

PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH POLRES KARIMUN POLDA KEPULAUAN RIAU PADA PERSONEL POLRI

HUMAN RESOURCES GUIDANCE BY KARIMUN POLICE OFFICE, RIAU ISLANDS REGIONAL POLICE FOR POLICE PERSONNEL

Heru Lesmono¹, Sri Langgeng Ratnasari², Faizal Madya³

^{1,3}*Prodi Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia*

²*Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

E-mail: herulesmono12@gmail.com, sarisucahyo@yahoo.com, faizal@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Daerah Karimun Kepulauan Riau menuju polisi yang profesional, modern, terpercaya sebagai perwujudan polisi sipil di masyarakat dapat terwujud. Tujuan penelitian penelitian ini adalah: 1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Daerah Karimun Kepulauan Riau 2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sumber daya manusia yang sering dipermasalahkan Personel Kepolisian Daerah Karimun Kepulauan Riau dalam melaksanakan tugas, 3. Untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Kepolisian Daerah Karimun sebanyak 443 orang terdiri dari; Anggota Polri sebanyak 420 orang dengan pangkat; Pamen 8 orang, Pama 55 orang, Bintara 380 orang, PNS 23 orang dengan klasifikasi Gol III 4 orang, Gol II 18 orang, Gol I 1 orang. Derajat kekuatan dan kemampuan lapis Polda Karimun telah diselenggarakan mulai dari tingkat Distrik sampai dengan tingkat Kecamatan dan Kelurahan dengan tingkat RW/RT dengan struktur Polda Karimun, 2 Polsek Tipe Kota (Polsek Balai dan Polsek Kundur), 5 Polsek Tipe Perdesaan (Polsek Meral, Polsek Tebing, Polsek Kuban, Polsek Moro dan Polsek KPKP) dan 2 Subsektor Polsek. Hal ini sebagai langkah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan fungsi operasional dalam menangani tindak pidana tertentu telah meningkat dan mendapat apresiasi dari berbagai pihak terutama penanganan tindak pidana konvensional (street crime) dan tindak pidana transnasional (narkoba) sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Rasio antara Polri dengan jumlah penduduk sebesar 1: 510 masih belum ideal, dan apabila dilihat dari jumlah personel di Polda Karimun belum memenuhi kekuatan ideal sesuai daftar personel (DSP), sehingga pelaksanaan tugas dan penyaluran pelayanan POLRI masih belum optimal.

Kata Kunci: Organisasi; Sumber Daya Manusia; Pembinaan

Abstract

Human Resource Development in Karimun Regional Police Riau Islands Regional Police towards a professional, modern, trusted police as a manifestation of civil police in society can be realized. The objectives of this research are: 1. To describe and analyze Human Resource Development in Karimun Regional Police Riau Islands 2. To describe and analyze human resources that are often questioned by Karimun Regional Police Personnel Riau Islands in carrying out their duties, 3. To study and analyze the influence of Human Resource development on success in carrying out their duties. Karimun Regional Police as many as 443 people consisting of; Polri members as many as 420 people with the rank; Pamen 8 people, Pama 55 people, Bintara 380 people, PNS 23 people with the classification of Gol III 4 people, Gol II 18 people, Gol I 1 person. The level of strength and capability of the Karimun Police layers has been organized starting from the District level to the Sub-district and Village levels with the RW/RT level with the Karimun Police structure, 2 City-type Police Stations (Balai Police Station and Kundur Police Station), 5 Rural

Police Stations (Meral Police Station, Tebing Police Station, Kuban Police Station, Moro Police Station and KPKP Police Station) and 2 Police Sub-sectors. This is a step to improve services to the community. The operational function capability in handling certain criminal acts has increased and received appreciation from various parties, especially the handling of conventional crimes (street crime) and transnational crimes (drugs) so that it can foster public trust. The ratio between the Police and the population of 1: 510 is still not ideal, and when viewed from the number of personnel in the Karimun Police Station, it has not met the ideal strength according to the personnel list (DSP), so that the implementation of tasks and distribution of POLRI services are still not optimal.

Keywords: Organization; Human Resources; Development

PENDAHULUAN

SDM memiliki peran penting sebagai dasar atas keberhasilan Polri dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia. Terwujudnya perubahan dimulai dari bagaimana Polri itu sendiri membangun sistem sumber daya manusia (SDM) secara terpadu dan berkesinambungan, serta bukan hanya menuntut aparaturnya bekerja secara profesional namun para penentu strategi kebijakan SDM Polri pun harus bertindak di atas dasar profesionalisme yang objektif mengesampingkan hal-hal yang bersifat subjektif. Apabila Polri mampu melaksanakan manajemen SDM dengan baik, diharapkan perubahan kultur menuju polisi yang profesional, modern, bermoral dan patuh hukum sebagai perwujudan polisi sipil dalam masyarakat yang demokratis dapat terwujud.

