

Manajemen Pelaksanaan Kinerja Personil Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Taufik Iskandar

Postdoctoral Public Administration, Makassar State University

E-mail: taufik.iskandar300875@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the performance of the personnel of the South Sulawesi Police Mobile Brigade Unit, namely: (1) Quality of performance (2) Quantity of performance competence (3) Opportunity of available time (4) Cooperation between units (5) Responsibilities. The research method uses a qualitative descriptive type. Data acquisition techniques are carried out through: (a). interview, (b). Observation, (c). Documentation. Conclusion: obtained as follows: (1). The quality of the work carried out and carried out by the personnel of the Brimob unit is in accordance with the procedures and provisions. (2). The quantity of work done in solving problems that arise can be resolved. (3). Utilization of managed time availability in carrying out tasks on time (4). Cooperation between personnel and units can be well established. 5) Responsibilities of personnel and units in accordance with their main duties and functions.

Keywords: Management, Personnel Performance, Brimob Unit

Abstraksi

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja personel Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yaitu: (1) Kualitas kinerja (2) Kuantitas kompetensi kinerja (3) Peluang waktu yang tersedia (4) Kerjasama antar unit (5) Tanggung Jawab. Metode penelitian menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Teknik akuisisi data dilakukan melalui: (a). wawancara, (b). Pengamatan, (c). Dokumentasi. Kesimpulan: diperoleh sebagai berikut: (1). Kualitas pekerjaan yang dilakukan dan dilaksanakan oleh personel unit Briomob telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan. (2). Kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam memecahkan masalah yang muncul dapat diselesaikan. (3). Pemanfaatan ketersediaan waktu yang terkelola dalam melaksanakan tugas tepat waktu (4). Kerjasama antar personel dan unit dapat terjalin dengan baik. 5) Tanggung jawab personel dan unit sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Keywords: Manajemen, Kinerja Personil, Satuan Brimob

A. Pendahuluan

Kinerja dari personil satuan Brimob tergantung dari kemampuan personil itu sendiri, yang didukung oleh lingkungan tugas dan pekerjaan yang baik dan kondusif, relasi dan hubungan kerja yang sehat dan komunikatif antara unsur yang ada dalam sat brimod, pimpinan yang handal mampu untuk mengarahkan, mengendalikan serta melakukan pendekatan terhadap anggotanya dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan baik antar personil dalam lingkungan kerja satuan brimob menjadi prioritas. Kinerja anggota yang

didukung komponen lainnya menjadi faktor dalam kinerja kondusif dan akan menghasilkan berbagai prestasi, yang mengangkat citra satuan brimob Polda Sulawesi Selatan

Kinerja personil sat brimob selalu dipengaruhi oleh faktor Internal dan faktor Eksternal. Adapun faktor Internal yang melekat pada diri pribadi personil itu sendiri seperti kecerdasan berpikir, mengelola emosi dan memiliki pandangan hidup simple dan jelas. Mampu melakukan tugas pekerjaannya dengan focus dan semangat. Adapun faktor eksternal yang datang dari luar dirinya seperti: Komunikasi dua arah secara efektif, hubungan kerja antara personil terjalin harmonis, didalam kantor maupun diluar kantor

Dalam melaksanakan tugasnya sat Brimob sebagai aparat Negara, senantiasa melindungi, mengayomi dan memberi pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan. Satuan Brimob milik masyarakat dan bersatu dengan masyarakat. Adapun penilaian masyarakat terhadap kinerja personil brimob masih terdapat yang nyinyir karena dipengaruhi oleh oleh segelintir personil sehingga merusak citra satuan Brimob. Sebagai persoalan yang serius yang harus disikapi dengan sikap dan konsep sehingga dapat diatasi dengan keadaan yang kondusif. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnyasat brimob yang memberikan rasa aman dan nyaman pada masyarakat, melaksanakan penegakan hukum yang adil, memberikan perlindungan terhadap masyarakat. Satuan brimob Polda Sulawesi Selatan terus komitmen untuk bersikap profesional, transparansi dan akuntabilitas untuk mewujudkan sikap dan tindakan dari personil dalam menjalankan tugas dan wewenangnyanya.

