

PERMASALAHAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA POLRI DALAM RANGKA POLRI MANDIRI

Oleh :

Ir. Jen. Pol. Drs. Binarto, SH.

1. MODEL ORGANISASI.

Pembangunan Model Organisasi Polri yang Otonom/Mandiri yang mampu mengakomodir semua kepentingan / tuntutan yang bersifat ambivalensi yaitu antara tugas penegakkan hukum dengan tugas sebagai pengayom/pembimbing/pelindung masyarakat dihadapkan kepada kultur masyarakat yang belum sampai pada titik madani. Sisi penegakkan hukum menghendaki sosok anggota Polri yang tegas, berwibawa dan komit terhadap hukum serta mengenyampingkan sikap toleransi. Disisi lain sebagai pengayom dan pembimbing masyarakat memerlukan sosok anggota Polri yang penuh simpatik, ramah dan berada di tengah masyarakat, sehingga hubungan emosional antara masyarakat dengan anggota Polri menjadi lebih dekat, hal ini melemahkan sisi penegakkan hukum itu sendiri. Sementara masyarakat menghendaki kedua sisi tugas Polri tersebut berjalan berbarengan, tentunya tidak mudah membangun sikap perilaku anggota yang mampu menjawab tuntutan dua sisi yang berbeda sekaligus dalam satu saat, tempat dan orang yang sama.

Titik berat pembangunan organisasi Polri diarahkan kepada pelayanan masyarakat dan penegakkan supremasi hukum dengan misi/tujuan utamanya adalah mewujudkan keamanan dan ke-

tertiban masyarakat, memberikan perlindungan kepada masyarakat dan pemeliharaan keamanan dalam negeri.

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Polisi Nasional yang organisasinya disusun berdasarkan strata/tingkatan : Pusat dan Kewilayah-an diselenggarakan dengan sistim pemerintahan dalam negeri. Untuk itu maka Model organisasi Polri harus dapat mengakomodir kepentingan yang bersifat nasional dan kedaerahan sejalan dengan otonomi daerah yang lebih luas.

Organisasi Polri juga harus memperhatikan kesetaraan dengan sistim peradilan umum (CJS), karena dalam pelaksanaan supremasi hukum tidak dapat terpisahkan kaitannya dengan aparat penegak hukum lainnya dalam rangka penegakkan hukum yaitu dengan Kejaksaan dan Pengadilan Negeri.

Tipe organisasi Polri yang pernah dianut antara lain adalah tipe Staf Umum, tipe Direktorat dan tipe Gabungan Direktorat dan Staf Umum. Semua tipe mengandung kelemahan dan kelebihan namun yang mana yang paling tepat/cocok diperlukan pendapat dari berbagai pakar yang membidangi masalah organisasi.

2. PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA POLRI.

Pembangunan sumber daya manusia Polri, diarahkan untuk meme-

nuhi kebutuhan organisasi melalui berbagai pendekatan antara lain : Ratio perbandingan dengan jumlah penduduk, mobilitas/kinerja penduduk, perkembangan gangguan kamtibmas, potensi sumberdaya alam/buatan, kerawanan sosial/politik, tipologi geografi, dll. Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia Polri dihadapkan kepada tuntutan dan harapan masyarakat yang terus meningkat, maka diperlukan suatu pola atau sistem pembinaan personil dan sumber daya manusia Polri yang meliputi :

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
- b. Pengadaan sumber daya manusia.
- c. Pendidikan dan latihan sumber daya manusia.
- d. Pengangkatan dan penempatan tenaga manusia.
- e. Pembinaan disiplin tenaga manusia.
- f. Pemberian kompensasi dan motivasi kerja tenaga manusia.
- g. Sistem penilaian prestasi kerja tenaga manusia.
- h. Pengembangan karier tenaga manusia.
- i. Pemeliharaan / perawatan tenaga manusia.
- j. Pemutusan hubungan kerja/pemisahan tenaga manusia.

Membangun suatu sistem/pola yang integrated, dalam suatu pembinaan sumber daya manusia guna membangun tenaga manusia Polri yang profesional melalui tahapan sebagaimana tersebut diatas, perlu adanya studi perbandingan dan pengkajian yang cermat dan mendalam, untuk itu diperlukan masukan dari berbagai pihak yang diakui telah berpengalaman dan berhasil membangun sumber daya manusia.

