdapat unit-unit pelaksana teknis yang memiliki bidang kerja yang berbeda dan memiliki tugas yang berbeda pula, seperti Balai Pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara, dan Rumah Tahanan Negara. Dalam unit-unit pelaksanaan teknis ini petugas pemasyarakatan lah yang diandalkan untuk mengemban tugas pokok dan fungsi sistem pemasyarakatan pada Balai Pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara, dan Rumah Tahanan Negara. Sehingga petugas pemasyarakatan memiliki peranan penting pada kinerja organisasi.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda merupakan unit pelaksana tugas yang menurut Undang-Undang nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan memiliki tugas pokok melaksanakan perawatan terhadap tahanan yang merupakan tersangka atau terdakwa. Pelaksanaan perawatan tersebut tentunya di iringi dengan terlaksananya keamanan dan ketertiban, pelayanan tahanan, dan juga pengelolaan rumah tangga yang pelaksanaannya dilaksanakan langsung oleh petugas pemasyarakatan sesuai dengan bunyi pasal 8 ayat 1 Undang-Undang nomor 12 tahun 1995. Kekuatan petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda sendiri terdiri dari sejumlah 111 orang petugas pemasyarakatan dengan di bagi menjadi pejabat struktural, staf, tenaga kesehatan, dan regu jaga.

Petugas Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda

Petugas	Jumlah
Pejabat Struktural	5
Staf	42
Tenaga Kesehatan	5
Penjagaan	59

Sumber: *Pengelolaan Rutan Kelas IIA Samarinda*

Jumlah petugas pemasyarakatan ini sangat tidak sebanding dengan jumlah tahanan yang ada di dalam Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda, jumlah tahanan per-bulan Mei 2022 sejumlah 1.255 orang tahanan dan beberapa narapidana. Dengan jumlah petugas pemasyarakatan yang sedemikian kurangnya maka diwajibkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai kinerja untuk memaksimalkan pencapaian target kinerja Rumah Tahanan Kelas IIA Samarinda

Menurut sumber yang didapat melalui Sub Bagian Pengelolaan Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda dan juga situs-situs resmi dari lembaga pemberi layanan publik khususnya di bidang hukum diperoleh :

### Realisasi Anggaran Antar Lemabaga

No	Lembaga	Presentase Realisasi Anggaran
1	Kepolisian Resort Kota Samarinda	100%
2	Pengadilan Negri Kota Samarinda	100%
3	Pengadilan Agama Kota Samarinda	99,03%
4	Rutan Kelas IIA Samarinda	97,56%

Sumber: *Pengelolaan Rutan Kelas IIA Samarinda dan web resmi lembaga*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwasannya capaian realisasi anggaran yang telah dilaksanakan pada tahun 2021, rumah tahanan negara kelas IIA Samarinda kalah bersaing dengan kepolisian resort kota samarinda, pengadilan negri kota samarinda, dan pengadilan agama kota samarinda. Dimana rumah tahan negara kelas iia samarinda hanya meralisasiakan anggran 97,56% saja, sedangkan kepolisian resort kota samarinda, pengadilan negri kota samarinda, dan pengadilan agama kota samarinda masing-masing merealisasikan 100%,100%, dan 99,03%. Meskipun dalam Peraturan Kementrian Keuangan nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerjaanggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga pada pasal 38 (a) menyebutkan nilai presentase *output* 90% digolongkan sebagai sangat baik namun nilai tersebut tidak dapat dikatakan maksimal karena nilai atas maksimal dari presentase tersebut adalah 100%. Dengan nilai di bawah 100% maka disana ada perencanaan yang tidak akurat atau ada pekerjaan yang tidak sesuai yang disebabkan oleh sumber daya manusia yang mengatur dan melaksnakan anggran tersebut.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu nilai pencapaian dan kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan sebagai perwujudan tujuan bagi lembaga atau organisasi. Ada bebrpa elemen yang dapat difahami sebagai elemen kinerja (Lijan, 2019), yaitu pertama, target kinerja pecapaiannya dapat dilakukan secara individualis dan institusional oleh lembaga atau organisasi, ini artinya capaian kinerja diperoleh dari pekerjaan berdasarakan seorang pegawai atau anggota ataupun secara berkelompok dari lembaga atau organisasi; kedua, petugas atau anggota memiliki wewenang dan hak yang masih sesuai koridor kendali sehingga dapat bermanfaat bagi tindakan petugas atau anggota yang dapat mempengaruhi pekerjaannya sehingga pekerjaannya bisa terlaksana secara maksimal; ketiga, bekerja sesuai dengan peraturan, petugas atau anggota wajib untuk taat pada semua peraturan yang ada di lingkungan lembaga atau organisasi sehingga pencapaian kinerja dapat dicapai dengan teratur; keempat, menganut nilai moral dan etika sebagai dasar bertindak, petugas atau anggota wajib menaati dan menyesuaikan nilai-nilai moral pada setiap kegiatan pekerjaannya (Lijan, 2019).

