ANALISIS KOMPETENSI JABATAN PERWIRA ADMINISTRASI PADA SUBBAGIAN PERENCANAAN DAN ADMINISTRASI SATUAN BRIGADE MOBIL KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN SELATAN

I Wayan Eka Wijaya
Magister Administrasi Publik
Universitas Lambung Mangkurat
Email: mapekawijaya@gmail.com

Abstract

Improving the Competence of the Subbagrenmin Satbrimob Polda South Kalimantan where the Pamin who are manning the Subbagrenmin functions are still not optimal in terms of their competencies so that in carrying out their main tasks to support the functions of the Subbagrenmin it is still not as expected. This study used a qualitative research design with a descriptive approach with data collection techniques carried out by observation, interviews, and documentation.The competence is not yet fully adequate to be able to support and carry out their main tasks and when measured by the first indicator, namely technical competence, most of the Pamin Subbagrenmin Satbrimob Polda South Kalimantan have never attended training either Specialization Development Education (Dikbangspes) and Functional training. Second, managerial competence as measured by the level of education and structural or management training and leadership experience in which the positions are mostly held by senior officers and have never received leadership and managerial training. Third, socio-cultural competence is measured from related work experience. In the case of the leadership and human resource function bearer to 1). may propose increasing the number of officers, especially First Officers and increasing the number of PNS, especially PNS Gol III to fill the Pamin Position at C Satbrimob Polda. 2). propose an increase in the number of personnel who will take part in the training for both Dikbangspes and function training increase the competence of personnel and 3). propose and allocate budget to support Staff Function Training.

Key Words: Competence, Administration, Officer Position

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu institusi pemerintah yang bertugas sebagai ujung tombak penegakan hukum di Indonesia. Tugas yang diemban ini tidaklah ringan karena akan berhadapan langsung dengan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tanggal 8 Januari 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, bila dikaji secara mendalam isi dari Undang-Undang tersebut ternyata berisi efektifitas dari harapan-harapan yang harus di lakukan oleh Polri yang diarahkan pada hal tujuan yang ada.

Dimana dalam Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia tersebut Pasal 13 juga terdapat tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang diharapkan semua tugas tersebut dapat efektif atau berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian efektifitas dari tugas pokok tersebut dijabarkan kembali oleh Polri dalam dua bagian yaitu tugas preventif dan tugas refresif. Tugas preventif dilakukan berupa patroli-patroli yang dilakukan secara terarah dan teratur, mengadakan tanya jawab dan dialog dengan masyarakat yang ada

termasuk usaha pencegahan kejahatan atau pelaksanaan tugas preventif memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum.

Kemudian, didalam Kepolisian Negara Republik Indonesia terdapat satuan kepolisian (unit) yang menjalankan fungsi kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter, yakni Korps Brigade Mobil Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Beberapa tugas utamanya adalahpenanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD). Korps Brigade Mobil Polri juga bersifat sebagai komponen besar didalam Polri yang dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas anti-separatis dan anti - pemberontakan, seringkali bersamaan dengan operasi militer.

Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan (SATBRIMOB POLDA KALSEL) merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda Kalsel. Dalam pelaksanaan tugas bidang administrasi Satbrimob Polda Kalsel, memiliki Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin) bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen personel dan kinerja, serta mengelola keuangan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam di lingkungan Satbrimob Polda Kalsel. Pelaksanaan tugas dan fungsi Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Polri di Brimob.

Penempatan Jabatan Perwira Administrasi pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel dituntut untuk mempunyai *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan *ability* (kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan. Secara global permasalahan berkenaan dengan SDM. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Perwira yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Karena pada dasarnya Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Pengangkatan Perwira dalam jabatan struktural antara lain dimaksud untuk membina karier Perwira dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan dilakukannya pengangkatan dalam jabatan struktural bertujuan untuk memberikan pedoman kepada pejabat yang berwenang dan pejabat yang secara fungsional membidangi manajemen dalam memproses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Perwira dalam dan dari jabatan struktural dan hal lain yang berkaitan dengan itu.

Pengangkatan Perwira dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan Kompetensi, Prestasi kerja dan Jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel sesuai dengan adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme jabatan Perwira sehingga produktivitas kerja menurun.

