

ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN PADA SATUAN POLRES FAKFAK

SULISTIYONO, WERON MURARY, DAYEN BAHU
Fakultas Hukum Universitas Kristen Papua

Abstrak: Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, keberhasilan Polri sebagai organisasi Publik yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusianya. Polri merupakan unsur pembantu Pimpinan yang bertugas melakukan pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu menyediakan sumber daya manusia Polri yang berkualitas dan mencukupi secara kuantitas. Terkait dengan pembinaan sumber daya manusia Polri, dalam Pasal 21 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002, disebutkan bahwa Pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional sangat penting di Polres Fakfak, karena mereka merupakan ujung tombak dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah tersebut.

Penelitian dalam permasalahan ini menggunakan penelitian yuridis normatif, untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Data primer, merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang berarti mempunyai otoritas atau dapat diartikan sebagai bahan hukum yang digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini, kemudian penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan wawancara terstruktur yakni disusun secara rinci agar tidak ada hal-hal yang terlewat pada saat melakukan wawancara kepada responden, analisis data untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Dari hasil penelitian, yang ditemukan kebutuhan sumber daya manusia di Polres Fakfak, diperlukan strategi yang komprehensif dan efektif, langkah penting dalam rekrutmen dan seleksi berkualitas meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, promosi lowongan kerja yang menarik, proses seleksi yang ketat, uji kompetensi, penilaian integritas dan moralitas, pelatihan serta orientasi, dan monitoring serta evaluasi kinerja pegawai baru, dengan penerapan strategi ini, Polres Fakfak dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan siap untuk menjalankan tugas dengan baik. Kekurangan jumlah personel menyebabkan peningkatan beban kerja, respons yang lambat, pengawasan yang kurang efektif, dan keterbatasan dalam penegakan hukum. Terbatasnya infrastruktur, anggaran, dan peralatan teknis mempengaruhi operasional sehari-hari dan efektivitas dalam penegakan hukum. Perubahan nilai dan norma, urbanisasi, teknologi, dan perbedaan generasi menuntut penyesuaian dalam pendekatan dan kebijakan kepolisian. Proses pengangkatan dan promosi harus didasarkan pada kualifikasi, kinerja, pelatihan, dan evaluasi berkala, serta dilakukan dengan adil dan transparan.

Kata Kunci: Kebutuhan, SDM, Kepolisian, Polres Fakfak

Abstract: Human resources play an important role in their success in achieving the goals that have been set, the success of the National Police as a public organization that prioritizes service to the community in achieving its goals is highly dependent on the availability and quality of its human resources. The National Police is an auxiliary element of the Leadership who is in charge of managing human resources so that it is able to provide quality and sufficient human resources for the National Police. Regarding the development of human resources of the National Police, in Article 21 paragraph 2 of Law Number 2 of 2002, it is stated that the development of members of the National Police of the Republic of Indonesia includes the provision, education, use, maintenance and termination of service. Competent and professional human resources are very important at the Fakfak Police, because they are the spearhead in maintaining order and security in the area.

Research in this problem uses normative juridical research, to find legal rules, legal principles, and legal doctrines to answer the legal issues faced. Primary data, is an authoritative legal material which means it has authority or can be interpreted as legal material used as the main source in this study, then the author conducts this research using structured interviews, which are arranged in detail so that nothing is missed when interviewing respondents, data analysis to process data into information so that the characteristics of the data can be understood and useful for problem solving, especially problems related to research.

From the results of the research, it was found that the need for human resources at the Fakfak Police is needed a comprehensive and effective strategy, important steps in recruitment and quality selection include planning for labor needs, promotion of attractive job vacancies, strict selection process, competency tests, integrity and morality assessments, training and orientation, and monitoring and evaluation of the performance of new employees, with the implementation of this strategy, The Fakfak Police can ensure that they get human resources who are competent, have integrity, and are ready to carry out their duties well. Shortages of personnel lead to increased workloads, slow responses, less effective oversight, and limitations in law enforcement. Limited infrastructure, budget, and technical equipment affect day-to-day operations and effectiveness in law enforcement. Changing values and norms, urbanization, technology, and generational differences demand adjustments in police approaches and policies. The appointment and promotion process must be based on qualifications, performance, training, and periodic evaluations, and be conducted fairly and transparently.

