Ekonomika '45

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

PENINGKATAN KOMPETENSI TAMTAMA BRIMOB POLDA JATIM MELALUI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPESIALISASI
Bambang Wijaya, Oscarius Yudhi Ari Wijaya

THE MAKING OF ELECTRONIC ARCHIVES BASED ON MICROSOFT ACCESS AT DIII OFFICE ADMINISTRATION INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
Marya Mujayana, Ananda Cyndy Astanaria T.

PENENTUAN STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KERAJINAN PELEPAH PISANG DI KECAMATAN WRINGINANOM GRESIK
Andri Krisna Dianto

ETIKA SEKTOR PUBLIK DAN KEPATUHAN KONTRAK AUDIT DI INDONESIA
Nur Lailiyatul Inayah

FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN TAMU DALAM MENGINAP DI HOTEL BHINNEKA SURABAYA
Ramansyah Hidayat

PENGUATAN SISTEM PRESIDENSIIL MELALUI SISTEM PEMILU
Siti Ngaisah

REVEALING THE CONFORMITY PREPARATION FOR COOPERATIVE FINANCIAL REPORT OF SHARIA FINANCIAL SERVICES BASED ON PSAK SHARIA IN MUNICIPALITY AND BLITAR DISTRICT
Rumanintya Lisaria Putri

Jurnal Ekonomika '45 Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi	Volume 6	No. 2	Surabaya, Juni 2019	ISSN 2354-6581

FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS 45 SURABAYA

JURNAL EKONOMIKA '45
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
ISSN : 2354-6581, Juni 2019, Volume 6, Nomor 2, Hal. 125 - 179

Pelindung
Rektor Universitas 45 Surabaya

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 45 Surabaya

Pemimpin Redaksi
Achmad Daengs GS

Wakil
H. Mahjudin

Sekretaris
Harsono Teguh Santosa

Redaksi Pelaksana
Iskandar Effendi
Bambang Karnain P.
Annisa Rahmawati
Andi Farouq Hasan
Heri Toni Hendro Pranoto

Penyunting Bahasa
H. Sarbaini Kamil

Mitra Bestari
Prof. Dr. Hj. Djumilah Zain, MS (Universitas Brawijaya)
Dr. Thomas S. Kaihatu, MM (Universitas Ciputra)
Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA (UNTAG 1945 Surabaya)
Dr. Dra. Prijati, SE., MM (STIESIA Surabaya)
Dr. Dra. Lulus Margiati, MS (Universitas WR. Supratman Surabaya)
Dr. Ir. H. Indra Prasetyo, MM (Universitas Wijaya Putra Surabaya)
Dr. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, SE., MM (ASMI Surabaya)
Dr. Sahar, SE., MM (Universitas Islam Al Azhar Mataram)

Pelaksana Administrasi
Agus Sanjaya
Syaifurahman

JURNAL EKONOMIKA '45
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
ISSN : 2354-6581, Juni 2019, Volume 6, Nomor 2, Hal. 125 - 179

PENINGKATAN KOMPETENSI TAMTAMA BRIMOB POLDA JATIM MELALUI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPESIALISASI
Bambang Wijaya, Oscarius Yudhi Ari Wijaya 125 - 135

THE MAKING OF ELECTRONIC ARCHIVES BASED ON MICROSOFT ACCESS AT DIII OFFICE ADMINISTRATION INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
Marya Mujayana, Ananda Cyndy Astanaria T. 136 - 140

PENENTUAN STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KERAJINAN PELEPAH PISANG DI KECAMATAN WRINGINANOM GRESIK
Andri Krisna Dianto 141 - 146

ETIKA SEKTOR PUBLIK DAN KEPATUHAN KONTRAK AUDIT DI INDONESIA
Nur Lailiyatul Inayah 147 - 153

FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN TAMU DALAM MENGINAP DI HOTEL BHINNEKA SURABAYA
Ramansyah Hidayat 154 - 158

PENGUATAN SISTEM PRESIDENSIIL MELALUI SISTEM PEMILU
Siti Ngaisah 159 - 170

REVEALING THE CONFORMITY PREPARATION FOR COOPERATIVE FINANCIAL REPORT OF SHARIA FINANCIAL SERVICES BASED ON PSAK SHARIA IN MUNICIPALITY AND BLITAR DISTRICT
Rumanintya Lisaria Putri 171-179 171 - 179

PENINGKATAN KOMPETENSI TAMTAMA BRIMOB POLDA JATIM MELALUI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPESIALISASI

Bambang Wijaya[1)], Oscarius Yudhi Ari Wijaya[2)]

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian Jakarta (STIK-PTIK)[1)],
Akademi Sekretari dan Manajemen Indonesia (ASMI) Surabaya[2]
email : [1)]ba.wi757575@gmail.com, [2)]artaprima@gmail.com