Ada beberapa target kinerja yang tentunya capaiannya telah di rencanakan lebih dahulu melalui rancangan strategis yang tidak terpenuhi dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh petugas Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda, salah satunya adalah pemberian pelayanan hukum bagi tahanan.

#### Persentase Tahanan Yang Memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum

Program/ Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
Tahanan Yang Memperoleh Layanan Penyuluhan Hukum	70%	40%	57,14%

Sumber: *LKIP Rutan Kelas IIA Samarinda*

Dari tabel tersebut terlihat bahwa antara apa yang di targetkan dengan realisasinya tidak terpenuhi, hal demikian terjadi karena pelayanan yang diberikan hanya satu kali dalam enam bulan terakhir, padahal

dalam jangka waktu yang demikian Panjang bisa dilaksanakan dengan kuantitas yang lebih dari satu dan capaian presentase realisasi yang lebih tinggi. Semestinya ada 500 tahanan yang memperoleh pelayanan hukum, namun disini hanya terwujud pada 200 orang tahanan saja. Untuk itu dapat disimpulkan bahwasannya petugas kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya karena tidak dapat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang di targetkan (Elizar & Tanjung, 2018), hal ini juga erat kaitannya degan kemampuan petugas dalam bagaian perencanaan maupun pelaksanaan oleh Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda (Fuad, 2021).

Kepatuhan terhadap Tata Tertib yang berlaku di dalam Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda juga menjadi salah satu indikator dalam menentukan kriteria berkelakuan baik terhadap tahanan. Diterapkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Tertib Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara adalah sebagai batasan tahanan selama menjalankan masa hukuman didalam Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda. Hukuman disiplin melalui sistem pemasyarakatan, dapat dikatakan bukan lagi sebagai bentuk sanksi hukuman, melainkan mampu menjadi peluang merubah tahan agar berkelakuan baik dan berguna untuk diri sendiri dan masyarakat. Namun pelaksanaan dari hukuman disiplin tidak dilaksanakan dengan maksimal karena dari 30 orang tahanan yang melakukan pelanggaran hanya ada 24 otang tahanan saja yang ditindak dan diberikan hukuman disiplin, ini menandakan ada sesuatu yang menghalangi kerja petugas, bisa saja pengaruh dari internal maupun eksternal petugas yang menangani kasus pelanggaran hukum dari tahanan . Hal ini dibuktikan melalui tabel berikut :

Kepatuhan Dan Disiplin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan/Narapidana/Anak Pelaku Gangguan Kamtib 2021

Jumlah WBP Terlibat Pelanggaran	Jumlah Pelaku ditindak
30	23

Sumber:LKIP Rutan Kelas IIA Samarinda

Di sisi lain akan menajadi sebuah pertanyaan besar mengapa bisa terjadi pelanggaran di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA, apakah petugas pengemban tugas keamanan dan ketertiban yang kurang konsen terhadap situasi pada lingkungan hunian tahanan, memang karena ada campur tagan petugas pelanggaran tersebut bisa terjadi, atau bahkan samapai ketitik dimana petugas tidak memiliki kompetensi dalam bidang tersebut. Hal ini berkaitan dengan teori spencer dan spencer dalam (Moeheriono, 2014) kompetensi merupakan hal-hal dalam kaitannya karakteristik yang mempengaruhi dan melatar belakangi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Ada lima karakteristik yang dimaksudkan spencer, yaitu

