



KAJIAN MANAJEMEN DAN STANDAR PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

STUDY OF MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STANDARDS OF THE STATE POLICE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Mohamad Irfan Latowale

Fakultas Hukum Universitas Sintuwu Maroso

E-mail: mirfanlatowale@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 08-09-2024

Revised : 13-09-2024

Accepted : 15-09-2024

Published : 17-09-2024

Abstract

The realization of professional, innovative and integrity-based Human Resources of the Republic of Indonesia National Police is certainly carried out in a planned, systematic, synergistic and coordinated manner in a superior Polri Human Resources Development Management System in accordance with the mandate of the Republic of Indonesia constitution, namely the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Human Resources Development (HRD) means activities carried out on the existence of HR including the Personnel of the Republic of Indonesia National Police, so that they are more efficient and effective in carrying out their work as well as possible and as effectively as possible, human resource development is indeed not an easy matter, because in HR development activities there is personnel formation.

Keywords: *Development and Challenges of Polri HR Development*

Abstraks

Perwujudan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang profesional, inovatif dan berintegritas tentunya dilaksanakan secara terencana, sistematis, sinergis, dan terkoordinasi dalam suatu Sistem Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri yang berkeunggulan sesuai dengan amanah konstitusi Republik Indonesia yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan SDM termasuk Personil Kepolisian Republik Indonesia, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, pembinaan sumber daya manusia memang bukan masalah mudah, sebab dalam kegiatan pembinaan SDM terdapat pembentukan personil.

Kata Kunci: *Pembinaan dan Tantangan Pembinaan SDM Polri*

PENDAHULUAN

Semakin kompleksnya permasalahan keamanan, ketertiban dan ketentraman Negara, bangsa dan masyarakat Indonesia, diperlukan upaya-upaya dan suatu sistem yang dapat mewujudkan tujuan dan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, inovatif, dan berintegritas serta memiliki kemampuan/ketrampilan yang baik. Perwujudan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang profesional, inovatif dan berintegritas tentunya dilaksanakan secara terencana, sistematis, sinergis, dan terkoordinasi dalam suatu Sistem Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri yang berkeunggulan sesuai dengan amanah



konstitusi Republik Indonesia yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pengimplementasian Visi, Misi dan Tujuan Negara Republik Indonesia, maka Pemerintah Indonesia melahirkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia {Kapolri} menerbitkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan. Manajemen dan standar keberhasilan Pembinaan SDM Polri yang berkeunggulan bertujuan untuk menyiapkan dan memberikan pelayanan hak yang profesional dan terintegrasi sebagai upaya pemenuhan hak-hak bagi anggota Polri di bidang perawatan, psikologi, pengendalian personel dan pembinaan karier yang dapat diberikan sesuai ketentuan yang berlaku di lingkungan Polri, serta menyiapkan pimpinan pada semua level (jabatan struktural) dengan proses dan kegiatan mempersiapkan personel Polri untuk menduduki jabatan-jabatan pada semua jenjang karier yang tepat sesuai kompetensi di lingkunganPolri.

Secara eksternal tantangan yang dihadapi oleh institusi Polri sekarang ini terjadinya gangguan kriminalitas yang semakin canggih, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun perilaku kehidupan masyarakat sebagai dampak metode dan pola kejahatan yang terjadi. Sedangkan tantangan internal institusi Polri sendiri adalah kemampuan dan profesionalisme anggota Polri yang belum secara maksimal menjalankan kebijakan-kebijakan pimpinan, sehingga menjadi efek samping yang kurang baik bagi institusi itu sendiri.

Dalam upaya mengembalikan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri disebabkan akumulasi permasalahan yang pernah terjadi pada masa awal era reformasi, Polri baik secara eksternal maupun internal menyusun rencana strategis, antara lain penguatan dalam bidang pembinaan anggota, bidang operasional, sinergitas dengan masyarakat, sinergitas antar lembaga baik internal maupun lembaga lain, kemudian penguatan dalam bidang pengawasan kinerja Polri. Pembangunan dan perubahan kinerja Polri juga harus terus dibenahi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*juridic normative*), yang menggunakan berbagai bahan hukum primer, sekunder dan tertier seperti peraturan perundang-undang, keputusan pengadilan, teori hukum dan pendapat para ahli, serta ensiklopedia (Kamus). Karena Penelitian ini dilakukan melalui metode penelitian normatif di atas maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan undang-undang dan regulasi yang erat hubungannya dengan duduk perkara hukum yang dihadapi.