(Submit : 24 Maret 2019, Revised : 24 April 2019, Accepted : 18 Mei 2019)

Abstract The reasons behind the author writing this Thesis with the Title "Competency Improvement for Enlisted Mobile Brigade of East Java Regional Police through Education and Specialization Training" are because the Enlisted Mobile Brigade of East Java Regional Police still lacks the understanding, lacks the competency for the position assigned now as well as the author's curiosity to know how far the competency improved when the members of the Enlisted Mobile Brigade while in service. This Qualitative Research tries to describe and identify the steps and factors that are the hurdles in improving competency for Enlisted Mobile Brigade of East Java Regional Police through education and specialized training. The research is done by doing observation, interview, literature study from the human resources bureau of East Java Regional Police, the leadership element and staff in the Mobile Brigade Unit who have the authority related to education and personnel training of the enlisted as well as several enlisted personnel from the East Java Regional Police Mobile Brigade. The Enlisted Mobile Brigade of East Java Regional Police Competency Improvement apparently is stagnant. The result was obtained from observation, interview as well as literature study with informants saying that they only serve as the policy executor with limited processes. The Enlisted personnel in the Mobile Brigade Unit have not done the education and training yet. The factors causing the hurdles are there exists policy from the authorized official in determining which personnel can participate in education and training as well as the lack of budget. As a result of this research findings, the author concludes that the Competency Improvement of Enlisted Mobile Brigade of East Java Regional Police through education and specialized training is not happening because until now there is still no Enlisted personnel attend the education and training, due to the lack of understanding from the officials who have authority to execute the education and training, especially related to the involvement of the enlisted personnel. Hence, the author suggests that the Enlisted personnel to be involved in the education and training processes at the Mobile Brigade Unit and to do evaluation and coordination between the Human Resources Bureau of East Java Regional Police with the authorized officials in the Mobile Brigade Unit relating to the involvement of the enlisted personnel to attend the education and training.

Keywords : Competency, Enlisted Mobile Brigade, Education and Training

---

I. PENDAHULUAN

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

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 13 menyebutkan bahwa Polri merupakan alat Negara yang berperan dan memiliki tugas pokok dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan 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 kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter milik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Korps Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terrorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD).

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam perkembangan suatu lembaga, organisasi atau institusi. Pengelolahan sumber daya manusia adalah yang berfokus pada pengelolaan manusia untuk mencapai suatu tujuan. Konsep manajemen sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan antara peranan sumber daya (tenaga kerja) secara individu terhadap tercapainya tujuan (*goal*) bersama organisasi. Hal ini juga berkenaan dengan hubungan antara pekerja, organisasi dan masyarakat.

Eksistensi organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang kompetitif di dalamnya. Setiap organisasi / institusi dibentuk untuk tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan manusia sebagai salah satu alatnya. Ada pendapat lain yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, dan kesejahteraan juga keselamatan serta kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

Polri sebagai organisasi publik juga dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan harapan masyarakat sehingga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang mampu bersaing (kompetitif). Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang kompetitif maka perlu diatur adanya pengembangan kompetensi secara komprehensif dalam organisasi Polri.

Pembinaan atau pengembangan kompetensi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini merujuk pada definisi manajemen sumber daya manusia yang disampaikan oleh Handoko (2002:3) yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan, sumber daya manusia untuk

mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pembinaan kompetensi personel bertujuan dalam rangka menyiapkan anggota untuk pelaksanaan tugas tertentu dalam organisasi Polri.

Pembinaan kompetensi personel Polri yang komprehensif akan mendorong peningkatan efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena setiap personel Polri yang menduduki jabatan atau pangkat tertentu memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya tersebut sehingga mampu melaksanan tugas dan perannya dengan baik. Kondisi sebaliknya akan terjadi ketika sistem pembinaan kompetensi yang tidak komprehensif akan berdampak pada munculnya 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 personel Polri secara umum terbagi menjadi 4 (empat) yaitu Akademi Kepolisian, Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana, Bintara dan Tamtama. Keempat jenis penerimaan tersebut memiliki tujuan yang berbeda untuk menduduki jabatan struktural maupun fungsional yang ada di organisasi Polri. Setelah dilaksanakan pendidikan pembentukan, maka diadakan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan kompetensi serta memberikan pengalaman tugas untuk menyiapkan personel Polri dalam rangka melaksanakan tugas sesuai kompetensi yang ada.

Kebutuhan organisasi Polri untuk jumlah anggota sangat diperlukan terutama di bagian personel pelaksana yang berperan sebagai ujung tombak di lapangan, seperti Tamtama. Polri mempunyai tanggung jawab untuk melakukan perekrutan Tamtama dan meningkatkan kualitasnya, melalui pendidikan, pelatihan. Kebutuhan organisasi Polri yang semakin kompleks maka yang direkrut harus memiliki kemampuan yang bisa memenuhi standar yang sudah ada, sekaligus memiliki keterampilan umum yang dibutuhkan untuk menghadapi dan mencegah terjadi gangguan keamanan dan tingkat kejahatan masa depan.

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, kemampuan, pengetahuan dan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas 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 sesuai dengan harapan pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi persoalan 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 ?

II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Teori manajemen menurut Sedarmayanti (2017) mengenai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Pengadaan merupakan kegiatan memperoleh SDM yang tepat dari sisi kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, seleksi SDM, penempatan dan orientasi. Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan 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/balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan.

Walau perusahaan telah memperoleh karyawan, melatih dan mengembangkan dan memberi balas jasa adil/layak, tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah sulit, yaitu pengintegrasian karyawan. Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil bahan keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntunan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

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 social tenaga kerja.

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun. Proses hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan/keinginan perusahaan.

Kompetensi adalah 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 sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Poerwadarminta (1993), kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Menurut Suparno (2001), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Pendapat lain yaitu menurut Van Looy, Van Dierdonck, and Gemmel (1998) yang menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa. Karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku dan berpikir.

Lima karakteristik kompetensi menurut Spencer antara lain *motives. Motives* sdalah sesuatu dimana sesorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa *motives* adalah “drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others“.

Karakteristik yan kedua adalah *traits* yang merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan dan sebagainya.

Karakteristik ketiga adalah konsep diri yang merupakan sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Karakteristik keempat yaitu *knowledge* yang merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah sesorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

Karakteristik yang terakhir adalah *skills* yang merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia 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 rasional dan terukur untuk pertimbangan pengambilan keputusan bidang SDM antara lain evaluasi kesiapan personil dalam penempatan pada jabatan berbeda.

Perencanan SDM sangat berkaitan dengan pengembangan Kompetensi personel Polri dalam pelaksanaan tugasnya, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi (Zwell, 2000) adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi

Pengertian pengembangan kompetensi adalah proses mengidentifikasi potensi kompetensi pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan kompetensi dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan jika evaluasi tersebut tidak maksimal hasilnya 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.

Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Zuhroh, Yunita, 2018)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis ataupun lisan dari informan atau narasumber yang diamati. Dalam hal ini penelitian deskriptif menekankan pada data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu narasumber yang digunakan sebagai informan adalah seseorang yang dengan sengaja dipilih oleh peneliti karena

memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sesuai subjek penelitian.

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

Metode yang kedua adalah wawancara mendalam. Dalam melakukan wawancara, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan, dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Oleh karena itu jenis jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk kedalam jenis wawancara terstruktur. Narasumber dari penelitian ini adalah 12 (dua belas) narasumber yang terdiri dari Karo SDM Polda Jatim, Kasat Brimob Polda Jatim, Kabag Dalpers Polda Jatim, Kasubbag Seleksi Polda Jatim, Kasubag Renmin Satuan Brimob Polda Jatim, Kasubdidalops Satuan Brimob Polda Jatim, Paur Renmin Satuan Brimob Polda Jatim, Operator Latihan Satuan Brimob Polda Jatim, Kaur Dikbangspes Lemdiklat Polri, dan Anggota Tamtama Brimob Polda Jatim.

Metode ketiga dalam pengumpulan data penelitian yaitu studi literatur terhadap aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang menjadi dasar dari pengembangan kompetensi Tamtama di Polri juga perlu dikaji. Adapun publiksi media massa *online* maupun *offline* juga dipelajari dalam memberikan gambaran tentang proses pelatihan dan pengembangan untuk Tamtama, khususnya di area Polda Jawa Timur.

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja *(purposive)*, yang dilakukan di area wilayah Jawa Timur. Untuk proses observasi khususnya dalam proses pelatihan dan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) anggota Tamtama Brimob Polri, lokasi yang ditentukan adalah 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 yang dilakukan untuk mengidentifikasi pemahaman tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk dilibatkan dalam proses pengembangan Kompetensi anggota Tamtama, khususnya di Polda Jatim. Setelah mendapatkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu melalui observasi, wawancara, dan studi literatur.

Peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan pada saat wawancara berlangsung. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga data yang diinginkan bisa didapatkan dengan baik. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu antara lain reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IV. TEMUAN PENELITIAN

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

Dalam usaha peningkatan SDM 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.

Tentu saja harus disadari bahwa manusia bukanlah merupakan sasaran yang satu-satunya diperlukan, manusia bisa lelah, sakit, lalai, bosan, marah dan sebagainya. Untuk menjauhi hal-hal tersebut dan untuk memberikan kepuasan yakni sebagai imbalan jasa terhadap jerih payahnya maka kepada manusia perlu diberi perangsang dan salah satu perangsang yang sangat baik adalah berupa uang (money).

