

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Analisis Implementasi Kebijakan Polda Lampung Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Markas Polisi Daerah Lampung)

Ahmad Mofian

Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Kabupaten Lampung Timur

Dwi Wijayanto

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kapasitas 3. Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung

Karyawati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Lampung

Nurdiansyah

Peranan Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung

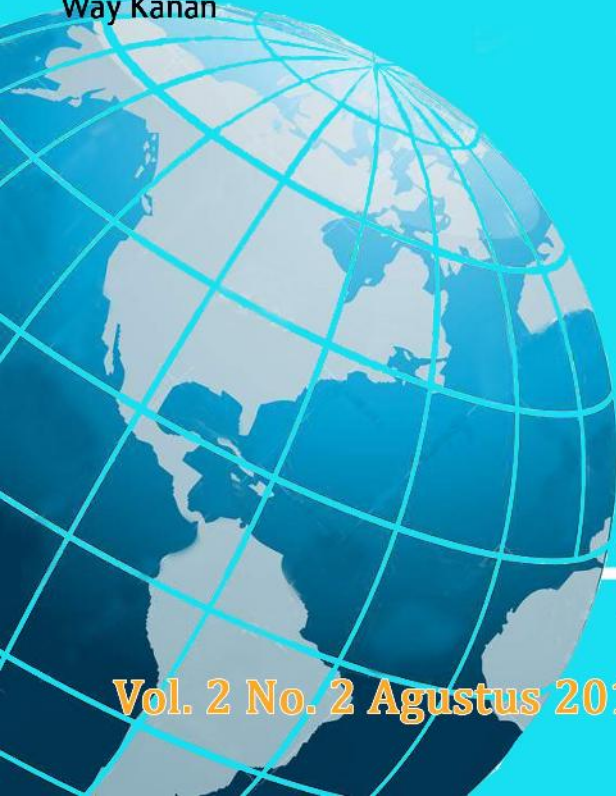
Refly Setiawan

Strategi Kedisiplinan Guru Dan Tenaga Administrasi Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik (Studi Pada SMAN 1 Baradatu Kabupaten Way Kanan)

Sutamto

Pengaruh Implementasi Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sman 1 Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Winingsih



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

DAFTAR ISI

Analisis Implementasi Kebijakan Polda Lampung Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Markas Polisi Daerah Lampung)	1-11
Ahmad Mofian	
Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementrian Sosial Kabupaten Lampung Timur	12-18
Dwi Wijayanto	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kapasitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	19-30
Karyawati	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Lampung)	31-45
Nurdiansyah	
Peranan Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung	46-57
Refly Setiawan	
Strategi Kedisiplinan Guru Dan Tenaga Administrasi Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik (Studi Pada SMAN 1 Baradatu Kabupaten Way Kanan)	58-69
Sutamto	
Pengaruh Implementasi Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sman 1 Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan	70-82
Winingsih	

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN POLDA LAMPUNG DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI PADA MARKAS POLISI DAERAH LAMPUNG)**

Oleh

AHMAD MOFIAN, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

Reform of the institutions of the state apparatus as well as the Indonesian National Police (Polri) can not be held separately from other state agencies. In practice, human resource development is needed in view of the function of the police is very important in the midst of society. Associated with the development of human resources, Lampung Regional Police or abbreviated as Lampung Police continues to make improvements related to the improvement and optimization of the performance of the Regional Police.

The research method used is the analysis of qualitative data. Where researchers work directly spaciousness to obtain data from the beginning to the end of the study. Sources and types of data used are primary data and secondary data. Methods of data collection by library research, observation, interviews and documentation.

The results of the study explained that the implementation of policies Lampung Police in human resource development is already quite good, but the awareness and interest of members of Lampung Police still need to be improved related to human resource development in Lampung Police.

