

Analisis Pengembangan Kapasitas Polri Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah

Analysis of National Police Capacity Building Through Education and Training at The Central Sulawesi Regional Police Human Resources Bureau

I Nyoman Swedana¹, Ayu Annisa Sekarsari², Dwi Wahyono³
swedana73@gmail.com
ayuannisa@gmail.com
ngalam.medok@gmail.com

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido (Azlam) Palu

ABSTRACT

This research aims to determine the development of police capacity at the Central Sulawesi Regional Police Human Resources Bureau, and to determine the development of individual, organizational and system capabilities at the Central Sulawesi Regional Police Human Resources Bureau. The type of research is qualitative, which produces descriptive data. The informants were 4 people consisting of the Head of the Central Sulawesi Regional Police, Head of the Human Resources Bureau, Head of the Personal Sub Division and Police Officers who had attended basic education and training and career progression. The research results of development at the system level were less than optimal because the framework design related to policy settings and basic conditions that support the achievement of certain policy objects did not work as they should. Likewise, the formation of visionary leadership at the Sector Police level has been less than optimal in optimizing operational management in both the Intelkam technical function, the Traffic technical function, the Criminal Investigation technical function, the Sabhara technical function, and the Binmas technical function with organizational resources at the Palu Police. In turn, the aim of developing the capacity of police members within the Palu Police in order to increase professionalism and organizational performance, especially maintaining security and social order, has not been optimal.

Keywords: Development, Education and Training Human Resources Bureau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan kapasitas polri pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah, dan untuk mengetahui pengembangan kemampuan individu, organisasi dan sistem pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Tengah. Jenis penelitian adalah kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif. Informan 4 orang yang terdiri dari Kepala Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, Kepala Biro Sumber daya Manusia, Kepala Sub Bagian Personal dan Anggota Polisi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar dan penjenjangan karir. Hasil penelitian Pengembangan pada tingkatan sistem menjadi kurang maksimal karena desain kerangka kerja berhubungan dengan pengaturan kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian objektivitas kebijakan tertentu, tidak berjalan sebagaimana mestinya. Demikian pula pembentukan kepemimpinan yang visioner di tingkat Polsek, menjadi kurang maksimal dalam mengoptimalkan manajemen bidang operasional baik pada fungsi teknis Intelkam, fungsi teknis Lantas, fungsi teknis Reskrim, fungsi teknis Sabhara, dan fungsi teknis Binmas dengan sumber daya organisasi di Polres Palu. Pada gilirannya tujuan pengembangan kapasitas kemampuan anggota Kepolisian di lingkungan Polres Palu dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi terutama memelihara Kamtibmas, menjadi belum optimal.

Kata Kunci: Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Biro Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam tubuh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan Pendidikan pelatihan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kepolisian adalah perangkat hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas dengan baik sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mengatur tugas pokok Polri sebagai Institusi Pemelihara Kamtibmas, Penegak Hukum, Pelayan, Pelindung dan Pengayom Masyarakat serta menetapkan bahwa Polri tidak lagi berada dalam lingkungan ABRI. Reformasi Polri juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja Polri di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki Polri memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat. Terwujudnya Pelayanan Kamtibmas Prima, Tegaknya Hukum serta tergulirnya Sinergi Polisi yang Proaktif.

Realitas, masih banyak kasus yang dijumpai berkaitan dengan gangguan keamanan, ketertiban, kenyamanan dan keselamatan masyarakat. Selain itu masih maraknya kejahatan dalam bentuk pencurian kendaraan bermotor hampir terjadi di setiap

daerah, kecelakaan lalu lintas yang cukup tinggi, perampokan dan kejahatan tradisional lainnya yang masih mewarnai kehidupan masyarakat Indonesia. Fenomena yang sedang merebak dan belum tuntas dapat diselesaikan berupa gonjang ganjing korupsi, trafficking, illegal logging, *street crime*, konflik di tengah masyarakat yang dibalut dengan isu suku, agama, ras dan antar kepentingan daerah dan sekelompok orang sering timbul seiring maraknya otonomi daerah dan persaingan akses ke perekonomian, dan lain-lain. Fenomena ini merupakan fakta-fakta betapa beratnya tugas dan tanggung jawab anggota Kepolisian yang harus dihadapi sehingga pengembangan kapasitas kemampuan setiap anggota Kepolisian menjadi penting.