PEMBAHASAN

Globalisasi yang melanda dunia memengaruhi dan mewarnai kebijakan dan keamanan berbagai negara di dunia yang mana setiap negara di dunia memiliki interdependensi satu sama lainnya. Faktor keamanan merupakan hal yang sangat penting bagi berlangsungnya pembangunan sebuah negara dan bangsa, sebab tanpa rasa aman akan sulit tercapai upaya pemerintah dalam melaksanakan pembangunan negara dan bangsanya. Faktor keamanan tidak dapat dipahami dalam



arti sempit, hanya dari sudut pandang Negara (*state security*), dengan anggapan bahwa bila masyarakat sejahtera, maka akan tercipta keamanan. Dengan demikian spektrum dan konsep keamanan menjadi lebih luas, fokusnya tidak lagi terbatas pada keamanan teritorial, tetapi kepada dimensi keamanan manusia yang berada dalam lingkup negara tersebut. Keamanan manusia atau keamanan publik merupakan kondisi dinamis yang menjamin terwujudnya keamanan dan keertiban masyarakat, terselenggaranya perlindungan pengayoman pelayanan, masyarakat dan penegakan hukum dalam menciptakan keamanan dalam negeri. Sedangkan keamanan dan ketertiban masyarakat, terselenggaranya perlindungan, pengayoman pelayanan masyarakat, dan penegakan hukum dalam menciptakan, keamanan dalam negeri. Sedangkan keamanan dalam negeri (Kamdagri) adalah suatu keadaan yang ditandai dengan terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, serta terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan, kepada masyarakat (Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002).

Dinamika perkembangan lingkungan strategis yang dinamis baik global, regional dan nasional dewasa ini dipengaruhi bermacam aspek yang dapat mengganggu kehidupan berbangsa dan bernegara. Pengaruh tersebut berdampak terhadap ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan dalam negeri. Lingkunganstrategis yang memuat berbagai ancaman dan tantangan menjadi isu penting bagipenerapanpemolsian yang sesuai harapan masyarakat. Pada tataran global, isu itu lahir dari posisi Indonesia dalam dinamika sosial, politik, instabilitas ekonomi dunia dan perkembangan teknologi informasi yang semakin maju, pesat dan canggih, serta adanya fenomena terorisme dan paham radikalisme yang eksis di berbagai negara, sehingga rentan mempengaruhi kondisi keamanan dalam negeri (Indonesia). Dewasa ini perkembangan lingkungan strategis semakin maju dengan adanya era revolusi industri 4.0 yang telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Era revolusi industri 4.0 memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksiasyang lebih luas yang diiringi dengan kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomo, industri dan pemerintah.

Pemerintah Indonesia beserta seluruh aparaturn pemerintah termasuk Polri berupaya untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 dan dinamika perkembangan lingkungan strategis. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah yaitu komitmen untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia agar mampu menguasai teknologi, informasi dan komunikasi sekaligus sebagai peningkatan daya saling dengan SDM negara-negara lain dengan diluncurkan Visi Indonesia Maju. Dalam visi tersebut Pemerintah Indonesia mencanangkan peningkatan SDM di berbagai daerah dengan harapan terwujudnya SDM yang tangguh, berdaya saing, dan berkreatiitas tinggi, sehingga mampu bersaing di tingkat internasional, tidak tertinggal oleh disrupsi teknologi, tidak luntur oleh globalisasi, bahkan mendorong pertumbuhan negara. Program prioritas nasional 2020 sampai dengan 2024, prioritas pembangunan sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan salah satu prioritas nasional yang diindaklanjuti oleh semua kementerian/Lembaga secara komprehensif, lintas sektor dan terintegrasi. Berdasarkan pendapat Kemendikbud (2021), Indonesia diprediksi bisa menjadi negara maju berperingkat kelima di tahun 2030 jika memiliki SDM yang unggul dan tentunya ditunjang melalui pendidikan yang baik.

Pada Perkapolri Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen, dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan (Perkappolri tentang SDM Polri), Bahwa Sistem pengkajian dan strategi terdiri dari



perencanaan, yakni menyusun rencana program pembangunan dan pembinaan kekuatan SDM Polri dan menyusun rencana pengkajian dan pelaksanaan program seleksi pendidikan Polri yang dilaksanakan oleh Bagian Perencanaan, pengkajian dan strategi. Dalam pengkajian sistem pembinaan SDM Polri meliputi sistem pengendalian personel, sistem pembinaan karier, dan sistem perawatan personel dan psikologi, selanjutnya kebijakan pendidikan dan pelatihan, merumuskan kebijakan pendidikan dan pelatihan Polri dan menyelenggarakan kerja sama pendidikan dan pelatihan Polri, yang selanjutnya melakukan analisis dan evaluasi pengendalian kemampuan personel, pembinaan karier personel, perawatan personel dan psikologi serta pengendalian program SDM Polri.

Disamping beberapa manajemen pembinaan SDM yang tidak kalah penting adalah pembinaan karir yang diselenggarakan untuk memberi kesempatan kepada setiap personil Polri untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja personil Polri yang memiliki kemampuan baik pendidikan akademik dan keterampilan maupun kemampuan individu masing-masing. Manajemen pembinaan karir ini dilaksanakan secara bertahap yakni perencanaan yang meliputi mutasi; perencanaan mutasi dilaksanakan oleh Bagian Mutasi Jabatan (Bagmutjab) dengan melakukan kegiatan sebagai berikut: meneliti berkas usulan permohonan mutasi dan kelengkapan data 13 (tiga belas) komponen seperti yang disebutkan pada Pasal 5 ayat (2) Perkkapolri Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen, dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan, memasukan data personel yang mengajukan permohonan mutasi, menyiapkan daftar nama personel yang akan diajukan untuk rencana mutasi, melakukan koordinasi dengan satuan kerja/satuan wilayah terkait status personel yang diusulkan, melakukan penyusunan rencana mutasi sebelum diajukan pada sidang Dewan Pembinaan Karir (DPK), melakukan identifikasi dan menetapkan bakat talenta personel Polri yang telah memenuhi syarat dan ketentuan untuk mengikuti program manajemen talenta Polri serta menginventarisir jabatan-jabatan tertentu yang akan diajukan dalam seleksi promosi jabatan terbuka.

Pengadaan, peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia Polri sedapat mungkin diarahkan untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan institusi Polri melalui berbagai pendekatan antara lain rasio perbandingan dengan jumlah penduduk, mobilitas atau kinerja penduduk, perkembangan gangguan kamtibmas, potensi sumber daya alam dan buatan, kerawanan sosial dan politik, tipologi geografis, dan lain-lain. Menurut Ir.Jen.Pol.Drs. Binarto SH, 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:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pengadaan sumber daya manusia.
3. Pendidikan dan latihan sumber daya manusia
4. Pengangkatan dan penempatan tenaga manusia
5. Pembinaan disiplin tenaga manusia
6. Pemberian kompensasi dan motivasi
7. Sistem penilaian prestasi kerja tenaga manusia



8. Pengembangan karier tenaga manusia
9. Pemeliharaan/ perawatan manusia
10. 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 di atas, 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. Pembangunan sumber daya manusia ini tentunya tidak terlepas dari tersedianya sarana dan prasarana serta faktor penunjang lainnya, sehingga apa yang menjadi visi dan misi institusi Polri dapat diwujudkan.

Dalam pembinaan SDM anggota Polri, institusi melakukan pengembangan, seperti yang dikemukakan oleh Eko Indra Heri, yaitu:

1. Strategi Pengembangan SDM Polri di era revolusi industri 4.0

Praktek pengelolaan SDM merupakan sumber utama organisasi untuk membentuk keterampilan, kapabilitas, perilaku dan sikap anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin dapat meningkatkan inovasi, kapasitas manajemen pengetahuan, dan belajar diantara anggota organisasi dengan mendesain praktek manajemen sumber daya manusia sesuai dengan era revolusi industri 4.0. Praktek sumber daya manusia perlu didesain untuk menghasilkan kemampuan inovasi dan pembelajaran yang meliputi *staffing, training, performance appraisal, compensation* dan desain pekerjaan.

Menurut Schwab (2016) revolusi industri 4.0 akan berdampak kepada semua sektor kehidupan seperti:

- a. Ekonomi (pertumbuhan, penuaan populasi pekerja, pekerjaan, substitusi tenaga kerja, keterampilan, hakekat pekerjaan);
- b. *Bussines* (sumber disrupsi, harapan pelanggan, inovasi kolaboratif, penggabungan digital),
- c. Nasional dan global (pemerintah, negara, provinsi/kabupaten/kota dan keamanan).
- d. Masyarakat (ketidakmerataan dan kelas menengah, dan komunitas)
- e. Individu (identitas, moralitas, etika, dan hubungan perlu manusia)

Dampak revolusi industri 4.0 tentu menjadi tantangan sehingga strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Polri. Oleh karena itu beberapa strategi yang dapat dilakukan menghadapi industri 4.0.