Keywords: The policy implementation Polda Lampung, Human Resources Development.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia didalam organisasi memiliki keunikannya masing-masing yang tidak dapat di sama rata kan sehingga kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi selayaknya mampu mewedahi bahkan menjembatani beragam keunikan tersebut. Kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi beserta praktiknya mempengaruhi perilaku kelompok maupun individu didalam tubuh organisasi. Setiap individu dan kelompok akan memiliki persepsi dan penilaian yang berbeda terhadap suatu bentuk kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Reformasi terhadap lembaga aparaturnegara seperti halnya Polisi Republik Indonesia (Polri) tidak dapat diselenggarakan secara terpisah dari lembaga kenegaraan lainnya. Angkatan kepolisian yang tangguh akan dengan cepat menjadi mandul apabila tidak didukung

secara optimal aparaturnegara penegak hukum lainnya, seperti jaksa, hakim, dan kepala lembaga kemasyarakatan. Demikian pula, patut diperhatikan bahwa upaya reformasi kelembagaan Polri tidak hanya pada tataran legal formal. Penyelenggaraan reformasi terhadap lembaga-lembaga tersebut diatas pun tidak mungkin terjadi bila pendapatan negara tidak cukup untuk membayar gaji yang bisa memenuhi kebutuhan dasar, serta menutup biaya-biaya lembaga pemerintahan untuk keperluan sumberdaya dan operasional dasar. Reformasi bukan sekedar masalah hukum yang tidak memadai, lembaga-lembaga yang lemah, kode etik atau keahlian melainkan terutama masalah kemauan politik, atau *political will* dari pemerintah. Tanpa ada kemauan politik, sangat mustahil menuntut reformasi secara produktif dalam bidang administrasi serta operasi kepolisian.

Terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia, Polisi sebagai

penegak hukum dituntut untuk memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai guna melindungi masyarakat dan sebagai pengayom masyarakat khususnya di daerah Lampung. Polda Lampung senantiasa dituntut untuk mengembangkan kualitas Sumberdaya Manusia, hal tersebut dikarenakan rendahnya kompetensi yang dimiliki anggota polisi dan keahlian menyebabkan buruknya kinerja pada kubu kepolisian. Tidak hanya Kompetensi dan keahlian, akan tetapi moral dan jiwa kepemimpinan yang baik patut ditanamkan. Hal tersebut dikarenakan masih banyak oknum Kepolisian yang menyalahgunakan wewenang serta melanggar kode etik kepolisian guna mendapatkan keuntungan individu dan merugikan masyarakat. Dalam hal ini, masih terdapat berbagai masalah yang dihadapi oleh Polda Lampung terkait pengembangan SDM di Polda Lampung diantaranya meliputi:

1. Keterbatasannya sarana dan prasarana yang memadai di Polda Lampung,
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan anggota sehingga perlu penanganan yang khusus dalam pelaksanaannya,
3. Masih rendahnya minat anggota dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian, kurangnya kesadaran anggota akan pentingnya pendidikan dan pengembangan kualitas Sumberdaya manusia
4. Serta terbatasnya kesempatan bagi anggota kepolisian untuk mengikuti pelatihan guna pengembangan sumberdaya manusia.

(Sumber: Hasil penelitian pada Polda Lampung tahun 2016)

B. Kajian Pustaka dan Landasan Teori Konsep Kebijakan Publik

Menurut Chandler dan Plano, Kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi

yang dilakukan secara terus menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas. Pengertian kebijakan publik menurut Chandler dan Plano dapat diklasifikasikan kebijakan sebagai intervensi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mendayagunakan berbagai instrumen yang dimiliki untuk mengatasi persoalan publik (Wahab, 2016:55).

Sedangkan menurut Thomas R.Dye, Kebijakan publik dikatakan sebagai apa yang tidak dilakukan maupun apa yang dilakukan oleh pemerintah. Pokok kajian dari hal ini adalah negara. Pengertian ini selanjutnya dikembangkan dan diperbaharui oleh para ilmuwan yang berkecimpung dalam ilmu kebijakan publik. Definisi kebijakan publik menurut Thomas R. Dye ini dapat diklasifikasikan sebagai keputusan (*decision making*), dimana pemerintah mempunyai wewenang untuk menggunakan keputusan otoritatif, termasuk keputusan untuk membiarkan sesuatu terjadi demi teratasinya suatu persoalan publik (Wahab, 2016:55).

Sedangkan menurut Anderson, Kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dari kebijakan tersebut adalah :

1. Kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. Kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. Kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.
4. Kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat

negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.

5. Kebijakan pemerintah setidak-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

Implementasi Kebijakan Publik

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Wahab (2016:132) adalah: “Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Sedangkan menurut Webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu) (Wahab, 2016:135).

Implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu (Purwanto, 2012:85). Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky (Wahab, 2016:136) mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”.

Pandangan Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi merupakan tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan tertentu. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warga negaranya. Namun dalam pelaksanaannya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari Undang-Undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Mazmanian

dan Sebatier mendefinisikan implementasi sebagai berikut:

1. Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.
2. Implementasi merupakan pelaksanaan kebijakan dasar berbentuk undang-undang juga berbentuk perintah atau keputusan-keputusan yang penting atau seperti keputusan badan peradilan. Proses implementasi ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu seperti tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan dan seterusnya sampai perbaikan kebijakan yang bersangkutan. (Wahab, 2016: 125)

Dalam pandangan Edwards III (Purwanto, 2012:39), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat indikator, yakni:

- a. Komunikasi,
- b. Sumberdaya,
- c. Disposisi,
- d. Struktur Birokrasi.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Leonard Nadler (Ndraha, 2002:56) secara terinci menguraikan area kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu dalam bagian, yakni :

Pelatihan pegawai, mencakup :

1. Pelatihan untuk pelaksanaan program baru
2. Pelatihan untuk menggunakan alat atau fasilitas baru
3. Pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki tugas baru
4. Pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru
5. Pelatihan bagi pegawai baru.

Selain itu, menurut Siagian (2014:183) terdapat kunci utama penilaian dalam pengembangan pegawai yaitu meliputi:

1. *Pengembangan sebagai peningkatan keahlian.*

Peningkatan keahlian (*skills training*) merupakan pengembangan pegawai yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang cermat.

2. *Pengembangan dalam rangka pelatihan ulang.*

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para pegawai keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja pada umumnya yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet

3. *Pengembangan sebagai lintas fungsional.*

Pengembangan sebagai lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan pegawai untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. *Pengembangan dalam Tim.*

Pelatihan tim merupakan bekerjasarna terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. *Pengembangan sebagai peningkatan kreatifitas.*

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu merupakan salah satu metode yang digunakan peneliti dalam ilmu sosial, dengan penekanan objek penelitiannya terhadap keunikan manusia atau gejala sosial yang tidak dapat di analisa dengan metode statistik (Moleong, 2013:43). Dalam melakukan penelitiannya, pengguna diri metode ini menjadi alat penelitian, yang harus mampu menangkap, merekam dan menganalisa data-data tersembunyi yang diterimanya dari objek penelitian dan lingkungannya, seperti bahasa tubuh, bahasa tutur, perilaku ataupun ungkapan-ungkapan yang berkembang dalam dunia dan lingkungan informan.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah: Kepala Polisi Daerah (Kapolda) Lampung (1 orang), Kepala Biro Pengembangan SDM Polda Lampung (1 orang), Kabid Propam Polda Lampung (1 orang), Kasubdit Paminal Polda Lampung (1 orang), Kasubdit Provost Polda Lampung (1 orang), dan Anggota Polda Lampung (3 orang).

D. Pembahasan

Analisis Implementasi Kebijakan Polda Lampung Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis mengenai implementasi kebijakan Polda Lampung dalam pengembangan Sumberdaya Manusia yang berdasarkan rujukan dari UU No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan teori pengembangan pegawai menurut Siagian yang meliputi pengembangan sebagai peningkatan keahlian, pelatihan ulang, pengembangan sebagai lintas fungsional, pengembangan dalam tim, dan pengembangan sebagai peningkatan kreatifitas.

Pengembangan Sebagai Peningkatan Keahlian

Pengembangan sebagai peningkatan keahlian merupakan pengembangan pegawai yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang cermat. Menurut Kapolda Lampung mengatakan bahwa:

“Kami pihak Polda Lampung sering melakukan peningkatan keahlian kepada setiap anggota personil sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan undang-undang kepolisian yang kita terapkan selama ini, akan tetapi memang sulit untuk mencari anggota-anggota yang memiliki kompetensi yang baik sehingga kami selalu melakukan seleksi kepegawaian baik di internal maupun eksternal. Selain itu juga masih rendahnya minat anggota yang mengikuti pelatihan sehingga saya sendiri selaku Kapolda selalu memotivasi dan menghimbau kepada seluruh anggota untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menunjang kinerja dan profesionalisme anggota kepolisian mengingat kita sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang dituntut untuk siap dan tanggap kapanpun dan dimanapun”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak Polda Lampung sering melakukan peningkatan keahlian kepada setiap anggota personil sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan undang-undang kepolisian yang berlaku, akan tetapi masih sulit untuk mencari anggota-anggota yang memiliki kompetensi yang baik sehingga Polda Lampung selalu melakukan seleksi

kepegawaian baik di internal maupun eksternal.