Kelemahan itu menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas kemampuan sumber daya manusia Kepolisian, mengingat manusia memiliki banyak kelemahan dan kekurangan selain kelebihan. Secara konseptual, menurut Milen dalam Imawan, et.al (2006), pengembangan kapasitas kemampuan dimaknai sebagai proses internal, tetapi dapat distimulasi oleh faktor eksternal, memiliki karakteristik yang dinamis dan kontinyu dan meliputi jangka waktu yang panjang sehingga menjadi demand driven. Tujuannya, dalam rangka peningkatan efektifitas dan efisiensi manajemen publik menuju realisasi tujuan yang diharapkan.

METODE

Penelitian ini memusatkan pemecahan masalah yang ada saat sekarang yaitu meningkatkan kapasitas anggota polisi pada kantor Polda Provinsi Sulawesi Tengah pada Biro Sumber Daya Manusia, karena bagian memiliki peran dan fungsi dalam meningkatkan kemampuan pengembangan

sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

Teknik penentuan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2011:301) teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yaitu, orang yang dianggap paling mengetahui permasalahan pengembangan kapasitas kemampuan anggota Kepolisian Polda Sulawesi Palu Sulawesi Tengah, yaitu: (1) Kapolda, (2) Kepala Biro Bagian Sumber Daya; (3) Kepala Sub Bagian Personnel; (4) Anggota Polisi yang sudah pernah mengikuti kegiatan pelatihan.

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan model Interaktif. Teknik ini tidak terlepas dari keseluruhan penelitian. Keseluruhan proses penelitian terdiri atas: pengambilan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan meliputi penggambaran/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

B. Hasil Penelitian

1. Pengembangan Kapasitas Anggota Pada Tingkatan Individu

Pengembangan Kapasitas Kemampuan Anggota di Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah adalah aktivitas organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan personal baik secara individu, organisasi, maupun sebagai sistem untuk mewujudkan dan membentuk anggota Kepolisian yang profesional. Berdasarkan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi, hasilnya diuraikan sebagai berikut, Pengembangan kapasitas pada tingkatan individu meliputi pengembangan keterampilan pengetahuan, tingkah laku, pengelompokan pekerjaan dan pemberian motivasi dari pekerjaan yang dilaksanakan di organisasi. Pengembangan kapasitas secara individu anggota Kepolisian menekankan pada

kemampuan profesional yaitu kemampuan yang hanya dapat dikuasai melalui serangkaian proses mempelajari berbagai pengetahuan dasar, pengetahuan teoritik, teknik profesional, dan keterampilan profesional yang secara terpadu terjalin dalam suatu kemampuan yang utuh dan penerapannya memerlukan kemampuan mensintesis segala pengetahuan dan teknik secara imajinatif, kreatif, dan inovatif untuk pemecahan masalah secara profesional.

Hal itu diakui pula oleh informan Kompol Kuswahyono, SH menyatakan bahwa:

Salah satu aspek-aspek diklat yang masih harus memperoleh perbaikan adalah kualitas instruktur yang relatif masih belum sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan akademis. Masih banyak instruktur yang belum berpendidikan sarjana dan belum melalui uji kompetensi. Kapasitas anggota Kepolisian adalah kemampuan individu dalam organisasi di setiap unit kerja untuk dapat melakukan fungsi fungsinya secara efektif, efisien dan berkelanjutan. Tuntutan peningkatan kapasitas anggota Kepolisian mengingat, tugas dan pekerjaan polisi sehari-hari terlampaui sering bergaul dengan dunia kejahatan dan penjahat, sehingga secara tidak disadari polisi menjadi sangat akrab dan tak asing lagi dengan kejahatan” (wawancara tgl. 14 Mei 2022).