Keywords: Needs, Human Resources, Police, Fakfak Police

A. Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) yang kondusif dan dinamis, membutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional, bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia Polri adalah untuk mewujudkan Polri profesional, modern, dan terpercaya (Promoter). Kinerja Polri profesional merupakan kebutuhan untuk menghadapi tuntutan masyarakat terhadap tugas Polri yang semakin tinggi kompleksitas masalahnya. Hal di atas sejalan dengan tugas utama Polri untuk memelihara Kamtibmas, melayani, mengayomi, melindungi, dan menegakkan hukum.¹⁸

Hukum merupakan suatu aturan yang dibuat untuk dipatuhi dan dijadikan acuan dalam segala bidang maupun kegiatan, salah satunya dalam manajemen sumber daya manusia. Maksud manajemen sumber daya manusia disini adalah pihak kepolisian. Tentunya dalam bekerja seorang kepolisian memerlukan kepastian hukum dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena apabila tidak ada kepastian hukum yang jelas, seseorang polisi akan bertindak sewenang-wenang.¹⁹

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan seluruh organisasi. Keberhasilan Polri sebagai organisasi Publik yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusianya. Sesuai dengan hakekat tugas Polri sebagai pelindung dan pelayan masyarakat (*to protect and to serve*) maka dalam beberapa kegiatan kepolisian, peran sumber daya manusia Polri tidak dapat digantikan oleh teknologi sehebat apapun.

Berbicara mengenai kompetensi dari Polri, maka tidak terlepas dari bagaimana Polri mengelola sumber daya manusia yang merupakan tanggung jawab dari Sumber Daya Manusia Polri. Kompetensi dan tingkat kesejahteraan yang kurang memadai akan mendorong personel

¹⁸ Johan Widodo, Upaya Kepolisian Dalam Menanggulangi Tindak Pidana Pembegalan Di Wilayah Kota Pasuruan. Jurnal Magister Ilmu Hukum 'Dekrit' issn: 1978-6336 | Vol. 12 No. 1 2022.

¹⁹ Delia Amanda Iroth, Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Crimen Vol. Vi, No. 2 Mar-Apr 2017.

Polri untuk bertindak koruptif, sehingga kedua hal ini perlu untuk ditingkatkan secara serentak. Pentingnya peningkatan kedua hal tersebut sejalan dengan Program Prioritas Pimpinan Polri Transformasi Menuju Polri yang Presisi (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan) yang dilaksanakan pada 4 (empat) bidang, yaitu transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan.

Keempat transformasi tersebut melahirkan serangkaian Program Prioritas. Transformasi Organisasi diuraikan ke dalam 4 (empat) program, yaitu Penataan Kelembagaan; Perubahan Sistem dan Metode Organisasi; Menjadikan SDM Polri yang Unggul di era Police 4.0; dan Perubahan Teknologi Kepolisian Modern.

Program menjadikan sumber daya manusia Polri yang unggul di era Police 4.0 diwujudkan dengan 5 (lima) kegiatan yaitu peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia Polri menuju era Police 4.0, peningkatan sistem manajemen karir berbasis kinerja, perluasan kerjasama pendidikan di dalam dan di luar negeri, pengelolaan sumber daya manusia unggul yang humanis dan peningkatan kesejahteraan pegawai negeri.

1. Peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia Polri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 10 (sepuluh) aksi, yaitu:
 - a. rekrutmen Polri berdasarkan kebutuhan organisasi berbasis teknologi informasi;
 - b. pemantapan program rekrutmen proaktif dalam proses rekrutmen Polri meliputi tindakan penguatan (*affirmative action*), penghargaan, dan pencarian bakat (*talent scouting*);
 - c. mengalokasikan rekrutmen ASN Polri yang mengakomodir kelompok berkebutuhan khusus sesuai dengan kebutuhan;
 - d. peningkatan kemampuan sumber daya manusia Polri dalam penguasaan teknologi informasi;
 - e. rekrutmen Tenaga Ahli dengan perjanjian kerja dalam rangka mendukung perubahan dalam level eselon tertentu sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan;
 - f. penataan kurikulum pada pendidikan pembentukan, pengembangan spesialisasi, dan pengembangan umum;
 - g. meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan menuju pendidikan berkelas dunia (*world class standard*);
 - h. pemenuhan jumlah personel Polri sesuai kebutuhan prioritas berdasarkan demografi dan karakteristik kerawanan daerah (daerah konflik), Densus 88 AT, dll;
 - i. peningkatan keterampilan (*skill*) Bhabinkamtibmas dalam berkomunikasi dan pemanfaatan teknologi;
 - j. memenuhi satu desa/kelurahan, satu Bhabinkamtibmas secara bertahap dan menyelenggarakan pendidikan SIP khusus Bhabinkamtibmas.
2. Peningkatan sistem manajemen karir berbasis kinerja yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 6 (enam) aksi, yaitu:
 - a. menerapkan *Merit System* dalam manajemen pembinaan karier dalam rangka memberikan kesempatan yang sama untuk berkarya;
 - b. memberikan kesempatan dan ruang yang lebih luas kepada Polwan untuk menjadi pimpinan dan di bidang operasional;
 - c. memberlakukan kredit/poin dalam penilaian kinerja berdasarkan spesifikasi penugasan dan wilayah;
 - d. menyiapkan Pimpinan Polri yang dapat menjadi teladan, melayani, dan transformatif pada semua tingkatan;
 - e. menyempurnakan program manajemen talenta dalam rangka menjadikan sumber daya manusia Polri yang memiliki spesialisasi; dan meningkatkan sistem reward and punishment terhadap kualifikasi personel Polri yang mampu mengaktualisasi diri lebih baik dalam keilmuan dan kehidupan bermasyarakat.
3. Perluasan kerja sama pendidikan di dalam dan luar negeri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 2 (dua) aksi, yaitu:
 - a. meningkatkan kerja sama di dalam dan luar negeri pada pendidikan dan pelatihan anggota Polri; dan

- b. bekerja sama dengan kementerian dan lembaga serta Masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkontribusi pada lembaga pendidikan dan pelatihan Polri.
4. Pengelolaan sumber daya manusia yang humanis yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 3 (tiga) aksi, yaitu:
 - a. internalisasi nilai-nilai etika dalam membangun kultur Polri yang melayani dan dekat dengan masyarakat;
 - b. mengembangkan hubungan kerja atasan dan bawahan yang berorientasi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya; dan
 - c. percepatan pembentukan mental dan karakter personel Polri yang berbudaya dan menghormati Hak Asasi Manusia.
 5. Peningkatan kesejahteraan pegawai Polri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 4 (empat) aksi, yaitu:
 - a. meningkatkan kesejahteraan anggota melalui kerja sama dengan Kementerian/Lembaga dalam rangka pemenuhan kebutuhan perumahan bagi anggota secara bertahap (Asabri, Kementerian PUPR);
 - b. tata kelola anggaran diarahkan untuk mendukung kesejahteraan (kesehatan, dll);
 - c. pemenuhan kesejahteraan personel Polri dan masyarakat melalui peningkatan pelayanan bidang kesehatan di Rumah Sakit Polri; dan akselerasi pemenuhan hak pelayanan kesejahteraan pegawai pada Polri.