Kondisi melemahnya disiplin Personel Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan dan pemberitaan di berbagai media mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri. Polres Karimun Polda Kepulauan Riau tidak lepas dari permasalahan-permasalahan SDM-nya, sehingga belum mampu melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Pembinaan sumber daya manusia bagi Personel Polri erat kaitannya dengan pembentukan perilaku Personel dimaksud dengan tujuan agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Kepolisian. Sehingga pembinaan dilakukan untuk mengantisipasi kejadian sama terulang lagi sehingga menghasilkan capaian kinerja dalam kebaikan bagi setiap anggota Polri.

Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel Polri yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Karimun Polda Kepulauan Riau untuk menuju Polisi yang profesional, modern, terpercaya (Promoter) sebagai perwujudan Polisi sipil dalam masyarakat yang demokratis dapat terwujud.

METODE

Tipe penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif karena teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan agar peneliti mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap pembinaan Sumber Daya Manusia oleh Polres Karimun Polda Kepulauan Riau Pada Personel Polri.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam penelitian ini sumber data utama tersebut dicatat melalui catatan tertulis atau perekaman audio atau record voice, dan pengambilan foto. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.
2. Informan yang akan peneliti wawancarai adalah pihak-pihak yang terlibat dalam pembinaan Sumber Daya Manusia anggota Polri yang bermasalah di Polres Karimun Polda Kepulauan Riau. Hal tersebut sesuai dengan tujuan peneliti yaitu ingin mendapatkan data-data penelitian.

Hasil Penelitian

Polres Karimun adalah bagian dari pelaksana operasional Polda Kepulauan Riau, memiliki peranan yang strategis dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok Polri di wilayah Kabupaten Karimun. Rencana Strategis Polres Karimun merupakan rumusan strategis Polres Karimun dalam penyelenggaraan fungsi Kepolisian yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Polri sebagai alat Negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Azasi Manusia (HAM).

Keberhasilan Polres Karimun tidak terlepas dari kerja keras seluruh anggota Polres Karimun dan dukungan yang kuat dari pemerintah dan semua pihak. Namun demikian pencapaian keberhasilan ini belum sepenuhnya dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat atas pelaksanaan Polres Karimun sebagai Pelindung, Pengayom dan Pelayan masyarakat sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan Undang-Undang. Demikian halnya dengan yang terjadi pada lingkup Polres Karimun, bahwa keberhasilan ini merupakan sebuah wujud kerjasama dalam pencapaian keberhasilan dari semua pihak.

a. Kekuatan

Personel Polres Karimun sebanyak 443 orang terdiri dari Anggota Polri 420 orang dengan kepangkatan; Pamen 8 orang, Pama 55 Orang, Bintara 380 orang, PNS 23 orang dengan penggolongan Gol III 4 orang, Gol II 18 orang, Gol I 1 Orang.

Gelar kekuatan dan lapis kemampuan Polres Karimun telah tergelar mulai dari tingkat Kabupaten sampai tingkat Kecamatan dan Kelurahan serta pada tingkat RW/RT dengan struktur Polres Karimun, 2 Polsek Type Urban (Polsek Balai dan Polsek Kundur), 5 Polsek Tipe Rural (Polsek Meral, Polsek Tebing, Polsek Kuba, Polsek Moro dan Polsek KPKP) dan 2 Polsubsektor. Jumlah peralatan yang terdiri dari berbagai jenis peralatan standar untuk melaksanakan tugas pokok Polri sedikit demi sedikit telah tercukupi, mulai tingkat Polsek sampai tingkat Polres. Namun demikian jumlahnya cukup memadai untuk

menunjang pelaksanaan tugas. Sebagai saran dapat dikemukakan bahwa rata-rata seluruh Polsek telah dilengkapi dengan sepeda motor patroli minimal 12 Unit dan Mobil Patroli 2 Unit, Kapolres dilengkapi dengan mobil jabatan kondisi baik, dan juga untuk Polres dilengkapi juga dengan mobil sedan Patroli sebanyak 25 Unit, bus 2 dan truck 1 unit. Untuk peralatan dalmas di Polres Karimun sudah tersedia.

Pencapaian Reformasi Birokrasi di Lingkungan Polres Karimun dengan program unggulan “Quick Wins“ telah dibangun Website Polres Karimun <https://polreskarimun.com/> dan jajarannya dengan aplikasi SP2HP (Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan) secara Online, yang berorientasi pada peningkatan pelayanan, perlindungan, pengayoman dan penegakan hukum serta pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat.

b. Kelemahan

Rasio antara Polri dan penduduk 1 : 510 masih belum ideal, dan apabila dilihat dari jumlah personel yang ada di Polres Karimun belum memenuhi kekuatan ideal sesuai daftar susunan personel (DSP), sehingga pelaksanaan tugas dan sebaran pelayanan POLRI masih belum maksimal.