3. ANALISA JABATAN / PEKERJAAN

Bahwa untuk menentukan jumlah dan kualitas sumberdaya manusia Polri

yang dibutuhkan untuk mengawaki organisasi, perlu adanya analisa pekerjaan/jabatan, guna dicapai efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia, karena analisa pekerjaan adalah komponen dasar dalam penyusunan struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya bekal kemampuan yang cukup untuk melakukan analisa pekerjaan/jabatan melalui studi banding atau studi kepustakaan dan lain-lain, agar proses penganalisaan pekerjaan/jabatan dapat dilakukan secara cermat dan mendalam sehingga dalam penentuan struktur organisasi dan penentuan jumlah serta kualitas sumber daya manusia Polri memiliki dasar yang kuat dan pasti. Namun demikian cara belajar dari pengalaman mungkin akan lebih cepat dapat diterapkan yang dilanjutkan dengan program konsultasi kepada konsultan yang telah berpengalaman di bidang tersebut.

4. STRUKTUR KEMAMPUAN.

Struktur organisasi Polri pada dasarnya disusun berdasarkan tugas pokok yaitu Polisi berseragam dan tidak berseragam. Polisi berseragam ditujukan untuk melakukan tindakan Kepolisian yang lebih bersifat Preemptif, Preventif dan represif terbatas, sedangkan Polisi tidak berseragam lebih ditujukan untuk melaksanakan tugas penyelidikan dan penyidikan dalam rangka penegakkan hukum. Struktur organisasi Polri disusun berdasarkan tingkatan Pusat dan Wilayah disesuaikan dengan sistim yang berlaku pada pemerintahan. Guna mengetahui DSPP Polri pada setiap tingkatan organisasi Polri secara pasti dan tepat guna maka diperlukan adanya analisa kemampuan pada setiap satuan Polri baik pusat maupun wilayah serta fungsi-fungsi teknis Kepolisian. Struktur kemam-

puan tersebut juga dibedakan menurut pangkat dan jabatannya. Pekerjaan menyusun struktur kemampuan Polri dimaksud menjadi cukup rumit karena organisasi Polri cukup besar dan kompleks.

5. STRUKTUR PANGKAT DAN PENGGAJIAN.

Dengan berpisahnya Polri dari ABRI/TNI maka model, sebutan dan susunan tanda pangkat Polri perlu dibedakan dengan TNI guna meyakinkan masyarakat dan dunia luar bahwa Polri adalah Sipil dan bukan militer lagi. Untuk itu maka struktur pangkat meliputi model, sebutan dan susunannya dibuat secara khas Polisi, guna diperoleh manfaat yang maksimal maka diperlukan masukan dan pertimbangan dari berbagai pihak/sumber yang memahami dan mengerti tentang pangkat dan penggajian. Struktur pangkat juga terkait dengan golongan dan eselon jabatan yang disetarakan dengan pegawai negeri lainnya, namun sistim penggajian harus dibedakan, diselaraskan dengan resiko tugas dan tanggung jawab yang dihadapi.

6. MANAJEMEN SUMBER DAYA.

Sumber daya yang dikelola oleh Polri cukup besar meliputi tenaga manusia, materil/logistik, fasilitas, jasa dan anggaran. Teori tentang manajemen cukup banyak untuk itu maka perlu memilih teori manajemen yang cocok dengan organisasi Polri. Manajemen sumber daya manusia Polri menganut teori manajemen dari Henry Fayol, dalam bukunya *General and Industrial Management* dan Dr. S.P. Siagian, M.P.A. dalam bukunya *Filsafat Administrasi* yang mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan (pengomandoan, pengkoordinasi-

nasi, pemberian motivasi) dan pengawasan/pengendalian yang dilakukan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati/ditentukan. Namun demikian dalam pelaksanaannya masih perlu penyesuaian dengan situasi dan kondisi nyata. Dengan demikian maka perlu belajar dari pengalaman para pelaku pengelola sumber daya manusia yang telah berhasil dan sukses.

