

ANALISIS MANAJEMEN SDM UNIT INTEL BIDANG SOSIAL BUDAYA POLRES LAMPUNG TENGAH

Wahyu Widodo dan Junerdy

Jurusan Administrasi Negara, STISIPOL Dharma Wacana

*Email: wahyu.widodo@stisipoldharmawacana.ac.id

ABSTRACT

Human resources (HR) is a key element in an organization that functions as a driver and implementation of the organization's vision and mission. Management of resources in an organization determines the organization's development and improvement in order to achieve organizational goals. A holistic management ledge is needed to build and manage the organization's resources so that it can be of maximum benefit to the organization's progress. This research was conducted to analyze the HR management at the Intel Social and Cultural Unit of the Central Lampung District Police which was presented through a descriptive qualitative analysis. This research refers to the concept of resource management regarding management functions as an effort to improve the quality of organizational services through planning, organizing, actuating and controlling. This research found that in an effort to manage human resources at the Intel Social and Cultural Unit of the Central Lampung District Police, it was done even though it could not yet run perfectly.

Keywords: Human Resources, Management, HR Management

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dan implementasi visi dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya dalam suatu organisasi menentukan perkembangan dan peningkatan organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Diperlukan langkan pengelolaan yang holistik untuk membangun dan mengelola sumber daya organisasi yang dimiliki sehingga dapat bermanfaat secara maksimal bagi kemajuan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis manajemen SDM pada unit Intel Bidang Sosial dan Budaya Polres Lampung Tengah yang dipaparkan melalui analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengacu pada konsep manajemen sumber daya mengenai fungsi manajemen sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan organisasi melalui *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Penelitian ini menemukan bahwa dalam upaya manajemen SDM pada unit Intel Bidang Sosial dan Budaya Polres Lampung Tengah sudah dilakukan meskipun belum dapat berjalan dengan sempurna.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen, Pengelolaan SDM

PENDAHULUAN

Kepolisian Resor Lampung Tengah merupakan bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan memiliki tugas pokok sebagaimana termaktub dalam UUD 1945 Pasal 30

Ayat 4 sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Secara khusus, Kepolisian Resor Lampung Tengah

bertugas untuk melaksanakan amanat undang-undang pada wilayah pemerintahan administratif Lampung Tengah berdasarkan kode etik dan profesional yang telah ditetapkan sesuai dengan hak dan kewajiban sebagai anggota kepolisian.

Peranan Polri dalam masyarakat dirumuskan sebagai penegak hukum, pemelihara ketertiban yang di dalamnya mengandung pula pengertian polisi sebagai *law enforcement* atau penegak hukum di tengah masyarakat. Institusi Polri mengemban tugas untuk memastikan berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Kepolisian Resor Lampung Tengah diharapkan merupakan anggota yang memiliki nilai-nilai integritas yang tinggi guna tercapainya visi dan misi institusi melalui profesionalisme profesi.

Selain bertindak sebagai *law enforcement* atau penegak hukum di tengah masyarakat, Polri juga dituntut untuk memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi. Setidaknya terdapat delapan indikator profesionalisme pada seorang anggota kepolisian yaitu (1) sesuai peraturan perundang-undangan, (2) sesuai Standar Operasional (SOP); (3) kapabilitas; (4) transparan; (5) akuntabilitas; (6) humanis; (7) tegas dan terukur; (8) adil. Konsep polisi profesional ini diharapkan sudah menghimpun dan mewadahi sekalian kualitas kepolisian yang mampu dihadapkan kepada perkembangan masyarakat. Sejarah profesionalisme polisi pada Abad ke-20 berkembang seiring dengan penggunaan inovasi di bidang teknologi ke dalam

pekerjaan polisi. Terobosan yang dilakukan Polri untuk menghasilkan SDM yang profesional salah satunya adalah pembentukan unit Assesment Center, seperti yang sudah dijalankan oleh Polda Lampung (Liu & Meutia, 2019). Selain itu, ada pula upaya untuk melakukan revitalisasi sumber daya manusia Polri agar dapat bersinergi dalam *Integrated Criminal Justice System* melalui sinkronisasi pendidikan polisi dengan aktor ICJS (Wicaksono, 2012).