Karo SDM Polda mengatakan bahwa:

“ Memang benar kalau kita masih kekurangan SDM yang berkualitas sehingga kita selalu melakukan seleksi baik di internal maupun eksternal guna mendapatkan SDM yang berkualitas. Mengenai peningkatan keahlian anggota sering kita lakukan melalui program-program yang ada di Polda Lampung ini salah satunya dengan Diklat Anggota. Pada bulan lalu kita mengirim personil ke Bandung untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, hal tersebut agar kualitas SDM di Polda Lampung dapat meningkat dan dinilai baik oleh masyarakat”. (Wawancara 2016)

Berdasarkan pernyataan Karo SDM Polda Lampung dapat disimpulkan bahwa peningkatan keahlian anggota di Polda Lampung telah berjalan dengan baik, akan tetapi masih terdapat anggota yang kurang disiplin dan tidak mengikuti apel sehingga perlu penanganan yang khusus mengenai hal tersebut.

Anggota Polda Lampung mengatakan bahwa :

“Program peningkatan keahlian yang ada di Polda Lampung ini sudah berjalan dengan baik, seperti program pelatihan menembak dan mental anggota kepolisian sudah tertata dengan baik. Akan tetapi memang masih rendahnya minat anggota untuk mengikutinya dikarenakan pelatihan tersebut memerlukan waktu yang cukup lama dan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu menurut saya sarana dan prasarana di Polda Lampung perlu ditambah dan dilengkapi seperti komputer, kendaraan, dan lain sebagainya

mengingat itu semua memiliki peran penting bagi peningkatan keahlian anggota Polda Lampung”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan peningkatan keahlian di Polda Lampung telah berjalan dengan baik, akan tetapi minat dari anggota Polda Lampung itu sendiri yang masih rendah dan perlunya peningkatan sarana dan prasarana yang memadai.

Pengembangan Dalam Rangka Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para pegawai keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Menurut Kapolda Lampung mengatakan bahwa:

“Polda Lampung telah melakukan peningkatan keahlian Anggota melalui pelatihan-pelatihan yang telah diprogramkan. Seperti penggunaan teknologi Komputer, hampir seluruh anggota disini dapat mengoperasikannya dan saya katakan tidak Gaptek sehingga mereka memiliki daya saing dan dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan bahasa memang masih perlu ditingkatkan di Polda Lampung. Menurut saya masih banyak anggota yang belum fasih berbahasa inggris atau bahasa asing lainnya sehingga masih perlu dilakukan pelatihan. Selain itu, untuk anggota yang dipindahkan ke Divisi yang baru, misalkan dipindahkan ke intel atau dipindahkan ke bagian penyidik maka perlu dilakukan pelatihan ulang guna meningkatnya kemampuan dan profesional dalam bekerja”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Polda Lampung telah melakukan peningkatan keahlian Anggota melalui pelatihan-pelatihan yang telah diprogramkan. Selain itu, Kemampuan bahasa memang masih perlu ditingkatkan di Polda Lampung. Karena masih banyak anggota yang belum fasih berbahasa inggris atau bahasa asing lainnya sehingga masih perlu dilakukan pelatihan.

Kasubdit Provost mengatakan bahwa:

“Untuk pelatihan ulang memang sering diberikan kepada setiap anggota di Polda Lampung, seperti di Provost ini tidak perlu ditutup-tutupi bahwa memang masih terdapat beberapa anggota yang bandel, dalam hal ini saya katakan bandel karena mereka tidak disiplin sehingga perlu dilakukan pembinaan serta hukuman agar mereka menjadi lebih baik lagi. Bagi anggota yang sering tidak mengikuti peraturan maka saya mewajibkan dan mengawasi mereka untuk mengikuti pelatihan agar mereka memiliki kemampuan yang baik dan profesional dalam bekerja. Seperti yang diketahui bahwa mental provost ini mental yang keras tetapi beretika dan sesuai prosedur, apabila anggota provost tidak mematuhi aturan dan tidak memiliki keahlian maka akan merusak sendi-sendi di provost itu sendiri. Oleh karena itu kami selalu selektif terhadap anggota kami”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan ulang sering dilakukan di Polda Lampung terutama Provost, akan tetapi masih terdapat anggota yang tidak disiplin sehingga perlunya pembinaan terhadap anggota tersebut.