2. Pengembangan Big Data (*Big Data Development*)

Perkembangan pesat di bidang teknologi informasi telah membawa perubahan di dalam pengelolaan SDM, dalam pengelolaan tersebut membutuhkan adanya ketersediaan data yang terintegrasi sebagai sumber informasi yang dapat diakses secara *real time*. Guna memenuhi kebutuhan sumber informasi tersebut maka diperlukan adanya Big data. Big data merupakan sekumpulan data yang besar baik terstruktur, semi, maupun tidak terstruktur sehingga tidak bisa diolah menggunakan perangkat database reallion biasa. Karakteristik utama big data meliputi



tiga hal, yang biasa disingkat dengan 3V (*Volume, Velocity dan Variety*). *Volume* terkait dengan besaran data yang harus dikelola berukuran super besar; *Velocity* berkenaan dengan kecepatan pemrosesan data yang harus mengimbangi pesat pertumbuhan jumlah data. Sedangkan *Variety* merujuk pada karakteristik sumber data yang sangat beragam, baik itu yang berasal dari basis data yang terstruktur maupun juga dari data-data yang tidak terstruktur (Eko Indra Heri, 97).

Organisasi yang berada pada sektor layanan publik lazimnya memiliki orienasi utama pada pencapaian kepuasan pelanggan (masyarakat). Big data dapat memberikan andil dengan menyajikan berbagai informasi berharga, sebagai berikut:

- a. Mendapatkan *Feedback* dan respon masyarakat sebagai dasar penyusunan kebijakan dan perbaikan pelayanan publik.
- b. Membuat layanan terpadu dengan segmen khusus sehingga layanan bisa lebih efektif dan efisien.
- c. Menemukan solusi atas permasalahan yang ada, berdasarkan data.

Pada tataran pembinaan SDM, Polri telah mengembangkan aplikasi data personel yang dinamakan SIPP (Sistem Informasi Personel Polri). SIPP adalah sistem manajemen informasi berkaitan dengan data seluruh pegawai negeri pada Polri sebagai pusat data yang kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk informasi data yang lengkap, akurat dan *real time*. Pemanfaatan SIPP di lingkungan Polri diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, untuk mewujudkan organisasi yang lebih efektif dan efisien, SSDM (Satuan Sumber Daya Manusia) Polri saat ini juga sudah mendukung program *paperless office* dalam kegiatan administrasi. Misalnya pada proses seleksi pendidikan pengembangan, terkait persyaratan administrasi sudah tidak lagi memerlukan dokumen dalam bentuk kertas karena sudah tersedia di SIPP, namun perlu diketahui bahwa pemanfaatan utama dari SIPP yaitu sebagai *Decision Support System (DSS)* atau sistem pendukung keputusan, yang dapat membantu pimpinan dalam mengambil kebijakan pengelolaan SDM.

Integrasi antara SIPP dengan aplikasi-aplikasi yang ada di Polri terkait dengan SDM sedang dikembangkan sehingga dapat memberikan solusi atas permasalahan yang ada berdasarkan data.

3. Rekrutmen untuk Memperoleh SDM yang Berkualitas

Dalam menghadapi dampak dan tantangan revolusi industri 4.0 maka strategi yang dilakukan Polri adalah bagaimana merekrut SDM sejalan dengan peran pekerjaan baru sebagaimana yang di butuhkan pada era revolusi industri 4.0. Rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh Polri dengan mengedepankan pendekatan minimal *zero growth* untuk meningkatkan profesionalisme Polri dan mengimbangi peningkatan populasi penduduk yang pada akhirnya akan memaksimalkan tugas pokok Polri.

Adapun pertimbangan dilaksanakannya rekrutmen dengan pendekatan minimal zero growth yaitu : presentase laju pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin meningkat setiap tahunnya, penyusutan jumlah personel Polri akibat Batas Usia Pensiun (BUP) 58 tahun dan penyebab lainnya (berhenti, meninggal dunia, determinasi dan lain-lain) serta mewujudkan sasaran strategis peningkatan kapasitas pertahanan dan stabilitas keamanan dalam rangka kelembagaan



(penguatan Polda-Polda tertentu). Namun demikian faktanya prinsip dimaksud tidak terealisasi pada setiap pelaksanaan rekrutmen anggota Polri sehingga kebijakan minimal *zero growth* berubah menjadi minus growth, oleh karena itu polri dalam melakukan rekrutmen perlu mengedepankan kualitas dengan mencari calon-calon anggota Polri terbaik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dinamika perubahan di era revolusi industri 4.0.

Merekrut anggota Polri di era revolusi industri 4.0 perlu difokuskan pada kemampuan literasi teknologi informasi. Namun selain teknologi informasi bahwa rekrutmen mencari kompetensi lainnya seperti: dakwah islam, penerbangan, kimia, kedokteran klinis, dokter umum, kedokteran forensik, ekonomi dan kompetensi lainnya. Namun demikian dalam proses rekrutmen harus berfokus kepada potensi calon anggota Polri yang sangat pening bagi organisasi Polri.