Kualitas dan kinerja Satbrimob mendapat berbagai penilaian positif dan negatif dari masyarakat. Kinerja dan citra Satbrimob tergantung pada pandangan masyarakat, dan masyarakat seperti apa mereka berperilaku. Kinerja Satbrimob yang dilakukan untuk mengangkat citra Satbrimob di mata masyarakat menjadi negatif karena oknum yang melanggar kode etik sebagai anggota kepolisian Satbrimob.

Kondisi Masalah

Permasalahan Satuan Brimob Polda Sulsel, yakni personel yang divonis Pengadilan Negeri Makassar dengan vonis 2 tahun 6 bulan penjara, dinyatakan bersalah melakukan penipuan dan penggelapan dana kepada korbannya. Dengan pengurangan pidana penjara (<https://news.detik.com/berita/d-5087401/>). Terhadap putusan majelis hakim yang lebih rendah dari tuntutan tersebut, Jaksa Penuntut Umum berkoordinasi dengan pimpinannya sebelum mengambil tindakan hukum lebih lanjut pada minggu berikutnya.

Dengan masalah kasus penipuan terhadap teman sekelas di SMP. Ada penipuan yang dilakukan oleh mantan Kepala Brimob Polda Sulsel itu. Pengakuan korban bahwa terdakwa meminjam sejumlah dana untuk membayar bailout dan tidak mengembalikan bailout dan tidak ada niat untuk membayarnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Satbrimob Polda Sulsel, sudah tepat dan sesuai untuk dijadikan fokus penelitian manajemen kinerja, karena dalam memperoleh data dan informasi dari masyarakat maupun dari anggota, menyangkut masalah kecurangan yang terjadi di Satbrimob. Kinerja Satbrimob sejauh ini baik, namun penilaian dari masyarakat berbeda-beda, tergantung dari latar belakang masyarakat. Terdapat pro dan kontra terhadap persepsi masyarakat terhadap penilaian kinerja Satbrimob Polda Sulsel. Adapun motto Polri sebagai Pengayom, Pengayom dan Pengabdian kepada Masyarakat, harus dipertahankan dan diwujudkan.

B. Metode

Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang memaparkan penelitian, fenomena - fenomena yang terjadi dilapangan dan lokasi penelitian. Untuk mengungkap permasalahan - permasalahan yang terjadi diwilayah hukum polda sulsel.

Teknik Pengumpulan Data (1). Wawancara secara mendalam yang berfungsi untuk mengumpulkan data - data yang sesuai dengan focus permasalahan penelitian (2). Observasi sebagai syarat untuk mendalami permasalahan dalam menunjang data (3). Studi dokumentasi untuk menggali dan melengkapi data yang ada dan terjadi pada waktu lampau. Peneliti dapat memberi makna pada semua dokumen yang diperlukan.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil

Deskripsi Lokasi Penelitian

Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan sebagai pelaksana tugas wilayah Provinsi yang memiliki wilayah kerja. Untuk mewujudkan wilayah yang kondusif meliputi keamanan, ketertiban dan kenyamanan masyarakat. Tertib hukum menyelenggarakan perlindungan dan pelayanan masyarakat. Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan memiliki sejarah yang sesuai dengan perkembangan satbrimob Polda Sulawesi Selatan dan dengan sejarah kepolisian Republik Indonesia serta dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Akan tetapi masih terdapat penapsiran sejarah yang berbeda antara sejarah dan perkembangannya.

Pembentukan Satbrimob yang diawali pada tahun 1814, berdasarkan pada dan dengan dikeluarkannya Peraturan pada tanggal 11 Februari 1814 dan peraturan peradilan yang terkait dengan peraturan Kepolisian Republik Indonesia sebagai dasar dari Resimen Indlash dan Resimen Op De Rechter Organisatie. Pada tahun 1911 sebagai kesatuan kepolisian RI, yang lebih baik dan terkoordinasi. Akan tetapi sejak tahun 1914 diadakan penambahan dan reorganisasi sebagai dasar kesatuan kepolisian kota yang dilaksanakan pada awalnya di kota Jakarta, Semarang dan Surabaya. Adapun pada tahun 1914, Kesatuan kepolisian terbentuk di kota Makassar dan disusul beberapa kota lainnya. Setelah melalui masa-masa sulit yaitu penjajahan oleh colonial Belanda. Kepolisian di Sulawesi Selatan mengalami babak baru yaitu penjajahan Jepang, dimana pada masa itu penjajah Jepang berkuasa, Sebagai pusat kepolisian di kota Makassar yang meliputi wilayahnya Indonesia bagian timur yang menjadi wilayah Timur Raya.

Kewajiban sebagai tugas Polda Sulawesi Selatan sebagai sebagai yang tanggung pada wilayah Indonesia timur menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakatnya. Hal ini merupakan keinginan kita bersama untuk memberi keamanan dan ketertiban bagi masyarakat Indonesia timur. Polda Sulawesi Selatan dapat menentukan langkah-langkah strategis, untuk pembangunan daerah dan masyarakat yang sejahtera. Polda Sulsel sebagai penyokong utama dalam pembangunan nasional. Adapun proses pembentukan Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan sebagai pejabat di wilayah hukum di tingkat Provinsi serta Indonesia bagian timur. Terbentuknya Polda Sulsel. Meskipun terdapat selisih waktu yang berbeda dengan provinsi yang lain, akan tetapi menjadi bagian Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada tahun 1954 dengan resmi dibentuk Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan yang menaungi tingkat kabupaten dan 12 Polres.

2. Pembahasan

Hasil Penelitian Pelaksanaan Kinerja Berbasis Kompetensi Pelaksanaan kinerja Brimob dan Brimob Polda Sulawesi Selatan. untuk meningkatkan kinerja yang didukung oleh sumber daya personel yang unggul. Pelaksanaan kinerja yang dilakukan di lingkungan Polda Sulsel bertujuan untuk menyegarkan satbrimob, dan tentunya mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku. Dalam melaksanakan pemindahan tersebut berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Polisi Nomor 16 Tahun 2012. Tentang pemindahan personel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dapat dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan. organisasi dan personel itu sendiri, untuk pengembangan karir, serta untuk meningkatkan kemampuan personel. Membutuhkan pertimbangan - pertimbangan yang matang dan rasional, yang dimiliki oleh personil maupun unit yaitu, Kompetensi secara manajerial dan Kompetensi secara teknis. Adapun pelaksanaan manajerial yang dapat mempengaruhi kinerja personil Satbrimob Polda Sulsel.

Tabel 1 Kinerja anggota Polda Sulawesi Selatan Tahun 2018-2020

| No | Kinerja | Bintara | Perwira Pertama | Perwira Menengan |
|----|-----------------|---------|-----------------|------------------|
| 1. | Disiplin | √ | √ | √ |
| 2. | Kecerdasan | | √ | √ |
| 3. | Keberanian | √ | √ | √ |
| 4. | Kerajinan | √ | √ | √ |
| 5. | Keahlian Khusus | | √ | √ |

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pelaksanaan kinerja anggota Satbrimob Polda Sulsel mengalami peningkatan dalam berprestasi. Sebagai detail implementasi kinerja berbasis kompetensi di Satbrimob Polda Sulawesi Selatan

Implementasi Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis yang didukung oleh pengetahuan dan keahlian serta sikap sebagai kemampuan yang terukur, untuk dikembangkan sesuai dengan bidang kompetensi dan jabatannya. Dalam beberapa aspek yang menjadi objek kajian terkait kompetensi teknis dalam penelitian ini: Peminatan pendidikan berkaitan dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing personel Brimob sesuai dengan jabatan yang dijabatnya. Faktor peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kualitas personel dalam kinerjanya.

Berdasarkan kesesuaian antara jabatan dengan pendidikan yang berkompeten, hal ini dapat dilihat dari kedudukan dan riwayat pendidikan. Supaya dapat mengetahui lebih jelas yang terdapat dalam kompetensi teknis pada pelaksanaan kinerja personil satbrimob.

Pelaksanaan Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis adalah merupakan proses pematangan dalam menanamkan pengetahuan dan keterampilan, keahlian setiap personil satbrimob.

Pelaksanaan antara tugas dan jabatan pada personil satbrimob yang berkompeten dengan pendidikan, pelatihan, yang dapat dilihat dari pangkat jabatan dan jenjang pendidikan yang

sesuai dengan bidang, struktur dan kepangkatannya masing-masing personil. Pergantian Jabatan berkala karena ada mutasi, kenaikan pangkat, pension dan meninggal dunia. Pendidikan dan pelatihan, suspin, sesuai dengan jenisnya tergantung dengan kepangkatan dan jabatannya, Pendidikan khusus pada kepemimpinan sebagai perwira pertama, pendidikan kejuruan untuk bagian administrasi pada bagian Sumber Daya Manusia yang berkompeten

Pelaksanaan Pekerjaan Teknis

Pelaksanaan pekerjaan secara teknis didukung oleh pengetahuan dan keterampilan serta keahlian seseorang yang didukung oleh pengalaman kerja yang telah ditempuh dalam pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan jabatannya.

Tingkat kesesuaian antara jabatan dan pengalaman kerja secara teknis seimbang antara kompeten dan tidak kompeten, terlihat dari pengalaman kerja sebelumnya dengan jabatan baru yang didudukinya. Berikut ini akan dijelaskan beberapa informan dan menambahkan hasil analisis dan observasi dari peneliti. Perwira Pembina dan Karir (Paur Mutjab Bagbingkar) Ro HR Polda Sulsel. Pengalaman kerja saya termasuk memiliki pengalaman kerja yang sangat minim, Ms.

Implementasi kompetensi manajerial

Pelaksanaan kompetensi manajerial dalam pelatihan struktural merupakan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan setiap orang. Tingkat kesesuaian antara jabatan dan diklat struktural adalah berkompeten, hal ini terlihat dari jabatan dan bentuk diklat yang pernah diikuti sesuai bidangnya masing-masing karena berdasarkan data yang ditemukan pendidikan dan pelatihan struktural disebut Dikbang (Pendidikan dan pengembangan). .) ada juga spesialis khusus.

Organisasi pelatihan struktural disebut pendidikan pengembangan dan spesialis, semua disesuaikan dengan kebutuhan individu. Sedangkan hasil analisis dan observasi yang diperoleh peneliti didukung dengan hasil wawancara memang menjawab bahwa rata-rata pendidikan dan pelatihan struktural adalah Dikbang dan spesialis. Begitu juga dengan Babingkar Ro HR Urusan Peningkatan Polda Sulsel. Penyelenggaraan diklat struktural di kepolisian adalah pendidikan pengembangan (dikbang), selain itu ada juga yang disebut dengan pendidikan spesialis (Dikbangspes) dan semua itu disesuaikan dengan kebutuhan bidang pekerjaan masing-masing.

Pelatihan struktural ini dinamakan Dikbang (Pendidikan dan Pengembangan) spesialis yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan personel di bidangnya masing-masing dan sebelum pelaksanaan diklat struktural harus dilakukan penyesuaian terlebih dahulu agar pelatihan dan jabatan tersebut sesuai. sesuai. terorganisir secara kompeten.

Implementasi dalam Kepemimpinan

Pelaksanaan kepemimpinan merupakan suatu prestasi yang diperoleh seseorang dalam bidang yang digelutinya sekaligus sebagai bekal dalam menjalankan kepemimpinan selanjutnya. Pada tingkat kesesuaian antara jabatan baru dengan jabatan lama, keseimbangan antara kompeten dan tidak kompeten dapat dilihat dari hubungan antara jabatan baru dengan jabatan sebelumnya.

Adapun kompetensi manajerial pada pelaksanaan kinerja terutama pada pengalaman kepemimpinan. Dalam hal pengalaman kepemimpinan dengan posisi saya saat ini, saya pikir itu kompeten, Ms..

Kinerja dan Prestasi

Penerapan yang dilakukan personil Brimob Polda Sulawesi Selatan. Dengan Prestasi yang diraih sangat membanggakan, dengan mendapat peringkat ketiga dalam Nilai Kinerja Anggaran pada Tahun 2020. Dalam perencanaan pada anggaran Polda Biro Monitoring dan Evaluasi. Berdasarkan hal tersebut Dansat Brimob Polda Sulsel prestasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Prestasi yang telah diraih tidak mudah, untuk dipertahankan maka dari itu personel satuan brimob polda sulsel, harus dapat mempertahankan prestasi tersebut.

Pada pelaksanaan pelatihan Dansat Brimob Polda Sulsel sebagai inspektur upacara membuka pelatihan kemampuan Gegana, serta memberikan motivasi dan pengalaman tugas dilapangan. Pelatihan kemampuan dengan waktu pelaksanaan selama dua minggu sebagai peserta yaitu: Gegana Bintara Remaja juga yang turut mendukung, Danyon A Pelopor, Danden Gegana, Kabagops Satbrimob Polda Sulsel dan perwira Satbrimob Lainnya sebagai bekal ilmu pengetahuan yang didapatkan dan diserap dengan baik. Sehingga pelaksanaan tugas dilapangan dapat diaplikasikan dengan baik.

D. Kesimpulan

Pelaksanaan kinerja berbasis kompetensi di Polda Sulsel menunjukkan bahwa prestasi anggota Polri di wilayah Sulsel sangat diapresiasi. Dengan pelaksanaan kinerja, maka dapat mengukur sejauh mana kemampuan masing-masing personil selama masa tugas serta kemampuan dan keterampilan, pangkat, dan jabatan. sesuai dengan fungsinya yang diimplementasikan dalam pelaksanaan kompetensi kinerja, sebagai berikut:

1. Kompetensi Teknis dan kesesuaian antara tugas dan fungsi jabatan dalam hal kompetensi teknis pelaksanaan, kemampuan, keterampilan baik dalam pelatihan teknis, maupun dilapangan, serta penguasaan teknis yang ditugaskan oleh satbrimob Polda Sulawesi Selatan, telah menunjukkan masih lebih baik, pada tingkat kesesuaian dalam pelaksanaan kinerja pada kompetensi. pangkat dan jabatan dan pengalaman kerja selama dilapangan.
2. Kompetensi Manajerial dengan pelaksanaan kinerja kompetensi di satbrimob Polda Sulawesi Selatan, sesuai dengan struktural menjalankan fungsi jabatan, sesuai dengan pengalaman dilapangan dan kepemimpinan selamam menjabat serta sesuai penempatan di satbrimob.

Referensi

- Ahmad, Afiq., (2020). Implementation of Position Transfers at the Tana Toraja Police.
Moekijat. (2010). Personnel Management. Bandung: Forward Mandar. Nitisemito A.S. (2012).
Management a Basis and Introduction. Jakarta: Arena of Science.
Moehersono. 2012. Competency-Based Performance Measurement. Jakarta : PT. King Grafindo
Persada
Priansa. 2017. Employee Performance Management. Bandung: CV Setia Pustaka.

- Pida. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Alam Kalibaru. Karangan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasetyo. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tobacco Djajasakti Sari Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Halaman: 1-9.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi yang Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati. 2006. "The Influence of Work Motivation, Work Ability and Leadership Style on Employee Performance at the National Unity and Community Protection Agency of Central Java Province". *Journal of Administrative Sciences and Public Policy*, Vol. 3, No. 1, Pages: 89-97.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Business Research Methodology*. Jakarta : Salemba Empat
- Simanjuntak, Payman. 2011. *Management of Industrial Relations of Trade Unions, Companies, and the government*. Jakarta : University of Indonesia
- Sukirman, Ayu Mega Yessica. 2011. *Analysis of the Influence of Employee Welfare Levels on Employee Performance (Case Study at Surakarta Mental Hospital)*". Thesis Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta