

# Implementasi Kebijakan Placement dalam Pembinaan Karir Anggota untuk Meningkatkan Produktivitas Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Korupsi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri = Implementation of Placement Policy in Member Career Development to Increase Productivity in Resolving Corruption Crime Cases at the Directorate of Corruption Crimes of the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency

Joshua Octavianus Mualim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920548389&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan produktivitas penyelesaian perkara korupsi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri, sehingga hal ini memerlukan evaluasi kinerja anggota dan mekanisme penempatan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas dalam penanganan kasus korupsi. Untuk itu, penelitian ini ditujukan menganalisis implementasi Placement dalam pembinaan karir anggota di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Placement dalam pembinaan karir anggota di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen SDM, teori manajemen karir, teori job Placement, teori produktivitas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian eksplorati, yang dilaksanakan di wilayah hukum Polda Metro Jaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Placement dalam pembinaan karir anggota di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri diterapkan melalui mekanisme dan proses yang cukup singkat, yaitu melalui rekomendasi pimpinan tanpa melalui seleksi yang komprehensif. Faktor-faktor yang mempengaruhi Placement dalam pembinaan karir anggota di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri berasal dari ketiadaan Tim Assessment, metode penempatan yang didasarkan pada hubungan personal daripada evaluasi kinerja yang objektif dan keterbatasan dalam penggunaan kriteria yang jelas dalam penilaian kinerja anggota, keterbatasan sarana evaluasi kinerja anggota, keterbatasan prasarana untuk koordinasi yang sinergi, ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan pembinaan dan penempatan jabatan tidak diketahui secara pasti karena tidak terpublikasi, dan terkendala oleh keterbatasan anggota terkait kemampuan, minat, atau potensi individu untuk ditempatkan di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Bareskrim Polri.

.....This research is motivated by the decline in the productivity of corruption case resolutions in the Directorate of Corruption Crime at the Indonesian National Police Criminal Investigation Department (Bareskrim Polri). This necessitates an evaluation of members' performance and effective Placement mechanisms to enhance motivation, productivity, and effectiveness in handling corruption cases. Therefore, this study aims to analyze the implementation of job Placement in the career development of members in the Directorate of Corruption Crime at Bareskrim Polri and to analyze the factors influencing job Placement in the career development of members in the Directorate of Corruption Crime at Bareskrim Polri.

The theories utilized in this research include human resource management theory, career management theory, job Placement theory, and productivity theory. This qualitative research employs an exploratory research method conducted within the

jurisdiction of the Jakarta Metropolitan Police.

*The findings of this study indicate that job Placement implementation in the career development of members in the Directorate of Corruption Crime at Bareskrim Polri is carried out through a relatively brief mechanism and process, primarily through leadership recommendations without comprehensive selection procedures. The factors influencing job Placement in the career development of members in the Directorate of Corruption Crime at Bareskrim Polri stem from the absence of an Assessment Team, a Placement method based on personal relationships rather than objective performance evaluation, limited use of clear criteria in member performance assessments, limited evaluation resources, infrastructure constraints for synergistic coordination, uncertain budget availability for career development and job Placement due to lack of public information, and constraints related to members' capabilities, interests, or potential for Placement in the Directorate of Corruption Crime at Bareskrim Polri.*