Di samping itu pula uang bisa membiayai pembiayaan sesuatu usaha kerja sama apa ia sebagai jawatan pemerintah atau yayasan maupun badan perusahaan. Jadi uang diperlukan setiap kegiatan untuk mencapai tujuannya. Makin baik keuangan dari suatu usaha kerja sama maka semakin stabil pula kedudukan manajemen dalam usaha kerja sama itu menghadapi berbagai kesulitan dan rintangan dalam menyelenggarakan segala tugas kewajiban dalam usaha kerja sama tersebut.

Uang juga merupakan sarana yang penting bagi pelaksanaan manajemen dengan setepat-tepatnya, hanya saja perlu pula diingat bahwa walaupun uang itu banyak, tetapi tetap sarana (*tools*) yang paling menentukan dalam manajemen adalah manusianya.

Dalam perusahaan maupun pemerintah, mesin-mesin sangat diperlukan. Di muka telah disinggung bahwa manusia bisa lelah, sakit atau lalai, padahal faktor manusia merupakan sarana terpenting dalam manajemen. Berhubungan dengan itu agar manusia tidak terlalu lelah hingga jatuh sakit atau lalai, maka dengan demikian terutama dalam menghemat tenaga kerja dan energi manusia diperlukan mesin-mesin utamanya sekali dalam pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berisiko tinggi dapat diambil alih oleh tenaga-tenaga mesin. Begitupun mengenai hal-hal yang memerlukan perbanyakan yang sama umpamanya surat-surat yang mempunyai tembusan/harus disebar luaskan, tanpa mesin ketik atau stensil atau foto copy maka memerlukan tenaga, waktu yang cukup banyak untuk menulisnya secara berulang-ulang sehingga proses manajemen itu mengalami keterlambatan.

Dengan demikian masalah mesin merupakan pula sarana manajemen yang sangat diperlukan, walaupun di dunia modern sekarang ini ditemukan mesin-mesin yang serba canggih mengakibatkan banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau mata pencaharian. Tetapi manusia sudah menyadari pula kegunaan mesin-mesin yang membawa kepada kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga memberikan juga keuntungan-keuntungan yang banyak terhadap kerja itu sendiri dan kepada masyarakat secara keseluruhan pada umumnya.

Perlu diingat pula bahwa menggunakan mesin tergantung kepada manusia, bukan

manusia yang tergantung kepada mesin. Bahkan mesin itu sendiri tidak akan ada kalau tidak ada manusia yang menemukannya. Mesin itu dibuat justru untuk memperlancar / mempermudah tujuan manusia. Jadi hanya merupakan suatu metode untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan. 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 didalamnya. Masing-masing jabatan dalam organisasi Polri membutuhkan kompetensi yang berbeda khususnya terkait pengetahuan, ketrampilan 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 memiliki tanggung jawab untuk mensinkronkan antara keinginan personel dalam mencapai kompetensi dan tujuan organisasi. Kondisi 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 menduduki jabatan atau pangkat tertentu memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan atau pangkat tersebut sehingga mampu melaksanan tugas dan perannya dengan baik.

Dasar pembinaan kompetensi yang komprehensif adalah adanya prinsip keadilan, akuntabilitas dan prestasi kinerja. Pembinaan Kompetensi yang berdasarkan prinsip-prinsip tersebut akan meningkatkan motivasi kinerja karena setiap orang memiliki kesempatan yang sama dalam meniti kompetensi dalam organisasi Polri sesuai dengan perencanaan kompetensi yang telah dirumuskan oleh organisasi. Motivasi kinerja akan mendorong peningkatan prestasi kinerja sesuai sesuai dengan harapan organisasi Polri. 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. Karo SDM Polda Jatim, Kombes Pol Ihsan Amin, S.I.K., M.H mengatakan bahwa untuk Tamtama Polri di Polda Jatim setelah perekrutan kemudian dikirim melaksanakan pendidikan pembentukan. Setelah selesai pendidikan pembentukan seluruh Tamtama melaksanakan pembekalan dan pengenalan fungsi kepolisian di Polda Jatim. Kemudian setelah itu dikirim ke Satuan Brimob dan Direktorat Polair.

Dalam penyelenggaraan pembinaan kompetensi pada Biro SDM Polda Jatim mengikuti kebijakan dari Mabes Polri. Mabes

Polri maupun Lemdiklat Polri belum membuat kebijakan yang berisikan tentang aturan maupun persyaratan dan kriteria serta mekanisme dan prosedur yang harus dipenuhi oleh Tamtama untuk 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, dilakukan usaha untuk mengidentifikasi 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.

V. 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 mengikuti 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.

VI. DAFTAR PUSTAKA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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