Masalah lainnya yang ditemui pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel adalah masih ada Perwira yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas jabatan Perwira dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ditemukan pula masih banyaknya penundaan perkerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sesuai dengan hasil wawancara salah seorang Pejabat Bagian Kepala Urusan Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel yang menyatakan, masih banyaknya jabatan Perwira yang belum kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sementara itu pengetahuan Perwira akan pelaksanaan

tugasnya sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik

Berdasarkan pengamatan awal juga menunjukan beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan Jabatan Perwira Administrasi pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Perwira yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aspek vital dan terpenting dalam organisasi, oleh sebab itu keberadaan mereka harus diperhatikan, dikelola dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya secara berkesinambungan. Dalam managing people activities selalu berhubungan dengan dua konsep yakni human capital management (HCM) dan human resource management (HRM). Praktek-praktek HCM dan HRM ternyata tidak dapat dilepaskan begitu saja dari filosofi personnel management, dan bahkan ketiga konsep itu memiliki hubungan yang sangat erat. Pemahaman human capital sebagai konsep baru yang berbeda dengan human resouces telah mengemuka melalui pemahaman Baron dan Armstrong(2007). Dari sejumlah kata kunci Tippe (2012) mencontohkan pada proyeksi organisasi Tentara Nasional Indonesia (TNI), bahwa *human capital* dimaksud adalah kelompok manusia atau orang yang bergolongan perwira, sementara *human resourses* berada pada golongan bintara. Dengan demikian *human capital* sebagai modal insani, menekankan bahwa SDM sebenarnya adalah aset atau modal bagi sebuah organisasi yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam merealisasikan visi dan strateginya (Ruky, 2006).

Keberadaan HCM dan HRM merupakan instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Pada sektor publik, maka tanggung jawab besar ditempatkan pada birokrasi baik tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan maupun dalam memberikan pelayanan publik. Ini harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten. Keberadaan konsep atau istilah *personnel* management (manajemen personalia) tidak mengabaikan arti penting sumber daya manusia sebagai aset (capital), sebagai investasi, dan bukan hanya biaya. Istilah-istilah yang sering dipergunakan dalam literatur-literatur dan kadang- kadang diidentikkan dengan istilah personnel management adalah sama dengan *manpower management, labour relations, industrial relations dan personnel administration*.

Dinamika perubahan yang terus berkembang baik dari aspek sosial, ekonomi, politik dan sebagainya akan menghadapkan pada pengeloaan SDM yang cukup kompleks (rumit) dan menjadi tantangan pada era globalisasi abad ke 21 baik pada organisasi privat maupun publik. Farazmand (2007) mengemukakan bahwa SDM aparatur publik harus siap untuk mengembangkan strategi dan beradaptasi dengan lingkungan (emvironment) yang berubah dengan cepat.

Henry (2004) menguraikan peran dominan MSDM sektor publik yang telah mewarnai birokrasi Amerika Serikat (AS) sedemikian rupa sehingga memberi corak yang khas dalam memberikan layanan publik. Melalui MSDM tersebut, Henry menambahkan bahwa pemerintahan AS bersifat ".... more honest and more accountable". Dengan segala perubahan yang terjadi baik dalam masyarakat maupun birokrasi, maka Henry merasa optimis bahwa MSDM sektor publik memiliki prospek masa depan yang cerah dengan segala penyesuaian yang harus dilakukan untuk membuat birokrasi pemerintahan menjadi bernilai tambah. Ini bisa dikaitkan dengan sejumlah fakta yang telah memberi keyakinan bahwa MSDM sektor publik tidak hanya ampuh bagi birokrasi yang ada di negara-negara maju. Apabila dikaitkan

dengan berbagai situasi yang harus dihadapi birokrasi, maka MSDM dapat diandalkan oleh sektor publik sebagai instrumen utama dalam membangun kekuatan birokrasi.

