

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pamen Polri Berpangkat Kombes Dalam Rangka Mengurangi Penumpukan Antrean Jabatan = HR Management Strategy Analysis of Police Middle Officer with Police Senior Superintendent Rank to Eliminate Stacking of Queues.

Chairul Ridha, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20507373&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini menganalisa mengenai permasalahan penumpukan antrean jabatan yang saat ini terjadi bagi Pamen Polri berpangkat Komisaris Besar (Kombes) dalam struktur Polri. Permasalahan penumpukan antrean jabatan yang juga dikenal sebagai fenomena bottle-neck ini turut menyebabkan terjadinya permasalahan Anjak bagi Pamen dan Pati Polri. Penelitian ini memahami permasalahan tersebut dari sudut pandang teori manajemen SDM dan pengembangan karier. Penelitian ini menemukan bahwa saat ini Polri telah menerapkan berbagai strategi baik dalam Manajemen SDM maupun dalam pengembangan kariernya untuk mengurai permasalahan ini. Strategi Manajemen SDM yang diantaranya dengan melakukan perencanaan SDM untuk membuka ruang jabatan baik didalam maupun diluar Polri, melakukan analisa tugas untuk mengetahui jabatan-jabatan yang dapat dibuka untuk memperluas ruang jabatan, melakukan rekrutmen dan seleksi bagi Pamen Polri berpangkat Kombes untuk mengisi ruang jabatan tersebut serta melakukan analisa performa atas pengisian jabatan yang ada berbasiskan merit system. Sementara dalam pengembangan karier, Polri mendorong personelnya untuk meningkatkan nilai tambah dan kompetensi melalui pendidikan dan karenanya menyesuaikan perencanaan karier dengan ruang jabatan yang ada, serta melakukan manajemen karier untuk menghubungkan kompetensi dan minat personel dengan kebutuhan organisasi. Akan tetapi, untuk mengupayakan penguraian permasalahan penumpukan antrean jabatan secara lebih efektif, terdapat beberapa strategi ideal yang direkomendasikan untuk diterapkan. Diantaranya mengupayakan maksimalisasi perencanaan SDM dengan membuka ruang jabatan fungsional maupun diluar instansi, beriringan dengan analisa tugas, rekrutmen dan seleksi untuk mengisi ruang-ruang jabatan yang akan dibuka, serta menjadikan objektifitas sebagai landasan utama pengisian ruang jabatan yang ada dengan mengacu kepada hasil assessment berbasis merit system yang dilakukan. Dalam pengembangan karier, Polro perlu mendorong personil untuk mengubah mindset terkait adanya perbedaan penilaian antara jabatan fungsional dengan jabatan struktural, serta menggunakan talent management sebagai landasan utama dalam manajemen kariernya.

.....This study analyzes the problem of the accumulation of queues that currently occur for Police Senior Superintendent Rank in the structure of Indonesia National Police (Polri). The problem of occupational queues, also known as the bottle-neck phenomenon, also contributed to the factoring of Police Senior Superintendent and Police Brigadier General rank. This research understands these problems from the perspective of HR management theory and career development. This research found that currently Polri has implemented a variety of strategies both in HR Management and in developing their careers to resolve this issue. HR Management Strategy which includes conducting HR planning to open occupational space both inside and outside the Police structure, analyzing tasks to find out positions that can be opened to expand occupational space, conducting recruitment and selection for Police Senior Superintendent to be Police

Brigadier General rank, to fill the employment space and conduct performance analysis on filling existing positions based on merit system. While in career development, Polri encourages its personnel to increase added value and competence through education and thereby adjust career planning to existing office space, as well as carry out career management to connect personnel competencies and interests with organizational needs. However, to strive to more effectively deal with the problem of stacking queues of positions, there are a number of ideal strategies recommended to be implemented. Among them is striving to maximize HR planning by opening functional office space and outside agencies, along with task analysis, recruitment and selection to fill the office spaces to be opened, and making objectivity the main foundation for filling existing office space by referring to the results of merit-based assessment system that is done. In career development, Polri needs to encourage personnel to change their mindset related to differences in assessment between functional and structural positions, and to use talent management as the main foundation in career management.