Dukungan anggaran yang belum Proposional untuk program penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dan program-program yang lain, sehingga masih terkendala hal tersebut disebabkan karena dibatasi dengan Indeks biaya penyidikan yang sangat menyulitkan operasional penyelidikan dan penyidikan.

c. Peluang

Program prioritas pemerintah Indonesia Maju khususnya program Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola, memberikan peluang bagi Polri untuk melanjutkan Reformasi Birokrasi Polri mencakup aspek struktural, instrumental dan kultur khususnya aspek kultur yang banyak menjadi sorotan masyarakat. Polres Karimun pada Tahun 2017, meraih predikat terbaik untuk kategori Pelayanan SIM dan SKCK pada Indeks Tata Kelola (ITK) level Polres Perbatasan oleh Kemenpan RI.

d. Ancaman

Kecenderungan meningkatnya jenis kejahatan baik secara kualitas maupun kuantitas membawa konsekuensi bagi Polres Karimun untuk melakukan antisipasi sedini mungkin. Perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi disamping berdampak positif sebagai hasil pembangunan, juga dimanfaatkan oleh pelaku kejahatan dalam melakukan kejahatan. Oleh karena itu Polres Karimun harus mampu menghadapi perkembangan tersebut.

Turbulensi gangguan keamanan dapat terjadi di setiap tempat dan setiap waktu di wilayah hukum Polres Karimun, baik secara konvensional maupun peningkatan kejahatan yang berimplikasi kontijensi yang disebabkan berbagai tuntutan sesuai dengan dinamika kehidupan sosial masyarakat. Berdasarkan data yang telah disajikan, di bawah ini merupakan analisis peneliti berdasarkan parameter Pembinaan SDM oleh Polres Karimun Polda Kepulauan Riau pada Personel Polri.

Hasil penelitian ini berupa berbagai data dan informasi yang telah dikumpulkan baik melalui pengamatan secara langsung, studi dokumen, serta interaksi dan wawancara dengan informan.

Pengumpulan data primer dan informasi utama melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) oleh berbagai narasumber yang diyakini bisa memberikan data serta informasi untuk tujuan penelitian ini. Narasumber adalah mewakili pelaksana utama Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Karimun sampai dengan personel pelaksana tugas sehari – hari dilapangan. Para pelaksana dan narasumber atau informan yang diamati dan diwawancarai sebagai sumber data dan secara langsung memberikan data kepada peneliti, adalah sebagai berikut :

- a. Kompol S selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
- b. Ipda M selaku Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan
- c. Ipda I selaku Seksi Pengawasan
- d. Ipda S selaku Perwira Administrasi Personalia SDM
- e. Brigadir H selaku Personel Pelaksa Tugas dilapangan

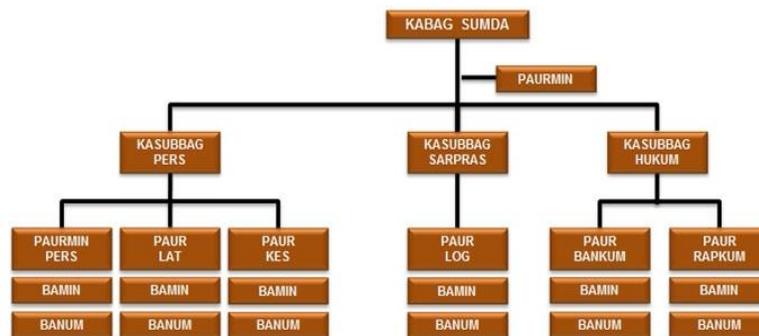
Dalam proses analisis data dengan pendekatan kualitatif, maka analisis dilakukan terhadap data hasil wawancara, kemudian data hasil pengamatan langsung dan data hasil studi dokumen hasil penelitian. Melalui analisis data secara kualitatif diharapkan mampu mengungkap dan memberikan informasi yang akurat sehingga dapat membantu proses interpretasi terhadap data dan informasi yang diperoleh. Disamping hal tersebut, diharapkan dapat diperoleh makna, gambaran fenomena, fakta, dan hubungan fenomena pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan upaya menuju Polisi yang Promoter

Parameter Pembinaan Sumber Daya Manusia

- a. Pengorganisasian

Proses pengelolaan organisasi yang baik diawali dari proses perencanaan, pengelolaan organisasi, pelaksanaan operasionalisasi dan pengawasannya agar kinerja organisasi menjadi lebih efektif dan dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai harapan reformasi birokrasi Polri yang salah satunya menghendaki perbaikan tata kelola manajemen organisasi dari tingkat Polres, Polsek sampai Polsubsektor dengan harapan struktur organisasi menjadi lebih kuat, profesional dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia Polres Karimun



