

UPAYA PENGEMBANGAN KAPASITAS PERSONEL KEPOLISIAN UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Kepolisian Resor Bulungan)

Kustiana¹, Aji Ratna Kusuma², Muhammad Noor³

Abstract

The purpose of this study was to: (1) knowing the police personnel capacity building efforts to improve public services in the Police Bulungan, dan (2) determine the factors that support and hinder efforts to develop the capacity of police personnel to improve public services in the police Bulungan.

This research is a descriptive qualitative approach that aims to describe or portray the phenomena under study according to the study variables. Data collected through interviews da documentation. Techniques of data analysis in this study is qualitative descriptive analysis.

The results showed that the implementation of capacity development programs of police personnel at the Police Bulungan can be categorized been implemented. Capacity development programs of police personnel who have done well in the Police Bulungan include conduct training, evaluation, training, establish partnerships, and give coaching and career development to personnel. Personnel development programs have been carried out but police are still not good practice on Bulungan Police are carrying out capacity building of police personnel through formal education programs and scholarships for police personnel.

Keywords: *capacity building, police personnel, public service*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui upaya pengembangan kapasitas personil kepolisian untuk meningkatkan pelayanan publik pada Kepolisian Resort Bulungan, (2) mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya pengembangan kapasitas personil kepolisian untuk meningkatkan pelayanan publik pada Kepolisian Resort Bulungan.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang diteliti sesuai dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan dapat dikategorikan telah dilaksanakan dengan baik. Program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian yang telah dilaksanakan dengan baik pada Kepolisian Resort Bulungan antara lain adalah mengadakan diklat, evaluasi, pelatihan, menjalin kemitraan, dan memberikan pembinaan serta pengembangan karir kepada personil. Program-program pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan namun masih kurang baik pelaksanaannya pada Kepolisian Resort Bulungan adalah melaksanakan pengembangan kapasitas personil kepolisian melalui program pendidikan formal dan pemberian beasiswa bagi personil kepolisian.

Kata Kunci: pengembangan kapasitas, personil kepolisian, pelayanan publik

Pendahuluan

Grand Strategi Polri 2005-2025 disusun untuk dijadikan pedoman bagi seluruh anggota Polri agar dalam pelaksanaan tugasnya lebih terarah, namun pada kenyataannya kinerja Polri dinilai masih belum sesuai dengan harapan masyarakat, dimana hasil pencapaian pembangunan kepercayaan (trust building) kurang menunjukkan hasil optimal, padahal saat ini Polri sudah mulai dihadapkan pada program kerja berupa pembangunan kemitraan (partnership building). Dengan kondisi ini sudah dapat dipastikan bahwa tantangan dan beban kerja Polri dalam mencapai kesempurnaan (strives for excellence) akan semakin berat.

Kondisi tersebut sejalan dengan proses Otonomi daerah yang dimulai sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 hingga Undang-undang Nomor 34 Tahun 2008, mengakibatkan konsekuensinya bagi setiap daerah. Setiap daerah dituntut untuk dapat mengatur dan melaksanakan urusan pemerintahannya sendiri dengan harapan akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam rangka pembangunan daerah tanpa adanya ketergantungan dari pemerintah pusat.

Rendahnya kualitas pelayanan publik pada kepolisian tentunya terkait erat dengan kondisi sumber daya manusia. Secara historis, telah banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur, misalnya melalui pendidikan penjenjangan. Secara mendasar, ada tiga landasan yang melatarbelakangi pembahasan pemberdayaan aparatur pemerintah, yakni landasan teoritis, landasan pragmatis, dan landasan normatif. Landasan teoritis menuntut agar daerah mencari inovasi dan kiat serta terobosan baru agar pemberdayaan aparatur pemerintah dapat dioptimalkan sehingga dapat

mendukung terciptanya pelayanan publik yang efisien dan cepat. Landasan pragmatis menuntut daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya aparatur yang dimiliki secara optimal. Sedangkan landasan normatif menuntut daerah untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki sumberdaya manusia guna meningkatkan pelayanan publik melalui kebijakan yang realistis dan terpadu.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi personil kepolisian sebagai investasi manusia harus dilaksanakan. Pengembangan tidak saja dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan. Di samping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah melalui pendidikan dan pelatihan, personil kepolisian diharapkan dapat lebih menyesuaikan diri atau dapat mengantisipasi berbagai macam permasalahan, kebutuhan dan kemajuan masyarakat, serta menyadari sepenuhnya kewajiban dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih baik.

