Cek ke 2 artikel PTIK

by Oscarius Wijaya

Submission date: 24-Mar-2019 07:22PM (UTC+0700)
Submission ID: 1098659461
File name: Artikel_PTIK_format_Jurnal_Pak_Oscar_-_Edit_24_Mar_2019.doc (128.5K)
Word count: 4236
Character count: 29290

PENINGKATAN KOMPETENSI TAMTAMA BRIMOB POLDA JATIM MELALUI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPESIALISASI

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma pada era reformasi menuntut diterapkannya demokrasi dan penegakan hak asasi manusia yang mendorong institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) untuk kembali pada status dan posisinya sebagai alat pemerintahan negara di bidang keamanan, dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian yang lebih professional.

Polri dalam kaitannya dengan fungsi pemerintahan negara bergerak di bidang pemeliharaan penegakan hukum, ketertiban dan keamanan masyarakat, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat terwujud keamanan dalam negeri, tegaknya hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia.

Berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2002 pasal 13 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dinyatakan bahwa Polri merupakan perangkat negara yang berperan dan memiliki tugas utama dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, serta menyediakan perlindungan dan pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat dalam kerangka memelihara situasi keamanan di dalam negeri.

Dalam menjalankan peran dan tugasnya, Polri wajib memiliki keahlian dan ketrampilan secara professional begitu juga dengan Satuan Brigade Mobil Polda Jatim atau sering disingkat Brimob, yang merupakan satuan operasi khusus yang bersifat paramiliter. Korps Brimob dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri yang memiliki beberapa tugas utama seperti penanganan terorisme domestik, kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari suatu cara untuk mengatur hubungan dan peran serta tiap-tiap individu terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Hubungan ini juga mencakup hubungan antara karyawan, organisasi dan masyarakat.

Salah satu eksistensi organisasi ditentukan oleh SDM yang kompetitif di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk dengan maksud/tujuan tertentu dan bagaimana maksud/tujuan tersebut dapat tercapai tentu saja membutuhkan manusia sebagai salah satu alatnya. MSDM dapat diasumsikan sebagai pemberdayaan SDM di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, penetapan kompensasi, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

Polri sebagai organisasi publik juga dituntut kemampuannya dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan harapan masyarakat sehingga harus didukung dengan adanya SDM yang mampu bersaing (kompetitif). Oleh karena itu upaya pengembangan kompetensi yang komprehensif dalam organisasi Polri perlu diatur dengan baik.

Pembinaan atau pengembangan kompetensi merupakan bagian dari MSDM. Handoko (2002) menyatakan bahwa MSDM merupakan sebuah proses perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pembinaan kompetensi personel Polri memiliki tujuan untuk menyiapkan anggota dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam organisasi Polri. Pembinaan kompetensi personel Polri yang komprehensif akan meningkatkan efektifitas pencapaian sasaran dan tujuan institusi. Hal ini disebabkan karena setiap anggota yang menduduki jabatan atau menyandang pangkat tertentu wajib memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya dengan baik. Jangan sampai sistem pembinaan kompetensi

menjadi komprehensif karena akan berakibat pada timbulnya krisis kemampuan yang berdampak pada kinerja organisasi Polri.

Pembinaan kompetensi dimulai dari analisis kebutuhan organisasi akan keahlian bidang tertentu. Berdasarkan analisis tersebut maka langkah awal adalah pelaksanaan penerimaan anggota Polri yang bertujuan untuk mengisi bagian atau fungsi yang ada. Penerimaan calon anggota Polri pada prinsipnya terbagi menjadi 4 (empat) jenis yaitu Akademi Kepolisian, Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana, Bintara dan Tamtama. Empat macam penerimaan tersebut memiliki maksud dan tujuan yang berbeda. Setelah dilaksanakan pendidikan pembentukan, maka diadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi serta memberikan pengalaman tugas untuk menyiapkan personel Polri dalam rangka melaksanakan tugas sesuai kompetensi yang ada.

Banyaknya jumlah anggota di dalam tubuh Polri sangat diperlukan terutama di bagian personel pelaksana yang memainkan peran sebagai ujung tombak di lapangan, misalnya seperti Tamtama. Polri bertanggungjawab dalam pelaksanaan perekrutan Tamtama dan sekaligus peningkatan kualitasnya, baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Kebutuhan organisasi Polri yang sangat kompleks membuat personel yang direkrut harus memiliki kemampuan sesuai standar yang sudah ditetapkan, sekaligus mempunyai keterampilan untuk menghadapi dan mencegah terjadinya gangguan keamanan.

