

Implementasi Merit System Dalam Penempatan Jabatan Penyidik Pembantu Yang Presisi Pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Banten = Implementation of the Merit System in the Placement of the Position of Precise Assistant Investigator at the Special Criminal Directorate of the Banten Police

Aditya Hardyanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20518719&lokasi=lokal>

Abstrak

Penempatan jabatan penyidik pembantu di Polda Banten selama ini lebih dominan berdasarkan subjektivitas seperti lebih senior, kedekatan emosional dengan pimpinan, rasa suka dan tidak suka serta tatanan politik, sebagaimana dinyatakan oleh banyak studi sebelumnya tentang meritokrasi. Jalannya sistem rekrutmen dan penempatan SDM pada jabatan tertentu sesuai kebutuhan yang ada dapat tercapai jika merit system dan transparansi publik, model dan metodenya dilakukan sesuai kebutuhan zaman. Namun, ketika tuntutan terhadap pemenuhan kebutuhan profesionalisme, transparansi, dan sistem merit yang semakin meningkat, ternyata tidak serta merta mampu mengubah pola pikir pimpinan organisasi dalam mengelola SDM kepolisian di Polda Banten. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan analisis implementasi merit system jabatan penyidik pembantu di Kepolisian Daerah Banten. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian yang didukung observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem merit dalam penempatan jabatan penyidik pembantu di Direktorat Kriminal Khusus belum optimal. Seperti yang kita ketahui bahwa tujuan dan sasaran kebijakan dalam penempatan jabatan penyidik pembantu sangat diperlukan adanya sistem merit dalam memanajemenkan personel kepolisian sesuai latarbelakang pendidikan seseorang. Sasaran dari penerapan sistem merit dalam penempatan jabatan penyidik pembantu di Direktorat Kriminal Khusus itu sendiri masih belum sepenuhnya diterapkan dikarenakan masih ada hak serta seluruhnya dipegang oleh yang memiliki wewenang penuh. Mengisi kekosongan yakni atas wewenang tanpa didasari oleh kompetensi seseorang hanya oleh karena peluang untuk berjabatan dan mengisi kekosongan kerja, dan dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja anggota, bahkan tidak tahu menahu soal tugas pokok dan fungsi dalam bekerja di Direktorat Kriminas Khusus Polda Banten. Dalam mengimplementasikan sistem merit dalam penempatan jabatan penyidik pembantu di Direktorat Kriminal Khusus Polda Banten sikap para implementor sangat dibutuhkan dalam menjalankan kebijakan. Namun, dalam hal ini sikap komitmen anggota dalam menjalankan kebijakan masih kurang, serta kurangnya kualitas Sumber Daya Aparatur. Hal ini dapat dilihat dalam penempatan jabatan penyidik pembantu, Adanya penempatan tidak didasari latar belakang pendidikan seseorang, melainkan karena kosongnya jabatan yang ada.

.....The position of assistant investigator at the Banten Police has so far been more dominant based on subjectivity such as being more senior, emotional closeness to the leader, likes and dislikes and political order, as stated by many previous studies on meritocracy. The recruitment and placement system of HR in certain positions according to existing needs can be achieved if the merit system and public transparency, models and methods are carried out according to the needs of the times. However, when the demands for meeting the needs of professionalism, transparency, and a merit system are increasing, it is not necessarily able to change the mindset of organizational leaders in managing police human resources at the Banten

Police. The purpose of this study is to describe the analysis of the implementation of the merit system for the position of assistant investigator in the Banten Regional Police. This study used descriptive qualitative method. Data were collected through in-depth interviews with research informants supported by observation and documentation. The results showed that the implementation of the merit system in the placement of assistant investigator positions at the Special Crimes Directorate was not optimal. As we know that the goals and objectives of the policy in the placement of assistant investigator positions are very necessary for a merit system in managing police personnel according to one's educational background. The target of implementing the merit system in the placement of assistant investigator positions at the Special Crimes Directorate itself is still not fully implemented because there are still rights and all of them are held by those who have full authority. Filling vacancies, namely on authority without being based on one's competence only because of the opportunity to hold positions and fill work vacancies, and can affect the good and bad performance of members, even not knowing anything about the main tasks and functions in working at the Banten Police Special Crimes Directorate. In implementing the merit system in the placement of assistant investigator positions at the Special Criminal Directorate of the Banten Police, the attitude of the implementers is very much needed in carrying out the policy. However, in this case the commitment of members in carrying out the policy is still lacking, as well as the lack of quality of Apparatus Resources. This can be seen in the placement of assistant investigator positions. The placement is not based on a person's educational background, but because the position is vacant