

Pola Rekrutmen dan seleksi Kapolsek oleh Sub. Bagmutjab Polda Metro Jaya

Abdul Karim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=117163&lokasi=lokal>

Abstrak

Agar dapat menegakkan hukum, melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, Polda Metro Jaya harus didukung SDM yang berkualitas, terutama pada saat penempatan personel, termasuk Kepala Polisi Sektor (Kapolsek) di wilayah Polda Metro Jaya. Berdasarkan atas landasan berpikir tersebut dan mengingat belum adanya strategi dan perencanaan pola rekrutmen dan seleksi calon Kapolsek di Polda Metro Jaya oleh Ropers u.p. Bag Binkar. u.p. Sub Bag Mutjab, yang antara lain dengan tidak adanya analisis jabatan, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti dan dikaji lebih jauh dalam tesis ini. Adapun pokok permasalahan penelitian yang akan diteliti dalam tesis ini adalah mengkaji pola rekrutmen dan seleksi Kapolsek yang dilakukan oleh Biro Personel u.p. Bagian Pembinaan Karier. u.p. Sub Bagian Mutasi Jabatan Polda Metro. Dari pokok permasalahan di atas, adapun konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan masalah rekrutmen dan seleksi SDM mencakup analisis jabatan (job analysis), uraian jabatan (job description), persyaratan jabatan (job specification) dan metoda assessment center. Adapun untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi Kapolsek didekati dengan sejumlah teori, yaitu Teori Patron-Klien, Teori Motivasi, dan Teori Dominan-Minoritas. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami makna di balik fakta dan data proses rekrutmen dan seleksi Kapolsek, melalui pengamatan, pengamatan terlibat, dan wawancara berpedoman. Informan penelitian adalah pihak-pihak yang berwenang dalam rekrutmen dan seleksi Kapolsek di Polda Metro Jaya. Temuan tesis menunjukkan Ropers u.p. Bag. Binkar u.p. Sub Bagmutjab mempedomani SK Kapoiri No. Pol: Skep/74/XI/2003, yang tidak menjelaskan penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi Kapolsek tetapi melimpahkan kewenangan Kapolri kepada Kapolda. Adapun kebijakan Kapolda dalam rekrutmen Kapolsek berkaitan dengan kebijakan promosi, alih tugas atau mutasi, dan demosi personel didasarkan atas prinsip merit system. Rekrutmen didasarkan atas kebutuhan Kasatker. Ropers hanya memfasilitasi mutasi Kapolsek antar Poirs dan mengakomodasi kebijakan pimpinan jika ada masalah khusus. Seleksi Universitas Indonesia dilaksanakan setelah daftar calon Kapolsek usulan Kasatker disaring melalui seleksi administrasi, lalu diusulkan ke Wanjab untuk ditetapkan menjadi Kapolsek melalui Sidang Wanjab. Ropers Polda Metro Jaya belum memiliki analisis jabatan (job analysis) Kapolsek. Seleksi Kapolsek tidak melibatkan calon kandidat secara langsung dalam sejumlah uji kepatutan dan kelayakan. Penelitian juga menemukan tidak adanya ukuran kinerja Kapolsek. Tidak adanya strategi perencanaan baik berupa analisis jabatan (uraian jabatan dan spesifikasi jabatan) Kapolsek atau penggunaan metode assessment center, menyebabkan adanya praktik pendekatan para calon kandidat kepada pihak-pihak yang memiliki kewenangan dalam penentuan rekrutmen dan seleksi Kapolsek. Ke depan, Ropers disarankan menjadi lembaga yang dapat menerapkan metode assessment center (AC) dalam proses penempatan Kapolsek. Untuk itu, lembaga tersebut harus mendapatkan dukungan SDM dan pendanaan yang memadai sehingga dapat membuat analisis jabatan (job analysis), mencakup uraian jabatan (job description) dan persyaratan jabatan (job specification) Kapolsek di lingkup tugas Polda Metro Jaya yang disesuaikan dengan

karakteristik masing-masing Polsek yang ada di wilayah Polda Metro Jaya. Agar dapat mengukur kinerja Kapolsek atau calon Kapolsek secara objektif, maka Ropers u.p. Bag Binkar u.p. Sub Bag. Mutjab Polda Metro disarankan untuk membuat standar pengukuran kinerja seorang Kapolsek di Polda Metro Jaya yang tidak hanya berkaitan dalam hal penuntasan perkara kejahatan tetapi juga berkaitan dengan aspek manajemen administrasi, aspek kesiapsiagaan, dan aspek progresivitas Kapolsek.