

Implementasi Program Pengembangan Personil Brimob Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assessment Center Di Lingkungan Polri

Anjas Syahputra¹, Rachmat Trijono², Muhamad Aminulloh³

¹Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Indonesia

²Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Indonesia

³Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja Polri saat ini memerlukan keterlibatan masyarakat untuk bersama-sama menciptakan lingkungan yang aman. Tuntutan akan profesionalisme, proporsionalitas, dan humanisme mencerminkan cara Polri dilihat oleh publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan assessment center dalam meningkatkan kompetensi personil Brimob serta mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam implementasinya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum lapangan atau yuridis empiris, yang menganalisis masalah hukum yang muncul di masyarakat berdasarkan aktivitas dan perilaku yang teramati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan personil Brimob sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri, secara konsep adalah metode yang paling efektif untuk menilai apakah personil telah bekerja sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan, serta berguna untuk melakukan perbaikan, evaluasi, dan memberikan dasar untuk rekomendasi bagi personil tersebut. Di Resimen II Korps Brimob, yang merupakan unit kepolisian di bawah Mabes Polri, sistem manajemen kinerja Polri juga telah diterapkan dalam pengembangan personil.

Kata Kunci: Implementasi, Program, Pengembangan, Personil, Brimob

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan salah satu agenda utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga pemerintahan, termasuk Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus

utama, terutama dalam unit-unit yang memiliki peran krusial dalam penegakan hukum dan keamanan, seperti Brigade Mobil (Brimob). Keberhasilan reformasi birokrasi sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan profesional dan efektif.¹

Brimob, sebagai salah satu unit elite Polri yang berperan dalam penanggulangan kejahatan berat dan situasi darurat, membutuhkan personil yang tidak hanya terlatih secara fisik, tetapi juga kompeten secara profesional. Kompetensi personil Brimob harus mencakup keterampilan teknis, kepemimpinan, dan manajerial yang tinggi agar dapat memenuhi tuntutan tugas yang kompleks dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, pengembangan personil Brimob harus dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terencana.²

Dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM Polri, termasuk Brimob, Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri telah diterbitkan. Peraturan ini menetapkan framework dan mekanisme untuk pelaksanaan assessment center yang bertujuan untuk menilai, mengidentifikasi, dan mengembangkan kompetensi personil. Assessment center merupakan metode yang komprehensif dan objektif dalam mengevaluasi potensi, kinerja, dan kebutuhan pengembangan personil.³

Assessment center menyediakan alat untuk mengevaluasi kompetensi personil secara menyeluruh, termasuk kemampuan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal. Hasil dari assessment

¹ Galla, R. S., Basri, M., & Qomariyah, E. (2024). Implementasi Kebijakan Presisi Dalam Rangka Pengembangan Personel Polri Di Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 15(1), 145-152.

² Panggabean, S. R., Ali-Fauzi, I., & Firawati, T. (2012). Panduan praktis pemolisian kebebasan beragama, 5-6

³ Saputra, D., Nitibaskara, T. R. R., & Earlyanti, N. I. (2021). Pola Pengasuhan Berbasis Karakter. *Aksara Presisi Membangun POLRI-Rajawali Pers*, 419.

center membantu dalam perencanaan pengembangan karir yang lebih efektif dan berdasarkan data objektif.

Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan personil, assessment center dapat mengarahkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Meskipun memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas SDM Polri, implementasi assessment center menghadapi beberapa tantangan, seperti kebutuhan akan sumber daya yang memadai, penyesuaian metode penilaian dengan tugas spesifik Brimob, serta penerimaan dan implementasi hasil penilaian. Mengatasi tantangan ini memerlukan strategi yang tepat dan dukungan dari seluruh pihak terkait.

Penting untuk mengevaluasi dan memahami implementasi Program Pengembangan Personil Brimob berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas pelaksanaan assessment center dalam meningkatkan kompetensi personil Brimob, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam proses implementasi. Hasil dari evaluasi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk pengembangan SDM Polri secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan hukum lapangan atau disebut sebagai penelitian yuridis empiris, yang mengkaji persoalan hukum yang terjadi dalam masyarakat dari aktivitas dan perilaku yang mempola.⁴

Objek kajian ini adalah program pengembangan personil Brimob yaitu menganalisis program yang dilakukan untuk mengembangkan personil anggota Brimob.

⁴ Martin Roestamy, Endeh Suhartini, dan Ani Yumarni, *Pedoman Penulisan Skripsi pada Fakultas Hukum*, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor, 2020, Hlm.46.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Program Pengembangan Personil Brimob Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assement Center Di Lingkungan Polri

Pelaksanaan program pengembangan personil Brimob sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, karena Indonesia sebagai negara hukum, maka harus disesuaikan dengan ketentuan hukum.⁵

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 UUD 1945,⁶ yang dapat dipahami bahwa dalam negara hukum, aspek penting yang harus menjadi landasan ialah konstitusi, kemudian peraturan di bawahnya yang digunakan untuk segala aktivitas. Karena semua kegiatan negara dan lembaga harus diarahkan untuk mewujudkan tujuan negara sebagaimana ditetapkan dalam pembukaan UUD 1945.⁷

Pengembangan personil adalah komponen penting dalam sistem manajemen kinerja. Hal ini sangat krusial untuk meningkatkan performa pegawai di suatu organisasi, karena pengembangan personil menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk promosi, penetapan gaji, serta pemenuhan hak-hak pegawai lainnya. Selain itu, pengembangan personil juga berfungsi sebagai alat bagi pimpinan dan pegawai untuk memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi mereka.

Pengembangan personil di lingkungan Polri dilakukan menggunakan metode atau sistem manajemen kinerja. Berdasarkan Pasal 1

⁵Henny Nuraeny, *Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, 2016, Hlm.1

⁶Danu Suryani dan Ruhimat, *Negara Hukum dan Hukum Administrasi Negara*, Unida Pres, Bogor, 2023, Hlm.12-13

⁷Henny Nuraeni, Penyuluhan Hukum Mengenai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Bagi Guru Bimbingan Konseling Dan Siswa/Siswi SMK/SMA/MA Se-Kabupaten Cianjur, *Journal Of Empowerment* Vol. 1, No. 1, Juni 2017, h. 25-38.

Peraturan Polri Nomor 02 Tahun 2018 tentang Pengembangan Personil Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK), sistem ini merupakan alat yang digunakan oleh Polri untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja pegawai negeri di Polri, agar selaras dengan visi dan misi organisasi.⁸

Dalam pelaksanaan pengembangan personil di lingkungan Polri dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja, ada beberapa pihak atau unsur yang terlibat dalam proses penilaian. Unsur-unsur tersebut meliputi:⁹

1. Pejabat yang dinilai (PYD) adalah pegawai yang kinerjanya diidentifikasi, diukur, dan dinilai.
2. Pejabat penilai (PP) adalah atasan langsung pegawai di Polri yang bertugas untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menilai kinerja pegawai yang berada di bawah pimpinannya.
3. Atasan Pejabat Penilai (APP) adalah atasan dari pejabat penilai yang bertanggung jawab menyelesaikan masalah banding yang diajukan oleh pegawai yang dinilai.
4. Rekan kerja (RK) adalah pegawai yang memiliki atasan langsung yang sama dengan pegawai yang dinilai.

Dalam pelaksanaan pengembangan personil menggunakan Sistem Manajemen Kinerja di Polri, sesuai dengan Pasal 30 Peraturan Polri Nomor 02 Tahun 2018 tentang Pengembangan Personil Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK), proses ini dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Penilaian dilakukan setiap semester, dengan pelaksanaan dilakukan satu bulan sebelum akhir semester. Dengan demikian, pengembangan personil untuk semester I mencakup periode Januari hingga Juni, sedangkan untuk semester II mencakup periode Juli hingga Desember.

⁸ Hasil Wawancara dengan Anggota Brimob, Juli 2024.

⁹ Hasil Wawancara dengan Anggota Brimob, Juli 2024.

Implementasi Program Pengembangan Personil Brimob berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi anggota Brimob. Peraturan ini menetapkan kerangka kerja untuk pelaksanaan assessment center sebagai alat evaluasi dan pengembangan personil di lingkungan Polri.

Assessment Center, menurut Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016, bertujuan untuk:

1. Menilai Kompetensi dan Kinerja. Assessment Center digunakan untuk menilai kompetensi, potensi, dan kinerja personil Brimob. Ini mencakup kemampuan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan lain yang relevan dengan tugas mereka.
2. Mendukung Pengembangan Karir. Hasil dari assessment center memberikan dasar untuk keputusan mengenai pengembangan karir, promosi, dan penempatan personil. Hal ini membantu memastikan bahwa posisi-posisi penting diisi oleh individu yang paling memenuhi syarat.
3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Dengan menilai kompetensi yang ada, assessment center juga mengidentifikasi area yang memerlukan pelatihan tambahan atau pengembangan untuk meningkatkan efektivitas anggota.

Implementasi program ini melibatkan beberapa komponen dan proses, antara lain:

1. Desain dan Perencanaan. Assessment center dirancang dengan menyusun indikator kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab personil Brimob. Ini meliputi pengembangan alat ukur, simulasi, dan metode penilaian yang relevan.

2. Pelaksanaan Penilaian. Proses penilaian dilakukan dengan menggunakan berbagai metode seperti wawancara, simulasi tugas, dan tes psikologi. Penilaian dilakukan secara objektif untuk memastikan keakuratan hasil.
3. Analisis dan Evaluasi. Hasil penilaian dari assessment center dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk rekomendasi pengembangan lebih lanjut.
4. Feedback dan Tindak Lanjut. Personil yang dinilai menerima umpan balik mengenai hasil penilaian mereka. Berdasarkan hasil tersebut, rencana pengembangan individu disusun, termasuk pelatihan atau pembinaan yang diperlukan.