Anggota Polda Lampung mengatakan bahwa:

“Pelatihan ulang di Polda Lampung memang sering dilaksanakan, saya pernah mengikuti pelatihan ulang di bidang penggunaan IT dan Sistem Komputer yang sebelumnya pernah saya ikuti juga di Bandung. Menurut saya itu memang penting karena menambah ilmu dan pengetahuan saya terutama dibidang IT untuk menunjang keahlian saya. Akan tetapi memang saya akui bahwa masih rendahnya minat anggota Polda Lampung untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Memang setiap mengikuti pelatihan memerlukan biaya yang relatif tidak sedikit sehingga banyak anggota yang tidak menginginkan untuk mengikuti pelatihan”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan ulang merupakan salah satu yang penting guna meningkatkan kinerja Anggota Polda Lampung akan tetapi masih rendahnya minat anggota dalam mengikuti pelatihan-pelatihan dikarenakan memerlukan biaya yang relatif tidak sedikit.

Pengembangan Sebagai Lintas Fungsional

Pengembangan sebagai lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan pegawai untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya dan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Kapolda Lampung mengatakan bahwa:

“Di Polda Lampung setiap anggota dituntut harus dapat bersikap profesional dan memiliki keahlian lebih. Seperti yang saya katakan tadi bahwa Polda Lampung masih sangat membutuhkan personil yang berkompotensi baik sehingga sering

kita lakukan pelatihan dan pengembangan anggota personil di Polda Lampung ini. Terkadang kita melibatkan kalangan akademisi untuk membantu kita dalam melakukan pelatihan dan pengembangan anggota Polda Lampung sehingga meningkatnya kinerja anggota dan mereka bekerja berdasarkan Tugas dan Fungsi serta tanggung jawabnya. Terkadang setiap anggota saya himbau untuk saling melengkapi sehingga terlihat kerjasama yang baik antar anggota di Polda Lampung dan tubuhnya sikap kekeluargaan tanpa mengesampingkan tugas dan tanggung jawab mereka”. (Wawancara 2016).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap anggota dituntut harus dapat bersikap profesional dan memiliki keahlian lebih. Selain itu terkadang Polda Lampung melibatkan kalangan akademisi untuk membantu dalam melakukan pelatihan dan pengembangan anggota Polda Lampung sehingga meningkatnya kinerja anggota dan mereka bekerja berdasarkan Tugas dan Fungsi serta tanggung jawabnya.

Karo SDM Polda Lampung mengatakan bahwa:

“Memang benar kalau kita sering melibatkan banyak pihak ketika melakukan pelatihan dan pengembangan SDM di Polda Lampung, hal tersebut dikarenakan untuk menunjang kinerja anggota Polda Lampung perlu berbagai pihak yang terlibat terutama kalangan akademisi dan dari pusat pun ikut terlibat. Selain itu menurut saya, anggota Polda Lampung telah menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan sehubungan dengan yang dihimbau oleh Kapolda bahwa kita saling melengkapi dan

mengingatkan apabila terjadi kesalahan sehingga setiap kesalahan dapat ditangani dengan baik”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pengembangan SDM, Polda Lampung melibatkan banyak pihak terutama pihak akademisi dan dari pusat ikut terlibat. Selain itu, adanya kerja sama yang baik antar anggota sehingga kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diatasi.

Pengembangan Dalam Tim

Pelatihan tim merupakan kerjasama yang terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Menurut Kapolda Lampung mengatakan bahwa:

“Setiap Divisi yang ada di Polda Lampung selalu dilakukan pelatihan tim seperti contoh pada Biro SDM Polda Lampung mereka selalu diberikan pelatihan guna menunjang kinerja mereka terutama untuk meningkatkan SDM yang ada di Polda Lampung itu sendiri. Mereka dituntut untuk selektif dalam merekrut anggota dan memberikan arahan serta pelatihan kepada setiap anggota Polda Lampung. Selain itu seperti pada Satuan Brimob yang selalu dilatih secara rutin guna meningkatkan kemampuan mereka terutama pada bidang pengamanan ditengah-tengah masyarakat. Kerja sama tim sangat diperlukan sehingga tercapainya *goal-goal* yang telah ditetapkan. Oleh karena itu saya menghimbau kepada setiap anggota Polda Lampung untuk bekerjasama dengan baik terutama kerjasama dalam tim agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”. (Wawancara 2016)