Sumber daya manusia Polri merupakan unsur pembantu Pimpinan yang bertugas melakukan pengelolaan sumber daya manusia Polri sehingga mampu menyediakan sumber daya manusia Polri yang berkualitas dan mencukupi secara kuantitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia Polri sebagai pelaksana Program Profesionalisme sumber daya manusia Polri terus melakukan langkah-langkah inovatif dan kreatif dalam rangka pembenahan sumber daya manusia Polri dalam seluruh siklus pembinaan sumber daya manusia. Terkait dengan pembinaan sumber daya manusia Polri, dalam penjelasan Pasal 21 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002, disebutkan bahwa “Pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas”. Oleh karenanya pembenahan sumber daya manusia Polri dilakukan secara berkelanjutan terhadap seluruh sub sistem dari siklus pembinaan sumber daya manusia agar mampu menyediakan sumber daya manusia Polri yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan seluruh satuan kerja Polri.

Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional sangat penting di Polres Fakfak, karena mereka merupakan ujung tombak dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah tersebut. Hasil wawancara di Polres Fakfak, bahwa beberapa alasan mengapa sumber daya manusia kepolisian sangat penting di Polres Fakfak, yaitu:

1. Penegakan hukum. Sumber daya manusia yang berkualitas memastikan penegakan hukum yang efektif dan adil. Polisi yang terlatih dapat menangani berbagai situasi kriminal dengan profesionalisme dan sesuai prosedur.
2. Pelayanan masyarakat. Polisi yang kompeten dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, seperti respon cepat terhadap panggilan darurat, bantuan hukum, dan mediasi konflik.
3. Pencegahan kejahatan. Sumber daya manusia yang baik dapat merencanakan dan menjalankan strategi pencegahan kejahatan yang efektif, seperti patroli rutin, edukasi masyarakat tentang keselamatan, dan program-program pencegahan kejahatan.
4. Kredibilitas dan kepercayaan publik. Polisi yang profesional dan bertanggung jawab akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, yang penting untuk kerjasama antara polisi dan warga dalam menjaga keamanan.
5. Pengelolaan krisis. Dalam situasi darurat atau krisis, seperti bencana alam atau kerusuhan, sumber daya manusia yang terlatih dan siap siaga sangat krusial dalam mengelola dan menanggulangi situasi tersebut dengan cepat dan efektif.

6. Pembinaan dan pengembangan. Polisi yang memiliki sumber daya manusia yang baik juga dapat menjadi mentor dan pelatih bagi generasi penerus, memastikan kontinuitas kualitas kepolisian di masa depan.

7. Integritas dan etika. Sumber daya manusia yang berintegritas tinggi dan memahami etika profesional akan mengurangi risiko penyalahgunaan kekuasaan dan korupsi, sehingga memperkuat kedudukan hukum dan keadilan di masyarakat.

Untuk mencapai hal ini, Polres Fakfak perlu fokus pada rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karir bagi anggotanya. Dengan begitu, Polres Fakfak dapat memastikan bahwa mereka selalu siap untuk memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab mereka dengan kompetensi dan integritas yang tinggi.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam meneliti permasalahan pada penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif.²⁰ Penelitian normatif tidak perlu dimulai dengan hipotesis, oleh karenanya istilah variabel bebas dan variabel terikat tidak dikenal di dalam penelitian normatif.²¹ Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dikarenakan peneliti akan melakukan pemahaman tentang analisis perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kepolisian pada satuan Polres Fakfak.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum yuridis normative berdasarkan pada sumber data primer, sekunder, dan tersier:²²

1. Data Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif yang berarti mempunyai otoritas atau dapat diartikan sebagai bahan hukum yang digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:²³

a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia

b. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian.

2. Data Sekunder, yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu berupa literatur literatur/buku-buku yang terkait dengan kebutuhan sumber daya manusia kepolisian di Polres Fakfak, serta doktrin-doktrin yang merupakan hasil karya dari kalangan hukum, makalah, ditambah dengan peraturan hukum.