Salah satu bentuk pelatihan dan pendidikan yang ada di institusi Polri sesuai dengan Perkap No 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 15 ayat 3 adalah Pendidikan dan pengembangan spesialisasi (Pendidikan dan Pengembangan Spesialisasi). Namun demikian, pengetahuan dan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Tamtama Brimob di Polda Jatim masih kurang. Personel Tamtama Brimob Polda Jatim yang telah ditempatkan sesuai dengan kebutuhan namun tidak pernah memperoleh program pelatihan dan pengembangan. Dalam hal

ini, masalah pengembangan kompetensi Tamtama Brimob melalui pelatihan dan pengembangan spesialisasi yang tidak berjalan dalam koridor yang diharapkan dapat menjadi persoalan tersendiri bagi organisasi Polri Polda Jatim khususnya Satuan Brimob Polda Jatim, dimana dapat berpotensi menjadi masalah dalam peningkatan kompetensi dari personel Tamtama akan terhambat sehingga akan menimbulkan krisis kemampuan.

Berdasarkan persoalan tersebut, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana langkah-langkah peningkatan kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi?
2. Apa saja yang menjadi kendala peningkatan kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi?

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Teori manajemen menurut Sedarmayanti (2017) terkait dengan fungsi operasional MSDM yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Pengadaan merupakan aktivitas untuk mendapatkan SDM yang tepat dari sisi kualitas dan kuantitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, seleksi SDM, penempatan dan orientasi. Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis. Pemberian kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berwujud material dan non material yang layak dan adil kepada anggota organisasi.

Walaupun perusahaan telah melatih serta memberi kompensasi yang adil dan layak, namun perusahaan tetap menghadapi masalah sulit, yaitu integrasi karyawan. Fungsi integrasi bertujuan untuk memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memahami perasaan dan sikap karyawan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan/tuntunan, mogok kerja, tindakan indisipliner, unjuk rasa dan lain sebagainya.

Fungsi pemeliharan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan tehadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif dipengaruhi proses hubungan kerja yang tercemin dalam hubungan industrial. Sedangkan pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi terdiri dari pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan minat seseorang terhadap pekerjaan tertentu. Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang terkait dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Poerwadarminta (1993) berpendapat bahwa kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan (Suparno, 2001). Pendapat lain yang dikemukan Looy, Dierdonck, and Gemmel (1998) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa yang dapat diamati dari gaya bertindak, berperilaku dan berpikir.

Lima karakteristik kompetensi menurut Spencer antara lain *motives. Motives* adalah sebuah situasi dimana dimana sesorang berfikir secara konsisten untuk melakukan sebuah tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa *motives* adalah *"drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others"*. Karakteristik yang kedua adalah *traits* yang merupakan watak yang mendasari seseorang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Contohnya seperti pengendalian diri, percaya diri, tabah atau daya tahan dan sebagainya. Karakteristik ketiga adalah konsep diri yang merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut diukur melalui pengujian kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karakteristik keempat yaitu *knowledge* yang berupa informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks sehingga ketika pengetahuan seseorang sedang diuji, maka akan diukur kemampuannya untuk memilih jawaban yang paling benar. Karakteristik yang terakhir adalah *skills* yang merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan SDM akan lebih baik.

Bila dikaitkan dengan sistem pembinaan SDM Polri maka aspek penting yang berkorelasi langsung dengan pengembangan kompetensi SDM adalah adanya pengadaan pelatihan dan pengembangan. Hal ini merupakan suatu proses pengembangan kompentensi yang memberikan individu suatu kemampuan/skill dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Pengembangan kompetensi dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja yang terukur dan rasional yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bidang SDM seperti evaluasi kesiapan personil dalam penempatan di sebuah jabatan yang berbeda.

Dalam melaksanakan tugasnya, aktivitas perencanaan SDM sangat berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi personel Polri, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan, nilai-nilai, karakteristik kepribadian, motivasi, keterampilan, kemampuan intelektual, pengalaman, isu emosional, dan budaya organisasi (Zwell, 2000).