1. Motivasi, motivasi merupakan suatu fungsi dari setiap atasan, bawahan, kawan kerja, maupun individu sendiri guna membangun semangat dan mendobrak kinerja bagi atas maupun anggota organisasi. Motivasi yang diberikan bisa dengan memberikan semangat, dorongan untuk selalu memiliki hati ikhlas bekerja, mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan, dan yang paling menggiurkan adalah mendapatkan bonus ketika memperoleh prestasi atau pencapaian luar biasa.
2. Watak, perilaku atau kebiasaan individu yang mempengaruhi pola hidup sosialnya, seperti kepercayaan diri, ketabahan, dan sebagainya.
3. Sikap dan nilai – nilai, apa yang menjadi nilai dari individu yang bersangkutan akan membantu proses melakukan hal – hal pekerjaan.
4. Pengetahuan, merupakan hal yang wajib dimiliki oleh semua individu, karena berdasarkan pengetahuan maka dapat diukur individu tersebut apakah kompatibel dengan pekerjaan yang ia emban.
5. Kemampuan, merupakan hal yang menentukan apakah dengan skill yang iya miliki dapat memberikan hasil terbaik dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian tingkatan berhasil dari lembaga negara bukan semata-mata lembaga memiliki sumberdaya manusia dengan tingkat kemampuan yang di atas rata-rata saja, namun juga diperlukan pendukung-pendukung bagi sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas yang diembannya untuk dikerjakan dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal sehingga hasil kerja sesuai dengan yang di targerkan. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten (Manurung et al., 2018). Untuk itu lembaga memerlukan sumber daya yang memiliki kompetensi kemampuan dan memiliki spesifikasi sesuai dengan yang dibuthkan organisasi untuk memperoleh kinerja masimal bagi keberhasilan organisasi, untuk mencari anggota yang tepat maka diperlukan metode – metode tersendiri ketika ingin melakukan rekrutmen dari dalam organisasi maupun rekrutmen baru dalam bentuk promosi atau penerimaan anggota baru (McCartney & Fu, 2021).

Dari data dan latar belakang penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik salah satunya adalah dengan menempatkan dan memilih pegawai berdasarkan kemampuan dan kompetensinya sesuai pada bidangnya.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan Kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menuju pada pengumpulan informasi dan pemanfaat informasi mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti yang berupa angka serta data yang diperoleh akan diolah dengan pengukuran secara statistik. Metode penelitian kuantitatif menggunakan populasi atau sampel yang sudah ditetapkan, pengumpulan data dengan memanfaatkan instrumen-instrumen penelitian, statistik analisa data dengan cara menggambarkan dan menetapkannya melalui uji hipotesis. Informasi dan data yang akan dikumpulkan dan diolah pada penelitian ini adalah *Human Resource Analytic* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda.

Metode kuantitatif menurut (Creswell, 2014) metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai sebuah metode penelitian yang melibatkan pandangan post-positivis, yang berobjek pada sampel ataupun populasi yang ingindi uji, dengan memanfaatkan data dan informasi yang sesuai dengan instrumen penelitian, serta data yang dihasilkan dalam penelitian dianalisis secara statistic guna menguji hipotesis yang ditentukan.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Resource Analytics* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Samarinda)”. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sejumlah 111 responden yang merupakan keseluruhan petugas Rutan Kelas IIA Samarinda. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil berupa jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan terkait variabel yang diteliti dalam bentuk pernyataan dengan skala *likert* dalam beberapa dimensi selanjutnya data diolah menggunakan SPSS 26 untuk dapat dilakukan interpretasi data. Hasil pengolahan data tersebut selanjutnya akan dijelaskan dalam pembahasan yang disajikan dalam bentuk analisis deskriptif yang menjelaskan hasil penelitian.

#### **1. Persepsi Responden Mengenai Human Resource Analytic Di Rutan Kelas IIA Samarinda**

Sebagian besar kontribusi dari bahan literasi mengenai *Human Resource Analytics* dilaksanakan pada penelitian sepuluh tahun belakangan dan telah berkontribusi memberikan beberapa poin penting dan pandangan mengenai identifikasi bagaimana orang atau *Human Resource Analytics* sehingga dapat diartikan. Untuk itu *Human Resource Analytics* dapat diartikan sebagai metode pendekatan yang didasari oleh fakta yang pada akhirnya diambil kesimpulan berupa tindakan dan keputusan pada keputusan terhadap orang . Dengan berdasarkan fakta yang bersifat objektif dan analisa mendalam secara logis,

daripada evaluasi secara sumbejektif maupun subjektif mampu untuk memberikan lembaga atau organisasi informasi secara teliti yang diperlukan untukmendaya gunakan petugas atau anggota untuk maksimalisasi pencapaian lembaga atau organisasi (van der Laken, P., Bakk, Z., Giagkoulas, V., van Leeuwen, L., & Bongenaar, 2018).