3. Data Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan yang penting terkait dengan bahan hukum primer dan sekunder.²⁴

Peneliti melakukan pengumpulan bahan penelitian menggunakan bahan-bahan kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, jurnal, literatur, serta karya tulis yang berhubungan dengan materi penelitian.²⁵ Sehingga akan diperoleh data yang nantinya akan dipergunakan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.²⁶ Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dilakukan dengan cara menelusuri peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka yang kemudian ditulis secara deskriptif.

²⁰ Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. Jurnal Gema Keadilan, Volume 7 Edisi I, Juni 2020

²¹ I Gusti Ketut Ariawan, Metode Penelitian Hukum Normatif, Kertha Widya Jurnal Hukum Vol. 1 No. 1 Desember 2019.

²² Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2006). 2009

²³ Ahmad Rosidi, M. Zainuddin, Ismi Arifiana. Metode Dalam Penelitian Hukum Normatif Dan Sosiologis (Field Research), Journal Law and Government, Vol. 2, No. 1, Februari 2024. 46-58

²⁴ Muhammad Hendri Yanova, Parman Komarudin, Hendra Hadi, Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum Dengan Metode Penelitian Normatif Dan Empiris. Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat. Vol 8 No 2, September 2023.

²⁵ Widayati, *Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan*. Jurnal Hukum Unissula, Volume 36 No. 2, September, 2023. 56

²⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), 75.

C. Hasil dan Pembahasan

1.Strategi Yang Dapat Diterapkan Untuk Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Polres Fakfak

Organisasi yang bergerak di sektor publik dapat dipahami sebagai organisasi-organisasi yang dimiliki oleh pemerintah, dibiayai oleh pemerintah atau memiliki stakeholder utamanya merupakan otoritas yang bernuansa politik.²⁷ Sektor publik di Indonesia itu sendiri pada tahun 2018 telah mempekerjakan 4.351.490 orang sebagai Aparatur Sipil Negara, 23 975.750 orang sebagai anggota Tentara Nasional Indonesia, dan 443.379 orang sebagai anggota Polri.²⁸ Sektor publik memiliki kekhasan yakni produk yang mereka berikan adalah merupakan pelayanan terhadap masyarakat luas dan dapat mempengaruhi kehidupan mereka. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, dengan perubahan tuntutan dari Masyarakat kepada organisasi sektor publik terkait dengan kualitas pelayanan publik, maka organisasi publik di Indonesia perlu membenahi kualitas dari Sumber Daya Manusia, termasuk Polri.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai lembaga penegak hukum di Indonesia, salah satu faktor yang mempengaruhi objektivitas dari proses penegakan hukum tidak lain tidak bukan adalah sang penegak hukum itu sendiri.²⁹ Dalam proses penegakan hukum, kompetensi dari Polri merupakan suatu hal yang mendasar dalam upaya mewujudkan penegakan hukum yang berpegang teguh pada kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Pembicaraan mengenai kompetensi dari Polri maka tidak terlepas dari bagaimana Polri mengelola Sumber Daya Manusia yang merupakan tanggung jawab dari Sumber Daya Manusia Polri. Kompetensi dan tingkat kesejahteraan yang kurang memadai akan mendorong personel Polri untuk bertindak koruptif, sehingga kedua hal ini perlu untuk ditingkatkan secara serentak.³⁰

Selain dua program prioritas tersebut, terdapat program prioritas lainnya di Polres Fakfak, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia di Polres Fakfak:³¹

a.Rekrutmen yang Transparan

Pada waktu wawancara hasil yang diuraikan penulis, harus dibuat pengumuman lowongan pekerjaan yang rinci dan lengkap melalui berbagai saluran komunikasi seperti website resmi Polres Fakfak, media sosial, dan papan pengumuman di kantor polisi, informasikan persyaratan, tanggung jawab, dan tahapan seleksi secara jelas. Jelaskan prosedur seleksi kepada calon pegawai, termasuk tahapan-tahapan yang akan dilalui seperti tes tertulis, wawancara, dan uji keterampilan. Pastikan semua tahapan ini diikuti dengan konsisten. Gunakan kriteria penilaian yang objektif dan berbasis pada kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar. Hindari penilaian yang bersifat subjektif atau berdasarkan preferensi pribadi. Bentuk panel seleksi yang terdiri dari anggota dengan berbagai latar belakang dan keahlian untuk menghindari bias dalam penilaian. Pastikan panel tersebut memiliki integritas dan objektivitas. Kemudian berikan umpan balik yang konstruktif kepada calon pegawai yang tidak lolos seleksi. Hal ini dapat membantu mereka memahami kekurangan dan memperbaikinya di masa depan. Lakukan audit dan evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen untuk memastikan transparansi dan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Polres Fakfak dapat memastikan proses rekrutmen yang transparan dan adil, sehingga dapat mendapatkan calon pegawai yang

