

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawainya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Objek penelitian ini adalah anggota Puslabfor bidang dokupalfor Bareskrim Polri. Seiring dengan kebijakan pemerintah dalam hal pelayanan kepada masyarakat, Puslabfor Bareskrim Polri yang memiliki tugas pokok sebagai pendukung proses penyidikan yang dilakukan oleh penyidik, maka Puslabfor harus mampu untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan/penyidik dalam hal pemberian hasil pemeriksaan barang bukti secara laboratoris kriminalistik yang dapat dipertanggungjawabkan di pengadilan. Sedangkan untuk bidang dokupalfor ini sendiri khususnya berkaitan dengan pemeriksaan dokumen dan uang palsu forensik. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti karena puslabfor khususnya pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu Bareskrim Polri memiliki tantangan tugas yang sangat berat dan disertai dengan ekspektasi dari pimpinan khususnya Pimpinan Polri agar pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu Bareskrim Polri dapat memenuhi semua keinginan penyidik dalam penyidikan tindak pidana.

Pusat Laboratorium Forensik (Puslabfor) Bareskrim Polri merupakan unsur pelaksana teknis yang berada di bawah Kabareskrim Polri sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 6 tahun 2017 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Puslabfor Bareskrim Polri memiliki tugas membina dan menyelenggarakan fungsi Labfor guna mendukung penyidikan dalam penegakan hukum, Puslabfor Bareskrim Polri dipimpin oleh seorang Kepala Pusat Laboratorium Forensik yang menyelenggarakan fungsi pemeriksaan teknis kriminalistik TKP dan pemeriksaan laboratoris kriminalistik barang bukti sesuai dengan bidang ilmu forensik dalam rangka pembuktian ilmiah, pembinaan pengembangan sumber daya manusia, material, fasilitas dan jasa termasuk instrumen analisis serta pengembangan aplikasi ilmu forensik dalam rangka menjamin mutu pemeriksaan serta pembinaan teknis fungsi labfor kepada Polri dan pelayanan fungsi Labfor kepada masyarakat.

Semua upaya yang dijalankan tadi pada akhirnya bertujuan untuk mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Puslabfor Bareskrim Polri memiliki Visi “Terwujudnya pemeriksaan laboratorium forensik (labfor) yang profesional, modern dan terpercaya”.

Misi Organisasi Puslabfor sampai akhir tahun 2024 yaitu :

1. Meningkatkan kemampuan pemeriksaan barang bukti dan melakukan Olah Tempat Kejadian Perkara secara profesional;
2. Meningkatkan sarana dan prasarana dalam pembangunan Labfor di pusat maupun di cabang;
3. Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan berintegritas;
4. Mewujudkan laboratorium forensik yang terakreditasi/berstandart internasional;
5. Meningkatkan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait baik dalam maupun luar negeri.

Salah satu pengalaman Polri yang sangat spektakuler adalah pengungkapan kasus - kasus bom dengan menggunakan metode *scientific crime investigation* (penyidikan secara ilmiah). Pengungkapan Kasus Bom Bali pada awalnya banyak diragukan berbagai pihak, apa mungkin Polri mampu mengungkapkannya? Bahkan ketika setahap demi setahap mulai menapak mengungkap Bom Bali langsung terdengar tuduhan tak sedap, Polri telah merekayasa kasusnya.

Keberhasilan tersebut tentunya tidak lepas dari keterpaduan fungsi dan peran para ahli forensik dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berawal dari pengolahan Tempat Kejadian Perkara (TKP) dengan melakukan pemeriksaan dan menghubungkan *micro evidence* (barang bukti mikro), seperti pengungkapan identitas korban menggunakan pemeriksaan *deoxyribose nucleic acid* (DNA), Serologi / darah, *Odontologi* Forensik (pemeriksaan gigi), *disaster victims Identification* (DVI) dan lain lain. Pengungkapan dengan menggunakan ilmu kimia, fisika dan lain - lain termasuk proses pelacakan salah satu tersangka yang didasarkan nomor seri kendaraan bermotor (nomor rangka dan nomor mesin) dengan metode penimbulan kembali (*re-etching*) nomor - nomor tersebut yang telah dirusak dengan reaksi kimia tertentu, serta penentuan bahan isian bom yang ditemukan di TKP yang identik dengan bahan yang ada di tubuh, pakaian, rumah, kendaraan tersangka.

Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan salah satu tugas kepolisian adalah melakukan penyidikan. Penyidikan diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang menjelaskan bahwa penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.

Dalam upaya mencari dan mengumpulkan bukti dalam proses penyidikan, penyidik diberi kewenangan seperti yang tersirat dalam Pasal 7 ayat (1) huruf h KUHAP yang menyatakan bahwa mendatangkan orang ahli yang diperlukan

dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara dan Pasal 120 ayat (1) KUHP menyatakan dalam hal penyidik menganggap perlu, ia dapat minta pendapat orang ahli atau orang yang memiliki keahlian khusus.

Pengertian mendatangkan para ahli / memiliki keahlian khusus tersebut salah satunya dapat dipenuhi oleh Laboratorium Forensik, dimana sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 6 tahun 2017 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia mempunyai tugas membina dan melaksanakan kriminalistik/forensik sebagai ilmu dan penerapannya untuk mendukung pelaksanaan tugas Polri yang meliputi: Bidang Dokumen dan uang palsu forensi, Bidang kimia biologi forensik, Bidang narkoba forensik, Bidang fisika forensik, Bidang ballistik metalurgi forensik.

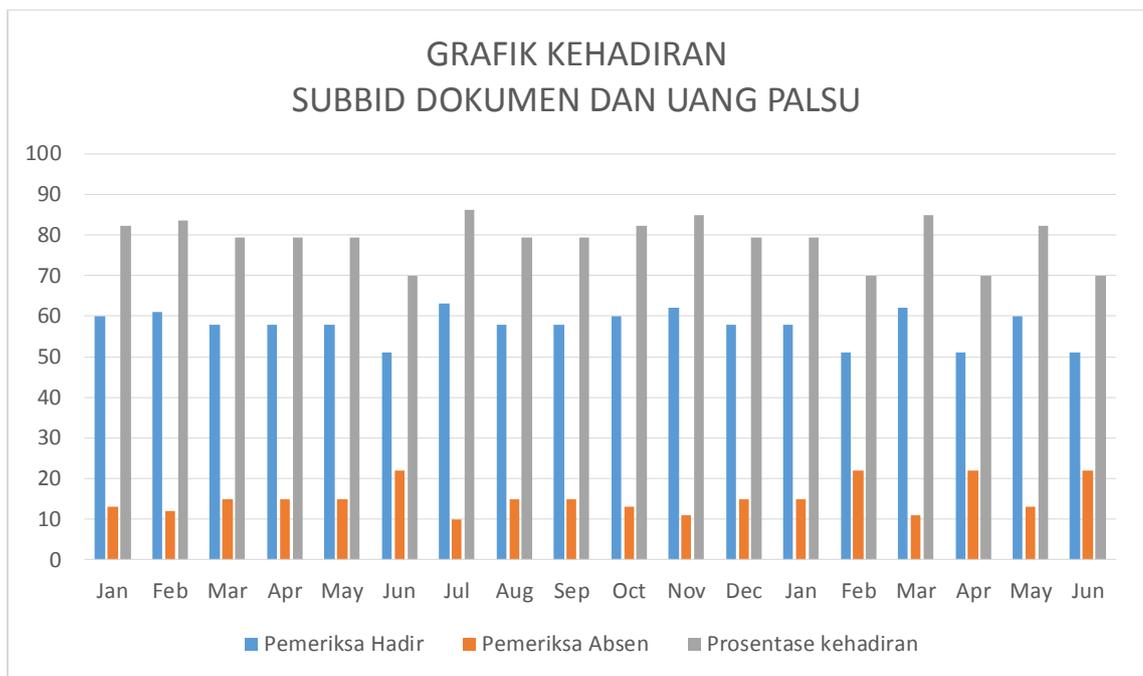
Secara keseluruhan, penulis melihat bahwa dalam kenyataannya masih ada beberapa masalah yang terjadi di lapangan berkaitan dengan kinerja pegawai bidang Dokupalfor ini. Antara lain dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri, terdapat beberapa pegawai dokupalfor yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi/ketidakhadiran bahkan mencapai diatas 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi pegawai pada tahun 2018 sampai dengan Juni 2019.