Pengelolaan dan Pengembangan SDM Aparatur

Menurut Siagian (2003:181) bahwa pengelolaan dan pengembangan SDM sesungguhnya merupakan tanggung jawab dua pihak, yaitu; pertama, para manajer lini dalam semua jajaran organisasi, kedua, satuan kerja yang mengelola SDM, artinya setiap manajer adalah manajer SDM juga. Untuk mengelola SDM menurut Harvey dan Bowin (1996) sebagaimana dikutip Sulistiyani (2004) mengemukakan ada tujuh strategi dalam pengelolaan SDM yang sukses, yaitu: Antisipasi (*anticipating*), Penarikan (*attracting*), Pengembangan (*developing*), Motivasi (*motivating*), Memelihara (*maintaining*), Perubahan untuk sukses (*changing for success*), Pemfokusan (*focusing*).

Dalam manajemen publik, kebijakan manajemen SDM Aparatur Negara telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang disebutkan dalam beberapa pasal berikut ini: Pasal 1, ayat; (8); Pasal 12, ayat; (1) dan Pasal 13, ayat; (1). Dalam segi pengembangan SDM berkaitan dengan penyiapan manusia/ karyawan untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dalam instansi pemerintah ataupun swasta. Para pegawai tersebut dikembangkan melalui program pengembangan pegawai dengan pola yang jelas, sehingga dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Strategi pengembangan pegawai pada organisasi pemerintahan menurut Notoadmodjo (2003) dapat dilakukan baik secara internal maupun secara eksternal.

Pengembangan Kualitas dan Karier

Dalam pengembangan kualitas Aparatur Negara hendaknya dilakukan secara learning process yaitu dengan sebuah dukungan sistem pembelajaran yang baik sesuai dengan perkembangan IPTEK dan lingkungan strategis yang terus mengalami perubahan. Menurut Rakhmawanto (2009) mengemukan bahwa peningkatan kualitas Aparatur Negara dapat dilakukan dengan cara:

1. Memberikan pembinaan terhadap disiplin, moral, dan etika.
2. Melakukan penilaian kinerja (bukan melalui penilaian DP3) secara terprogram per-semester atau pertahun.
3. Memberikan diklat teknis sesuai dengan kompetensi pekerjaannya.
4. Memberdayakan Aparatur Negara terutama bagi yang mempunyai potensi.

Dalam pengembangan SDM selain memperhatian kualitas pegawai, juga harus memperhatikan pengembangan karier pegawai. Pembinaan karier merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kebijakan manajemen Aparatur Negara di Indonesia. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 12 ayat (2) yang menyatakan: ”Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan...., diperlukan Aparatur Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja".Ini berarti bahwa dimungkinkan perpindahan Aparatur Negara dari Departemen / Lembaga / Prov/Kab/Kota yang lain atau sebaliknya terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.

Sistem Merit

Sebagaimana yang disebutkan pada pasal 12 ayat (2) Undang- Undang No. 43 Tahun 1999 bahwa pembinaan Aparatur Negara selain dilaksanakan melalui sistem karier, juga pembinaan Aparatur Negara dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja (merit system). Penerapan reward dan punishment dalam konsep sistem merit akan membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai. Reward akan memberikan reaksi pada pegawai untuk mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya, punishment akan menimbulkan reaksi untuk meninggalkan atau tidak mengulang sikap yang dapat membuat prestasi kerja buruk.

Dalam pandangan Hicman dan Lee (2001)

bahwa penerapan kebijakan sistem merit dalam manajemen memerlukan empat kebijakan pokok sebagai bagian dari subsistem sistem merit, yakni: (a) kebijakan penilaian karya pegawai (performance appraisal); (b) penghasilan (compensation); (c) karier (career); dan (d) pelatihan (training). Secara garis besar sistem merit mengupas beberapa hal yang berkaitan dengan profesionalisme pegawai. Menurut Rakhmawanto (2007) bahwa ada keterkaitan sistem merit dengan profesionalisme pegawai :

1. Sistem merit menekankan kepada profesionalisme bagi pengisian jabatan birokrasi.
2. Sistem merit membantu tegaknya birokrasi yang profesional dalam mendorong kinerja lembaga pemerintah untuk lebih kompetitif.

Demikian pula dengan deskripsi dari Maarif (2010) mengenai amanat Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa manajemen kepegawaian harus dilaksanakan dengan prinsip meritokrasi yang berimplikasi pada penerapan manajemen kinerja secara utuh dalam manajemen kepegawaian. Penerapan sistem merit ini harus berbasis pada kinerja individu Aparatur Negara, misalnya rekrutmen, pemanfaatan dan penempatan, kenaikan pangkat, penggajian, pelatihan serta aspek-aspek lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila sistem merit dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dalam manajemen kepegawaian maka akan dapat mewujudkan Aparatur Negara yang profesional.

Jabatan Struktural Kepolisian

Menurut Utrecht dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia menyatakan bahwa Jabatan ialah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (kepentingan umum)" Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam susunan sesuatu satuan organisasi. Secara garis besar, jabatan Aparatur Negara Republik Indonesia terdiri atas jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Kemudian di tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia, menurut Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 perubahan atas Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, unsur utama struktur Mabes Polri adalah sebagai berikut:

1. Unsur pimpinan, yang terdiri atas Kapolri dan Wakapolri;
2. Unsur pengawas dan pembantu pimpinan serta pelayanan
3. Unsur Pelaksana
4. Unsur pendukung

Selanjutnya, pada jajaran kewilayahan terdapat Kepolisian Daerah (Polda), Kepolisian Resort (Polres) dan Kepolisian Sektor (Polsek).

Struktur Mabes Polri saat ini dapat dikategorikan dalam jenis struktur lini dan staf. Menurut Lubis (1986) dan juga Siagian (2001), struktur lini dan staf cocok untuk organisasi yang sudah berkembang. Struktur ini akan membuat tugas pucuk pimpinan menjadi semakin ringan dengan dibantu oleh unsur staf. Unsur staf yang terdiri dari unsur pelayanan akan memberikan dukungan administrasi, koordinasi dan fasilitasi perumusan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh unsur lini.

Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Polri, kompetensi adalah kemampuan dan karateristik yang dimiliki individu personel Polri berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjakaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampaun fisik.

2. Karakterisitik Kompetensi

Menurut Rivai (2004:234) bahwa kompetensi dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap atau nilai atau keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individu apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara para pengunjuk kerja terbaik dan yang rata-rata.

Sedangkan Wibowo(2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut: *Planning competency,Influencecompetency,Communication competency, Interpersonal competency, Thinking competency, Organizational competency, Human resouces management competency, Leadership competency, Client service competency, Bussines competency, Self management competency, Technical/operational competency*.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Polri, indikator kompetensi jabatan sebagai berikut: Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial kultural

4. Tingkat Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: *Behavior tools, Image attribute, Personal charasteristic.*

5. Strata Kompetensi

Wibowo (2007:121) mengatakan Kompetensi dapat dipilah- pilah menurut stratanya, kompetensi dapat dibagi menjadi: *Core competencies, Managerial competencies, Functional competencies.*

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi, Isu emosional, Kemampuan intelektual, Budaya organisasi.

7. Manfaat Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:99) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*), Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*), Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*), Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Designing and Development*), Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Company Culture*), Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*), Penilaian potensi karyawan (*Employee's Assessment*), Sistem imbal jasa (*Reward System*).

Perwira Polri

1. Pengertian Perwira Polri

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perwira adalah anggota tentara/polisi yang berpangkat di atas Bintara yaitu dari Letnan Dua/Inspektur Polisi Dua sampai ke atas hingga Jenderal. Di Kepolisian Negara Republik Indonesia, perwira terbagi dalam tiga golongan yaitu: Perwira Pertama (sering disingkat Pama); Perwira Menengah (sering disingkat Pamen); Perwira Tinggi (sering disingkat Pati).

2. Penempatan Jabatan Perwira Polri

Penempatan Pertama Perwira Polri meliputi:

(a) Penempatan Pertama Perwira lulusan Akademi Kepolisian dengan mempertimbangkan peringkat kelulusan pendidikan dan kebutuhan organisasi pada bidang tugas Pembinaan Masyarakat, Intelijen dan Keamanan, Samapta Bhayangkara, Reserse dan Lalu Lintas; atau Satuan Brigade Mobil, Kepolisian Perairan dan Kepolisian Udara sesuai kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

(b) Penempatan Pertama Perwira lulusan Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana dengan mempertimbangkan kompetensi bidang keilmuan dan kebutuhan organisasi.

(c) Penempatan Pertama Perwira lulusan

Sekolah Inspektur Polisi dengan mempertimbangkan satuan asal pengiriman atau kebutuhan organisasi.

(d) Penempatan Pertama Perwira lulusan Sekolah Alih Golongan Perwira dengan mempertimbangkan kesatuan asal; dan kebutuhan organisasi.

Korps Brimob Polri

1. Pengertian Korps Brimob Polri

Korbrimob Polri yang merupakan bagian integral dari Kepolisian Republik Indonesia sebagai salah satu unsur pelaksana utama pada tingkat Mabes Polri berada dibawah Kapolri, sedangkan Satbrimob Polda sebagai unsur pelaksana pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda, bertugas membina kemampuan dan mengerahkan kekuatan Brimob dalam menanggulangi gangguan Kamtibmas dalam negeri yang berkadar tinggi. Didalam melaksanakan tugas operasional Korbrimob Polri baik ditingkat Pusat sampai dengan tingkat Daerah disusun dalam Ikatan Kesatuan mulai tingkat Kateam/Danru, Kanit/Danton, Kasubden/Danki dan Kaden/Danyon sampai dengan tingkat Satuan.

2. Tugas Pokok, Fungsi Dan Peranan Korbrimob Polri

(a) Tugas Pokok

Melaksanakan dan mengerahkan kekuatan Brimob Polri guna menanggulangi gangguan kamtibmsa berkadar tinggi.

(b) Fungsi

Fungsi Brimob Polri sebagai Satuan pamungkas Polri yang memiliki kemampuan spesifik (Kemampuan dasar Kepolisian, penanggulangan Huru-Hara, Reserse Mobil, Penjinakan Bom dan Search dan Rescue)

(c) Peranan

Peranan Brimob Polri adalah bersama-sama dengan fungsi Kepolisian lainnya melakukan penindakan terhadap pelaku-pelaku kejahatan yang berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan yang terorganisir senjata api, bom, Kimia, biologi dan radio aktif guna mewujudkan tertib hukum serta ketentraman masyarakat diseluruh wilayah yuridis NKRI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini juga untuk menunjang tercapainya tujuan dari suatu penelitian yang bersifat sistematis dan faktual, kemudian diinterpretasikan dengan metode deskriptif untuk menjelaskan gejala-gejala dari data yang telah dianalisis untuk mendapatkan sebuah kesimpulan.

Neuman (2003) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik utama dalam penelitian kualitatif, yakni (1) mengutamakan konteks sosial; (2) pendekatan studi kasus; (3) mengutamakan integritas peneliti; (4) membangun teori dari data; (5) mencermati proses dan konsekuen; (6) interpretasinya kaya dan mendalam. Berdasarkan relevansi konstruksi permasalahan dengan perespektif teori yang terpilih, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan pendekatan ini, peneliti memfokuskan perhatian pada kompetensi jabatan Perwira Administrasi pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah di Satbrimob Polda Kalsel Jalan Ahmad Yani Km. 31, Guntung Manggis, Landasan Ulin, Kota Banjar Baru, Provinsi Kalimantan Selatan.

Informan Penelitian

Informan pada penelitian ini sebagai berikut: Kasubbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel, Kaurmintu Subbagrenmin Satbrimon, Kaurren Subbagrenmin Satbrimob, Kaurkeu Subbagrenmin Satbrimob, Para Pamin Subbagrenmin Satbrimob dan Personel lainnya

Menurut Sugiyono (2012:209) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan adalah model Miles and Hubberman (Sugiyono, 2012:246), dengan rincian sebagai berikut: Reduksi data (*Data Reduction*), Penyajian data (*Data Display*), Penarikan Kesimpulan (*Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompetensi Teknis Jabatan Perwira Administrasi Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel

Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara spresifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi teknis Pamin Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel dalam melaksanakan tugas jabatannnya masih belum sesuai harapan hal ini dapat dilihat dari kesempatan untuk melaksanakan dikbangspes untuk mendukung pelaksanaan tugas pokoknya terbatas, demikian juga terkait kesempatan untuk mendapatkan pelatihan fungsi personel untuk dapat melaksanakan tugas pokok dengan baik juga sangat terbatas sehinggga masih ada para Pamin yang bekerja belum sesuai dengan target yang ditetapkan bahkan ada pekerjaan yang tertunda untuk itu kompetensi teknis dari para Pamin Subbagrenmin perlu mendapatkan perhatian dan ditingkatkan.