Pengertian pengembangan kompetensi adalah proses mengidentifikasi potensi kompetensi karyawan serta menerapkan cara yang tepat agar potensi tersebut dapat dikembangkan secara maksimal. Secara umum proses pengembangan kompetensi dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Jika hasil evaluasi tersebut tidak maksimal maka pengembangan potensi sangat diperlukan.

Teori kompetensi di atas akan digunakan untuk menganalisa persoalan pertama pada rumusan masalah yang dibuat, sehingga diharapkan dapat mengetahui secara sistematis tentang persoalan yang terjadi di Satuan Brimob Polda Jatim.

Perubahan yang dilaksanakan di lingkungan Polri adalah pada aspek pola pikir dan kultur secara menyeluruh pada semua fungsi Kepolisian. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Polri dalam mewujudkan perubahan tersebut, antara lain dengan penyelenggaraan Pendidikan Pengembangan Spesialisasi.

Pendidikan dan pengembangan spesialisasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan di bidang personalia serta manajemen SDM di lingkungan Polri dalam rangka mewujudkan perubahan di tubuh Polri ke arah Polri yang profesional, bermoral dan modern.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di area Polda Jatim. Untuk proses observasi khususnya dalam proses pelatihan dan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) anggota Tamtama Brimob Polri, lokasinya berada di wilayah Polda Jatim.

Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kualitatif sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis ataupun lisan dari para informan atau narasumber yang diamati. Data deskriptif menekankan pada data yang bukan berupa angka-angka melainkan berupa kata-kata dan gambar. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, dimana narasumber yang dipilih diasumsikan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan peneliti.

Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode gabungan atau triangulasi yaitu observasi, wawancara mendalam dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan cara mengamati para anggota Polri yang ada di wilayah Polda Jatim, khususnya proses pembinaan kompetensi para anggota Tamtama. Observasi juga dilakukan pada saat proses pelatihan dan pendidikan anggota Tamtama di Polda Jatim. Observasi dilakukan untuk mengamati pola dan memotret kondisi terkini di lapangan.

Metode yang kedua adalah wawancara mendalam. Seperangkat instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan kepada informan telah disiapkan oleh peneliti. Selanjutnya peneliti juga akan mencatat informasi apa saja yang disampaikan oleh informan. Oleh karena itu jenis jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk jenis wawancara terstruktur.

Narasumber di lingkungan Polda Jatim yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 12 (dua belas) orang yang terdiri dari Kaur Dikbangspes Lemdiklat, Karo SDM, Kasat Brimob, Kabag Dalpers, Kasubbag Seleksi, Kasubag Renmin Satuan Brimob, Kasubdidalops Satuan Brimob, Paur Renmin Satuan Brimob, Operator Latihan Satuan Brimob, dan Anggota Tamtama Brimob.

Metode ketiga dalam pengumpulan data yaitu mengkaji studi literatur terhadap aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang menjadi dasar dari pengembangan kompetensi Tamtama di Polri. Publiksi media massa *offline* maupun *online* juga dikaji secara mendalam diharapkan

dapat memberikan gambaran tentang proses pelatihan dan pengembangan Tamtama, khususnya di wilayah Polda Jatim.

Fokus dari penelitian ada pada proses pengadaan pelatihan dan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) bagi peningkatan/pengembangan Kompetensi anggota Tamtama Brimob Polda Jatim. Penelitian ini sangat tergantung pada keterangan/hasil wawancara dari para narasumber (*informan*) untuk menjawab permasalahan tentang kebijakan pelatihan dan pengembangan anggota Tamtama Brimob.

Dalam hal pengolahan dan analisis data, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dalam proses pengembangan kompetensi anggota Tamtama di Polda Jatim. Selanjutnya, data-data yang yang telah terkumpul kemudian diolah dengan cara menganalisis, mendeskripsikan, dan diakhiri dengan pengambilan kesimpulan. Untuk menganalisis data tersebut digunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan informasi yang berupa berbagai macam keterangan.

Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam menganalisa keseluruhan jawaban dari para informan, apabila jawaban terasa belum memuaskan, maka peneliti akan memberikan pertanyaan lanjutan sampai data/informasi yang diinginkan bisa didapatkan dengan baik.

TEMUAN PENELITIAN

Kendala Dalam Peningkatan Kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim Melalui Pendidikan dan Pengembangan Spesialisasi

Dalam upaya untuk meningkatkan SDM di lingkungan kerja Polda Jatim, khususnya para anggota Tamtama, banyak faktor yang mempengaruhi proses pembinaan kompetensi Tamtama. Ada beberapa faktor yang berpengaruh diantaranya dukungan atasan, organisasi,

anggaran, dan motivasi dari para anggota Tamtama itu sendiri dalam mengembangkan kompetensi mereka.

Berdasarkan hasil temuan penelitian selanjutnya terkait pelaksanaan peningkatan kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi, diketahui dalam seleksi dan pelaksanaan pendidikan dan pengembangan spesialisasi tersebut ternyata didapati beberapa kendala, sehingga penulis melakukan pengamatan dan wawancara terhadap beberapa hal diantaranya *man* (SDM), *money* (uang), *machines* (mesin)

Berbicara mengenai kendala SDM dalam peningkatan kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi tidak terlepas dari *Man* (SDM), karena *Man* (Manusia) bermakna peningkatan kualitas SDM dimana hal ini mutlak bagi sebuah organisasi ataupun institusi yang ingin mengalami proses pertumbuhan dan peningkatan dalam institusi. Dalam konteks Polri, maka pelaksanaan pendidikan dan pengembangan spesialisasi adalah bagian dari membangun *Man* atau SDM di tubuh Polri, khususnya para anggota Tamtama di Brimob Polda Jatim, sehingga ada peningkatan kualitas dari satuan Brimob di Polda Jatim, khususnya dalam melaksanakan tugas untuk memberikan pelayanan, pengayoman dan perlindungan ke masyarakat.

Perlu disadari pula bahwa sasaran satu-satunya bukan hanya manusia mengingat manusia juga dapat merasa lelah, jatuh sakit, lupa, merada cepat bosan, marah dan lain sebagainya. Untuk menjauhkan hal-hal tersebut serta dapat memberikan kepuasan maka kepada manusia perlu diberi sebuah stimulus atau perangsang. Salah satu bentuk dari stimulus tersebut adalah uang (money) sebagai imbalan jasa terhadap jerih payahnya.

Uang merupakan pembiayaan dari sebuah usaha kerja sama dalam jawatan pemerintah atau yayasan maupun badan perusahaan. Uang juga dibutuhkan sebagai alat untuk mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Semakin baik keuangan dari suatu usaha kerja sama maka

semakin stabil pula kedudukan manajemen dalam usaha kerja sama tersebut dalam menghadapi berbagai kesulitan dan rintangan dalam menyelesaikan segala tanggung jawabnya dalam usaha kerja sama tersebut. Uang juga sarana yang sangat penting bagi pelaksanaan operasional manajemen. Hanya saja perlu dicamkan bahwa meskipun uang itu penting, namun sarana (*tools*) yang paling menentukan dalam manajemen adalah manusianya.

Dalam organisasi swasta maupun pemerintah, mesin-mesin juga sangat diperlukan mengingat manusia bisa merasa kelelahan, jatuh sakit atau lupa. Oleh karena itu, agar manusia tidak terlalu lelah, jatuh sakit atau lalai, maka diperlukan mesin-mesin terutama dalam jenis pekerjaan yang berat dan berisiko tinggi. Permasalahan mesin merupakan sarana manajemen yang sangat dibutuhkan, meskipun sekarang ini telah diciptakan mesin-mesin canggih sehingga berdampak pada banyaknya tenaga kerja yang kehilangan mata pencaharian. Manusia harus menyadari pula kegunaan mesin-mesin yang membawa kepada kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang artinya memberikan keuntungan-keuntungan yang sangat banyak terhadap pekerjaan dan kepada masyarakat pada umumnya.

Perlu diingat pula bahwa penggunaan mesin harus tergantung kepada manusianya, bukan sebaliknya manusia yang tergantung kepada mesin. Mesin tidak akan ada kalau tidak ada manusia yang menemukan atau menciptakannya. Mesin dibuat untuk memperlancar/mempermudah tujuan manusia. Hasil penyelesaian pekerjaan mesin yang baik dan benar tergantung dari moral dan *skill* dari pemakainya.