Manusia, dalam hal ini anggota kepolisian, merupakan sumber daya yang memiliki peranan kritis di organisasi atau institusi pemerintahan, termasuk pada Kepolisian Resor Lampung Tengah. Hariandja (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan (organisasi) di samping faktor lain seperti modal. Hal ini menjadikan SDM menjadi bagian yang sangat krusial untuk dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi guna mencapai visi dan misi organisasi. Jika suatu organisasi memiliki SDM yang kurang tepat, maka sebaik apapun penunjang organisasi tersebut maka akan sulit untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Sebagai bagian dari lembaga negara yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Kepolisian akan sangat rentan terhadap tindakan Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Hal ini didasarkan pada kecenderungan masyarakat dan oknum yang tidak bertanggungjawab untuk mendapatkan keuntungan bagi kepentingan pribadi maupun kelompok. Sebagai gambaran kerentanan KKN di tubuh kepolisian, pada bulan Oktober hingga November 2016 tercatat 101 kasus pungutan liar terjadi dan melibatkan anggota kepolisian (Kompas, 2017). Adanya

kasus KKN yang terjadi di tubuh Polri berkorelasi pada penurunan tingkat kepercayaan masyarakat. Hal ini menjadi catatan dan tantangan tersendiri bagi Polri sebagai penegak hukum di tengah masyarakat untuk memperkuat SDM yang dimiliki.

Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 mengatur tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, dan mengatur mengenai kebijakan kompensasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai Negeri di lembaga pemerintahan termasuk di dalamnya POLRI. Tujuan diberikannya kompensasi bagi Pegawai Negeri di lembaga pemerintahan adalah untuk menghindari terjadinya KKN dan untuk memacu kinerja Pegawai Negeri dalam melayani masyarakat.

Upaya yang dilakukan oleh unit Intel POLRES Lampung Tengah Bidang Sosial Budaya adalah dengan membentuk pola kerja agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi institusi antara lain;

- a. Perencanaan (*planning*) berkaitan dengan pelaksanaan perintah tugas.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) berkaitan dengan pelaksanaan perintah tugas.
- c. Penggerakkan (*actuating*) berkaitan dengan pelaksanaan tugas.
- d. Pengawasan (*controlling*) berkaitan dengan pelaksanaan tugas.
- e. Perencanaan (*planning*) berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan.
- f. Pengorganisasian (*organizing*) berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan.

g. Penggerakkan (*actuating*) berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan.

h. Pengawasan (*controlling*) berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif-kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat suatu keadaan, sifat-sifat individu atau gejala sosial terhadap kelompok tertentu. Dalam konteks penelitian ini akan mengidentifikasi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM pada unit Intel POLRES Lampung Tengah Bidang Sosial Budaya sebagai bagian dari upaya untuk mencapai visi dan misi institusi.

Analisis yang digunakan menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Terry (2000) mengenai fungsi manajemen sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Data penelitian didapatkan berupa data primer dan sekunder yang berasal dari sumber yang relevan. Adapun data sekunder didapatkan melalui teori, dokumen, naskah dan literatur serta arsip yang dapat menunjang atau menguatkan argumen penelitian atau hipotesis penelitian. Sedangkan data primer didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak terkait. Data yang telah didapatkan digunakan untuk menganalisis efektifitas peningkatan kualitas SDM pada unit Intel POLRES Lampung Tengah Bidang Sosial Budaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tugas, Wewenang dan Area Cakupan Kepolisian Resor Lampung Tengah