²⁷ Hal G. Rainey, *Understanding and Managing Public Organisations*, (San Fransisco: John Wiley & Sons, 2009). 87

²⁸ Lokadata, Jumlah TNI dan Polri 2016-2018, <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/chart-title-1553852298>, diakses pada tanggal 11 Februari 2025

²⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press, 1983). 152

³⁰ Kabib Nawasi, "Progresivitas Polisi Menuju Polisi Profesional", dalam *Jurnal Ilmu Hukum Inovatif*, Vol. 2, No. 6. 2019.

³¹ Sumber Data, Wawancara Bapak Wisran Litolily, S.H, M.H Kabag SDM Polres Fakfak, Tanggal 10 Februari 2025.

berkualitas serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses rekrutmen tersebut.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Pembinaan karir adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi serta profesionalisme pegawai agar mereka dapat mencapai potensi maksimal dalam karir mereka. Lakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai. Hal ini membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan menetapkan rencana pengembangan individu. Sediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi pegawai. Fokus pada keterampilan teknis, kepemimpinan, dan kemampuan interpersonal. Buat rencana karir individual bagi setiap pegawai yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Implementasikan program mentoring dan coaching untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan mereka dan memberikan bimbingan dalam mencapai tujuan karir. Terapkan kebijakan promosi dan rotasi jabatan yang transparan dan berbasis pada kompetensi dan kinerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri dalam berbagai posisi dan tanggung jawab. Dorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal dengan menyediakan beasiswa atau dukungan finansial bagi mereka yang ingin menempuh pendidikan lanjutan. Berikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi dalam mencapai tujuan karir mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Lakukan monitoring dan evaluasi terhadap program pembinaan karir untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Polres Fakfak dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir pegawai dan meningkatkan kinerja serta profesionalisme dalam organisasi.

c. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Berikan tunjangan dan insentif yang kompetitif, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan bonus kinerja, untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan finansial pegawai. Sediakan program asuransi kesehatan yang komprehensif untuk pegawai dan keluarga mereka, sehingga mereka merasa aman dan terlindungi. Ciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat, fasilitas olahraga, dan area kerja yang bersih dan aman. Berikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Promosikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan menyediakan cuti yang memadai. Sediakan layanan konseling dan dukungan psikologis untuk membantu pegawai mengatasi stres dan masalah pribadi. Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan rasa puas dalam bekerja. Implementasikan program kesejahteraan yang mencakup kegiatan fisik, sosial, dan kebugaran mental, seperti olahraga bersama, acara sosial, dan workshop kesejahteraan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, Polres Fakfak dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2. Tantangan Utama Yang Dihadapi Polres Fakfak Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Kepercayaan masyarakat terhadap Polri adalah salah satu aspek penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Polri yang merupakan institusi penegak hukum memiliki

tanggung jawab untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.³² Meskipun beberapa waktu terakhir ini terdapat beberapa tantangan dan kritik terhadap Polri, namun Polri secara terus menerus berupaya untuk tetap memenuhi kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).³³

Selain itu, Polri terus melakukan berbagai langkah-langkah untuk memberikan keyakinan kepada masyarakat dengan meningkatkan profesionalisme Polri yang merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.³⁴ Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu menjaga motivasi dan kesejahteraan personel, sehingga mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menjaga kelancaran operasional Polres Fakfak menghadapi beberapa tantangan utama dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain.³⁵

a. Kurangnya Jumlah Personel

Polres Fakfak mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik dan mempertahankan jumlah personel yang cukup untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya. Personel yang ada harus menanggung beban kerja yang lebih berat, yang dapat menyebabkan kelelahan dan menurunnya kinerja, dengan jumlah personel yang terbatas, respons terhadap kejadian-kejadian darurat bisa menjadi lebih lambat. Kurangnya personel dapat mengurangi efektivitas pengawasan dan patroli di wilayah yang luas, dengan sumber daya yang terbatas, penegakan hukum mungkin tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

b. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh banyak kepolisian, termasuk Polres Fakfak. Kurangnya fasilitas fisik seperti kantor, kendaraan, dan peralatan yang memadai dapat menghambat operasional sehari-hari, infrastruktur yang tidak memadai juga dapat berdampak pada kenyamanan dan efisiensi personel. Kekurangan dana dapat membatasi kemampuan untuk meningkatkan fasilitas, melaksanakan program pelatihan, dan menyediakan peralatan yang diperlukan. Anggaran yang terbatas juga dapat mengurangi insentif dan kesejahteraan personel. Kekurangan teknologi dan peralatan modern seperti perangkat komunikasi, alat forensik, dan sistem manajemen data dapat mempengaruhi efektivitas dalam menangani kasus-kasus kriminal dan menjaga keamanan, selain jumlah personel yang terbatas, kualitas dan kompetensi personel juga bisa menjadi tantangan. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat berdampak pada kinerja dan profesionalisme.

c. Pengangkatan dan Promosi

Pengangkatan dan promosi dalam Polres Fakfak, seperti di kebanyakan organisasi kepolisian lainnya, merupakan proses penting yang perlu dikelola dengan baik untuk memastikan personel yang tepat berada pada posisi yang sesuai. Personel yang menunjukkan kinerja unggul, dedikasi, dan kompetensi yang tinggi biasanya diprioritaskan untuk promosi, program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan sangat penting dalam mempersiapkan personel untuk tanggung jawab yang lebih besar. Personel yang telah menyelesaikan pelatihan tambahan atau memiliki pendidikan yang

³² Kasman Tasaripa, Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 2, Volume 1, Tahun 2013.

³³ Rina Hasanah, Analisa Hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Sebagai Peran Pelaksanapenegakan Hukum. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Volume 17 / Nomor 3 /Desember 2023. 98

³⁴ Mursyid Hilala, Penerapan Diskresi Oleh Aparat Polri Pada Kasus Amuk Massa Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002. *Lex Administratum*, Vol. III/No. 8 Oktober 2015

³⁵ Sumber Data dari Bapak Ardiansyah, S.H Kasubbag SDM Polres Fakfak, Tanggal 10 Februari 2025.

lebih tinggi dapat lebih dipertimbangkan untuk promosi, evaluasi berkala terhadap kinerja dan potensi personel sangat penting. Penilaian ini dapat mencakup review kinerja, umpan balik dari atasan, serta hasil dari tes dan ujian tertentu. Proses pengangkatan dan promosi harus dilakukan dengan adil dan transparan untuk menghindari nepotisme dan memastikan bahwa semua personel memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, memastikan bahwa proses pengangkatan dan promosi memperhatikan keseimbangan gender dan keberagaman dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan representatif. Praktik rotasi jabatan dapat membantu memperkaya pengalaman dan keterampilan personel, yang pada gilirannya dapat mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi.