Penerapan kompetensi teknis tersebut sudah mencakup keseluruhan komponen utama kompetensi sehingga dapat kita simpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan di tempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, dan sikapnya sesuai dengan standar yang di persyaratkan. Para Pamin pada Urusan masing-masing Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel yang sudah bekerja di fungsi tersebut harus memenuhi persyaratan minimum pelatihan dan standar kompetensi tertentu yang telah ditentukan oleh pemerintah khususnya untuk organisasi Porli sendiri sehingga produktivitas kerja yang masih kurang dapat ditingkatkan.

Analisis Kompetensi Manajerial Jabatan Perwira Administrasi Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel

Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial digabungkan dengan kompetensi teknis dan sosial kultural akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Kompetensi manajerial menurut Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Berikut merupakan ke 8 kompetensi manajerial yang akan di urai sebagai berikut: Integritas, Kerja Sama, Komunikasi, Orientasi Pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengambangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan Keputusan

Jadi kompetensi manajerial yang diuaraikan diatas merupakan kebutuhan bagi setiap pemimpin untuk mendorong peningkatan kinerja yang juga merupakan kebutuhan bagi setiap pegawai untuk mendorong peningkatan kinerjanya. Demikian juga para Pamin pada masing-masing Urusan Subabbgrenmin Satbrimob Polda Kalsel yang sesuai dengan Datfar Susunan Personel (DSP) yang tercantum dalam Pearturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisaian Daerah (SOTK Polda) bahwa Jabatan Pamin harus diisi oleh Perwira Pertama (IP : Ipspektur Polisi Dua/Inspektur Polisi Satu dan PNS Gol III (Gol III a/b) tetapi realitanya para Pamin Subbagrenmin saat ini dari 7 yang ada hanya 1 pejabat Perwiranya sedangkan yang lainnya diisi atau dijabat oleh Bintara Senior yang notabenenya adalah mereka sebagai unsur Pelaksana Utama yang membantu para Perwira Pertama yang menjadi atasannya tetapi karena kekurangan Perwira khususnya Perwira Pertama atau First Line Supervisor (Penyelia Garis Terdepan) maka para Bintara Seniorlah (Bripka, Aipda dan Aiptu) yang diberdayakan dan diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan Pamin tersebut sehingga akan terkendala pada kompetensi Manajerial.

Permasalahan yang lain Pamin dari Bintara Senior pada umumnya akan berbeda

dengan Perwira ketika memimpin dan mengalola unit Organisasinya dan mengarahkan anggotanya karena mereka masih merasa sama-sama Bintara, dimana masih ada keengganan dan tidak percaya diri apalagi penguasaan kompetensi teknisnya juga belum optimal. Untuk itu para Pamin yang dijabat oleh Bintara senior ini perlu mendapatkan perhatian dalam pelatihan kepemimpinan dan manajerial dari Satuan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga bisa meningkatkan kinerjanya dalam memimpin dan mengelola Unit organisasi khususnya pada masing-masing urusan Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel. Disamping itu perlu juga mendapatkan penambahan Perwira untuk Satbrimob Polda Kalsel karena masih sangat kurang atau solusi lain dengan merekrut Bintara Senoir tadi yang sudah menduduki Jabatan Perwira untuk disekolahkan menjadi Perwira dan kembali setelah tamat untuk menduduki Jabatan Pamin tentu dengan demikian diharapkan dapat mningkatkan kualitas kinerjanya khususnya berkaitan dengan memimpin dan mengelola organisasi pada Subbagremmin Satbrimob Polda Kalsel.

Analisis Kompetensi Sosial Kultural Jabatan Perwira Administrasi Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel

Kompetensi sosial kultural menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparaturs Negara Reformasi dan Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 38 Tahun 2017 adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Kompetensi sosial kultural sangatlah penting bagi aparat Kepolisian, karena kompetensi ini menyangkut adanya perbedaan latar belakang budaya para aparat itu sendiri juga aparat dengan masyarakat yang dilayani. Kompetensi sosial kultural merupakan pondasi untuk menopang kompetensi manajerial dan teknis. Apabila tidak memiliki kompetensi sosial kultural, maka semua kompetensi strategi Aparatur tidak akan ada artinya.

Kompetensi sosial kultural menjadi krusial di tengah kondisi dan tantangan dalam masyarakat pada umumnya dan khususnya lingkungan ASN yaitu perilaku yang cenderung individualistik, ambisi saling berebut kekuasaan atau jabatan, mengagungkan kekayaan dan makin pudarnya kepedulian dan rasa sosial antar ASN tanpa kinerja yang memadai. Kepemimpinan dan kemampuan teknis ASN sebaik apapun tanpa dibarengi dengan kompetensi sosial kultural dapat berakibat terjadinya penolakan dan konflik serta gejolak dari ASN yang lain apalagi ASN yang berasal dari lokasi kerja, sehingga kondisi tersebut dapat berujung tidak optimalnya organisasi pemerintahan menjalankan fungsinya. Kepemimpinan demikian hanya didasarkan kepada pengetahuan pragmatis dan cenderung menyamaratakan sosial dan kultur antar individu dan daerah.

Para personel Pamin Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel dari pengamatan dan informasi Kasubbagrenmin, para Kaur dan informan lainnya secara umum sudah baik dalam hal penerapan kompetensi sosial kultural tetapi masih ada hal yang perlu diperbaiki seperti masih ada yang meyerahkan ke Bamin atau para Kaur terkait pelayanan ketika ada yang meminta iformasi mengenai tugas pokok karena keterbatasan penguasaann kompetensi teknis, ada yangng berlarut-larut dalam memberikan pelayanan utuk membantu menyelesaikan permasalahn dan ada juga seorang Pamin sulit diajak komunikasi bahkan kesannya cenderung tertutup.

Kompetensi sosial kultural seyogyanya tidak hanya di tuntut hanya bagi Aparatur Negara khususnya para Pamin Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel saja, namun juga bagi seluruh personel Satbrimob, Polri, masyarakat atau warga Indonesia. Masyarakat Indonesia mempunyai kewajiban untuk berperan dalam menjaga kedamaian

dan kesejahteraan serta persatuan Indonesia di dalam kemajemukan masyarakat Indonesia.

Faktor-faktor yang meghambat Kompetensi Jabatan Perwira Administrasi pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel.

1. Terbatasnya Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara khusus, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini telah dilakukan penelitian oleh Supiatni (2011).

Para Pamin pada masing-masing Urusan Subbagrenmin terkait Pendidikan dan Pelatihan masih sangat kurang baik untuk memdukung kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural apalagi sebagian besar Jabatan Perwira administrasi pada masing-masing Urusan Subbagrenmin dijabat oleh Bintara Senior bukan oleh seorang Perwira Pertama (IP : Inspektur Polisi Dua/Inspektur Polisi Satu) atau PNS Gol III (Gol III a/b) tentunya mereka tidak didukung oleh kompetensi manajerial sehingga lemah dalam memimpin dan mengelola organisasi atau ada kecenderungan kurang percaya diri dalam menduduki dan melaksanakan amanah jabatan yang diberikan kepadanya, dimana Pendidikan terkait fungsi Subbagrenmin dalam satu tahun biasanya 30 orang kalau Pendidikan bertempat di Pusdikmin Gede Bage Bandung sedangkan jumlah Polda saja 34 Polda dan belum Satker Mabes Polri sedangkan Polda Kalsel pun ada 14 Satwil/Polres dan Satker Polda. Demikian juga terkait Pelatihan Fungsi pada SPN Polda Kalsel yang juga terbatas dengan alokasi 30 orang sedangkan adan 14 Satwil/Polres/Ta dan juga Satker Polda, jadi peluang Fungsi Subbagrenmin Satbrimob untuk kesempatan Pelatihan sangatlah kecil dan terbatas sehingga peningkatan kompetensi menjadi terhambat yang juga akan menghambat dalam meningkatkan kinerja personel.