Berdasarkan Kepres Nomor: 52 tahun 1969 tanggal 17 Juni 1969 terjadi reorganisasi ditubuh Kepolisian, dalam ketentuan itu disebutkan bahwa Panglima Angkatan Keplosian RI disingkat PANGAK dan sebutan Markas Besar Kepolisian RI disingkat MABAK dan tingkat daerah yang semula disebut Komando Daerah Kepolisian disingkat KODAK, sedangkan pada tingkat Komando pelaksana terdapat Komando Wilayah Kepolisian yang disingkat KOWIL, dan pada saat itu Daerah Lampung disebut KOWIL Lampung, di bawah Kodak VI Sumbagsel (Komando Daerah Kepolisian VI Sumatra Bagian Selatan). Pada tanggal 18 Maret 1964 Keresidenan Lampung berubah menjadi Propinsi Lampung berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No. 3 Tahun 1964 dan Kowil Lampung berubah menjadi Polwil Lampung di bawah Polda Sumbagsel. Pada tanggal 2 Oktober 1996, dengan Keputusan Panglima ABRI Nomor: Kep/06/IX/1996 tanggal 10 September 1996 Polwil Lampung berubah menjadi Polda Lampung dengan status Polda Tipe C yang merupakan likuidasi dari Polda Sumbagsel. Dengan Telegram Kapolri No Pol: TR/1787/ 1999 tanggal 21 Oktober 1999 mengalami validasi dari Polda Tipe C menjadi Tipe B. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/958/XII/2004 tanggal 23 Desember 2004 Polda dari Tipe B menjadi Tipe B 1

Setelah perubahan administratif yang terjadi pada tubuh POLRI, wilayah POLRES Lampung Tengah menjadi wilayah administratif sendiri seiring dengan pemekaran kabupaten di

Provinsi Lampung. Salah satu unit yang dibentuk adalah Satintelkam. Satintelkam adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah Kapolres. Secara umum Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan izin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak. Sedangkan fungsi keberadaan unit Satintelkam antara lain;

1. Pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, antara lain
2. Persandian dan produk intelijen di lingkungan Polres;
3. Pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*), pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen;
4. Pengumpulan, penyimpanan, dan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah;
5. Pendokumentasian dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik serta penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polres;
6. Penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan;
7. Penerbitan surat izin untuk keramaian dan kegiatan masyarakat antara lain dalam

bentuk pesta (festival, bazar, konser), pawai, pasar malam, pameran, pekan raya, dan pertunjukkan/permainan ketangkasan;

8. Penerbitan STTP untuk kegiatan masyarakat, antara lain dalam bentuk rapat, sidang, muktamar, kongres, seminar, sarasehan, temu kader, diskusi panel, dialog interaktif, outward bound, dan kegiatan politik; dan
9. Pelayanan SKCK serta rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak.

Sedangkan dalam setiap Kanit/Kepala Unit memiliki *job description* sebagai berikut ;

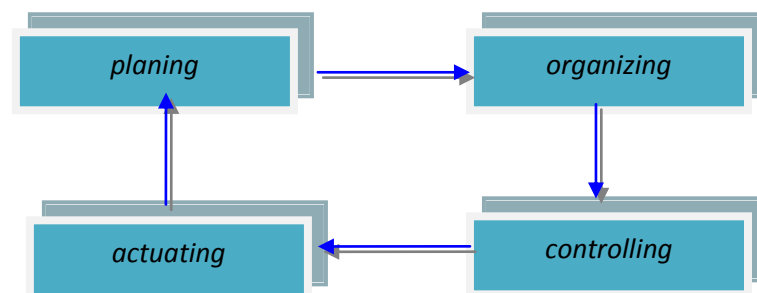
1. Menjabarkan penugasan operasi penyidikan, pengamanan dan penggalangan terhadap sasaran yang telah ditetapkan
2. Memimpin kegiatan/operasi penyidikan pengamanan dan penggalangan terhadap sasaran yang telah ditetapkan
3. Mengungkap jaringan kejahatan dari tiap sasaran operasi

4. Membina kesatuan unit, sarana dan kelengkapan unit operasional Sat Intelkam
5. Melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan
6. Kanit dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kasat Intelkam Polres
7. Kanit dalam pelaksanaan tugas kewajibannya dibantu oleh Bintara Unit disingkat Banit

Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Unit Intel POLRES Lampung Tengah Bidang Sosial Budaya

Menurut Terry (2000) pengelolaan manajemen SDM dalam suatu institusi dikatakan efektif dan efisien apabila tercapai prinsip perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) dengan baik dan akuntabel. Bagan berikut memberikan deskripsi pengelolaan SDM yang dianggap efektif :

Gambar 1. Strategi Pengelolaan Manajemen SDM dalam Suatu Institusi



Sumber: Terry (2000)

Dari hasil penelitian manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bidang Sosial Budaya Unit Intel POLRES Lampung Tengah pada tahap *planing* yang dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan perintah tugas. Perencanaan merupakan usaha dasar

dan pengambilan keputusan yang telah direncanakan secara matang tentang berbagai hal yang akan dikerjakan di masa depan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004). Pada kenyataannya, fungsi perencanaan

telah dilakukan maksimal di Unit Intel bidang sosial budaya POLRES Lampung Tengah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan perencanaan pelaksanaan perintah tugas dilakukan ketika rapat dengan melakukan pembagian tugas dan pemberian petunjuk apa saja yang dilakukan sesuai dengan klasifikasinya. Indikator tersebut dapat menunjukkan bahwa fungsi perencanaan yang dilakukan ketika rapat dengan melakukan pembagian tugas dan pemberian petunjuk apa saja kepada SDM yang bertugas dan berwenang sesuai dengan klasifikasi bidang keahliannya. Namun, dalam menjalankan fungsi perencanaan, ada kalanya petugas pelaksana pelayanan mendapatkan peringatan agar bertugas sesuai dengan klasifikasi nya, karena anggota sering tidak teliti dan salah dalam melaksanakan tugas.

Fungsi pengorganisasian adalah keseluruhan proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi (Stoner, 1996). Fungsi pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang berbeda-beda setiap anggota. Berdasarkan hasil penelitian, Sumber Daya Manusia Pada Bidang Sosial Budaya Unit Intel POLRES Lampung Tengah dalam pelaksanaannya belum maksimal karena anggota terkadang lupa melakukan tugasnya sehingga dilakukan oleh anggota lainnya. Adapun fungsi pengorganisasian dilakukan dengan melaksanakan pembagian kerja, menentukan hubungan kerja intern dan antara unit dengan unit pengolah di dalam organisasi (Wibisono & Setyohadi, 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, unit Intel bidang sosial budaya POLRES Lampung Tengah

sudah melakukan pengorganisasian namun belum maksimal, sehingga mengakibatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh anggota terutama dalam melaksanakan pembagian tugas. Dalam melaksanakan tugas, pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang berbeda-beda setiap orang. Namun pembagian tersebut dalam pelaksanaannya belum maksimal karena anggota terkadang lupa melakukan tugasnya sehingga dilakukan oleh anggota lainnya. Sedangkan dalam pelayanan, pengorganisasian dalam menerima laporan, siapapun yang menerima laporan atau sedang berada di kantor berkewajiban menindaklanjuti dengan benar.

Penggerakkan (*actuating*) dilakukan dengan memberi petunjuk-petunjuk tentang tugas mereka, atasan selalu mengingatkan untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan saling mengingatkan di antara anggota. Penggerakkan merupakan keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar bersedia dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif, efisien dan ekonomis (Etzioni, 1996). Agar penggerakkan berjalan dengan baik dan lancar, maka diperlukan beberapa hal yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan/pekerjaan. Yaitu adanya kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas (Etzioni, 1985).

Penggerakkan pada pemeliharaan dilakukan dengan hanya memberi petunjuk-petunjuk tentang tugas mereka, selalu mengingatkan untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan saling mengingatkan di antara pegawai, dan tidak dilakukan motivasi. Hal tersebut diatas tentu menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja. Mereka tidak termotivasi dan

menjadi malas bekerja, sehingga menimbulkan masalah-masalah yang sering terjadi seperti lupa melakukan tugas.

