

Pola Pembinaan Karir Menuju Sumber Daya Manusia Polri Yang Presisi (Studi Kasus Pada SDM Polri Yang Telah Melaksanakan Studi Di Luar Negeri) = Pattern Of Career Development Towards Precise Police Human Resources (Case Study On Polri Human Resources WHO Have Conducted Studies Abroad)

Muhamad Kevin Ramadhan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920520071&lokasi=lokal>

Abstrak

Pengembangan karir adalah kunci di dalam peningkatan kinerja. Hal ini karena pada hakikatnya, koordinasi dan pengelolaan SDM organisasi sangat penting dilakukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, hal ini dapat dilakukan melalui manajemen karir. Persoalan yang ada di dalam bidang manajemen karir SDM Polri selanjutnya yang tidak bisa dihindarkan adalah adanya kecenderungan antara individu dan organisasi yang memiliki posisi kekuasaan tertentu memiliki kecenderungan untuk menyalahgunakannya, yang mana hal ini terlihat pada kasus penyalahgunaan kewenangan jabatannya, yang mana hal ini dapat diamati pada kasus Irjen FS yang berupaya mengintervensi dan mengendalikan semua anggotanya untuk memanipulasi hasil penyidikan atas kematian Brigadir J. Pola pembinaan karir menuju SDM Polri yang Presisi ini juga penting digunakan untuk mengatasi adanya budaya code of silence, mengatasi masalah nepotisme dan mewujudkan model pembinaan karir SDM Polri yang ideal, khususnya yang pada pada proses penempatan SDM Polri yang lebih transparan, akuntabel agar mampu mencetak SDM Polri yang profesional.

Metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Teori dalam penelitian ini menggunakan konsep pembinaan karir, konsep presisi, konsep akuntabel, dan konsep profesional. Pola pembinaan karir pada SDM Polri yang telah menempuh studi di Luar Negeri tidak hanya didasarkan pada program pendidikan yang telah ditempuh semasa bangku pendidikan. Upaya menciptakan pola karir SDM Polri yang akuntabel dan profesional dapat dilakukan dengan merit system yang didasarkan pada penilaian standar kompetensi dan indikator di organisasi Polri, dan diintegrasikan dengan teknologi big data, untuk membuat sistem menciptakan pola karir SDM Polri yang Presisi dan menjadi lebih transparan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola pembinaan karir pada SDM Polri yang telah menempuh studi di Luar Negeri tidak hanya didasarkan pada program pendidikan yang telah ditempuh semasa bangku pendidikan, tetapi cenderung berdasarkan pada kompetensi dan indikator yang ditentukan oleh organisasi Polri seperti yang tertuang di dalam Perkap No. 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assesment Center. Saran yang diberikan untuk mewujudkan SDM Polri yang Presisi adalah menerapkan merit system yang terintegrasi dengan big data dan membuat regulasi yang tetap terkait prosedur pelaksanaan pembinaankarir tersebut.

.....Career development is the key in improving performance. This is because in essence, the coordination and management of organizational human resources is very important. To achieve this goal, this can be done through career management. The next problem in the field of Polri HR career management that cannot be avoided is that there is a tendency between individuals and organizations who have certain positions of power to have a tendency to abuse it, which can be seen in cases of abuse of authority in their positions, which can be observed in the case of Inspector General FS who attempted to intervene and control all of its members to manipulate the results of the investigation into the death of Brigadier J. This pattern of career development towards precise Polri HR is also important to be used to overcome the existence of a culture of

code of silence, overcome the problem of nepotism and create a career development model for Polri HR that is ideal, especially in the process of placing Polri human resources which is more transparent and accountable so that they are able to produce professional Polri human resources. The method used is using a qualitative approach. The theory in this study uses the concept of career development, the concept of precision, the concept of accountability, and the concept of professionalism. The pattern of career development for Polri human resources who have studied abroad is not only based on educational programs that have been taken during their studies. Efforts to create an accountable and professional Polri HR career pattern can be carried out with a merit system based on an assessment of competency standards and indicators within the Polri organization, and integrated with big data technology, to create a system for creating a career pattern for Polri HR that is precise and becomes more transparent.

The results of this study indicate that the pattern of career development for Polri human resources who have studied abroad is not only based on educational programs that have been taken during their studies, but tends to be based on competencies and indicators determined by the Polri organization as stipulated in the Perkap No. 5 of 2016 concerning Implementation of the Assessment Center. The advice given to create precise Polri human resources is to implement a merit system that is integrated with big data and make permanent regulations related to the procedure for implementing career development.