Program pengembangan sumberdaya manusia merupakan salah satu program prioritas Kepolisian Resor Bulungan dalam tahun 2013. Program tersebut bertujuan untuk mewujudkan sumberdaya manusia Polres Bulungan yang mampu mengemban tugas pokok Polri, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Sasaran yang ingin dicapai melalui program tersebut adalah meningkatnya kegiatan kemampuan sumberdaya manusia Polres Bulungan. Untuk mencapai sasaran ini, Polres Bulungan telah menyusun perencanaan kegiatan yang meliputi: (a) pengembangan kekuatan personil; (b) pengembangan kemampuan personil; dan (c) pemeliharaan personil.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Secara teoretis Tulus (1992:88), istilah pelatihan (*training*) berbeda pengertian dengan pengembangan (*development*). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Fillipo (1986:199-200) menggunakan istilah pengembangan untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan karyawan. Konsep pengembangan lebih luas dari pada pendidikan atau pelatihan. Saydam (1996:496), menyatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sikula (dalam Hartoyo, 1994:60) terdapat delapan tujuan pengembangan sumberdaya manusia, sebagai berikut:

1. *Productivity* (meningkatkan produktifitas personil di organisasi);
2. *Quality* (meningkatkan kualitas produk orghanisasi);
3. *Human Resources Planning* (perencanaan sumberdaya manusia);
4. *Morale* (meningkatkan semangat personil dan semangat organisasi);
5. *Indirect Compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
6. *Health and Safety* (meningkatkan kesehatan mental dan fisik);
7. *Obsolescence Prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan personil);
8. *Personal Growth* (pertumbuhan kemampuan personil secara individu).

Fungsi Kepolisian

Hadjon (2002) mengatakan bahwa fungsi adalah berkaitan dengan tugas dan wewenang suatu lembaga untuk menjalankan jabatan atau pekerjaannya. Kaitannya dengan fungsi kepolisian oleh Franken (1983) dikatakan sebagai tugas dan wewenang lembaga kepolisian untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melalui pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta penegakan hukum.

Fungsi Kepolisian adalah tumbuh dan berkembang bersamaan dengan tumbuh dan berkembangnya peradaban manusia. Setiap kelompok manusia mulai merasakan perlunya keamanan, ketentraman dan mempertahankan kehidupannya, pada saat itulah sebenarnya fungsi polisi itu ada, tumbuh dan berkembang dan semakin jelas manakalah ancaman terhadap kelompok itu semakin nyata (Kunarto, 1997:45).

Standar Kepolisian yang Baik (Good Police Standard)

Secara umum tugas-tugas polisi sangatlah mulia dan baik, akan tetapi tugas tersebut akan menjadi sebaliknya apabila pelaksanaannya tidak mengindahkan norma-norma yang ada dalam masyarakat baik norma hukum, kesopanan, sosial dan agama. Fungsi Kepolisian yang menyelenggarakan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat tertuju pada pemeliharaan dan menjaga tetap berlakunya dan ditaatinya norma-norma yang ada di masyarakat tersebut, sehingga kehidupan dalam masyarakat menjadi aman, tertib, tentram, damai dan sejahtera. Apabila dicermati bahwa tugas kepolisian di ngara manapun penyelenggaraannya tertuju pada kepentingan negara atau pemerintah dan masyarakat, sehingga negara atau pemerintahlah yang memiliki tanggung jawab atas terjaganya, terbinanya dan terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Tugas-tugas kepolisian dimaksud oleh Sadjijono, *et. al* (2005, 233) akan terselenggara dengan baik, apabila dijalankan oleh kepolisian yang berorientasi pada masyarakat yang dilayaninya yang meliputi;

1. Orientasi pada fungsi kepolisian yang ideal, artinya tugas-tugas kepolisian diselenggarakan untuk mencapai tujuan masyarakat aman dan tertib. Orientasi ini bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan berpedoman pada asas-asas:
2. Legitimasi, artinya dalam menjalankan tugas kepolisian mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.
3. Orientasi pada lembaga kepolisian yang berfungsi secara ideal, yakni secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan dibentuknya lembaga kepolisian yaitu untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pegayoman dan pelayanan masyarakat serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Di negara manapun di dunia, masyarakatnya menginginkan memiliki kepolisian yang baik, artinya di dalam menyelenggarakan fungsi kepolisian harus sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, sehingga dibutuhkan adanya syarat kepolisian yang ideal. Menurut Atmasasmita (2001:192-193) di dalam membentuk kepolisian yang ideal dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat yang dilayani ada beberapa syarat dan rumusan yang telah disepakati dunia antara lain:

1. *Well Motivated*; artinya untuk mendapatkan mutu polisi yang baik seorang calon kadet polisi harus memiliki motivasi yang baik ketika seorang calon polisi menandatangani pilihannya untuk menjadi polisi. Motivasi inilah yang akan ikut memberi warna pemolisian seorang polisi dalam mengembangkan kariernya, dan ini dipantau sejak dari awal rekrutmentnya.
2. *Well educated*; artinya untuk mendapatkan calon polisi yang baik harus dididik untuk menjadi polisi yang baik. Hal ini menyenagkut sistem pendidikan, kurikulum dan proses belajar mengajar yang cukup rumit dan kompleks.
3. *Well trained*; artinya untuk memperoleh polisi yang baik perlu adanya pelatihan yang dengan melalui peroses manajerial yang ketat agar pendidikan dan pelatihan yang sinkron mampu menjawab berbagai tantangan kepolisian aktual dan tantangan di masa depan.
4. *Well Equipment*; hal ini menyangkut masalah peralatan kepolisian yang meliputi sarana dan prasarana serta teknologi kepolisian.
5. *Welfare*; yakni dibutuhkannya kesejahteraan prajurit Polisi yang cukup memadai.

Oleh karena kepolisian di setiap negara dihadapkan pada kultur, idiologi bangsa dan karakteristik masyarakat yang berbeda maka disamping lima rumusan kepolisian yang ideal menurut Sadjijono, *et.al.* (2005:236-237) perlu adanya penambahan terutama yang berkaitan dengan pengorganisasian kepolisian dan pengawasan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang diteliti sesuai dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran umum yang disajikan pada bab ini merupakan gambaran umum dari objek penelitian, yaitu Kepolisian Resort Bulungan yang mencakup letak geografis Kepolisian Resort Bulungan, sejarah singkat berdirinya Kepolisian Resort Bulungan, visi, misi, tujuan dan nilai-nilai Kepolisian Resort Bulungan, serta struktur organisasi dan uraian tugas pada Kepolisian Resort Bulungan. Sedangkan data yang dianalisis merupakan data yang diperoleh dari pemimpin dan personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan, serta dari masyarakat Kabupaten Bulungan. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tentang program personil kepolisian, serta melalui wawancara. Melalui kuesioner tersebut responden diminta untuk menjawab sesuai dengan kondisinya. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan tersebut dianalisis, lalu diinterpretasikan. Oleh karena itu, pada bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, serta pembahasan analisis dari data yang telah diperoleh pada penelitian.

Tabel
Perencanaan Program Pengembangan

No	Pimpinan	Pertanyaan: Apakah Kepolisian Resor Bulungan telah menyelenggarakan program pengembangan bagi personil kepolisian secara terencana?
		Jawaban
1	Kabag Ops	Sudah, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dari Polda, dan personil yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti
2	Kabag Ren	Ya program pengembangan bagi personil kepolisian secara terencana
3	Kapolres	Sudah. Hal ini dilakukan melalui perencanaan pendidikan pengembangan & pelatihan melalui Bag. Sumda
4	Kasat Tahti	Ya Sudah
5	KBO Sabhara	Ya
6	Waka	Sudah mengikut giat dari Polda Kaltim
7	Kasat Binmas	Ya semua kegiatan selalu terprogram dan terencana

8	Kasat Intel	Sudah melalui Bag Sumda
9	Kapolsek Bunyu	Sudah melalui Dikbang dan pelatihan
10	Kasat Lantas	Polres Bulungan sudah menyelenggarakan program pengembangan personil
11	Kasat Reskrim	Telah diselenggarakan dengan cara menyekolahkan anggota-anggota yang berprestasi ke jenjang yang lebih tinggi
12	Kasikeu	Sudah
13	Kasiwas	Sudah di laksanakan program disusun oleh Bagian Sumda Polres Bulungan
14	Kabag Sumda	Program dikbang harus terencana sesuai dengan program dik

Berbagai program pengembangan bagi personil kepolisian telah dilaksanakan di Kepolisian Resort Bulungan. Dari hasil analisis sebelumnya dapat diketahui bahwa strategi pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan di Kepolisian Resort Bulungan antara lain adalah diklat dan berbagai pelatihan, pembinaan dan pengembangan, serta penghargaan terhadap personil berprestasi. Hasil dari pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan ini antara lain adalah:

1. Melalui program pelatihan, seminar dan lokakarya (*workshop*) terjadi peningkatan kemampuan kerja pada personil kepolisian dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu
2. Terjadi peningkatan kemampuan teoritis, konseptual dan moral yang dapat diketahui dari hasil uji kompetensi
3. Adanya peningkatan motivasi dan kinerja personil kepolisian sebagai hasil dari program pembinaan dan pengembangan karir

Hasil analisis sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat strategi-strategi personil kepolisian yang belum dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik pada Kepolisian Resort Bulungan. Strategi personil kepolisian yang belum dilaksanakan tersebut adalah seminar dan lokakarya, serta program pendidikan formal dan pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan. Belum terlaksananya strategi-strategi personil kepolisian ini terjadi karena terdapat berbagai kendala yang dihadapi Kepolisian Resort Bulungan. Kendala yang dihadapi tersebut antara lain adalah:

1. Kurangnya regulasi yang mendukung pelaksanaan program personil kepolisian.
2. Kurangnya bantuan pengarahan dari dinas terkait untuk mendukung pelaksanaan strategi.

3. Kurangnya anggaran dan pendanaan untuk menjalankan program pengembangan

Namun demikian dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa Kepolisian Resort Bulungan terus mengupayakan agar strategi pengembangan personil kepolisian dapat berjalan dengan lebih baik lagi sehingga target dari strategi personil kepolisian dapat tercapai. Target dari pelaksanaan seluruh strategi-strategi personil kepolisian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terjadi peningkatan prestasi dan produktivitas personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan.
2. Adanya peningkatan kemampuan bekerja pada personil kepolisian, sesuai dengan bidang tugas masing-masing personil.
3. Adanya peningkatan kreativitas personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan.
4. Adanya pertumbuhan pribadi personil, kualitas dan pengembangan profesional kerja pada personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan.

Target-target di atas akan membawa implikasi dari strategi pengembangan personil kepolisian yang sangat diperlukan untuk perubahan dan peningkatan kemajuan Kepolisian Resort Bulungan. Melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pimpinan pada Kepolisian Resort Bulungan diketahui gambaran dari upaya pengembangan kapasitas personil yang telah dilaksanakan. Pengembangan kapasitas personil kepolisian yang dilaksanakan sudah terencana. Program pengembangan yang banyak dilaksanakan adalah pelatihan. Apabila dilihat dari jenis pelatihannya, maka dapat diketahui dari hasil observasi, pelatihan yang dilaksanakan yaitu pelatihan dibidang Sabhara, pelatihan dibidang Reserse, pelatihan dibidang Intel, pelatihan dibidang Binmas, pelatihan dibidang lalu lintas dan pelatihan dibidang staf pendukung operasional Polres Bulungan. Pelatihan yang dilaksanakan dalam upaya peningkatan kapasitas personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan sudah terbilang efektif.

Namun demikian, program pengembangan kapasitas personil kepolisian yang dilaksanakan masih terbilang kurang maksimal. Hal ini disebabkan adanya beberapa kendala dan hambatan seperti keterbatasan tenaga pelatih serta waktu yang sering bersamaan dengan kegiatan operasional dilapangan. Selain itu, personil yang mengikuti pelatihan juga masih kurang serius. Seharusnya, personil kepolisian perlu menyadari terlebih dulu bahwa program pengembangan kapasitas yang dilaksanakan sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri. Dengan kesadaran akan manfaat tersebut, personil kepolisian akan lebih mampu menjalankan hasil pelatihan dan mengaplikasikannya di lapangan. Peningkatan kapasitas personil di lapangan tentunya akan memberikan citra yang positif terhadap keseluruhan personil kepolisian. Hal ini patut menjadi perhatian, mengingat banyaknya pandangan negatif dari masyarakat terhadap personil kepolisian. Kondisi ini dapat diketahui dari hasil wawancara dengan masyarakat. Masyarakat bahkan menganggap bahwa personil kepolisian masih kurang beretika.

Dari hasil observasi dapat dipahami keluhan masyarakat terkait dengan kurangnya etika personil kepolisian dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika melakukan razia. Masyarakat juga menilai bahwa personil Kepolisian Resort Bulungan belum memiliki kapasitas yang baik dalam melayani masyarakat.

Kondisi yang diungkapkan oleh masyarakat ini tentunya sangat memprihatinkan, mengingat personil kepolisian seharusnya menjadi pihak yang dapat mengayomi masyarakat. Namun demikian, tidak keseluruhan penilaian terhadap personil kepolisian menunjukkan sisi negatif. Contohnya, dalam hal pembuatan SIM, warga masyarakat mengaku sudah puas dengan pelayanan yang diberikan oleh personil kepolisian.

Dari hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa personil Kepolisian Resort Bulungan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam melayani masyarakat yang melakukan pengurusan SIM. Pada dasarnya, pelayanan personil Kepolisian Resort Bulungan tentunya perlu ditingkatkan lagi. Hal ini disebabkan karena masyarakat mendambakan pelayanan yang berkualitas. Masyarakat juga mengharapkan personil Kepolisian Resort Bulungan selalu memberikan pengarahan atau sosialisasi tentang ketertiban lingkungan. Peningkatan pelayanan tersebut tentunya hanya dapat tercapai melalui upaya pengembangan kapasitas personil melalui strategi-strategi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota personil Kepolisian Resort Bulungan dapat diketahui bahwa mayoritas personil kepolisian pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan yang pernah diikuti antara lain Dasar Intelkam, Rengar, PABP, Dasar Bahasa Perancis, Lanjutan Bahasa Perancis, Kejuruan lalu lintas, pelatihan fungsi lintas, pelatihan fungsi Binmas, adalah: Dikjur lintas, pelatihan pengawalan VVIP, olah TKP, dan Pelatihan binluh, negosiator, serta relawan dan Instruktur Satpam. Hasil wawancara dengan anggota personil kepolisian juga mengungkap bahwa hambatan terbesar dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas personil adalah masalah dana atau anggaran. Untuk masa yang akan datang, para personil kepolisian berharap agar segera dibuat perencanaan khusus dan lebih baik untuk mendukung program-program pengembangan kapasitas, agar setiap anggota Polres Bulungan mempunyai kualitas dan kuantitas dalam mengambil keputusan di lapangan atau sesuai bidang masing-masing.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara umum pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian pada Kepolisian Resor Bulungan dapat dikategorikan telah dilaksanakan dengan baik. Program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian yang telah dilaksanakan dengan baik pada Kepolisian Resor Bulungan antara lain adalah mengadakan diklat, evaluasi, pelatihan,

menjalin kemitraan, dan memberikan pembinaan serta pengembangan karir kepada personil. Program-program pengembangan personil kepolisian yang dilaksanakan dengan kategori cukup pada Kepolisian Resor Bulungan antara lain adalah lokakarya, seminar, program pendampingan, dan memberikan penghargaan kepada personil kepolisian yang memiliki prestasi baik. Program-program pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan namun masih kurang baik pelaksanaannya pada Kepolisian Resor Bulungan adalah melaksanakan pengembangan kapasitas personil kepolisian melalui program pendidikan formal dan pemberian beasiswa bagi personil kepolisian.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung bagi pelaksanaan program pengembangan personil kepolisian di Kepolisian Resor Bulungan antara lain: (1) dukungan dari dinas terkait, (2) adanya sarana dan prasarana yang diberikan dinas terkait, (3) sistem penilaian kinerja personil kepolisian, dan (4) prosedur penilaian kinerja personil kepolisian. Hambatan yang masih dialami oleh Kepolisian Resor Bulungan dalam upaya pengembangan kapasitas personil adalah: (1) kurangnya regulasi yang mendukung pelaksanaan program pengembangan personil kepolisian, (2) pembiayaan yang mendukung terlaksananya program-program pengembangan personil kepolisian, (3) bantuan dari dinas terkait untuk mendukung pelaksanaan pengembangan personil kepolisian, dan (4) kemauan personil kepolisian untuk mengikuti program-program pengembangan personil kepolisian.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan beberapa kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut untuk mencapai hasil yang lebih baik, bagi:

1. Kepolisian Resor Bulungan, strategi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada, seperti: meminta dukungan dinas terkait untuk melaksanakan diklat dan pelatihan, melakukan evaluasi terhadap kapasitas personil menggunakan dukungan sarana dan prasarana dari dinas terkait, menjalin kemitraan dengan pihak dinas terkait dalam upaya melakukan pengembangan kapasitas personil, dan melakukan pembinaan dan pengembangan karir personil kepolisian agar kinerja mengalami peningkatan.
2. Kepolisian Resor Bulungan, dapat mengembangkan berbagai strategi pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan sebelumnya, seperti melaksanakan pelatihan Sabhara, pelatihan di bidang Reserse, pelatihan di bidang Intel, pelatihan di bidang Binmas, pelatihan di bidang lalu lintas dan pelatihan di bidang staf pendukung operasional Polres Bulungan.
3. Pemerintah selaku pengatur dan pembuat keputusan, seharusnya dapat membuat keputusan-keputusan atau regulasi-regulasi yang dapat mendukung pelaksanaan program-program pengembangan personil kepolisian, sehingga

kapasitas personil kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- David, Fred R. (2001). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hersona, Sonny H.; Rismayadi, Budi; & Mariah, Euis Siti. (2012) “Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang”. *Jurnal Manajemen Vol. 9, No. 3, April 2012*, hlm. 717-729.
- Matalia. (2012). “Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 185 No. 2 Agustus 2012*, hlm. 185-194.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M, terjemahan Rohini. (2009). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Rangkuti, Freddy. (2008). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salmah, Ninin Non Ayu. (2012). “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu”. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius), Vol. 2 No. 3 Sept 2012*, hlm. 278-290.
- Sanusi, Anwar. (2011). “Sistem Pengembangan dan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Jepang”. *Jurnal Ilmu Administrasi, Volume VIII, No. 2, Agustus 2011*, hlm. 184-194.
- Zeithalm, V.A; Parasuraman, A.; & Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service balancing Customer Perception and Expectation*. New York: The Free Press.