2. Kurangnya Alokasi Anggaran

Definisi anggaran cukup banyak dikemukakan para ahli salah satunya oleh Mardiasmo yang mengungkapkan bahwa anggaran sebagai prencanaan kegiatan publik yang dinyatakan dalam satuan moneter sekaligus berfungsi sebagai alat pengendalian. Dalam hal ini Satbrimob Polda Kalsel terkait anggaran ada diuraikan dalam DIPA Satbrimob Polda Kalsel T.A. 2022 tetapi dalam uraian tersebut memang ada mengalokasikan untuk pemeliharaan dan peningkatan kemampuan Brimob untuk mendukung tugas-tugas operasional back up Satwil/Polres/ta dan Satker Polda tetapi belum pernah tersebut alokasi anggaran untuk mendukung pelatihan fungsi Staf khususnya fungsi Subbagrenmin khususnya untuk peningkatan kompetensi para Pamin pada masing-masing Urusan Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel dimana anggaran yang tersebut dan dikelola oleh Subbagrenmin berbunyi untuk mendukung kegiatan sosialisasi.

3. Kurangnya Kualitas dan kuantitas SDM

Kualitas sumber daya manusia dimaksud dalam penelitian ini, adalah kemampuan pegawai / personel dalam melaksanakan tugas penyelesaian pekerjaannya sesuai bidang jabatannya sedangkan Kuantitas sumber daya manusia adalah jumlah pegawai/personel yang bertugas menyelesaikan pekerjaan dalam bidang tugas/jabatannya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Hal ini sesuai dengan pendapat Widianti (2007) bahwa seseorang yang berpendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas dibanding dengan seseorang yang tingkat pendidikannya rendah. Menyangkut apa yang disajikan penulis terkait dengan kualitas dan kuantitas SDM pada Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel, juga berdasarkan pengamatan dan data yang didapat oleh penulis dapat disampaikan bahwa terkait kulaitas yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan umum dari para Pamin

pada masing-masing Urusan Subaggarenmin secara umum sudah cukup baik, dimana rata-rata sudah S1 tetapi masih ada 2 Pamin yang berpedidikan umum SMA yang mana akan dapat menghambat dalam rangka mendukung kompetensi untuk memberikan kinerja yang lebih baik kepada organiasainya.

Selanjutnya menyangkut kuantitas yaitu menyangkut jumlah Pamin pada Subbagrenmin memang secara riil sudah diisi sesuai Daftar Susunan Personel (DSP) sejumlah 7 orang tetapi masih banyak dijabat oleh Bintara Senior dari Bripka, Aipda dan Aiptu hanya 1 orang yang dijabat oleh Inspektur Polisi Dua (IPDA) sehingga secara kuantitas untuk Jabatan Pamin yang seharusnya diisi oleh Perwira Pertama (IP : IPDA/IPTU) atau PNS Gol III (IIIa/b) belum terpenuhi, disebabkan juga oleh kekurangan Perwira khususnya Perwira Pertama (Pama) pada Satbrimob Polda Kalsel. Dampak dari kekurangan Perwira Pertama tersebut tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kualitas SDM yang berarti berpengaruh / menghambat kompetensi sehingga kinerja personel tidak sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Bahwa kompetensi para Pamin pada masing-masing Urusan Subbagrenmin Satbrimob Polda Kalsel belum sepenuhnya memadai untuk dapat mendukung dan melaksanakan tugas pokoknya dan perlu mendapatkan perhatian, bila diukur dengan indikator pertama yaitu Kompetensi teknis. Kedua, Kompetensi manajerial. Sedangkan yang ketiga adalah aspek Kompetensi sosial kultural. Bahwa kompetensi Jabatan Pamin Subbagrenmmin Satbrimob Polda Kalsel dalam rangka meningkatkan kinerja personel guna melaksanakan tugas pokoknya ada faktor-faktor yang menghambat seperti : a) Pendidikan dan Pelatihan, b) Alokasi Anggaran, c) Kualitas dan Kuantitas SDM.

REFERENSI

Maarif, M. Syamsul.2010. Membangun Profesionalisme Aparatur untuk Mengantisipasi Kebutuhan Sektor Pelayanan Publik, Civil Service : Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS,4 (2) :19-27.

Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rodaskarya, Bandung.

Rivai, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik. Edisi kedua. Rajawali Pers. Kota Depok

Ruky, Ahmad. S.2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Tippe, Syarifudin. 2012. Human Capital Management : Model Pengembangan Organisasi Militer Indonesia, PT. Elex Media Kompotindo. Jakarta

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Aparatur Negara dalam Jabatan Struktural

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Polri

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 perubahan atas Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara