



TINJAUAN YURIDIS OPTIMALISASI MANAJEMEN PEMBINAAN KARIER SUMBER DAYA MANUSIA POLRI UNTUK MEWUJUDKAN PENEGAKAN HUKUM YANG PROFESIONAL DI POLDA SUMUT

Mas Teguh Muhammad Tamyiz
Muhammad Hizbullah
muhammadhizbullah@umnaw.ac.id

Abstrak

Penegakan hukum yang profesional dan berintegritas di tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manajemen pembinaan karier yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi merupakan aspek krusial dalam menciptakan anggota Polri yang kompeten dan beretika. Namun, realitas di Polda Sumatera Utara menunjukkan masih adanya tantangan dalam penerapan sistem pembinaan karier, seperti persepsi ketidakadilan dalam promosi jabatan dan keterbatasan akses pelatihan, yang dapat memengaruhi motivasi dan profesionalisme anggota. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan yuridis pembinaan karier SDM Polri berdasarkan regulasi yang berlaku, mengevaluasi implementasi sistem tersebut di Polda Sumut, serta mengidentifikasi hambatan dan merumuskan solusi optimalisasi manajemen pembinaan karier guna mendukung penegakan hukum yang profesional. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem pembinaan karier di Polda Sumut telah dilandasi oleh regulasi formal seperti Perkap No. 16 Tahun 2012 dan dijalankan melalui mekanisme *assessment center*, pelatihan, serta sidang dewan karier, pelaksanaannya masih menghadapi kendala struktural dan kultural. Terdapat aspirasi anggota terhadap peningkatan transparansi penilaian, pemerataan pelatihan, dan pembinaan karier yang lebih personal. Oleh karena itu, optimalisasi sistem pembinaan karier berbasis meritokrasi, keterbukaan informasi, dan *coaching internal* menjadi langkah strategis dalam mewujudkan institusi Polri yang profesional dan dipercaya masyarakat.

Kata kunci: pembinaan karier, sumber daya manusia, Polri, penegakan hukum, profesionalisme, Polda Sumut

Abstract

Professional and integrity-based law enforcement within the Indonesian National Police (Polri) heavily depends on the quality of its human resources (HR). Fair, transparent, and competence-based career development management is a crucial aspect in shaping capable and ethical police personnel. However, the reality at the North Sumatra Regional Police (Polda Sumut) still shows challenges in the implementation of the career development system, such as perceived unfairness in promotions and limited access to training, which can affect members' motivation and professionalism. This study aims to analyze the juridical regulations of Polri's career development based on existing laws, evaluate the implementation of the system at Polda Sumut, and identify obstacles while formulating solutions to optimize career development management in order to support professional law enforcement. The research employs a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and document studies. The results indicate that although the career development system at Polda Sumut is based on formal regulations such as Perkap No. 16 of 2012 and is implemented through mechanisms such as assessment centers, training programs, and career board deliberations, it still faces structural and cultural barriers. There is a shared aspiration among personnel for greater transparency in evaluations, equal access to training, and more personalized career guidance. Therefore, optimizing a merit-based, transparent, and internally coached career development system is a strategic step towards building a professional and publicly trusted police institution.

Keywords: career development, human resources, north Sumatra police, law enforcement, professionalism,

PENDAHULUAN

Polda Sumatera Utara (Polda Sumut) sebagai salah satu institusi kepolisian di tingkat kewilayahan memiliki tantangan tersendiri dalam hal pembinaan karier anggotanya. Wilayah Sumatera Utara yang heterogen dengan tingkat kriminalitas yang cukup tinggi menuntut adanya personel Polri yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Namun demikian, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih ditemukan berbagai kendala dalam manajemen pembinaan karier anggota Polri, mulai dari sistem promosi jabatan yang belums sepenuhnya berbasis pada meritokrasi, kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja, hingga minimnya pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang relevan dengan tantangan hukum yang berkembang.

Secara yuridis, pembinaan karier anggota Polri telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri pada Polri, serta beberapa regulasi internal lainnya. Namun implementasi dari norma-norma tersebut masih memerlukan evaluasi dan optimalisasi, terutama dalam hal penerapannya di tingkat kewilayahan seperti Polda Sumut.

Manajemen pembinaan karier yang tidak optimal dapat berdampak langsung terhadap kualitas penegakan hukum. Ketika anggota Polri merasa sistem karier tidak adil atau tidak didasarkan pada kompetensi dan prestasi, maka hal ini dapat menurunkan motivasi, etos kerja, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Lebih jauh lagi, hal ini juga dapat menimbulkan kesenjangan sosial di internal kepolisian serta menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Pada tahun 2022, sempat mencuat ke publik mengenai keluhan sejumlah personel Polri di wilayah Sumatera Utara yang merasa tidak memperoleh kesempatan promosi jabatan secara adil. Beberapa personel berpangkat menengah mengungkapkan bahwa meskipun mereka telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan serta memiliki catatan kinerja yang baik, namun tidak mendapatkan promosi yang semestinya. Sebaliknya, terdapat personel lain yang justru naik jabatan karena kedekatan personal dengan pejabat struktural.

Kasus ini sempat menjadi sorotan internal dan dievaluasi oleh Divisi Propam Mabes Polri. Meskipun tidak berkembang menjadi kasus hukum terbuka, kejadian ini menunjukkan perlunya reformasi manajemen pembinaan karier dalam tubuh Polri agar lebih akuntabel dan sesuai prinsip merit system.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam kajian ini adalah, a) bagaimana pengaturan yuridis terkait manajemen pembinaan karier sumber daya manusia di lingkungan Polri, khususnya di Polda Sumut, b. Bagaimana implementasi manajemen pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumut dalam mendukung penegakan hukum yang profesional, c). Apa saja kendala dan upaya optimalisasi yang dapat dilakukan dalam pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan memberikan pemahaman tentang kondisi yang ada, yaitu bagaimana manajemen pembinaan karier SDM Polri saat ini, serta bagaimana pengaruhnya terhadap profesionalisme penegakan hukum. Penelitian ini juga berusaha untuk menggali dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem pembinaan karier dan mencari solusi untuk mengoptimalkannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan yuridis terkait manajemen pembinaan karier sumber daya manusia di lingkungan Polri, khususnya di Polda Sumut.

- 1) Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Polri, yang menjadi pedoman pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan secara objektif, akuntabel, serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/977/XII/2004, yang mengatur secara teknis mengenai pedoman administrasi pembinaan karier, mulaidari pengangkatan, penempatan, hingga promosi jabatan struktural.
- 3) Skep Kapolri No. Pol: Skep/1542/X/2001 tentang Pendelegasian Wewenang dalam Pembinaan SDM, yang memberikan keleluasaan kepada pejabat kewilayahan dalam melaksanakan proses pembinaan karier sesuai kebutuhan regional, dengan tetap merujuk pada prinsip meritokrasi dan prosedur standar.

2. Implementasi manajemen pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumut dalam mendukung penegakan hukum yang professional.

Implementasi manajemen pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara bertujuan untuk menciptakan personel Polri yang profesional, berkualitas, dan berintegritas dalam mendukung penegakan hukum. Ini melibatkan perencanaan karier yang jelas, pengembangan kompetensi, serta penempatan dan mutasi yang tepat berdasarkan kebutuhan organisasi dan kemampuan individu.

Fokus Implementasinya adalah sebagai berikut :

Perencanaan Karier yang Jelas:, SDM Polri di Polda Sumut merancang jalur karier yang terstruktur, memberikan kesempatan bagi personel untuk mengembangkan diri dan naik pangkat sesuai dengan prestasi dan potensi masing-masing.

Pengembangan Kompetensi, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan diberikan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam berbagai bidang, seperti teknik investigasi, manajemen krisis, dan pelayanan publik.

Penempatan dan Mutasi yang Tepat, Penempatan personel didasarkan pada analisis kebutuhan organisasi dan kompetensi individu, memastikan bahwa setiap personel ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.



Penilaian Kinerja yang Objektif, Sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel diterapkan untuk mengukur pencapaian kinerja individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Kesejahteraan Personel; upaya untuk meningkatkan kesejahteraan personel, seperti pemberian tunjangan dan fasilitas yang memadai, juga menjadi bagian dari manajemen pembinaan karier untuk menjaga motivasi dan kinerja.

Dukungan terhadap Penegakan Hukum, Dengan SDM yang berkualitas dan profesional, Polda Sumut dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas penegakan hukum, seperti : penyidikan tindak pidana, pengamanan dan ketertiban masyarakat, pelayanan publik yang prima. Pembinaan karier yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri, karena personel yang profesional akan lebih mampu memberikan pelayanan yang adil dan transparan.

3. Kendala dan upaya optimalisasi yang dapat dilakukan dalam pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara.

Kendala dalam pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara mencakup kurangnya pelatihan yang relevan, kurangnya transparansi dalam promosi, serta keterbatasan fasilitas dan anggaran. Untuk mengoptimalkan pembinaan, perlu dilakukan peningkatan kualitas pelatihan, penerapan sistem promosi berbasis merit, dan peningkatan kesejahteraan anggota.

Kendala dalam Pembinaan Karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara: Kurangnya Pelatihan yang Relevan: Pelatihan yang diberikan mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional dan perkembangan teknologi terkini.

Kurangnya Transparansi dalam Promosi: Sistem promosi yang kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan di kalangan anggota Polri.

Keterbatasan Fasilitas dan Anggaran: Fasilitas seperti sarana latihan, peralatan, dan kendaraan operasional yang kurang memadai dapat menghambat kinerja anggota Polri.

Upaya Optimalisasi Pembinaan Karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara : Peningkatan Kualitas Pelatihan : Polda Sumatera Utara perlu menyelenggarakan pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan operasional, dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis, kemampuan analisis, dan pemahaman tentang regulasi terbaru.

Kesejahteraan yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kinerja anggota dalam menjalankan tugas.

Optimalisasi Penggunaan Anggaran: Anggaran yang tersedia perlu dikelola secara efektif dan efisien, dengan memprioritaskan alokasi dana untuk program pembinaan karier yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas SDM Polri.

Peningkatan Sarana dan Prasarana: Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti fasilitas latihan, peralatan, dan kendaraan operasional, sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas anggota Polri.

KESIMPULAN

1. Kendala dan upaya optimalisasi yang dapat dilakukan dalam pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumatera Utara, yaitu :
 - 1) Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Polri, yang menjadi pedoman pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan secara objektif, akuntabel, serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - 2) Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/977/XII/2004, yang mengatur secara teknis mengenai pedoman administrasi pembinaan karier, mulai dari pengangkatan, penempatan, hingga promosi jabatan struktural.
 - 3) Skep Kapolri No. Pol: Skep/1542/X/2001 tentang Pendelegasian Wewenang dalam Pembinaan SDM, yang memberikan keleluasaan kepada pejabat kewilayahan dalam melaksanakan proses pembinaan karier sesuai kebutuhan regional, dengan tetap merujuk pada prinsip meritokrasi dan prosedur standar.
2. Implementasi manajemen pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumut dalam mendukung penegakan hukum yang profesional, Implementasi manajemen pembinaan karier SDM Polri di Polda Sumut merupakan langkah penting dalam mendukung penegakan hukum yang profesional. Dengan perencanaan karier yang matang, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, dan sistem penilaian kinerja yang objektif, Polda Sumut dapat menciptakan personel yang berkualitas, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Farida, M. I. (2007). *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hartini, S., Kadarsih, S., & Sudrajat, T. (2014). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, M. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kaufman, H. (2010). *The Administrative Behavior of Federal Bureau Chiefs*. Brookings Institution Press.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Muladi, & Arief, B. N. (2010). *Bunga Rampai Hukum Pidana*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Prasetyo, D. (2020). *Membangun SDM Unggul*. Humas Polri, Jakarta.
- Rahardjo, S. (2006). *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saputra Hasibuan, E. (2021). *Hukum Kepolisian*. Jakarta: Univ. Bhayangkara (bahan ajar).
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soebroto Brotodiredjo. (1997). *Pengantar Hukum Kepolisian Umum di Indonesia*. Bandung: Yuseha.
- Soekanto, S. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudrajat, A. (2019). Pengaruh Manajemen Karier terhadap Profesionalisme Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 121–134.
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. Jossey-Bass.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tolong, A. (2012). *Manajemen Karier: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Universitas Kristen Satya Wacana.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. New York: McGraw-Hill.
- Umar, H. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Utama, W. H. (2005). *Hukum Kepolisian di Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.