Rekrutmen juga merupakan tantangan dan kesempatan, termasuk tidak saja menarik sumber calon yang profesional tetapi bagaimana merawat SDM yang ada pada tingkat keterampilan teknis dan pimpinan yang dapat mengelola perubahan organisasi secara efektif. Hal lain bahwa organisasi harus mempertimbangkan pendekatan baru dalam rekrutmen yang memfokuskan pada kapabilitas ketimbang kualifikasi yang hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan (degree) dan ijazah.

4. Manajemen Talenta Polri

Strategi ketiga yang dilakukan oleh SDM Polri adalah menginisiasi sebuah konsep manajemen SDM yang mengacu pada paradigma *Human Capital Management* atau manajemen modal manusia, yang diyakini penting oleh para peneliti dan praktisi SDM untuk diterapkan ke dalam tubuh organisasi. Sebuah konsep yang sudah teruji melalui penelitian yang dilakukan oleh Lance A. Berger and *Association Consulting Group* mampu membuat organisasi-organisasi yang menerapkannya berhasil dan langgeng. Konsep manajemen SDM tersebut mulai populer di dunia organisasi dan industri diawali dengan terbitnya sebuah artikel karya McKinsey and Company yang berjudul "*War of Talent*" pada tahun 1997. Konsep tersebut dikenal dengan istilah *Talent Management* atau Manajemen Talenta pada organisasi Polri adalah sebuah keniscayaan. (Jurnal Ilmu Kepolisian:97-99).

5. Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Revolusi Industri 4.0 akan mengubah gaya hidup masyarakat sehari-hari dan semua kebiasaan kehidupan. Perubahan ini harus diimbangi oleh perusahaan maupun organisasi dengan terus melakukan inovasi maupun perubahan demi mempertahankan keberlangsungan hidup. Salah satu perubahan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu dengan memasukan metode pengukuran kinerja baru ke dalam sistem kerja. Alat pengukuran kinerja pada era revolusi industri 4.0 baru akan muncul dimana implementasinya sangat tergantung dari perubahan struktur organisasi. Manajemen kinerja dapat diartikan sebagai sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja dari individu dan tim. Dari perspektif klasik, kinerja yang lebih mengedepankan pemberian *reward and punishment* kepada pegawai yang bekerja keras, inovatif, kreatif, dan berintegritas tinggi.



Metode pengukuran kinerja yang baru akan jauh lebih akuntabel, obyektif, dan transparan dibandingkan dengan metode pengukuran yang lama karena mampu menggunakan teknologi digital yang lebih akurat. Untuk membangun sistem yang efektif, tentunya perlu membangun kompleksitas struktur dengan berbagai komponen seperti pemantauan yang berkelanjutan, pemeriksaan secara rutin, pembinaan kinerja, pengembangan staf, mengulas kinerja dan infrastruktur untuk informasi pimpinan.

6. Peningkatan kemampuan berbasis teknologi

Adanya perkembangan berbagai peralatan teknologi robotik dan sistem intelejen, hakekat pekerjaan akan menjadi lebih krusial. Perubahan teknologi digital dalam pekerjaan, tentunya semua proses dan harapan pelanggan atau masyarakat akan berubah. Selanjutnya makin berkembang dan meluasnya sistem robotik dan teknologi akan menyebabkan berkurangnya pekerjaan yang diawaki oleh tenaga kerja manusia. Sebagai contoh sistem pengawasan dengan CCTV, software administrator kantor, pemanfaatan drone, gardu tol otomatis dan lain sebagainya. Dalam jangka panjang juga, tenaga kerja akan meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Pekerjaan yang mengandalkan kekuatan otot pada masa lalu sudah tidak cocok menghadapi era revolusi industri 4.0.

7. Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Mengacu pada cara bagaimana jabatan dan tugas dalam posisi itu terorganisir, termasuk bagaimana dan kapan tugas dilakukan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pekerjaan, seperti uraian bagaimana tugas diselesaikan dan kondisi dimana mereka diselesaikan. *Job design* merupakan proses dimana manajer memutuskan tugas pekerjaan individu dan otoritas. *Job design* merujuk pada tahap pertama saat manajemen menciptakan suatu pekerjaan dengan merinci tugas dan tanggung jawabnya. Informasi ini sangat berguna untuk penataan elemen pekerjaan, tanggung jawab dan tugas dengan cara yang akan membantu mencapai kinerja dan kepuasan optimal

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan kepolisian mengemban salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya ada berbagai penyimpangan yang dapat dikelompokkan ke dalam 3 jenis penyimpangan yaitu pelanggaran disiplin, pelanggaran Kode Etik Profesi Polisi (KEPP), dan tindak pidana (firda Cynthia Anggrainy, detik.com.id, 24 Januari 2022).