Indikator selanjutnya adalah pengawasan atau *controlling*. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pengawasan pada unit Intel bidang sosial budaya POLRES Lampung Tengah Pengawasan dilakukan dengan selalu mengingatkan dan menegur apabila anggota melanggar peraturan yang telah dibuat atau setelah menerimanya perintah tugas. Menurut Terry, pengawasan atau *controlling* adalah langkah untuk mengetahui apa yang telah dicapai, dengan cara mengadakan evaluasi dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Terry, 2000). Sedangkan menurut Kadarman dan Udaya (2001), langkah-langkah pengawasan dapat ditetapkan melalui standar, pengukuran prestasi kerja dan membenarkan penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

Dari hasil pengamatan pada unit Intel bidang sosial budaya POLRES Lampung Tengah, pengawasan sudah dilakukan dengan baik meskipun tidak rutin. Pada pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kerja dan melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, apabila tidak sesuai maka diberi peringatan atau teguran. Sedangkan pada pelayanan, pengawasan dilakukan dengan selalu mengingatkan dan menegur apabila anggota melanggar peraturan yang telah dibuat sesuai dengan klasifikasinya. Berdasarkan perbandingan antara teori dengan kenyataan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sebagian sudah dilakukan namun masih banyak juga yang belum dilakukan sehingga sering terjadi masalah. Oleh karena itu

masih perlu dilakukan pembenahan dalam melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan olah data yang dilakukan terhadap judul penelitian analisis manajemen SDM Unit Intel Bidang Sosial Budaya Polres Lampung Tengah menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada tahapan perencanaan dan pelaksanaan dilakukan ketika rapat dengan melakukan pembagian tugas dan pemberian petunjuk apa saja yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian anggota.
2. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang berbeda-beda setiap orang. Namun pembagian tersebut dalam pelaksanaannya belum maksimal karena anggota terkadang lupa melakukan tugasnya sehingga dilakukan oleh anggota lainnya.
3. Penggerakkan dilakukan dengan memberi petunjuk-petunjuk tentang tugas mereka, atasan selalu mengingatkan untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan saling mengingatkan di antara anggota.
4. Pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kerja dan melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, apabila tidak sesuai maka diberi peringatan atau teguran. Pengawasan dilakukan dengan selalu mengingatkan dan menegur apabila pegawai melanggar peraturan yang telah dibuat atau setelah menerima perintah tugas

Berdasarkan hasil penelitian yang ada pada Unit Intel bidang sosial

budaya POLRES Lampung Tengah di atas dengan teori dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumberdaya manusia sebagian sudah dilakukan namun masih banyak juga yang belum dilakukan sehingga sering terjadi masalah. Oleh karena itu masih perlu dilakukan pembenahan dalam melaksanakan fungsi manajemen dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Etzioni, A. (1996). *Organisasi-organisasi Modern*. Jakarta: UI Press.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Heri, E.I. (2019, Agustus). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2).
- Kadarman, A. M. & Udaya, Y. (2001). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J.A.F, Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1996). *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Terry, G.R. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen (ed. Bahasa Indonesia)*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Wibisono, Y.P. & Setyohadi, D.B. (2017). Accounting information system for nonprofit organization based on PSAK 45 standards. Dalam *2017 2nd International Conferences on Information Technology, Information Systems and Electrical Engineering (ICITISEE)*, pp. 136-140.
- Liu, T.A.M & Meutia, I.F. (2019). Polisi dan Sumber Daya Manusia: Studi Assesment Centre Berbasis Merit System di Polda Lampung. *Administrativa*, 1(1). pp.7-18.
- Wicaksono, D.A. (2012). Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri untuk Sinergitas Kinerja dalam Integrated Criminal Justice System. *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA*, 16(2). pp. 135-149.