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan kerjasama dalam tim di Polda Lampung telah diterapkan dengan baik dan adanya kerjasama yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Anggota Polda Lampung mengatakan bahwa:

“ Menurutnya kerjasama dalam tim di Polda Lampung telah berjalan dengan baik, melalui pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilalui bersama seperti yang di ingat ketika pertama kali menjadi anggota polisi dari awal rekrut hingga diterima, hal tersebut penuh perjuangan dan pengorbanan. Banyak teman-teman yang satu leting gugur dan tidak mengikuti ketahap berikutnya hingga tersisa hanya beberapa orang saja yang resmi menjadi anggota polisi. Hal tersebut telah mengajarkan bagaimana arti perjuangan dan timbul rasa persaudaraan diantara kami ketika memakai seragam anggota ini. Kami berjuang bersama dan kerjasama terus kami bina dengan baik agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan dan pengembangan SDM di Polda Lampung dapat meningkatkan kerjasama setiap anggota di Polda Lampung. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa ikatan persaudaraan antar sesama anggota kepolisian terutama di Polda Lampung itu sendiri.

Pengembangan Sebagai Peningkatan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Menurut Kapolda Lampung mengatakan bahwa:

“Pihak Polda Lampung selalu melakukan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki melalui Pendidikan dan Pelatihan hal tersebut dilakukan agar tergalinya bakat-bakat yang dimiliki oleh anggota Polda Lampung. Menurut saya, sangat disayangkan apabila bakat dan kreatifitas seseorang tidak ditampilkan, seperti yang kita ketahui bahwa nilai kreatifitas itu bisa diciptakan dan ditingkatkan selagi adanya kemauan dari orang itu sendiri. Di Polda Lampung menurut saya banyak anggota yang memiliki potensi dan bakat yang baik akan tetapi masih sulit untuk mengembangkannya. Hal tersebut dikarenakan dari diri anggota tersebut yang enggan untuk menampilkannya sehingga sangat dibutuhkannya dorongan dan motivasi dari saya selaku pimpinan untuk mengembangkannya”. (Wawancara 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukannya pengembangan SDM maka bakat-bakat dan kreatifitas anggota Polda Lampung dapat ditingkatkan. Selain itu Kapolda Lampung mendukung penuh peningkatan kreatifitas yang dimiliki oleh anggotanya.

Kasubdit Paminan mengatakan bahwa:

“Anggota Polda Lampung memang memiliki bakat dan keahliannya masing-masing akan tetapi yang menjadi kendala adalah sarana dan prasarana pendukungnya. Terkadang saya juga bingung akan hal tersebut, seperti komputer diruangan saya ini saja masih kurang dan yang rusak belum diperbaiki oleh biro perlengkapan. Mengenai pelatihan kreatifitas menurut saya memang sudah mulai diterapkan dan berjalan dengan

baik. Banyak anggota-anggota kita yang kreatif dan mulai dimunculkan seperti contoh salah satu anggota kita ada yang bisa melakukan hipnotis dan terkadang kelebihanannya tersebut diterapkan dalam pekerjaannya bahkan digunakan untuk membantu sesama anggota dalam hal terapi kesehatan. Menurut saya kemauan dari diri seseorang apabila ingin belajar pasti akan bisa dan menjadi kreatif. Dan yang utama didukung dengan sarana dan prasaran yang memadai”. (Wawancara 2016).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukannya pelatihan maka dapat meningkatkan kreatifitas anggota Polda Lampung akan tetapi sarana dan prasaran penunjang pekerjaan juga perlu ditingkatkan agar memaksimalkan kinerja anggota Polda Lampung.

Upaya Yang Telah Dilakukan Polda Lampung Dalam Pengembangan SDM

Upaya yang telah dilakukan Polda Lampung dalam Pengembangan SDM, yaitu:

1. Peningkatan jabatan bagi anggota Polda Lampung Yang memiliki kompetensi yang baik dan keahlian yang mendukung.
2. Penurunan jabatan bagi anggota Polda Lampung yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku.
3. Menerapkan iklim persaingan yang sehat ditengah-tengah lingkungan Polda Lampung sehingga anggota Polda Lampung seling bersaing dan berlomba-lomba untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimilikinya.
4. Meningkatkan tunjangan remunerasi guna meningkatkan semangat kerja anggota.
5. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada anggota Polda Lampung yang

berprestasi sehingga bersemangat untuk mempertahankan dan meningkatkannya.

6. Memotivasi setiap anggota Polda Lampung untuk dapat mengembangkan 2. potensi dan keahlian yang dimiliki melalui pengembangan SDM di Polda Lampung”. (Wawancara 2016).

Alternatif solusi yang dapat dilakukan Polda Lampung dalam pengembangan SDM

Terdapat solusi yang dapat dilakukan oleh Polda Lampung dalam 4. pengembangan sumberdaya manusia yaitu meliputi:

1. Dilakukannya pengawasan oleh pihak Polda Lampung kepada setiap anggota kepolisian Polda Lampung agar dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran dan penyimpangan terhadap peraturan yang berlaku di Polda Lampung.
2. Diberlakukannya sanksi yang tegas berupa pemberhentian atau pemecatan 1. status kepolisian dan diberlakukannya peraturan yang mengikat bagi seluruh anggota kepolisian Polda Lampung yang melanggar peraturan.
3. Diwajibkannya kepada seluruh anggota kepolisian Polda Lampung untuk meningkatkan Pendidikannya melalui Diklat dan Kuliah bagi anggota yang masih bertaraf pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) agar meningkatnya kualitas sumberdaya manusia di Polda Lampung.
4. Pemberian bantuan dana dari pihak 2. Polda Lampung kepada seluruh anggota kepolisian Polda Lampung yang akan mengikuti Diklat dan pelatihan.

E. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Dari hasil pembahasan tersebut maka 3. penulis dapat menyimpulkan:

1. Implementasi kebijakan Polda Lampung dalam pengembangan sumberdaya manusia sudah tergolong baik, akan tetapi

kesadaran dan minat dari anggota Polda Lampung masih perlu ditingkatkan terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia di Polda Lampung.

Masih perlunya peningkatan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat menunjang kinerja anggota Polda Lampung.

3. Masih terdapat beberapa anggota Polda Lampung yang masih belum disiplin dalam bekerja dan perlunya pengawasan serta sanksi yang tegas terhadap beberapa anggota tersebut.

Upaya-upaya yang telah dilakukan Polda Lampung dalam pengembangan SDM dinilai baik, hal tersebut dapat meningkatkan semangat anggota Polda Lampung agar melakukan pengembangan dan pelatihan.

Implikasi

Adapun Implikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Sebaiknya Polda Lampung lebih tegas dalam memberikan sanksi sesuai dengan peraturan Kepolisian Republik Indonesia yang tercantum pada UU No. 2 Tahun 2002 yang menegaskan bahwa setiap anggota Kepolisian Republik Indonesia berhak dijatuhkan hukuman baik tertulis maupun tidak tertulis serta penurunan jabatan atau pemberhentian secara langsung kepada anggota yang melanggar peraturan dan tidak disiplin agar dapat meningkatkan kinerja anggota Polda Lampung.

2. Sebaiknya Polda Lampung melakukan pengawasan secara intensif kepada setiap anggota kepolisian Polda Lampung yang melanggar peraturan dengan cara pengawasan pada keaktifan dan kedisiplinan anggota Kepolisian Polda Lampung agar dapat bekerja secara optimal.

3. Dengan adanya pengembangan dan pelatihan SDM di Polda Lampung seperti pembinaan profesi pejabat kepolisian, pembinaan kode etik profesi kepolisian, Diklat anggota kepolisian, pelatihan

kepemimpinan dan lain sebagainya diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota Polda Lampung terutama dalam pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin B. 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fathoni A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Moekijat. 2005. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Moleong, L. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ndraha T. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Purwanto, Agus E. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Media.
- Rowley C. 2012. *Manajemen Sumberdaya manusia The key Concepts*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab, Abdul S. 2016. *Analisis Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang:
UU No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