Berdasarkan pengamatan, pembinaan terhadap anggota Kepolisian yang tidak berkelanjutan atau jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengakibatkan keakraban anggota Polri dengan kejahatan akan berdampak negatif. Dampak negatif yang sering tak disadari adalah oknum Polri telah berada dalam lintasan kritis, seakan-akan ia tengah

berdiri pada sebuah perbatasan yang sangat rawan antara tugasnya sebagai penegak hukum dan terhadap kejahatan yang tengah ditanganinya. Hal tersebut diutarakan pula oleh informan Briptu Resa Prasetyawan, salah seorang anggota yang pernah mengikuti diklat menyatakan sebagai berikut:

Jika anggota Polri jarang mengikuti Diklat (pendidikan dan pelatihan) untuk peningkatan kapasitas profesionalisme, paling tidak ada empat hal yang secara individu dapat mempengaruhi sikap dan kepribadiannya sebagai penegak hukum sehingga berperilaku menyimpang. Empat hal tersebut yaitu, akan mengalami tekanan mental yang tidak seimbang, selalu merasa kurang bersalah, sehingga ada keberanian mengambil resiko. Akibat selanjutnya anggota mengalami kesulitan menjalankan tugas secara profesional dan pada gilirannya kurang mendapatkan pengakuan dari lingkungan” (wawancara tgl. 28- 09- 2022).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, pasal 13, menyatakan bahwa pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi. Pembinaan kemampuan profesi dilakukan melalui pendidikan formal umumnya diperoleh melalui Sekolah Staf Pimpinan Menengah (Sespimmen), Pendidikan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK), Sekolah Calon Perwira/Sekolah Staf Pimpinan Pertama (Selapa/Sespimma), Akademi Kepolisian (Akpil), Sekolah Perwira/Pendidikan Perwira Sumber Sarjana (Sepa/PPSS), Sekolah Calon Perwira/Sekolah Untuk Perwira/Sekolah Inspektur Polisi/ Sekolah Alih Golongan (Secapa/ Setukpa/SIP/Sag), Sekolah Calon

Bintara (Secaba), Sekolah Bintara Reguler (Seba Reg), dan Bintara Sekolah Alih Golongan (Ba SAG), dan yang diselenggarakan eksternal seperti pengiriman personel ke berbagai lembaga pendidikan, baik di dalam maupun luar negeri. Pembinaan profesi yang dilakukan melalui pelatihan ditujukan untuk penguasaan teknis bidang reserse, lantas, intel, Binmas, Sabhara, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Kepolisian (pendidikan ini bertujuan untuk bagaimana menyediakan personel, menyelenggarakan diklat, penggunaan, perawatan dan pengakhiran tugas personel). Pembinaan melalui pendidikan pelatihan secara berkelanjutan juga diungkapkan oleh informan Briptu Aryo, selaku Kepala Bagian Sumber Daya Polda, menyatakan sebagai berikut:

Polisi adalah manusia biasa yang penuh dengan kekurangan dan kelemahan. Tugasnya yang hampir setiap saat berhadapan dengan kejahatan, kekerasan, dan berbagai perbuatan kriminal, perlu pembinaan berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan teknis. Tidak mengherankan jika selama ini perilaku polisi mendapat kritikan dari masyarakat. Disisi lain, Kepolisian RI setiap tahun menyediakan anggaran untuk kegiatan diklat, namun belum memadai untuk menyelenggarakan pembinaan profesi secara menyeluruh. Strategi pembinaan kapasitas yang dilakukan selama ini yaitu, setiap apel kerja dan menjelang selesai menjalankan tugas-tugas sehari-hari, pimpinan memberi pembinaan dan penegasan serta motivasi untuk mengantisipasi perilaku anggota Polri agar dalam menjalankan tugas lebih professional dan tidak cenderung

melakukan kesalahan” (wawancara, tgl. 28 -09- 2022).

Berdasarkan pengamatan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam rangka peningkatan kapasitas kemampuan anggota, selalu diarahkan pada masalah moralitas penegak hukum. Masalah moralitas tersebut dari waktu ke waktu masih merupakan persoalan yang relevan dan selalu menjadi perhatian utama mengingat, banyaknya kritikan baik melalui media massa maupun media elektronik. Persoalan penegakkan hukum, merupakan isu yang selalu disuarakan di era reformasi dewasa ini. Anggota Kepolisian dalam menjalankan tugas dituntut dapat menjalankan amanat undang-undang yang berujung pada pemberian putusan dengan substansi berupa keadilan bagi para pihak pencari keadilan. Hasil wawancara dengan informan Briptu Aryo, selaku anggota Polisi yang pernah mengikuti diklat menyatakan sebagai berikut:

Saya sudah pernah mengikuti Diklat profesi, ternyata belum menjadi jaminan bahwa kapasitas individu dalam menjalankan tugas dapat diandalkan secara profesional. Banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan terutama menyangkut kesejahteraan. Menurut pengalaman selama ini, masalah kesejahteraan ini umumnya sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para anggota kepolisian dalam menjalankan tugas. Walaupun telah mengikuti Diklat dan setiap hari kerja memperoleh pembinaan mental dari pimpinan, namun masih saja ada di antara anggota yang dijumpai justru melakukan kejahatan yang ujung-ujungnya menyebabkan citra lembaga penegak hukum khususnya Kepolisian terpuruk di tengah-tengah arus perubahan zaman” (wawancara tgl. 28-09-22).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, pengembangan kapasitas anggota di Kepolisian Resor Palu secara individu sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Namun, bukan berarti tidak ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan Kepolisian Negara Republik Indonesia, terutama menyangkut penyediaan anggaran yang memadai baik untuk penyelenggaraan diklat maupun untuk peningkatan kesejahteraan anggota. Minimnya anggaran Diklat dapat dilihat dari jumlah anggota Polres Palu yang sudah mengikuti Diklat Dari 920 (sembilan ratus dua puluh) anggota yang ada baik yang bertugas di Polres Palu maupun yang tersebar di Polsek-Polsek di wilayah Kota Palu, baru 174 (seratus tujuh puluh empat) anggota yang telah mengikuti pendidikan kejuruan.

2. Pengembangan Kapasitas Anggota Pada Tingkatan Organisasi

Pengembangan kapasitas anggota di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah pada tingkat organisasi meliputi pengembangan melalui proses pengambilan keputusan didalam organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan organisasi. Sebagai upaya untuk mengembangkan suatu ragam strategi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja Polri, peningkatan kapasitas anggota Kepolisian secara organisatoris dilakukan secara terstruktur dan prosedural, agar kinerja Polri dapat diandalkan setiap saat siap menghadapi berbagai kemungkinan ancaman keamanan dalam negeri.

Maraknya kejahatan, mulai dari kejahatan konvensional, Kejahatan transnasional, kejahatan terhadap kekayaan negara, dan kejahatan yang

berimplikasi kontijensi, telah mendorong Polri untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan kompetensi sehingga mampu menangani berbagai jenis dan modus kejahatan yang marak belakangan ini. Kemampuan, dan kompetensi sehingga mampu menangani berbagai jenis dan modus kejahatan yang marak belakangan ini.

Hasil wawancara dengan informan Kopol Palulun Sesa, Kepala Bagian Sumber Daya, menyatakan sebagai berikut:

Secara organisatoris, peningkatan kapasitas anggota Polri, dilakukan melalui proses pengambilan keputusan mutasi sebagai konsekuensi dari pengembangan wilayah otonomi sejajar dengan garis administrasi pemerintahan, khususnya di wilayah Kota Palu. Penempatan satuan Polres pada posisi penting dalam melaksanakan tugas pokok, terutama dalam menegakkan hukum, memelihara kamtibmas, melayani, melindungi, dan mengayomi masyarakat, dan prosedur serta mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan organisasi kemasyarakatan. Secara organisatoris, penempatan tersebut merupakan pembinaan profesionalisme aparat dalam menangani gangguan Kamtibmas, memelihara Kamtibmas dengan menangkal setiap ancaman nyata, mencegah potensi ancaman dan mendeteksi setiap gerakan yang akan membahayakan Kamtibmas” (wawancara tgl. 28- 09 2022).

Berdasarkan pengamatan, kapasitas anggota Polri secara organisatoris disesuaikan dengan paradigma baru polisi sipil yang dibekali oleh kode etik profesi Polri,

berupaya menyesuaikan dengan reformasi birokrasi Polri yang bertumpu pada strategi QTAP (*quick response, transparency, accountability, dan professional*), yaitu tindakan cepat dengan mengedepankan transparansi, pertanggungjawaban, dan profesionalisme. Hasil wawancara dengan informan Kopol Kuswahyono, SH, menyatakan bahwa:

Kebijakan organisasi dalam rangka meningkatkan kapasitas kemampuan anggota Polri, selain menjalankan tugas dan wewenang Kepolisian, juga dalam rangka menjalankan Peraturan Nomor 7 Tahun 2008, tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian masyarakat. Tugas tersebut membuat para anggota Kepolisian perlu diberdayakan melalui penyelenggaraan Diklat di setiap satuan Polres hingga Polsek. Diklat juga bertujuan untuk membentuk kepemimpinan yang visioner ditingkat Polres dan Polsek, agar mampu melakukan optimalisasi manajemen bidang operasional baik pada fungsi teknis Intelkam, fungsi teknis Lantas, fungsi teknis Reskrim, fungsi teknis Sabhara, dan fungsi teknis Binmas dengan sumber daya organisasi Polres sehingga akan dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi dalam rangka memelihara Kamtibmas. Optimalisasi manajemen bidang operasional yang dilakukan secara teliti, transparan, akuntabel, dan profesional akan dapat membawa organisasi Polres menjadi lebih baik” (Wawancara tgl. 22 -09 -2022).

Berdasarkan pengamatan, masih terdapat kelemahan dalam proses pengambilan kebijakan organisasi, khususnya menyangkut penempatan pada posisi yang sangat strategis dalam mengemban amanat melaksanakan reformasi Polri dan mengejawantahkan kebijakan pimpinan Polri pada tingkat masyarakat. Hal itu disebabkan ketidak seimbangan jumlah anggota ditingkat Polsek sebagai garda terdepan dengan jumlah penduduk untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktifitas sehari-hari.

Disisi lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan datangnya globalisasi memberikan peluang untuk menciptakan modus operandi yang canggih dalam melaksanakan aksi kriminalitas. Kondisi itu harus disikapi dengan strategi peningkatan kapasitas kemampuan anggota di semua jajaran hingga ketingkat Polsek. Pengembangan kapasitas anggota di Kepolisian Resor Palu pada tingkat organisasi sebagaimana telah diuraikan di atas, pada realitasnya belum maksimal baik melalui proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hingga menciptakan hubungan-hubungan dan jaringan organisasi.

Minimnya jumlah anggota dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang belum memadai, ketersediaan anggaran operasional, sehingga profesionalisme tugas menjadi permasalahan utama di Polres Palu. Modus operandi kejahatan yang diterapkan saat ini sudah jauh berbeda dengan modus

operandi kejahatan masa lalu. Dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi di era globalisasi, praktek kejahatan sudah sangat kompleks dan sulit untuk dideteksi dengan sistem penanganan kejahatan yang konvensional. Dari segi sarana dan prasarana, pengembangan kapasitas anggota di Polres Palu, membutuhkan sistem penanganan kejahatan yang modern, canggih dan akurat yang mampu menangani kejahatan di era globalisasi. Sistem penanganan kejahatan dengan pola-pola lama sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan arus globalisasi. Peralatan yang diperlukan untuk pembuktian dan pendalaman yang mampu menunjukkan kemampuan sistem penanganan kejahatan yang dilakukan oleh setiap oknum anggota Polri. Fakta, data dan informasi yang diperlukan yang dapat menggambarkan adanya keterkaitan dan keterhubungan antara variabel arus globalisasi terhadap system penanganan kejahatan, belum memadai. Artinya, peningkatan kapasitas kemampuan anggota di Polres Palu belum maksimal dilihat dari proses pengambilan kebijakan organisasi, terutama menyangkut penyediaan fasilitas pendidikan praktis sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pengembangan Kapasitas Anggota Pada Tingkatan Sistem

Pengembangan kapasitas anggota di Kepolisian Resor Palu pada tingkatan sistem meliputi pengembangan kerangka kerja berhubungan dengan pengaturan kebijakan dan kondisi dasar yang

mendukung pencapaian objektivitas kebijakan tertentu. Sistem Pendidikan Polri secara menyeluruh dan komprehensif, dan harus diselaraskan dengan sistem pembinaan karir di lingkungan Polri, termasuk dalam hal ini adalah jabatan fungsional sebagai pendidik (dosen, widyaiswara, instruktur, dan sebagainya). Polri berkomitmen untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh masyarakat sehingga masyarakat menjadi percaya dan puas terhadap pelayanan Polri. Citra Polri di tengah masyarakat sangat bergantung pada bagaimana perilaku, sikap, dan tindakan anggota Polri dalam melaksanakan tugas pokok Polri. Visi Polri untuk menjadikan postur dan sosok anggota Polri yang profesional, bermoral dan modern harus terus diupayakan sehingga Polri benar-benar mampu menjadi aparat Kamtibmas yang dicintai, disayangi, dan disegani oleh masyarakat. Sinergitas kemitraan antara Polri dengan masyarakat sangat penting sebagai modal bagi Polri dalam memelihara Kamtibmas.

Hasil wawancara dengan informan Kopol Kuswahyono., SH menyatakan bahwa:

Pengembangan kapasitas anggota Kepolisian secara menyeluruh memang masih mengalami dilema. Masih ada salah persepsi bahwa jika seorang anggota Polri Ditugaskan di lingkungan pendidikan, maka dia dianggap “terbuang”, “diparkir sementara”, dan sebagainya. Sehingga mereka umumnya tidak memiliki motivasi tinggi ketika bertugas di lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, pimpinan Polri sedang memikirkan untuk mengubah sistem, dimana hanya mereka yang terbaiklah yang bisa bertugas sebagai pendidik, dan penugasan sebagai pendidik adalah

suatu percepatan dalam jalur karir sebagai Anggota. Nah, semua sistem itu sudah harus dikembangkan termasuk dalam sistem perekrutan anggota yang akan mengikuti Diklat. Kebijakan itu sudah dalam proses sehingga Polres Palu sebagai salah satu institusi ditingkat daerah, hanya menunggu keputusan pimpinan di tingkat atas” (Wawancara tgl. 22 -09-2022).

Berdasarkan pengamatan, kebijakan pimpinan Polri dalam penerapan sistem pengembangan kapasitas anggota Kepolisian, bahwa tahun 2013 Polri menerima calon bintara dan tamtama yang lebih banyak dari sebelumnya yaitu sebanyak 20.000 anggota baru. Kebijakan ini merupakan percepatan yang dilakukan pemerintah untuk menambah jumlah personel Polri, karena berdasarkan analisis yang pernah dilakukan, ternyata Indonesia kekurangan sekitar 200.000 polisi supaya mampu mencapai rasio polisi dan masyarakat yang cukup menurut standar PBB. Hasil wawancara dengan informan Kopol Palulun Sesa, Kabag Sumber Daya menyatakan bahwa:

Dalam rangka percepatan pengembangan kapasitas anggota Polri, dewasa ini telah strategi diklat melalui penggunaan sistem *e- learning* untuk pembelajaran jarak jauh, serta sistem pendidikan berbasis kompetensi. Ini juga pekerjaan yang tidak mudah, karena masih muncul kesan bahwa personel Polri yang dimutasi ke lembaga pendidikan merasa mereka mendapatkan “hukuman” sehingga proses pendidikan ini memang masih belum optimal akhirnya. Termasuk dalam sistem ini pengembangan kemampuan polisi dalam pemolisian universal (*universal policing principles*), yaitu *community policing* atau pemolisian

masyarakat yang mengedepankan represif dan preventif, lebih banyak melibatkan masyarakat, memberdayakan pengawasan internal, membangun kemitraan polisi dan masyarakat, dan membantu masyarakat meningkatkan kualitas hidup” (wawancara tgl. 9 Oktober 2015).

Berdasarkan pengamatan keterkaitan pengembangan kapasitas anggota Polri secara sistem sangat mendesak mengingat, kepolisian di negara manapun di dunia ini (tidak hanya di Indonesia), sekarang menghadapi berbagai macam tekanan (*pressure*) dari berbagai pihak dalam menjalankan tugas - tugasnya. Tekanan - tekanan itu antara lain, tekanan politik negara, tekanan para politisi, tekanan pihak militer, tekanan ahli-ahli hukum, tekanan penegak hukum lainnya, tekanan media massa dan tekanan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan, kebijakan pimpinan Polri dalam penerapan sistem pengembangan kapasitas anggota Kepolisian, bahwa tahun 2013 Polri menerima calon bintanga dan tamtama yang lebih banyak dari sebelumnya yaitu sebanyak 20.000 anggota baru. Kebijakan ini merupakan percepatan yang dilakukan pemerintah untuk menambah jumlah personel Polri, karena berdasarkan analisis yang pernah dilakukan, ternyata Indonesia kekurangan sekitar 200.000 polisi supaya mampu mencapai rasio polisi dan masyarakat yang cukup menurut standar PBB. Hasil wawancara dengan informan Kompol Kuswahyono, Kabag Sumber Daya menyatakan bahwa:

Dalam rangka percepatan pengembangan kapasitas anggota Polri, dewasa ini telah strategi diklat melalui penggunaan sistem e-learning untuk pembelajaran jarak jauh, serta sistem pendidikan berbasis kompetensi. Ini juga

pekerjaan yang tidak mudah, karena masih muncul kesan bahwa personel Polri yang dimutasi ke lembaga pendidikan merasa mereka mendapatkan “hukuman” sehingga proses pendidikan ini memang masih belum optimal akhirnya. Termasuk dalam sistem ini pengembangan kemampuan polisi dalam pemolisian universal (*universal policing principles*), yaitu *community policing* atau pemolisian masyarakat yang mengedepankan represif dan preventif, lebih banyak melibatkan masyarakat, memberdayakan pengawasan internal, membangun kemitraan polisi dan masyarakat, dan membantu masyarakat meningkatkan kualitas hidup” (wawancara tgl. 22-09- 2022).

Berdasarkan pengamatan, keterkaitan pengembangan kapasitas anggota Polri secara system sangat mendesak mengingat, Kepolisian di negara manapun di dunia ini (tidak hanya di Indonesia), sekarang menghadapi berbagai macam tekanan (*pressure*) dari berbagai pihak dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tekanan- tekanan itu antara lain tekanan politik negara, tekanan para politisi, tekanan pihak militer, tekanan ahli-ahli hukum, tekanan penegak hukum lainnya, tekanan media massa, dan tekanan masyarakat.

Kewenangan secara otoritas terhadap tugas yang diberikan, cenderung memiliki mental militeristik dibanding *civilism*. Kasus penembakan dan penyalahgunaan senjata yang sering terjadi dilingkungan anggota Kepolisian merupakan indikasi mental militerisme yang melekat pada diri anggota secara individu. Pemisahan Polri dengan TNI

sebagaimana yang diamanatkan dalam Tap MPR RI No. VII Tahun 2000 dan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, belum maksimal memposisikan Polri sebagai pelindung dan pengayom masyarakat. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, belum sepenuhnya menjadi misi anggota Polisi di Polres Palu. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, dukungan sarana prasarana serta anggaran operasional yang kurang memadai masih menjadi permasalahan utama dihadapi organisasi Polda.

Berdasarkan pengamatan, peningkatan kapasitas anggota penyidik, tolak ukur penyidik berkualitas dapat ditentukan dari pengalaman kerja, pengetahuan dibidang hukum, ketetapan pembuktian, pengetahuan di bidang Tipikor serta informasi pendukung lainnya, dalam hal ini pemanfaatan alat digital dalam pengungkapan bukti. Kemampuan tersebut, bukan hanya dimiliki oleh anggota Polri tetapi juga partner penyidik Polri yaitu Jaksa. Pengembangan kapasitas kemampuan anggota Polri dengan demikian harus pula sinergi dalam setiap penanganan kasus yang dapat dipenuhi dengan keterpaduan kinerja aparat Gakkum dengan instansi terkait. Selain itu, ada penguatan pengembangan kapasitas aparat Kepolisian secara individu dan kelompok, melalui pelatihan terpadu antara Polri, Kejaksaan dan KPK, koordinasi kerja sama yang intens (gelar/ekspose perkara serta transparansi penanganan perkara) serta kerjasama dengan seluruh *stakeholder*. Kondisi demikian membuat penanganan kasus-kasus konflik horizontal dan juga tipikor di Kota Palu belum dapat diwujudkan secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang pengembangan kapasitas kemampuan anggota di Kepolisian Resor (Polres) Palu Sulawesi Tengah, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan kapasitas yang dilakukan pada tingkatan individu, dalam penerapannya belum maksimal karena terbentur pada minimnya anggaran. Dari 906 (sembilan ratus enam) anggota yang ada baik yang bertugas di Polres Palu maupun yang tersebar di Polsek-Polsek di wilayah Kota Palu, baru 174 (seratus tujuh puluh empat) anggota yang telah mengikuti pendidikan kejuruan. Selain itu, sumber daya penyelenggara Diklat belum memiliki kapasitas yang disyaratkan yaitu, kualitas instruktur/Dosen/tenaga pendidik yang relatif belum sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan akademis.
2. Pengembangan kapasitas pada tingkatan organisasi mengalami hambatan pada penataan struktur, penyiapan sarana dan prasarana sebagai akibat pemekaran wilayah kecamatan. Proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan organisasi belum berjalan lancar.
3. Pengembangan pada tingkatan sistem menjadi kurang maksimal karena desain kerangka kerja berhubungan dengan pengaturan kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian objektivitas kebijakan tertentu, tidak berjalan sebagaimana mestinya. Demikian pula pembentukan kepemimpinan yang visioner di tingkat Polsek, menjadi kurang maksimal dalam

mengoptimalkan manajemen bidang operasional baik pada fungsi teknis Intelkam, fungsi teknis Lantas, fungsi teknis Reskrim, fungsi teknis Sabhara, dan fungsi teknis Binmas dengan sumber daya organisasi di Polres Palu. Pada gilirannya tujuan pengembangan kapasitas kemampuan anggota Kepolisian di lingkungan Polres Palu dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi terutama memelihara Kamtibmas, menjadi belum optimal.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Perlunya pimpinan Polri memaksimalkan penyediaan anggaran Diklat, penyiapan instruktur/tenaga pendidik/dosen yang memenuhi persyaratan pendidikan, dan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Perlunya pimpinan Polri dalam proses pengambilan kebijakan pengembangan kapasitas anggota Polri, memberdayakan seluruh anggota dengan mengoptimalkan manajemen bidang operasional secara teliti, transparan, akuntabel, dan profesional.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga terbitnya artikel ini, dimulai dari rencana penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga penyelesaian dan pelaporan hasil penelitian. Teruntuk Ketua dan pengelola, Dosen STIE Panca Bhakti Palu, Kapolda Provinsi Sulawesi Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, keluarga serta teman-teman yang telah membantu dan memberikan support terbaiknya

DAFTAR PUSTAKA

- AS'ad, Moh, 2001. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta*
B Flippo, Edwin,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Bambang Wahyudi,2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Sulita, bandung*
- Byars, Lloyd I. dan Leslie w. Rue. (2006).Human Resource Management 8th edition. McGraw-Hill.*
- Harsono, Widi. 2006. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Menunjang Pelaksanaan Otonomi Daerah Suatu Kajian Tentang Persiapan, Bentuk dan Proses Pengembangan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. Skripsi Administrasi, Malang: Universitas Brawijaya.*
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta*
- Imawan, Riswanda., et.al. 2006. Pengembangan Model Instrumen Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah untuk mendukung Desentralisasi, Final Report Kerjasama DEPDA GRI dengan POLOKDA, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.*
- Loader, Lan and Neil Walker., 2000, "Plural Policing and Democratic Governance", Social & Legal Studies, Vol.9 (3), London: SAGE Publication.*
- Moleong, Lexy J.,2000, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet.Kedua, Bandung: PT.Remadja Rosdakarya.*

Mangkunegara, Anwar P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja

Mangkuprawira.2004. Manajemen SDM Strategik, PT Ghalia. Indonesia, Jakarta

Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari dan M.Martini.,2006, Kepemimpinan Yang Efektif, Cetakan kelima, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Purwoko, Bambang.,2008, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Materi Diklatpim Tk.II Badan Diklat Provinsi Jawa Timur, Yogyakarta : Program S2

Politik Lokal dan Otonomi Daerah UGM

Sultani. 2006, Profesionalitas Polri di Tengah Membaiknya Pamor, Artikel Harian Kompas, 03 Juli 2006.

Subyantoro, Arief., & Suwanto, FX,2009, Metode & Teknik Penelitian Sosial, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi

Sugiyono.,2005, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)