Gambar 1 Struktur Organisasi SDM Polres Karimun

Sumber: Bagsumda Polres Karimun, 2020

b. Pengadaan

Sebagai pengemban fungsi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme bagi polisi sangat penting untuk ditingkatkan dan dimantapkan dalam rangka mewujudkan harapan masyarakat terhadap sosok-sosok polisi yang ideal. Perumusan strategi pelaksanaan standarisasi profesionalisme Polri terus dilakukan Polri. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi harapan masyarakat yang membutuhkan polisi dengan sikap ramah dan lemah lembut dalam pelayanan serta tegas dalam penegakan hukum dapat tercapai. Tuntutan mendasar yang harus terpenuhi agar profesionalisme Polri dapat terwujud maka dapat dimulai dari proses rekrutmen anggota polri yang baik.

Untuk memperbaiki proses rekrutmen anggota Polri agar semakin berkualitas, Polri telah melakukan perubahan substansi dan kultur yang diwujudkan dalam akselerasi transformasi di tubuh Polri, utamanya pada proses penerimaan anggota Polri dengan mengacu pada prinsip dasar penerimaan yaitu “BETAH” yang merupakan kepanjangan dari Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis.

c. Pengembangan

Dalam upaya pengembangan pengelolaan SDM merupakan salah satu sumber utama organisasi untuk membentuk keterampilan, kapabilitas, perilaku dan sikap Personel untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Personalia SDM meningkatkan inovasi, kapasitas manajemen pengetahuan, dan belajar diantara anggota organisasi dengan mendesain praktek manajemen sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi.

d. Kedisiplinan

Sistem disiplin anggota dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk anggota bermasalah atau anggota yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya anggota diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif

Siklus Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Karimun

a. Rekrutmen

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia dengan melihat system pelaksanaan Rekrutmen Polri yang dilaksanakan di Wilayah Hukum Pabanrim Polres Karimun masih belum merata untuk tersosialisasikan dalam rangka menjangkau Putra – Putri terbaik di Kabupaten Karimun untuk mendaftar di Kepolisian. Disamping terbatasnya waktu pelaksanaan kampanye atau sosialisasi juga minimnya pembinaan dan pelatihan terhadap Putra – Putri yang berminat mendaftarkan diri sebagai calon Kepolisian oleh SDM Polres Karimun sehingga berdampak daya saing dan tingkat kelulusan yang sangat minim dibandingkan peserta Kabupaten / Kota lainnya disetiap tahun.

Adapun data Animo, Tendaftar dan Lulus calon peserta Rekrutmen Polri dari Polres Karimun Polda Kepulauan Riau.

Tabel 1. Data Rekrutmen Calon Anggota Polri di Polres Karimun Polda Kepulauan Riau

NO	TAHUN	ANIMO	TERDAFTAR	LULUS
Calon Peserta Taruna Akpol				
1	2016	11	8	0
2	2017	10	6	0
3	2018	13	10	0
4	2019	9	8	0
5	2020	15	13	0
Calon Peserta Bintara Polri				
1	2016	175	142	16
2	2017	165	142	15
3	2018	186	135	13
4	2019	178	152	18
5	2020	198	168	Proses seleksi
Calon Peserta Tamtama Polri				
1	2016	8	5	0
2	2017	6	3	1
3	2018	9	6	2
4	2019	8	3	1
5	2020	11	5	Proses seleksi

Sumber: Bagsumda Polres Karimun, 2020

b. Pendidikan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia dibidang Pendidikan di Polres Karimun sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja terhadap pencapaian suatu organisasi.

Tabel 2. Data Pendidikan Kepolisian Personel Polres Karimun Polda Kepulauan Riau

NO	Sumber Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Akpol	23 Orang	
2	SIPSS	0 Orang	
3	Sekolah Inspektur Polisi	62 Orang	
4	Bintara	335 Orang	
5	Tamtama	0 Orang	
6	Pengawai Negeri Sipil	23 Orang	
Jumlah		443 Orang	

Sumber: Bagsumda Polres Karimun, 2020

Data sumber latar belakang pendidikan Umum Personel Polres Karimun tercantum pada Tabel 3.

**Tabel 3 Data Pendidikan Umum Personel
Polres Karimun Polda Kepulauan Riau**

NO	Sumber Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Strata 3	1 Orang	
2	Strata 2	6 Orang	
3	Strata 1	75 Orang	
4	Diploma III/IV	2 Orang	
5	SMA	359 Orang	
6	SMP	0 Orang	
Jumlah		443 Orang	

Sumber: Bagsumda Polres Karimun, 2020

c. Penggunaan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia dibidang Penggunaan Personel merupakan hal terpenting terhadap jalannya suatu organisasi di Polres Karimun. Personel Polri pada Polres Karimun mempunyai fungsi pelayanan kepada masyarakat yang menyeluruh sehingga tidak mengenal tempat dan waktu, untuk itu pola penugasan anggota Polri disesuaikan dengan kebutuhan setempat. Ada penugasan TOA (*Tour Of Area*) dan TOD (*Tour Of Duty*), dimana hal tersebut dimaksudkan selain untuk pemerataan juga untuk mengembangkan kemampuan anggota.

d. Perawatan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia dibidang perawatan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menjaga agar Personel tetap produktif dan selalu optimal dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Kegiatan Perawatan Personel Rutin yang dilaksanakan di Polres Karimun meliputi:

- 1) Pelayanan pembinaan religi, meliputi kegiatan pembinaan rohani dan mental terhadap personel setiap minggunya dan kegiatan yang berhubungan dengan keagamaan di lingkungan kedinasan di Polres Karimun.
- 2) Pelayanan pembinaan jasmani, meliputi kegiatan yang terkait dengan uji kemampuan kesamaptaaan untuk program perawatan fisik jasmani Personel setiap berkala yang dilaksanakan dua kali dalam satu tahun.
- 3) Pelayanan hak Personel Polri, meliputi kegiatan pelayanan administrasi dan pembinaan kesejahteraan yang mengalami cacat, gugur/tewas dalam pelaksanaan tugas atau kedinasan.

e. Pengakhiran

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia dibidang pengakhiran merupakan penyelesaian kedinasan bagi Pegawai Negeri pada Polri yang meliputi pra pengakhiran dinas, pemberhentian dari dinas Polri dan pasca pengakhiran dinas.

Pola pembinaan pengakhiran dinas dilingkungan Polres Karimun, belum mampu menerapkan bimbingan dan pelatihan terhadap Personel yang akan memasuki pensiun atau penyelesaian dinas. Pengembangan fungsi SDM Polres Karimun belum bisa menunjukkan arah dan kebijakan dalam rangka pembinaan tersebut, sehingga Personel

mencari kreatifitas dan pembekalan diluar untuk persiapan memasuki pengakhiran dinas.

1. Hambatan dan Tantangan Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Karimun
Berbagai hambatan dan tantangan tersebut berikut analisis dari peneliti adalah sebagai berikut:
 - a. Kekuatan Rill Personel Polres Karimun tidak sebanding dengan kebutuhan organisasi yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Mimimnya peralatan khusus Polres Karimun dalam mendukung pelaksanaan tugas kejahatan trans internasional.
 - c. Personel Polres Karimun belum sepenuhnya mengikuti Pendidikan Pengembangan Spesialisasi sebagai dasar keahlian penempatan pelaksanaan penugasan.
 - d. Kurangnya Personel SDM Polres Karimun yang berkopeten dalam memberikan pelayanan Personel dan pembinaan karier.
 - e. Belum terprogramnya pelaksanaan sosialisasi penerimaan Polri setiap hari sepanjang tahun oleh Pengemban Fungsi SDM Polres Karimun dalam rangka menjangir putra – putri di Kabupaten Karimun yang unggul dan kompetitif.
 - f. Konsep pelatihan pra purna pensiun belum terlaksana dengan baik.
2. Perbaikan Pembinaan SDM menuju Polisi Yang Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya)

Dari hasil wawancara terhadap informan ditemukan bahwa selama ini sebagian atau seluruh maksud pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun belum sepenuhnya dapat teralaksana dengan harapan Personel dan kebutuhan organisasi. Perwujudan Postur Polri yang profesional, modern, dan terpercaya tersebut tentunya dapat terlaksana dan mencapai hasil optimal sebagaimana diinginkan bersama dengan adanya dukungan penuh dari seluruh unsur masyarakat, sehingga melalui adanya upaya pembenahan internal dilingkungan Polres Karimun yang terus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan menjadi bukti nyata tekad dan komitmen Polres Karimun untuk mewujudkan pelayanan prima yang unggul, sehingga tumbuhnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri khususnya di Polres Karimun Polda Kepulauan Riau bukan menjadi sesuatu hal yang tidak mungkin ataupun mustahil untuk dapat diraih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini telah dilakukan proses mengumpulkan, menggambarkan, dan menafsirkan data dari objek yang diteliti, termasuk hubungan-hubungan dari semua parameter yang diteliti, pandangan dan pertentangan dari sumber, kerjasama, sikap yang ditunjukkan dan kecenderungan-kecenderungan yang tampak. Dalam proses pembahasan ini juga diharapkan muncul proposisi baru melalui interpretasi interaksi antara parameter yang diteliti, yang selanjutnya digunakan untuk membangun kategori dan memberikan penjelesan terhadap fenomena yang diteliti.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih sistematis dan strategis sebagaimana peneliti telah mengumpulkan dan menganalisis data yang telah ditulis sebelumnya meliputi beberapa parameter Pembinaan Sumber Daya Manusia, yang meliputi Pengorganisasian,

Pengadaan, Pengembangan dan Kedisiplinan. Berikut di bawah ini adalah pembahasan hasil analisis data yang telah dikemukakan peneliti sebelumnya.

Parameter Pembinaan Sumber Daya Manusia

a. Pengorganisasian

Pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun pada parameter pengorganisasian, memiliki makna kebijakan yang diambil oleh SDM Polres Karimun membuat Personel dapat melaksanakan tugas secara optimal meskipun jumlah kekuatan Personel tidak sebanding dengan kebutuhan organisasi. Peneliti menilai, bahwa pembinaan sumber daya manusia pada parameter pengorganisasian ini, Polres Karimun telah sesuai harapan reformasi birokrasi Polri yang salah satunya menghendaki perbaikan tata kelola manajemen organisasi dari tingkat Polres, Polsek sampai Polsubsektor dengan harapan struktur organisasi menjadi lebih kuat, profesional dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Pengadaan

Pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun pada parameter pengadaan, salah satu yang sangat diperlukan adalah proses penerimaan anggota Polri dilingkungan Polres Karimun dengan mengacu pada prinsip dasar penerimaan yaitu “BETAH” yang merupakan kepanjangan dari Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis. Selain terus dikampanyekan juga meyakinkan kepada masyarakat bahwa Polri telah melakukan perubahan substansi dan kultur yang diwujudkan dalam akselerasi transformasi di tubuh Polri

Jadi Pembinaan SDM pada parameter Pengadaan terus dilakukan menuju perbaikan, dan tatanan prinsip pengadaan yang bersih agar mewujudkan harapan masyarakat terhadap sosok-sosok polisi yang ideal.

c. Pengembangan

Pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun pada parameter Pengembangan sebetulnya sedang berlangsung khususnya oleh karena manajemen Pimpinan menjadi penentu kebijakan dan arah organisasi, sehingga kebijakan pembinaan bisa disatukan. Peneliti menilai bahwa implementasi Pembinaan dari beberapa parameter yang seharusnya ada, maka dimensi pengembangan merupakan yang paling lemah.

Dari pembahasan ini ditemukan bahwa pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun masih belum memperhatikan semua dimensi dari pengembangan sumber daya manusia. Apabila ingin lebih efektif dalam pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia, maka pengelolaan SDM di Polres Karimun harus meningkatkan inovasi dan kreatifitas sesuai kebutuhan organisasi dalam memposisikan Personel pada jabatan sesuai kualifikasi pendidikan dan pengalaman penugasan dengan perkembangan situasi.

d. Kedisiplinan

Pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun pada parameter kedisiplinan, sebagaimana yang dirasakan dari para Personel bahwa tingkat kedisiplinan yang diciptakan oleh manajemen Profesi dan Pengamanan Polres Karimun merupakan bagian dari dukungan dan motivasi dari Personel tersebut dalam

rangka meminimalisasi pelanggaran yang dapat merugikan Personel dan organisasi. Jadi pembinaan pada parameter kedisiplinan dari segi upaya dan keinginan yang dilakukan manajemen Sipropam Polres Karimun sudah cukup baik, namun masih memerlukan langkah berikutnya yaitu kedisiplinan sebagai kebutuhan dalam Pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun.

Siklus Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Karimun

a. Rekrutmen

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia pada Rekrutmen di Polres Karimun, mempunyai peranan penting dalam rangka menjaring potensi generasi yang berminat untuk mendaftarkan sebagai calon anggota Polri di Wilayah Kabupaten Karimun.

Kemampuan manajerial pengemban fungsi SDM di Polres Karimun masih belum mampu membuat rencana terprogram pelaksanaan sosialisasi setiap hari sepanjang tahun mengenai Rekrutmen Polri yang dilaksanakan di Wilayah Hukum Panitia Pembantu Penerimaan Polres Karimun untuk menjaring Putra – Putri terbaik dalam pendataan awal menjelang pelaksanaan pendaftaran. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa minimnya personel di fungsi SDM Polres Karimun tidak sebanding dengan beban kerja, sehingga belum bisa memprogram Pembinaan Rekrutmen Polri dengan baik dalam sosialisasi penjangkaran pendataan awal peserta. Disamping itu letak geografis Kabupaten Karimun banyak pulau – pulau, membutuhkan waktu dan operasional untuk mencapai titik sasaran dalam penjangkaran calon peserta.

b. Pendidikan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Personel Polres Karimun sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja terhadap pencapaian suatu organisasi. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa sumber latar belakang pendidikan Kepolisian Personel Polres Karimun sebagian besar bersumber dari Bintara Polri atau pelaksana tugas lapangan dan Pendidikan Umum Personel Polres Karimun bersumber dari SMA. Menyikapi hal dimaksud, peranan pendidikan latar belakang Personel Polres Karimun sangat erat kaitannya dengan pencapaian pelaksanaan tugas dilapangan serta manajemen pengorganisasian dalam penempatan jabatan fungsi kedinasan pada pelaksanaan tugas.

Data sumber latar belakang pendidikan Umum Personel Polres Karimun tercantum pada Tabel 4.

**Tabel 4. Data Pendidikan Umum Personel
Polres Karimun Polda Kepulauan Riau**

NO	Sumber Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Strata 3	1 Orang	
2	Strata 2	6 Orang	
3	Strata 1	75 Orang	
4	Diploma III/IV	2 Orang	
5	SMA	359 Orang	
6	SMP	0 Orang	
Jumlah		443 Orang	

Sumber: Bagsumda Polres Karimun, 2020

c. Penggunaan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia pada Penggunaan Personel Polres Karimun merupakan hal terpenting terhadap jalannya suatu organisasi di Polres Karimun. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa dalam penggunaan Personel atau pola pembinaan karier terdapat menempatkan personel tidak pada kualifikasi pendidikan dalam suatu jabatan pelaksanaan tugas, kemudian masih belum optimalnya rotasi dalam penempatan personel (ada personel yang selama hidupnya tidak pindah-pindah dari satu daerah).

Personel Polri pada Polres Karimun mempunyai fungsi pelayanan kepada masyarakat yang menyeluruh sehingga tidak mengenal tempat dan waktu, untuk itu pola penugasan anggota Polri disesuaikan dengan kebutuhan setempat. Ada penugasan TOA (*Tour Of Area*) dan TOD (*Tour Of Duty*), dimana hal tersebut dimaksudkan selain untuk pemerataan juga untuk mengembangkan kemampuan anggota.

d. Perawatan

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia pada Perawatan Personel Polres Karimun merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menjaga agar Personel tetap produktif dan selalu optimal dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa dalam Perawatan Personel terdapat birokrasi yang rumit pada personel yang akan mengurus hak-haknya (klaim asuransi, santunan, tabungan, tandajasa), belum memberikan pelayanan optimal tentang kesehatan pada personel yang sakit, minimnya informatif terhadap hak-hak personel, personel harus jempot bola dalam pengurusan administrasi.

Dari analisis data mengenai siklus pembinaan sumber daya manusia pada perawatan yang ada di Polres Karimun telah memberi gambaran bahwa SDM Polres Karimun memiliki potensi cukup besar, namun masih memerlukan upaya-upaya strategis yang dapat mengoptimalkan potensi tersebut dalam memberikan pelayanan perawatan kepada Personelnya.

e. Pengakhiran

Siklus pembinaan Sumber Daya Manusia pada Pengakhiran Personel Polres Karimun merupakan penyelesaian kedinasan bagi Pegawai Negeri pada Polri yang meliputi pra pengakhiran dinas, pemberhentian dari dinas Polri dan pasca pengakhiran dinas.

Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa dalam pengakhiran kedinasan Personel terdapat pelayanan pengurusan administrasi pensiun yang berbelit-belit, belum terencananya pelatihan kerja informal untuk persiapan menjelang pengakhiran kedinasan.

Faktor-faktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam Pembinaan SDM Polres Karimun Polda Kepri pada Personel Polri

Sebagaimana yang telah ditemukan dalam pengumpulan data berikut analisisnya, dari 6 (enam) hal yang menjadi hambatan atau tantangan dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia, apabila dikategorikan berdasarkan penyebab sekaligus langkah untuk mengatasinya/memperbaikinya, maka peneliti mengelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Polres Karimun belum memiliki jumlah personel sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas organisasi, sehingga terdapat tugas rangkap dan minimnya penyebaran Personel dalam penempatan pelaksanaan tugas. Meski dengan jumlah terbatas, Polres Karimun tetap akan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk terus mengabdikan kepada bangsa dan negara khususnya untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat di wilayah Hukum Polres Karimun.
- b. Pengembangan fungsi SDM Polres Karimun perlu memiliki konsep dan program yang jelas mengenai parameter pemberdayaan Sumber Daya Manusia sehingga efektifitas pelaksanaan siklus pembinaan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas dapat terlaksana dengan baik secara manajemen, oleh karena apabila hal itu tidak dimiliki konsep yang baik maka menyebabkan menjadi hambatan.

Perbaikan Pembinaan SDM untuk Mengoptimalkan menuju Polisi Yang Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya)

Sebagaimana pembahasan sebelumnya mengenai pembinaan sumber daya manusia di Polres Karimun Polda Kepulauan Riau oleh Personel Polri yang ada saat ini, secara umum ditemukan bahwa manajemen SDM perlu memberikan perhatian terhadap setiap parameter dalam Pembinaan, yang meliputi:

- a. Pengorganisasian
- b. Pengadaan
- c. Pengembangan
- d. Kedisiplinan

kemudian perbaikan terhadap 4 (empat) parameter tersebut seharusnya berdampak dalam mengoptimalkan siklus pembinaan sumber daya manusia khususnya meliputi 5 (lima) siklus yang juga telah dibahas di atas. Lima siklus pembinaan SDM berikut indikator juga bisa dilihat sebagai tanda potensi dari setiap parameter dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Rekrutmen – secara umum pelaksana sumber daya manusia terus mengalami peningkatan dalam kemampuannya untuk program penjangkaran rekrutmen dan pembinaan serta pelatihan terhadap putra – putri terbaik pra seleksi.
- b. Pendidikan - personel mengalami perkembangan dalam berbagai aspek mengenai pendidikan umum dan kepolisian untuk peningkatan karier kedepan.
- c. Penggunaan - suasana yang diciptakan oleh pengemban fungsi SDM memungkinkan peningkatan dan penggunaan personel dalam penugasan karier kedepan, baik dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) maupun sikap (*attitude*) termasuk motivasi Personel dalam bekerja.
- d. Perawatan - hubungan dan kerjasama di antara para Personel dibidang SDM membuat pelayanan hak – hak personel semakin efektif sehingga mengoptimalkan dalam memberikan pelayanan perawatan kepada Personelnya.
- e. Pengakhiran – Pelayanan pengakhiran personel mengalami kemajuan dengan perencanaan inovatif pelayanan pelatihan purna tugas dan jemput bola terhadap personel yang akan memasuki masa pensiun, sehingga peranan pembinaan SDM memberikan nilai kontribusi terhadap kemajuan Personelnya.

Pada penelitian ini memberikan penjelasan terkait dengan kedua konsep antara “Parameter Pembinaan SDM” dengan “siklus Pembinaan SDM” dan bagaimana langkah atau kebijakan pemberdayaan dapat berdampak pada upaya mengoptimalkan potensi Pembinaan Sumber Daya Manusia oleh Polres Karimun Polda Kepri pada Personel Polri, didukung dengan kajian teori yang ada.

Oleh karena itu beberapa langkah perbaikan Pembinaan SDM di Polres Karimun untuk mengoptimalkan implementasi pembinaan SDM menuju Polisi yang Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya) yang sebaiknya bisa direncanakan dan dilakukan dengan baik diharapkan memberi dampak signifikan terhadap upaya peningkatan nilai kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AbduL Wahab, S. (2014). *Analisa Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abidin, S. Z. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budi, W. (2012). *Kebijakan Publik Teori Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Dunn, W. N. (2012). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri Menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, PP 361-375.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.



- Hanggara, S. N. (2018). Pemeriksaan Psikologi Terhadap Anggota Polri di Jajaran Polda Jawa Timur Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, P- ISSN 2303-2898.
- Hasibuan, & Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heri Indra, E. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Vol.13 No.2.
- Ibnu, S. (2018). Peran dan Tanggung Jawab Polri Sebagai Penegak Hukum Dalam Melaksanakan Restorative Justice Untuk Keadilan dan Kemanfaatan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Khaira Ummah*, Vol.13 No.1.
- Indonesia, M. B. (2010). *Petunjuk Lapangan Pembinaan Mental Fungsi Komando*. Jakarta: Dinas Pembinaan Mental.
- Karnama Mulya, M. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf dan Pimpinan Polri di Lembang Bandung. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, ISSN 2528-2597 Vol.1.
- Kurniawati. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- La Orde, I. (2016). Pengembangan Kapasitas Kemampuan Anggota di Kepolisian Resor (Polres) Palu Sulawesi Tengah. *83 e-Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 1, Januari 2016 Hlm 82-94.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Muradi. (2015). Polri Dalam Pusaran Penilaian Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, ISSN 2442- 5958.
- Nizrlı, R. (2011). Evaluasi Reformasi Kepolisian Dalam Menangani Anak Berhadapan Dengan Hukum . *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, PP 33-56.
- Parwoto, W. (2012). *Kompilasi Peraturan Perundang- Undangan (Komisi Yudisial, Komisi Kejaksaan, Komisi Kepolisian Nasional)*. Jakarta: PT. Tatanusa.
- Ruky. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasaripa, & Tasman. (2013). Tugas dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 2 Volume 1, Tahun 2013.
- Wantini. (2013). Strategi Hubungan Masyarakat Dalam Meningkatkan Citra Polisi Pada Kepolisian Resort Kota Pontianak. *Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara*, Volume 2 Nomor 2.
- Winarno, B. (2013). *Kebijakan Publik; Teori Proses dan Studi Kasus. Cetakan Pertama. Edisi dan Revisi Terbaru*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).