Langkah – Langkah Peningkatan Kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim Melalui Pendidikan dan Pengembangan Spesialisasi

Satuan Brimob Polda Jatim dalam menyusun perencanaan personel sesuai dengan rancangan organisasi, sesuai dengan hasil wawancara dengan Kombes Pol I Ketut Gede Wijatmika, S.I.K, Kasat Brimob Polda Jatim yang menyatakan bahwa penyusunan

perencanaan personel Satbrimob Polda Jatim sesuai dengan rancangan organisasi dimana setiap jabatan diisi oleh personel yang sesuai dengan karateristik tugas yang ada di dalamnya. Tiap-tiap jabatan di Polri membutuhkan kompetensi yang berbeda-beda khususnya yang menyangkut ketrampilan, pengetahuan dan perilaku. Kondisi ini disikapi oleh Satuan Brimob Polda Jatim dengan pengembangan kompetensi dalam rangka menyiapkan personel Brimob Polda Jatim untuk menduduki jabatan tersebut.

Setiap personel Tamtama Brimob memiliki keinginan pribadi semenjak bergabung menjadi anggota Brimob Polda Jatim. Bentuk keinginan tersebut salah satunya adalah mencapai kompetensi yang diinginkan yang ada dalam organisasi Satuan Brimob Polda Jatim. Organisasi mempunyai tanggung jawab untuk mensinergikan keinginan dan hasrat personel dalam mencapai kompetensi dan tujuan organisasi. Situasi tersebut tentunya harus disikapi dengan membuat jalur kompetensi bagi setiap personel yang ada dalam Polda Jatim khususnya Satuan Brimob. Jalur kompetensi akan memberikan arah bagi personel Tamtama untuk mencapai kompetensi yang diinginkan.

Peningkatan kompetensi personel di Satuan Brimob Polda Jatim yang komprehensif akan mendorong peningkatan efektifitas pencapaian tujuan organisasi. AKP Munir selaku Kasubsidalops Satbrimob Polda Jatim mengatakan bahwa setiap personel di Satuan Brimob Polda Jatim yang menjabat atau menyandang pangkat tertentu harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Dasar pembinaan kompetensi yang komprehensif yaitu ditandai dengan terdapatnya prinsip akuntabilitas, keadilan, dan prestasi kerja. Pembinaan kompetensi yang mengedepankan prinsip-prinsip tersebut tentu saja akan mampu menumbuhkan motivasi kerja yang bagus karena setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berkompetensi dalam organisasi Polri sesuai dengan perencanaan kompetensi yang telah dirumuskan oleh

institusi. Peningkatan prestasi kerja yang diharapkan Polri tentu saja akan didorong oleh motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bharada Setyo Arif Yulianto yang bertugas di Detasemen Gegana yang mengatakan bahwa sebagian besar para Tamtama ingin mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi sehingga mereka akan memiliki kemampuan lebih dan sekaligus dapat meningkatkan motivasi kerja.

Di Polda Jatim, pembinaan kompetensi melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi Tamtama Brimob di Polda Jatim dilaksanakan sesuai petunjuk Mabes Polri. Kombes Pol Ihsan Amin, S.I.K., M.H selaku Karo SDM Polda Jatim, menjelaskan bahwa Tamtama Polri di Polda Jatim setelah direkrut akan dikirim dalam sebuah pendidikan pembentukan. Selanjutnya seluruh Tamtama diwajibkan untuk mengikuti pembekalan dan pengenalan fungsi kepolisian di Polda Jatim. Setelah itu, para Tamtama akan dikirim ke Satuan Brimob dan Direktorat Polair.

Dalam penyelenggaraan pembinaan kompetensi pada Biro SDM, kebijakan yang diterapkan Polda Jatim seharusnya bersumber dari kebijakan yang dibuat oleh Mabes Polri. Akan tetapi, Mabes Polri maupun Lemdiklat Polri belum membuat kebijakan baku yang mengatur tentang aturan main maupun persyaratan serta mekanisme dan prosedur yang harus dipenuhi oleh Tamtama agar dapat mengikuti pendidikan pengembangan.

Anggota Tamtama Brimob juga diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi Operator Jibom dan pendidikan dan pengembangan spesialisasi Pelopor, akan tetapi sampai saat ini belum ada personel Tamtama Brimob di Polda Jatim yang mengikutinya. Dimana baik di Polda Jatim maupun di Satuan Brimob Polda Jatim terkesan kurang memahami perihal persyaratan untuk mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi Brimob, khususnya jenjang kepangkatan apa saja yang memenuhi syarat tersebut. Dimana dari Biro SDM Polda Jatim maupun dari Satuan Brimob Polda Jatim mengatakan bahwa pendidikan dan pengembangan spesialisasi Tamtama Brimob tidak ada.

Dalam memberikan pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi anggota Tamtama di Polda Jatim, perlu dilakukan upaya identifikasi terhadap seluruh anggota Tamtama yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan personel dalam divisi di Polda Jatim. Pendidikan dan pengembangan spesialisasi di Polda Jatim dapat diketahui dari beberapa paparan atau penjelasan para nara sumber.

Selama ini proses pembinaan dan pendidikan anggota Tamtama di Brimob masih dianggap kurang dan hampir tidak ada. Karena kurangnya pelatihan dan pengembangan spesialisasi bagi anggota Tamtama Brimob, maka hal ini berpengaruh pada pengembangan kompetensinya, contohnya apabila ada penugasan yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu.

Hal tersebut di atas sangat berpengengaruh pada peningkatan mutu SDM yang berdampak pada peningkatan kompetensi mereka, karena mereka akan mengalami kendala dalam menjalankan tugas mereka sehingga sulit bagi pimpinan untuk melakukan penilaian kinerja.

Sesuai hasil wawancara baik dengan anggota maupun Kasat Brimob Polda Jatim, mereka semua mengharapkan adanya program khusus bagi anggota Tamtama Brimob untuk bisa mengikuti pelatihan dan pengembangan semacam pendidikan dan pengembangan spesialisasi maupun pendidikan kejuruan. Mereka ingin memiliki kesempatan yang sama dengan anggota Bintara.

Akibat minimnya pendidikan dan pengembangan spesialisasi terhadap Tamtama Satbrimob Polda Jatim, tentunya akan berpengaruh bagi peningkatan kompetensi Tamtama Brimob Polda Jatim sebagaimana hasil wawancara dengan Kasubagrenmin Satbrimob Polda Jatim AKP Sujari yang menyatakan bahwa anggota Tamtama kurang bisa memahami dan kurang mahir pada posisi yang diemban sekarang karena minimnya pendidikan dan pengembangan spesialisasi terhadap anggota Tamtama. Mereka mengharapkan kesempatan

yang sama seperti personel Perwira dan Bintara untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan. Selama ini sangat kurang kesempatan yang diberikan. Harapan mereka adalah semua anggota Tamtama disamaratakan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, pendidikan dan pengembangan spesialisasi, dan pendidikan kejuruan.

Sampai saat ini langkah – langkah yang dilakukan oleh Polda Jatim dan Satbrimob Polda Jatim adalah membuat pelatihan mandiri untuk mengatasi belum adanya Tamtama Brimob Polda Jatim yang mengikuti Pendidikan dan pengembangan spesialisasi.

Satuan Brimob Polda Jatim setiap tahunnya selalu mengirimkan personelnya untuk mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi maupun pelatihan mandiri. Hal ini karena adanya aturan atau petunjuk teknis dari Lembaga Pendidikan dan Latihan Polri maupun SDM dari Mabes Polri, sehingga Satuan Brimob Polda Jatim selalu mengirimkan personelnya. Akan tetapi sampai saat ini belum pernah ada pengawasan, evaluasi, dan penilaian yang dilakukan baik itu dari Lemdiklat, Mabes Polri, maupun dari Polda Jatim.

Penulis juga mencoba menggali dari informan lain yaitu Kasat Brimob Polda Jatim. Walaupun Satbrimob Polda Jatim sudah membuat program pelatihan secara mandiri, ditemukan fakta sampai dengan tahun 2018 personel Tamtama yang berjumlah 198 personel belum ada satupun yang mengikuti pelatihan atau pendidikan dan pengembangan spesialisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Langkah-langkah peningkatan kompetensi personel dalam jenjang kepangkatan Tamtama di Satuan Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi kemampuan Brimob tidak berjalan karena sampai saat ini belum ada personel Tamtama yang mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi Brimob yang diadakan oleh Pusat Pelatihan atau Lembaga Pendidikan Polri, padahal dalam pelaksanaan pemanggilan

pendidikan dan pengembangan spesialisasi dan regulasi pendidikan dan pengembangan spesialisasi untuk Tamtama sudah ada sebagai salah satu bagian peserta didik dalam pelatihan tertentu. Dalam pelaksanaan latihan internal juga demikian, dimana pelibatan unsur Tamtama dalam kegaiatan pelatihan tidak ada, dimana adanya kebijakan yang mengutamakan personel yang berpangkat Bintara. Sehingga perencanaan pendidikan dan pengembangan spesialisasi pada Brimob belum berjalan khususnya Tamtama Brimob Polda Jatim.

Kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kompetensi personel Tamtama Brimob di Satuan Brimob Polda Jatim melalui pendidikan dan pengembangan spesialisasi adalah kurangnya koordinasi antara Lemdiklat Polri dengan Polda Jatim maupun dengan Satuan Brimob Polda Jatim serta minimnya pemahaman unsur pimpinan yang ada di Polda Jatim maupun pada Satuan Brimob Polda Jatim tentang pelaksanaan latihan yang juga melibatkan Tamtama tidak hanya dari golongan Perwira atau Bintara saja namun juga golongan Tamtama Brimob. Hal tersebut terjadi karena adanya salah tafsir dari Biro SDM Polda Jatim yang menyatakan bahwa tidak adanya pendidikan dan pengembangan spesialisasi Tamtama, begitu juga dengan Bagrenmin Satbrimob Polda Jatim yang menyatakan bahwa program pendidikan Polri tidak disebutkan secara jelas untuk pendidikan dan pengembangan spesialisasi bagi anggota yang berpangkat Tamtama. Padahal sudah jelas aturan dan persyaratan tentang pendidikan dan pengembangan spesialisasi perihal pelibatan Tamtama Brimob. Kondisi ini berbeda dengan apa yang dilakukan oleh Satuan Brimob Polda lainnya dimana pelibatan unsur Tamtama dalam kegiatan pelatihan sudah dilakukan sejak lama, sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan latihan atau tertera dalam surat permintaan personel untuk mengiku latihan. Kendala lainnya yang ditemukan dari penelitian yang dilakukan adalah adanya pernyataan dukungan anggaran pelatihan selama ini DIPA latihan tidak ada, sehinga yang digunakan oleh Satuan Brimob Polda Jawa Timur adalah anggaran dukungan operasional (duk ops) untuk siaga.

Saran

1. Perlunya pelibatan unsur Tamtama yang lebih baik lagi dalam pelatihan yang dilaksanakan secara internal dan pelibatan dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan spesialisasi yang dilakukan oleh pusat pendidikan atau lembaga pendidikan Polri bagi anggota Tamtama Brimob yang berdinas di Satuan Brimob Polda Jawa Timur, untuk menambah pengetahuan dan peningkatan kompetensi guna meningkatkan profesionalisme dan kemudahan dalam pelaksanaan tugas dilapangan, serta memudahkan unsur pimpinan untuk melakukan evaluasi kerja, karena itu diharapkan dilakukan percencanaan tentang pelatihan yang akan dilakukan pada program kerja ditahun 2019 agar Tamtama Brimob di Polda Jatim dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pengembangan spesialisasi.
2. Agar dilakukan evalusasi dan koordinasi secara bersama-sama dimana Bagrenmin Satuan Brimob Polda Jatim mengirim surat kepada Kapolda Jatim u.p Karo SDM Polda Jatim perihal mekasnisme pelibatan unsur Tamtama dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan spesialisasi agar kedepan tidak terdapat kesalahan persepsi tentang bagaimana proses peningkatan kemampuan personel Tamtama yang harus dilakukan. Sehingga pemerataan kemampuan personel yang ada dalam semua jenjang kepangkatan dapat dilakukan secara maksimal, hal ini sangat penting karena unsur Tamtama juga merupakan unsur pelaksana tugas yang ada di Satuan Brimob Polda Jawa Timur yang tentunya hal ini juga sudah diakomodir dalam Perkap No 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri yang didalamnya mengatur tentang mekanisme pelibatan Tamtama dalam pelatihan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Budi, Amin, dkk. 2009. *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: UPI.

Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua puluh tiga. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermansyah, Tamim. 2002. *Diklat Sebagai Suatu Sistem*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Inga La Ode. 2016. *Pengembangan Kapasitas Kemampuan Anggota.* Palu Sulteng: Manajemen dan Bisnis Kreatif.

Karnama, Maman Mulya. 2016. *Pembinaan Kompetensi Perwira Suatu Tinjauan Jabatan Dalam Periode Pengembangan Kemampuan Dasar Kepolisian.* Bandung: e-Jurnal Katalogis.

Mangkunegara, A. A. Anwar. Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong. Lexy J. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi* (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).

Suparno. 2001. *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dan Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Cek ke 2 artikel PTIK

ORIGINALITY REPORT

18%	8%	0%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Binus University International Student Paper	12%
2	firman25.blogspot.com Internet Source	4%
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		