Faktor individu berkaitan dengan integritas sebab integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi. Integritas diri dapat diartikan sebagai suatu ketahanan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan atau keuntungan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan nasib orang banyak atau masyarakat pada umumnya. Integritas berkaitan juga dengan kemampuan menahan dan mengendalikan diri dari berbagai faktor pemicu yang dapat menurunkan harkat dan martabat diri sendiri dan keluarga. Dengan demikian pada institusi kepolisian menempatkan orang yang memiliki integritas tinggi sebagai aparat kepolisian. Faktor organisasi berkaitan dengan sistem organisasi dalam hal manajemen sumber daya manusia, yaitu perekrutan, pendidikan dan pelatihan, penempatan, serta pembinaan dan pengawasan aparat



kepolisian. Sistem organisasi yang baik akan secara efektif menghasilkan aparat kepolisian yang kompeten dan memiliki integritas tinggi, sementara sistem organisasi yang buruk akan menghasilkan hal sebaliknya. Faktanya dalam rekrutmen anggota (aparatur) kepolisian saja kita sering mendengar adanya kecurangan-kecurangan antara lain percaloan, KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), suap dan seterusnya. Pendidikan dan pelatihan anggota kepolisian bertujuan tidak saja untuk meningkatkan kompetensi anggota kepolisian bertujuan tidak saja untuk meningkatkan kompetensi anggota kepolisian sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun juga untuk membangun dan meningkatkan integritas anggota kepolisian (Elang Arief Alfinuddin, <http://bandungbergerak.co.id>, akses 23 Juni 2024).

Era revolusi industri 4.0 merupakan rujukan perkembangan teknologi saat ini, hal dicirikan oleh peningkatan yang begitu cepat dalam bidang teknologi digitalisasi, robotisasi dan kecerdasan otomatisasi, kecerdasan buatan, yang dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, bisnis, nasional dan global, masyarakat dan individu. Perkembangan dan Perubahan teknologi yang semakin canggih berimplikasi positif dalam mendukung percepatan pembangunan dalam tatanan kehidupan dan dapat juga menjadi ancaman. Implikasi negatif yang substansial seperti kehilangan pekerjaan, kebutuhan, keterampilan sumber daya manusia yang tinggi, kebutuhan merumuskan tingginya kebijakan dan peraturan baru, serta perubahan yang penting dan strategis dalam program peningkatan kemampuan. Polri yang memegang peran penting dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban, harus tanggap dan peka serta responsif atas berbagai dampak dari perkembangan revolusi 4.0, terutama terhadap profesionalitas dan kesiapan sumber daya manusia untuk menyongsong dan menghadapi berbagai perkembangan kejahatan beserta modus operasinya yang makin modern dan canggih yang didukung dengan fasilitas teknologi dan informasi yang mutakhir.

Menurut Gash dan Hobbs (2018) dalam Eko Indra Heri Jurnal Ilmu Kepolisian, vol.23 no.2 agustus 2019: 92-93, terdapat 6 (enam) realitas baru sebagai tantangan yang harus dihadapi anggota Polri pada era industri 4.0, yaitu:

1. Melayani dunia digital secara lengkap; setiap kejahatan saat ini memiliki jejak digital sehingga setiap fungsi polisi harus memanfaatkan teknologi digital dan data merupakan salah satu aset yang terpenting dan strategis dalam pemolisian.
2. Pengamanan oleh sektor swasta dan masyarakat sipil; Investasi swasta dalam pencegahan kejahatan dan investigasi lebih besar melebihi investasi publik yang dilakukan negara, bahkan kemampuan memerangi kejahatan dalam *real time*. Dengan meningkatnya kompleksitas peran dan tanggung jawab tentunya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi revolusi industri 4.0. oleh swasta sering melebihi pelayanan Polisi. Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kejahatan merupakan cara yang perlu ditingkatkan oleh kepolisian.
3. Merespon lebih cepat perubahan di setiap lini kehidupan; berkembangnya inovasi dan konektivitas sosial yang cepat menciptakan timbulnya kejahatan baru serta memunculkan metode baru dalam pemolisian.
4. Memanfaatkan *Cyber-physical system*; dengan pertumbuhan secara eksponensial peralatan "*internet of thing*" dapat mengaburkan batasan antara fisik dan dunia virtual.



5. Menggunakan sejumlah informasi dan pengetahuan yang belum diketahui tentang apa yang dapat berhasil dalam mengarungi kejahatan dan mengelola layanan kepolisian. Digitalisasi, analisa data dan penelitian berkelanjutan begitu penting sehingga membutuhkan pengambilan keputusan terdesentralisasi dan manajemen pengetahuan.
6. Melaksanakan transparansi secara maksimal; meningkatkan kehadiran penjagaan publik dan polisi artinya bahwa kita harus berasumsi semua tindakan polisi dalam arena publik dan pribadi serta virtual yang mampu segera dikaji. Namun, demikian dalam pemolisian teknologi dapat membantu menjaga kerahasiaan yang dibutuhkan sebagai bentuk teknologi canggih yang dibutuhkan dalam pengkajian.

Tantangan kepolisian yang dijelaskan di atas, tentunya berbeda dengan yang dialami oleh Polri karena situasi dan kondisi negara Indonesia yang memiliki karakteristik khusus sehingga dalam menyikapi perkembangan revolusi industri 4.0 pun berbeda. Berikut tantangan Polri dimaksud:

1. Kebutuhan Personel Polri

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang terpenting karena yang menjalankan dan mengoperasikan tugas pokok organisasi masih menggunakan tenaga manusia, walaupun di era revolusi industri 4.0 didominasi direduksi seiring dengan kemunculan sejumlah aplikasi dan sistem robotik. Kondisi ini Polri harus anggap dengan penyiapan rencana kebutuhan personel, terutama yang memiliki kualitas seperti kompetensi khusus lainnya yang merupakan target utama dalam rekrutmen anggota Polri.

2. Munculnya kejahatan baru

Mengenal istilah kejahatan merupakan bayang-bayang dari peradaban "*crime is shadow of civilization*". Hal ini berlaku seiring dengan adanya revolusi industri 4.0 yang berdampak munculnya sejumlah kejahatan baru, sebagai contoh: kejahatan dunia maya (*cybercrime*) antara lain penipuan secara daring, penipuan kartu kredit (*carding*), hoaks, prostitusi online, pornografi, penipuan identitas dan kejahatan lainnya. Kejahatan dimaksud menjadi tantangan bagi Polri untuk senantiasa mengatur strategi dengan peningkatan kemampuan personel Polri.

3. Modernisasi pelayanan publik

Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang bersifat cepat, mudah dan murah menjadi hal yang utama karena dengan kesibukan dan tingkat mobilisasi masyarakat yang tinggi tidak bisa lagi pelayanan publik dilakukan dengan "bertele-tele". Dengan demikian modernisasi pelayanan publik perlu diterapkan secara masif di semua kelembagaan dan kementerian termasuk Polri yang bertujuan untuk membangkitkan produktivitas dan efisiensi serta menghidupkan akuntabilitas kelembagaan negara. Pelayanan publik yang dimiliki Polri diantaranya adalah pelayanan laporan polisi, pelayanan, penyidikan perkara, pelayanan Surat Izin Mengemudi (SIM) dan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) serta Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK). Modernisasi pelayanan publik yang berbasis teknologi telah dituangkan melalui penerbitan Peraturan Presiden Nomor 95/2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) guna mewujudkan keterpaduan sistem pemerintahan dari pusat hingga daerah terluar. Tentu tujuan akhirnya adalah untuk membuat pelayanan semakin mudah, cepat, murah, berkualitas, dan mampu menyentuh harapan masyarakat.



Selanjutnya menurut Eko Indra Heri (2019) mengemukakan bahwa :

1. Transformasi budaya Polri bahwa selama Polri lepas dari dominasi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI), budaya militeristik tetap menjadi “*trademark*” yang tidak bisa terhapus begitu saja, komplain dari masyarakat mengenai perilaku dan sikap arogansi aparat keamanan serta penerapan budaya kekerasan pada lembaga pendidikan masih tetap terjadi dan dilakukan oleh beberapa anggota Polri. Selain itu, hal-hal yang bersifat mekanistik, hierarkis birokratis, departementalisasi yang kaku, formalitas tinggi dan sentralistik menjadi penghambat untuk memajukan organisasi Polri ke arah yang lebih baik. Padahal dengan masuknya era revolusi industri 4.0 budaya tersebut sudah usang dan tidak bisa diterapkan kembali. Seluruh anggota Polri harus segera merubah *mindset* (pen: pola pikir;) dan *culturset* (pen: pola budaya) ke arah hal yang lebih adaptif sehingga dapat memaksimalkan kinerja organisasi Polri.
2. Kemampuan adaptasi bahwa perkembangan zaman semakin terasa cepat, seiring dengan dan efisiensi organisasi. Penjelasan tersebut berlaku juga bagi SDM Polri yang harus senantiasa meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang disesuaikan dengan tugas Polri di era revolusi industri 4.
3. *Leadership* (kepemimpinan) adalah tantangan terbesar bagi banyak organisasi bisnis dalam situasi saat ini dan dimasa depan, sebuah ungkapan yang perlu direnungkan terutama di era revolusi industri 4.0 menjadi pemimpin di era ini tidak semudah membalikan telapak tangan karena harus memimpin para generasi milenial dan dominasi teknologi dalam setiap lini kehidupan. Dengan demikian siapapun yang akan menjadi pemimpin perlu segera beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada.
4. Profesionalisme, di era abad ke 21 ini tidak dapat dipungkiri peradaban manusia telah berkembang pesat dari segala sektor kehidupan. Perkembangan ini dapat dikatakan sebagai hasil prestasi manusia yang dimodali akal dan pikiran yang sempurna sehingga tercipta peradaban teknologi yang luar biasa. Namun hal ini juga akan menjadi boomerang bagi sebagian manusia jika tidak pastinya segala aktifitas manusia akan mengarah pada hal elektronik atau internisasi. Bagi yang tidak paham Informasi, ITE maka akan tertinggal dengan sendirinya. Perkembangan revolusi industri 4.0 akan berimbas terhadap anggota Polri. Bagaimanapun anggota Polri dituntut harus kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu anggota Polri harus menguasai bidang ITE. Jadi profesionalisme anggota Polri harus berkolaborasi dengan perkembangan teknologi di era revolusi industri 4.0 tantangan-tantangan yang telah disebutkan bukan sekedar reaksi terhadap revolusi industri 4.0 tetapi bagaimana merespon perubahan sosial ekonomi yang lebih luas yang berinteraksi dengan tugas kepolisian, dengan demikian perlu kiranya menyiapkan dan mencari SDM yang berkualifikasi dan profesional dengan pekerjaan teknologi baru. (Eko Indra Heri:94-96).

Era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia Polri untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Untuk itu diperlukan pelaksanaan program peningkatan ketrampilan (*Up-skilling*) atau pembaruan ketrampilan (*up-re-skilling*) bagi sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan dunia kerja. Namun demikian kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya terkait dengan hal yang teknis tapi hal yang non teknis harus menjadi perhatian.



PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pengaturan pembinaan sumber daya manusia Polri berdasarkan Perkappolri Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen, dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan yang merupakan implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, walaupun secara substansif belum semaksimal mungkin mengakomodir kepentingan dan kebutuhan institusi Kepolisian Republik Indonesia, tetapi prinsip-prinsip yang terkandung di dalam peraturan-peraturan tersebut dapat menjadi pedoman dalam rangka pembinaan sumber daya manusia Polri.
- b. Tantangan yang dialami oleh Polri karena situasi dan kondisi negara Indonesia yang memiliki karakteristik khusus sehingga dalam menyikapi perkembangan revolusi industri 4.0 pun berbeda. Tantangan-tantangan Polri dimaksud, antara lain; Kebutuhan Personel Polri, Munculnya kejahatan baru, Modernisasi pelayanan publik, dan lain sebagainya.

2. Saran

Institusi Polri secara kontinyu dan terencana terus mengembangkan dan mengevaluasi sistem, manajemen, standar pembinaan SDM personil Polri, agar personil Polri dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat beradaptasi dengan dinamika era kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedi Prasetyo, 2020, Membangun SDM Unggul, Humas Polri, Jakarta
- Edi Saputra Hasibuan, 2021, Hukum Kepolisian, (bahan Ajar Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya), Jakarta.
- Edy Soetrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia; Kencana, Jakarta
- Eko Indra Heri, vol.23 no.2 edisi Agustus 2019, Tantangan Pengembangan SDM POLRI di Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal Ilmu Kepolisian, LPTIK, Jakarta.
- Frans Hendro Winata, 2012, Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum, Dialekta pembaruan Sistem Hukum Indonesia, Komisi Yudisial RI, Jakarta.
- Hadari Nawawi, Perencanaan SDM, 2010, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- <http://bandungbergerak.co.id>
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia Yang Berkeunggulan.
- Soebroto Brotodiredjo, 1997, Pengantar Hukum Kepolisian umum di Indonesia, Yuseha, Bandung.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, 2014, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia
- Warsito Hadi Utama, 2005, Hukum Kepolisian di Indonesia, Prestasi Pustaka, Jakarta.