Dengan terus maju berkembangnya analisa-analisa pada bidang lembaga dan organisasi sebagai kapabilitisa inti, manajemen sumber daya manusia tentukan akan meningkatkan kapabilitas dan akan mengadopsi sistem analisa terhadap model dan data yang baru dengan memanfaatkan tehnologi sehingga analisa dapatdilakukan dengan tehnik canggih yang tentu bermanfaat pada pengambilan keputusan secara strategis, sehingga dapat memenuhi kebutuhan eksklusif dan keputusan yang diambil bagi puncak organisasi. *Human Resource Analytics* ini mencakup bagaimana proses dan penggunaan berbeda yang memeiliki sifat kuat yang interdisiplinerhal ini bermanfaat untuk menyatukan data *Human Resource Analytics* dan kegiatan lembaga dan keorganisasian untuk menganalisa resiko petugas atau anggotanya, karakter kinerja, budaya dan keterlibatan, dan menentukan tingkat karir (Lochab et al., 2018). Studi mengani definisi yang berbeda dari *Human Resource Analytics* yang diberikan oleh praktisi ilmu sumber daya manusia mungkin untuk dapat mengidentifikasi pandangan dan indikator yang berkaitan yang bermanfaat bagi masukan pertimbangan dalam karakteristik lapangan (Minbaeva, 2018).

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti, mengenai ketiga dimensi Analisis SDM di Rutan Kelas IIA Samarinda didapatkan persepsi responden yang baik terhadap Analisis SDM . Dalam melakukan pengukuran persepsi responden pada setiap dimensi Analisis SDM di Rutan Kelas IIA Samarinda peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga kategori pengukuran yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Responden yang memiliki persepsi tinggi menandakan tingkat persetujuan dan kepuasan yang tinggi terhadap dimensi pada variabel Analisis SDM . Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menandakan tingkat persetujuan dan kepuasan yang tidak terlalu baik terhadap variabel Analisis SDM . Sedangkan untuk responden dengan persepsi rendah menandakan bahwa tingkat persetujuan dan kepuasan yang rendah terhadap dimensi pada variabel Analisis SDM.

Olah data Tabel 4.7 yang dilakukan terhadap dimensi *High-QualityData* mengacu pada tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari 111 reponden ada sejumlah 101 responden atau 91% tergolong tinggi dan ada 10 resoponden atau 9% tergolong sedang. Untuk dimensi pertama diketahui bahwa pandangan atau persepsi responden terhadap dimensi *High-QualityData* termasuk dalam kategori tinggi yang dimana petugas masyarakatan memahami dan menyadari bahwa *High-QualityData* memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas. Petugas menyadari bahwa *High-QualityData* bisa memberikan dampak baik maupun buruk pada kinerja secara individual petugas. *High-QualityData* ada karena penerimaan CPNS atau dapat dikatakan sebagai cikal bakal petugas Masyarakatan akan dipilih dan disaring untuk mendapatkan CPNS yang proporsional sesuai dengan standar yang dibuthkan. Salahsatu Analisa petugas yang ada yaitu mengenai *High-QualityData* dimana ini dapat dijadikan dimensi dengan melihat bagaimana pegawai melaksanakan pendataan dan mengikuti serangkaian tes CPNS.

Dalam penelitian ini untuk dimensi *High-QualityData* memiliki dua item pernyataan, pertama, memberiksn pernyataansesuai dengan tingkat pendidikan dan kompetensi saudara ketika mendaftar sebagai CPNS. Kedua, serangkaian tes yang di ikuti didata dan direkam dalam data penerimaan CPNS.

Dilanjutkan dengan tabel 4.10 adalah hasil olah data yang dilakukan terhadap dimensi *Analytical Competence* kepada 111 responden. Dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap dimensi *Analytical Competence* termasuk dalam kategori tinggi 96 responden atau 86,5% memahami tentang dimensi tersebut. Bisa diartikan juga bahwa hamper seuruh petugas menyadari danmemahami soal *Analytical Competence* yang menjadi faktor penting dalam Analisis SDM di lingkungan Unit Pelaksana

Teknis. Pada dimensi *Analytical Competence* digunakan untuk melihat persepsi pegawai tentang kompetensi bagaimana petugas menghadapi suatu problematika yang ada di unit pelaksana teknis terutama pada saat melakukan Analisa terhadap problematika tersebut. Dari hasil analisa kerja tersebut diyakini dapat menciptakan suatu pola kerja yang positif yang dimana efek jangka panjangnya ialah terbentuknya hasil kinerja petugas yang tinggi terhadap organisasinya. Petugas yang memiliki Analisa yang tajam juga akan berdampak pada saat petugas bekerja yang akan bisamemberikan pengaruh kepada pegawai lain yang seiring berjalannya waktu menjadi sebuah hasil kinerja petugas yang lebih efektif dan efisien dari segi proses hingga hasilnya.

Dimensi *Analytical Competence* terdapat dua butir pernyataan, dari dua butir pernyataan. Pertama, Memberikan masukan bahkan gagasan pemikiran untuk problematika dalam bertugas. Kedua, melihat masalah untuk diamati dan dicari akar masalahnya kemudian disampaikan ke atasan.

Hasil olah data mengenai pandangan atau persepsi responden terhadap dimensi *Strategic Ability To Act* dapat dilihat melalui tabel di atas. Terdapat varian persepsi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dimensi *Strategic Ability To Act* ini hadir untuk menunjukkan bagaimana pandangan responden terhadap kinerja petugas terkait dengan *Strategic Ability To Act* yang ada di Rutan Kelas IIA Samarinda. Diketahui terdapat 96 responden atau 86,5% yang merupakan keseluruhan dari responden menjawab bahwa mereka memiliki persepsi yang tinggi terhadap dimensi *Strategic Ability To Act* dan 15 responden atau 13,5% yang memiliki nilai persepsi tingkat sedang. Secara tidak langsung menjelaskan *Strategic Ability To Act* merupakan hal yang sangat penting dan diperhatikan oleh petugas dalam melaksanakan tugasnya. *Strategic Ability To Act* juga dapat dijadikan sebagai tumpuan bagi petugas untuk menunjang pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai kinerja petugas yang baik.

Di dalam dimensi *Strategic Ability To Act* terdapat dua item pernyataan, pertama, mementingkan berkordinasi dengan atasan ketika melaksanakan perintah. kedua, menjalankan perintah dan melaksanakan dengan carasendiri pernyataan ini akan membantu peneliti dalam menentukan persepsi pegawai tentang *Strategic Ability To Act* yang ada di dalam organisasi yang mereka tempati saat ini. Bagi sebuah organisasi hasil adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas dan berpengaruh terhadap aspek lain yang berkaitan dengan kinerja petugas yang dicapai tersebut. Deskripsi mengenai persepsi pegawai terhadap dimensi *Strategic Ability To Act* akan dijabarkan melalui tabel dari kedua item tersebut.

## 2. Persepsi Responden Mengenai Kinerja Petugas Di Rutan Kelas IIA Samarinda

Kinerja pegawai sumber daya manusia mempunyai persamaan makna apabila dilihat dari kata prestasi kerja atau biasa disebut sebagai *Job Performance* serta prestasi sebenarnya yang dicapai pegawai atau dapat diartikan sebagai *Actual Performance*. Kinerja pegawai berdasarkan definisinya dapat mempunyai makna sebagai kegiatan yang dilakukan dan dicapai oleh petugas atau golongan orang pada suatu lembaga atau organisasi sejalan dengan tanggung jawab serta wewenang dalam rangka usaha menggapai tujuan organisasi secara wajar sesuai ketentuan yang diterapkan, tidak terjadi pelanggaran hukum dan tidak bersebrangan dengan nilai moral yang ada dan kemudian etika yang telah disepakati secara bersama. (Robbins, 2013) kinerja pegawai merupakan upaya yang dikeluarkan pegawai pada pekerjaannya. (Bernardin & Russell, 2013), *performansi* merupakan catatan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu yang telah. (Mathis & Jackson, 2016) kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilaksanakan maupun tidak dilaksanakan. Kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai pencapaian pegawai dalam lembaga maupun organisasi secara formal ataupun tidak formal, swasta maupun publik yang terpengaruh oleh fakto-fakotr tertentu. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan individu petugas atau anggota yang turut serta dalam usaha menggapai target kinerja lembaga

atau organisasi.

Kinerja pegawai merupakan perbuatan dan prestasi atau penampilan dari ketrampilan pegawai, kata kinerja pegawai mempunyai persamaan arti dengan kata kinerja pegawai kerja dan kinerja pegawai sebenarnya yang diperoleh pegawai agar dapat menjalankan tugas yang sesuai porsi berat kerja tanggung jawab yang diamanakahkan. (Baron & Greenberg, 2015) mengungkapkan kinerja pegawai pada individu juga disebut dengan *job performance*, *task performance*, dan *work outcomes*.

Disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai mempunyai makna dan arti yang sesuai dengan hasil pekerjaan diperoleh dari pegawai ketika melaksanakan tugas sehari-harinya sesuai dengan amanah tanggung jawab dan wewenangnya bagi setiap petugas atau anggota dari lembaga maupun organisasi.

Tabel 4.16 merupakan tabel yang berisikan data persepsi responden terhadap dimensi Hasil Kerja. Dimensi Hasil Kerja ini dimaksudkan untuk menguji bagaimana petugas memandang hasil kinerja mereka dari sudut pandangan pimpinan atau pejabat yang berada di lingkungan unit pelaksana teknis. Sebagaimana diketahui bahwa petugas dalam SDM yang dalam pembahasan ini adalah SDM di Rutan Kelas IIA Samarinda yang berperan penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas suatu kegiatan atau program kerja.

Terdapat 93 responden atau 83,8% yang menjawab dengan persepsi yang tinggi terhadap dimensi ini dan 18 responden atau 16,2% memiliki persepsi tingkat sedang pada dimensi ini. Hal ini menandakan bahwa petugas memahami pejabat atau pimpinan memandang hasil kinerja petugas yang berkualitas. Hasil Kerja petugas juga dimaksudkan bagaimana pandangan pimpinan atau pejabat yang berwenang mengambil keputusan yang berkaitan dengan petugas atau SDM yang dimiliki. Untuk dimensi Hasil Kerja memiliki dua butir pernyataan, pertama, mengutamakan tugas terlaksana dengan baik daripada cepat namun tidak maksimal. Kedua, tugas selalu dilaksanakan hingga tuntas.

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap dimensi Pengetahuan Organisasi, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi Ketepatan Waktu dari Hasil tersebut dapat dilihat bahwa dari 111 responden sebanyak 75 responden atau sebesar 67,6% berada pada kategori tinggi, sebanyak 36 responden atau sebesar 32,4% berada pada kategori sedang terhadap dimensi Pengetahuan Organisasi. Dimensi ini meliputi kemampuan petugas dalam memenuhi tugas atau pekerjaan mereka secara cermat dan akurat dalam sudut pandang keilmuan organisasi Lembaga yang tentunya harus didasari ilmu organisasi dan Lembaga yang kuat untuk melancarkan pelaksanaan pekerjaan petugas. Berdasarkan data tersebut persepsi responden terhadap dimensi Pengetahuan Organisasi itu sendiri di Rutan Kelas IIA Samarinda dominan memiliki persepsi yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa petugas yang berada di Rutan Kelas IIA Samarinda beranggapan bahwa petugas telah memenuhi tugas atau pekerjaan mereka secara cermat dan akurat sudah tentu memiliki ilmu mengenai organisasi dan Lembaga di badan Pemasaraatan.

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap Inisiatif Petugas, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi Efektivitas tersebut dapat dilihat bahwa dari 111 responden sebanyak 73 responden atau sebesar 65,8% berada pada kategori tinggi, sebanyak 38 responden atau sebesar 34,2% berada pada kategori sedang terhadap dimensi Inisiatif Petugas. Dimensi ini meliputi kemampuan pegawai dalam memanfaatkan secara maksimal kemauan untuk ketanggapan dalam diri petugas dalam unit pelaksana teknis untuk memaksimalkan kinerja petugas secara individual, yang berarti pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya terlihat dari bagaimana inisiatif petugas dalam melihat dan bertindak Ketika melihat suatu problematik, perintah, dan arahan pimpinan atau pejabat kemudian cara

melaksanakannya. Berdasarkan data tersebut persepsi responden terhadap dimensi Inisiatif Petugas itu sendiri Rutan Kelas IIA Samarinda dominan memiliki persepsi yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang berada di Rutan Kelas IIA Samarinda beranggapan bahwa pegawai telah mampu memberikan sesuatu yang diharapkan, serta mampu untuk memilih tujuan yang tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang sesuai dengan apa yang telah diberikan dan direncanakan oleh Rutan Kelas IIA Samarinda.

Berikut adalah olah data persepsi responden terhadap dimensi Kecakapan Mental. Dimensi Kecakapan Mental disini ialah untuk mengukur mental petugas Ketika diberikan beban kerja yang melebihi kapasitas dan mengorbankan waktu serta tenaganya untuk kelangsungan tugas. Dari jawaban 111 responden yang diperoleh, didapatkan hasilnya sebanyak 58 responden atau 52,3% memiliki persepsi sedang, dan sebanyak 53 responden atau 47,7% memiliki persepsi tinggi terhadap dimensi stabilitas. Dari pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa hampir seluruh responden memahami dan merasakan bahwa dimensi Kecakapan Mental adalah komponen penting dalam melakukan sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi petugas saat ini. Kecakapan Mental yang dimiliki petugas dalam organisasi menandakan komitmen yang kuat yang dimiliki organisasi dan jajarannya. Dimensi Kecakapan Mental memiliki dua item pernyataan, pertama, mengeluh ketika banyak diberikan tugas dan perintah. Kedua, Selalu siap sedia dengan semuatugas dan perintah.

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap Sikap Petugas, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi Kehadiran tersebut dapat dilihat bahwa dari 111 responden sebanyak 84 responden atau sebesar 75,7% berada pada kategori tinggi, sebanyak 27 responden atau sebesar 24,3% berada pada kategori terhadap dimensi Sikap Petugas. Dimensi ini meliputi kemampuan pegawai dalam hal kedisiplinan terhadap peraturan yang ada di lingkungan unit pelaksana teknis. Tingginya tingkat ketaatan dalam suatu organisasi mengakibatkan banyak kegiatan yang berjalan sesuai dengan apa yang telah dicanangkan dan menghasilkan kinerja petugas yang baik. Berdasarkan data tersebut persepsi responden terhadap dimensi Sikap Petugas itu sendiri di Rutan Kelas IIA Samarinda dominan memiliki persepsi yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa hampir keseluruhan pegawai yang berada di Rutan Kelas IIA Samarinda telah mampu bersikap disiplin peraturan tata tertib yang berlaku di lingkungan Rutan, meskipun ada beberapa pegawai yang masih berlawanan dengan tata tertib dengan berperilaku terhadap tata tertib yang kurang baik. sesuatu yang diharapkan oleh organisasi, petugas yang taat dapat berkontribusi mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan oleh Rutan Kelas IIA Samarinda.

### 3. Pengaruh *Human Resource Analytic* Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas IIA Samarinda

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari lembaga atau organisasi, dikatakan demikian karena yang memobilisasi pergerakan dari lembaga atau organisasi adalah mereka yang menjadi anggota atau petugas. Sumber daya manusia yang terdapat dalam lembaga dan organisasi akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing bagian pada lembaga atau organisasi (Chatterjee et al., 2021). Ketika petugas atau anggota melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan, seperti ketepatan waktu, hasil yang memiliki mutu tinggi, dan tidak keluar dari koridor kode etik lembaga atau organisasi maka akan memberikan nilai kinerja tersendiri pada petugas atau anggota tersebut sebagai nilai tambah. Dengan semakin meningkatnya nilai kinerja petugas maka ini akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja lembaga atau organisasi, karena kinerja organisasi merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai oleh lembaga maupun organisasi melalui sumber daya manusia yang menggerakannya.

Namun untuk mencapai kinerja organisasi yang baik akan diperlukan pula sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang akan diemban, untuk itu maka diperlukan strategi khusus dimana lembaga atau organisasi melaksanakan rekrutmen berdasarkan data dan fakta mengenai calon petugas atau anggota maupun petugas atau anggota untuk mendapatkan promosi jabatan. Pelaksanaan rekrutmen dan promosi ini tentu harus memiliki strategi dasar yang kuat agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi terwujudnya kinerja organisasi. Untuk rekrutmen dan promosi ini dapat dilakukan dengan *Human Resource Analytic*, dimana organisasi atau lembaga akan melakukan analisa dan identifikasi mendalam terhadap sumber daya tersebut berdasarkan data dan fakta akurat yang di peroleh langsung dari pemantauan dan pengujian pada sumber daya tersebut (Werkhoven, 2017).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa *Human Resource Analytic* memiliki pengaruh terhadap positif kinerja individu petugas di Rutan Kelas IIA Samarinda. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional, tingkat persepsi pegawai terhadap kinerja individu, dan pengaruh *Human Resource Analytic* memiliki pengaruh terhadap positif kinerja individu petugas di Rutan Kelas IIA Samarinda. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pegawai Rutan Kelas IIA Samarinda secara keseluruhan memiliki persepsi yang tinggi atau tingkat kesetujuan yang baik terhadap bentuk *Human Resource Analytic* yang telah dilaksanakan oleh petugas. Hal tersebut memiliki arti bahwa bentuk *Human Resource Analytic* yang telah dilaksanakan dalam lingkup unit pelaksana teknis Rutan Kelas IIA Samarinda dan telah dirasakan langsung dampaknya oleh petugas yang kemudian dampak tersebut tergolong baik pada kinerja petugas
2. Petugas Rutan Kelas IIA Samarinda memiliki persepsi yang tinggi atau tingkat persetujuan yang sangat baik terhadap kinerja individu petugas yang baik. Hal tersebut memiliki arti bahwa penilaian petugas melalui *Human Resource Analytic* memiliki kesinambungan terhadap hasil-hasil kerja petugas seperti yang peneliti telah teliti melalui dimensi-dimensi dari variabel *Human Resource Analytic* (X) dan Kinerja Pegawai (Y), sebagai contoh dari kesimpulan penelitian ini adalah kesiediaan petugas untuk berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tugas dari pimpinan, serta loyalitas pegawai terhadap unit pelaksana teknis memiliki dampak yang baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara *Human Resource Analytic* dan kinerja pegawai di Rutan Kelas IIA Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Resource Analytic* memiliki pengaruh terhadap kinerja individu yang tertanam dalam diri petugas. Tingkat pengaruh *Human Resource Analytic* terhadap kinerja pegawai sebesar 59,7% dan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh hal atau aspek lain di luar dari penelitian ini. Artinya *Human Resource Analytic* juga dipengaruhi variabel lain selain variabel kinerja pegawai, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bassi, L. (2012). *HR analytics handbook*. Amsterdam, Netherlands: Reed Business.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management* (Sixth Edit). New York: McGraw Hill.
- Baron, R., & Greenberg, J. (2015). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the*

- Human Side of Work* (Third). Allyn and Bacon.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management* (Sixth Edit). New York: McGraw Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 4th edition*. London: Sage Publications.
- Dessler. (2014). *Innovation and Entrepreneursip Practice and Principles*. Harper & Row, Publiser, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Robert, K. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lijan, P. S. dkk. (2019). *Manajemen kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (Ed.1,Cet.1). Depok : Rajawali Pers.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mathis, R., & Jackson, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli (ed.)). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.)). Salemba Empat.
- Werther, W., & Davis, K. (2016). *Human Resources and Personal Management*. McGraw Hill. Inc.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Siachou, E. (2021). Examining the dark side of human resource analytics: an empirical investigation using the privacy calculus approach. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2021-0087>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 99–111. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1208>
- Lochab, A., Kumar, S., & Tomar, H. (2018). Impact of Human Resource Analytics on Organizational Performance: A Review of Literature Using R-Software. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 8(1252), 1252–1261.
- Lydgate, X. K. M. (2018). *Human Resource Analytics: Implications for Strategy Realization and Organizational Performance*. <https://pdxscholar.library.pdx.edu/honorstheses/508/>
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- McCartney, S., & Fu, N. (2021). Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance. *Management Decision*, 60(13), 25–47. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2020-1581>
- Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management Review*, Vol. 57 No. <https://doi.org/doi:10.1002/hrm.21848>.
- Qurat-Ul-Ain Mahmood, R. A. & S. P. P. (2022). The moderating effect of big data analytics on green human resource management and organizational performance. *International Journal of Management Science and Engineering Management*. <https://doi.org/DOI:10.1080/17509653.2022.2043197>
- Susilana, R. (2015). METODE PENELITIAN SOSIAL KUANTITATIF. In *Journal of Visual Languages &*

- Computing* (Vol. 11, Issue 3). REFIKA ADITAMA.
- van der Laken, P., Bakk, Z., Giagkoulas, V., van Leeuwen, L., & Bongenaar, E. (2018). *Expanding the methodological toolbox of HRM researchers: The added value of latent bathtub models and optimal matching analysis*. *Human Resource Management*.
- Werkhoven, J. A. (2017). Conceptualizing business value creation through human resource analytics. *AMCIS 2017 - America's Conference on Information Systems: A Tradition of Innovation, 2017-Augus*(2016), 1–10.
- Zeidan, S., & Itani, N. (2020). HR analytics and organizational effectiveness. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(2), 683–688.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan
- Peraturan Kementrian Keuangan nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran Dan Evaluasi Kinerjaanggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Tertib Lembaga Pemasarakatan dan Rumah Tahanan Negara