d. Perubahan Sosial dan Budaya

Perubahan sosial dan budaya dapat mempengaruhi cara kerja dan persepsi masyarakat terhadap polisi, sehingga memerlukan adaptasi yang cepat. Perubahan sosial dan budaya adalah faktor yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Polres Fakfak. Perubahan nilai dan norma dalam masyarakat dapat mempengaruhi persepsi dan harapan masyarakat terhadap institusi kepolisian, hal ini mungkin membutuhkan penyesuaian dalam cara berkomunikasi dan pendekatan yang lebih adaptif dalam penegakan hukum. Meningkatnya urbanisasi dan migrasi penduduk ke daerah perkotaan dapat membawa tantangan baru dalam hal keragaman budaya dan interaksi sosial yang kompleks, perkembangan teknologi dan penggunaan media sosial dapat mempengaruhi cara kerja polisi. Informasi dapat menyebar dengan cepat, dan polisi harus mampu merespons dengan cepat dan tepat dalam situasi krisis. Polres Fakfak perlu menyesuaikan pendekatan mereka terhadap generasi muda yang memiliki pandangan dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

D. Penutup

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di Polres Fakfak, diperlukan strategi yang komprehensif dan efektif. Langkah-langkah penting dalam rekrutmen dan seleksi berkualitas meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, promosi lowongan kerja yang menarik, proses seleksi yang ketat, uji kompetensi, penilaian integritas dan moralitas, pelatihan serta orientasi, dan monitoring serta evaluasi kinerja pegawai baru. Dengan penerapan strategi ini, Polres Fakfak dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan siap untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kekurangan jumlah personel menyebabkan peningkatan beban kerja, respons yang lambat, pengawasan yang kurang efektif, dan keterbatasan dalam penegakan hukum. Terbatasnya infrastruktur, anggaran, dan peralatan teknis mempengaruhi operasional sehari-hari dan efektivitas dalam penegakan hukum. Perubahan nilai dan norma, urbanisasi, teknologi, dan perbedaan generasi menuntut penyesuaian dalam pendekatan dan kebijakan kepolisian. Proses pengangkatan dan promosi harus didasarkan pada kualifikasi, kinerja, pelatihan, dan evaluasi berkala, serta dilakukan dengan adil dan transparan.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rosidi, M. Zainuddin, Ismi Arifiana. Metode Dalam Penelitian Hukum Normatif Dan Sosiologis (Field Research), *Journal Law and Government*, Vol. 2, No. 1, Februari 2024.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006
- Johan Widodo, Upaya Kepolisian Dalam Menanggulangi Tindak Pidana Pembegalan Di Wilayah Kota Pasuruan. *Jurnal Magister Ilmu Hukum 'Dekrit'* issn: 1978-6336 | Vol. 12 No. 1 2022.
- Delia Amanda Iroth, Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Crimen* Vol. Vi, No. 2 Mar-Apr 2017.

- Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, Volume 7 Edisi I, Juni 2020
- I Gusti Ketut Ariawan, Metode Penelitian Hukum Normatif, *Kertha Widya Jurnal Hukum* Vol. 1 No. 1 Desember 2019.
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, 2006.
- Muhammad Hendri Yanova, Parman Komarudin, Hendra Hadi, Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum Dengan Metode Penelitian Normatif Dan Empiris. *Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat*. Vol 8 No 2, September 2023.
- Widayati, Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan. *Jurnal Hukum Unissula*, Volume 36 No. 2, September, 2023.
- Hal G. Rainey, *Understanding and Managing Public Organisations*, San Fransisco: John Wiley & Sons, 2009
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 1983
- Kabib Nawasi, "Progresivitas Polisi Menuju Polisi Profesional", dalam *Jurnal Ilmu Hukum Inovatif*, Vol. 2, No. 6. 2019.
- Sumber Data, Wawancara Bapak Wisran Litolily, S.H, M.H Kabag SDM Polres Fakfak, Tanggal 10 Februari 2025.
- Kasman Tasaripa, Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 2*, Volume 1, Tahun 2013.
- Rina Hasanah, Analisa Hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Sebagai Peran Pelaksanapenegakan Hukum. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Volume 17 / Nomor 3 /Desember 2023.
- Mursyid Hilala, Penerapan Diskresi Oleh Aparat Polri Pada Kasus Amuk Massa Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002. *Lex Administratum*, Vol. III/No. 8 Oktober 2015.