7. SISTIM PEMBINAAN PERSONIL POLRI.

a. Penyediaan Tenaga Personel.

Sistim penyediaan tenaga personel Polri dilaksanakan melalui seleksi penerimaan secara profesional untuk semua jenis pendidikan pertama, saat ini telah dilakukan sistim desentralisasi dalam seleksi penerimaan calon anggota Polri. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kelemahan khususnya dalam memperoleh bibit unggul, hal ini lebih banyak dikarenakan sistim yang digunakan belum mampu memprotek/menangkal praktek KKN, persaingan horizontal dengan institusi yang lain, dan lemahnya pengawasan. Untuk itu diperlukan suatu sistim yang solid dan kokoh sehingga siapapun tidak dapat menerobosnya untuk memaksakan kehendaknya keluar dari sistim tersebut. Dengan demikian maka objektifitas akan terjamin dan mutu/kualitas hasil seleksi mampu menjaring bibit unggul yang diharapkan.

b. Pendidikan.

1). Program pendidikan pertama Polri khususnya pendidikan Bintara, saat ini telah menjalankan kebijaksanaan Prodikmaba 6 bulan, dengan maksud untuk mempercepat pencapaian target kuantitas, apabila dibandingkan dengan Dikmaba TNI (11 bulan) jauh lebih singkat. Untuk men-

jaga kualitas maka dilaksanakan sistim magang selama 6-12 bulan. Namun dalam pelaksanaannya berdampak pada kinerja anggota di lapangan, karena melibatkan personil/anggota senior yang sedang bertugas di lapangan yang diberi beban tugas tambahan sebagai mentor. Semestinya lama pendidikan Bintara polri lebih lama dari TNI karena akan bertugas langsung berhadapan dengan masyarakat. Untuk hal tersebut perlu pertimbangan yang mendalam.

2). Pendidikan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pengawakan organisasi belum standar, khususnya tentang persyaratan jabatan, sehingga pengawakan organisasi menggunakan standar umum seperti contoh untuk jabatan Kapolres : pendidikan Sespim, Pangkat Superintendent (Letkol) dan telah mengikuti susjab Kapolres.

c. Penggunaan.

1). Perlu ada pengkajian tentang beban tugas satuan kewilayahan (Polda, Polres, Polsek) sehingga dapat memberi gambaran tentang kualitas pejabat yang akan ditempatkan. Kejadian-kejadian kerusuhan masal dapat digunakan sebagai salah satu indikator dalam melihat ketepatan pemberian tugas/jabatan dalam rangka pengawakan organisasi.

2). Seleksi kenaikan pangkat dan jabatan belum ada standar penilaian kinerja seorang anggota Polri yang akurat. Penilaian

saat ini hanya pada kriteria umum seperti : MDDP, pendidikan, pangkat. Diperlukan piranti lunak tentang sistim penilaian kinerja anggota Polri yang menjamin objektivitas dan memperkokoh sistem yang telah berlaku.

d. Perawatan.

Perlu adanya sistim penggajian yang cocok untuk anggota Polri, mungkin tidak sama dengan pegawai negeri lainnya termasuk dengan TNI, sistim penggajian anggota Polri perlu disesuaikan dengan beban tugas, resiko yang dihadapi dan tanggung jawab yang dipikulnya. Besarnya gaji anggota Polri diarahkan untuk menjamin agar anggota Polri tidak lagi menyalahgunakan wewenang hanya untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya yang standar (layak dan adil).

e. Pengakhiran Dinas.

Pengakhiran dinas atau purna tugas anggota Polri perlu ditindak lanjuti dengan perawatan purna dinas yang menjamin tetap terpeliharanya kesejahteraan dan kelangsungan hidupnya secara wajar. Dengan usia pensiun 56 s/d 60 tahun maka untuk penyaluran kepekerjaan diluar Polri harus disesuaikan dengan kondisi fisik anggota yang menjalani dinas kepolisian secara maksimal. Untuk itu maka rawatan purna dinas perlu sistim yang mampu menjawab kebutuhan pemeliharaan kesejahteraan para pensiunan anggota Polri secara layak dan adil.