Tabel 1.1.
Absensi Pegawai Subbid Dokumen dan Uang Palsu tahun 2018 s/d Juni 2019

NO	BULAN	TOTAL PEGAWAI DOKUPALFOR	PEGAWAI DOKUPALFOR MASUK	PEGAWAI DOKUPALFOR ABSEN/ TERLAMBAT	PRESENTASE KEHADIRAN
1	Januari	73	60	13	82
2	Februari	73	61	12	84
3	Maret	73	58	15	79
4	April	73	58	15	79
5	Mei	73	58	15	79
6	Juni	73	51	22	70

7	Juli	73	63	10	86
8	Agustus	73	58	15	79
9	September	73	58	15	79
10	Oktober	73	60	13	82
11	Nopember	73	62	11	85
12	Desember	73	58	15	79
13	Januari	73	58	15	79
14	Februari	73	51	22	70
15	Maret	73	62	11	85
16	April	73	51	22	70
17	Mei	73	60	13	82
18	Juni	73	51	22	70

Sumber : URTU PuslabforBareskrim Polri



Grafik kehadiran Subbid Dokumen dan Uang Palsu

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun, belum lagi adanya kejadian bahwa pegawai yang tidak masuk atau terlambat masuk tanpa alasan yang kuat atau jelas. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim

Polri tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Dari data perkara 5,6 (lima koma enam) tahun terakhir hasil pegawai subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri barang bukti dapat dilihat bahwa berkas yang diselesaikan sudah mencapai rata-rata diatas 86%, sedangkan jika melihat tugas dan fungsi Puslabfor Bareskrim Polri maka Penyelesaian berkas pegawai dokupalfor seharusnya di atas 95% (berdasarkan analisis beban kerja pegawai dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri)

Tabel 1.2
Data Perkara Barang Bukti Subbid Dokumen dan Uang Palsu tahun 2014 s/d 2019

NO	TAHUN	PERKARA MASUK	PERKARA SELESAI	PRESENTASE PENYELESAIAN
1	2014	1315	1110	84.41
2	2015	1270	1080	85.03
3	2016	1241	1075	86.62
4	2017	1140	1035	90.61
5	2018	1085	1025	94.00
6	Januari 2019 s/d Juni 2019	690	630	94.01

Sumber : Subbag Binfung Puslabfor Bareskrim Polri

Dari data personil dokupalfor selama 5,6 tahun tersebut di atas memang cenderung mengalami kenaikan persentase penyelesaian pekerjaan, akan tetapi tetap dianggap belum mencapai target penyelesaian perkara sebanyak 100 %. Berbagai usaha telah dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dokupalfor forensik diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai dokupalfor yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai dokupalfor, hal ini menimbulkan asumsi bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dokupalfor yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis & Jackson, 2011). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam menempatkan pegawainya yang ada pada suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Untuk menanggulangi kejahatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti tersebut di atas hanya dapat ditanggulangi dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi pula. Proses penyidikan kejahatan dengan menggunakan teknologi yang lazim disebut penyidikan secara ilmiah atau “*scientific crime Investigation (SCI) atau penyidikan secara ilmiah*, dimana peran dan fungsi tersebut sebagian diemban oleh Laboratorium Forensik. Dan ”term” *scientific crime investigation* telah teruji dalam proses pengungkapan kasus – kasus yang menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mencapai prestasi yang seperti itu, maka tentunya dibutuhkan sistem rekrutmen yang baik, agar setiap anggota Dokupalfor yang direkrut benar-benar memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan mampu untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Ini menjadi hal yang penting untuk diteliti karena kinerja sebuah lembaga tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja Pegawai yang ada di dalamnya, dan kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh ketepatan rekrutmen yang

dilakukan oleh Lembaga terkait. Sistem rekrutmen pegawai Puslabfor Bareskrim Polri terdiri dari beberapa sumber, yaitu personel Polri yang bersumber dari Akademi Kepolisian, Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana, Sekolah Pembentukan Perwira, Bintara Kompetensi Khusus dan Pegawai Negeri Sipil. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen personel akan berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi. Dimana kinerja dari Puslabfor Bareskrim Polri yaitu memberikan pelayanan bantuan penyidikan guna mendukung penegakan hukum.

Rekrutmen yang sudah dilakan tersebut tentunya juga berdasarkan pada kualitas SDM yang dimiliki oleh para calon pegawai. Banyak faktor yang dilihat dalam kualitas SDM, diantaranya adalah kualitas pribadi seperti kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, kemudian kualitas spiritual dimana seorang pegawai yang memiliki kualitas spiritual yang tinggi biasanya akan terlihat dari kinerja yang semakin baik karena mereka berprinsip bekerja untuk beribadah, lalu dari segi kualitas bermasyarakat, kualitas berbangsa dan kualitas kekaryaannya juga menjadi pertimbangan penting ketika melakukan perekrutan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen pegawai dan kualitas sumber daya manusia bagi organisasi, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen pegawai dan sumber daya manusia yang berkualitas dengan baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan organisasi ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Puslabfor Bareskrim Polri.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi/instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai (Sujana, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi/instansi dapat dilihat dari banyak factor, di antaranya adalah motivasi kerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu organisasi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, namun perlu diperhatikan dua faktor penting yang dapat mempengaruhinya yaitu faktor internal yang bersumber dari motivasi kerja pegawai itu sendiri, serta faktor eksternal berupa kepemimpinan dari atasan pegawai tersebut. (Harwiki, 2013; Potu, 2013; Brahmasari & Suprayetno, 2010)

Menurut Wilson (2014:312) motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu organisasi. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari pegawai sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama pegawai, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Proses Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puslabfor Bareskrim Polri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, antara lain :

- 1) Masih belum optimalnya perilaku disiplin pemeriksa dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri;
- 2) Masih banyak penyelesaian perkara dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri yang belum mencapai target yang telah ditetapkan;
- 3) Tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas jika personil bekerja tidak tepat dan tidak cepat;
- 4) Masih adanya pemeriksa dokumen dan uang palsu laboratorium forensik yang memiliki pendidikan belum sesuai dengan kompetensinya;
- 5) Masih adanya keluhan penyidik tentang pelayanan yang belum cepat dalam pemeriksaan barang bukti.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa belum tercapainya target kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik disebabkan oleh berbagai faktor seperti rekrutmen pegawai, kualitas SDM, maupun motivasi kerja. Artinya semua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

- a. Maksud : Secara umum penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh proses rekrutmen pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi dalam kaitannya dengan Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri serta menjadi informasi, dan sumbang saran kepada pimpinan dan para Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri

tentang bagaimana proses rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Tujuan :

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen pegawai terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis hanya membatasi terhadap 3 (tiga) variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu variabel rekrutmen pegawai, kualitas SDM dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri.

Mengingat banyaknya identifikasi masalah yang dilakukan, maka penulis melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen pegawai pada pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri;
2. Kualitas SDM pada pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri;
3. Motivasi kerja pada pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri;
4. Kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri.

1.5 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri?
- b. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri

1.7 Manfaat Penelitian

- a. Bagi ilmu pengetahuan
 - 1) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang masih ada diantara teori-teori tentang proses rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai yang telah

diperoleh secara akademis, dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan Puslabfor Bareskrim Polri yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 2) Dapat dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan proses rekrutmen pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.

b. Bagi Pimpinan Polri

- 1) Untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan pimpinan untuk masa yang akan datang tentang pengaruh proses rekrutmen pegawai dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.
- 2) Sebagai bahan penilaian atau evaluasi pimpinan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelaksanaan kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.

c. Bagi pegawai Puslabfor Bareskrim Polri

- 1) Untuk dijadikan pedoman dalam bertindak oleh pegawai Puslabfor Bareskrim Polri dikaitkan dengan hasil penelitian.
- 2) Sebagai bahan penilaian atau evaluasi kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.