Manfaat Implementasi program pengembangan ini antara lain:

1. Peningkatan Kualitas Personil. Assessment center membantu dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat terbaik di Brimob, sehingga meningkatkan kualitas dan kinerja keseluruhan unit.
2. Objektivitas dalam Penilaian. Penggunaan metode yang terstandarisasi dan objektif dalam assessment center mengurangi bias dan memastikan penilaian yang adil.
3. Pengembangan Karir yang Terarah. Data yang diperoleh dari assessment center memfasilitasi pengembangan karir yang lebih terencana dan strategis untuk personil Brimob.
4. Penyesuaian dengan Kebutuhan Organisasi. Dengan memahami kompetensi yang ada dan kebutuhan organisasi, Brimob dapat merencanakan pengembangan personil yang lebih efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Implementasi Program Pengembangan Personil Brimob berbasis assessment center tidak tanpa tantangan:

1. Kebutuhan Sumber Daya. Penyelenggaraan assessment center memerlukan sumber daya yang cukup, termasuk tenaga ahli dan fasilitas yang memadai.
2. Solusi. Investasi dalam pelatihan untuk tim pelaksana dan pengembangan infrastruktur yang diperlukan.
3. Kesesuaian Metode. Memastikan bahwa metode penilaian yang digunakan relevan dan sesuai dengan tugas dan fungsi Brimob.
4. Konsultasi dengan ahli dan penyesuaian metode sesuai kebutuhan spesifik Brimob.
5. Penerimaan dan Implementasi. Menghadapi resistensi atau tantangan dalam penerimaan hasil penilaian dan implementasi rekomendasi.
6. Solusi. Sosialisasi yang efektif dan penyediaan dukungan untuk adaptasi terhadap perubahan.

Secara keseluruhan, implementasi Program Pengembangan Personil Brimob berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 bertujuan untuk memastikan bahwa personil Brimob memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan profesional, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan organisasi secara keseluruhan.

Hambatan yang dihadapi dalam implementasi program pengembangan Personil Brimob berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assement Center Di Lingkungan Polri serta upaya mengatasinya

Implementasi program pengembangan personil Brimob (Brigade Mobil) berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri menghadapi

berbagai hambatan. Berikut adalah beberapa hambatan umum serta upaya untuk mengatasinya:

Hambatan dalam Implementasi Program Pengembangan Personil Brimob

1. Kurangnya Pemahaman dan Sosialisasi
 - a. Hambatan, banyak anggota Brimob yang mungkin belum memahami dengan baik mengenai Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 atau tidak menyadari pentingnya assessment center dalam pengembangan karir mereka.
 - b. Upaya Mengatasi, meningkatkan sosialisasi dan pendidikan tentang pentingnya assessment center melalui pelatihan, seminar, dan komunikasi internal yang efektif. Memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh semua anggota.
2. Keterbatasan Sumber Daya
 - a. Hambatan, pelaksanaan assessment center memerlukan sumber daya yang signifikan, baik dari segi anggaran maupun fasilitas. Hal ini bisa menjadi kendala jika anggaran terbatas atau fasilitas tidak memadai.
 - b. Upaya Mengatasi, meningkatkan efisiensi anggaran dan alokasi sumber daya dengan perencanaan yang matang. Melakukan kerjasama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan profesional atau universitas, untuk mendapatkan dukungan dan sumber daya tambahan.
3. Kendala Infrastruktur
 - a. Hambatan, infrastruktur yang tidak memadai dapat menghambat pelaksanaan assessment center, seperti kurangnya fasilitas yang mendukung simulasi dan penilaian.
 - b. Upaya Mengatasi, melakukan audit infrastruktur secara berkala dan berinvestasi dalam perbaikan fasilitas yang diperlukan

untuk assessment center. Menyusun rencana pengembangan infrastruktur secara bertahap sesuai dengan kebutuhan.

4. Resistensi terhadap Perubahan

- a. Hambatan, anggota Brimob yang terbiasa dengan cara-cara lama mungkin merasa tidak nyaman atau menolak perubahan yang dibawa oleh implementasi assessment center.
- b. Upaya Mengatasi, mengadopsi pendekatan manajemen perubahan yang melibatkan anggota dalam proses perencanaan dan pelaksanaan. Memberikan pelatihan dan dukungan untuk membantu mereka beradaptasi dengan sistem baru.

5. Kendala dalam Penilaian dan Evaluasi

- a. Hambatan, proses penilaian yang tidak objektif atau kurang akurat dapat merusak efektivitas assessment center dan pengembangan personil.
- b. Upaya Mengatasi, menetapkan standar penilaian yang jelas dan objektif serta melibatkan evaluator yang terlatih. Melakukan pelatihan bagi para evaluator untuk memastikan bahwa penilaian dilakukan secara konsisten dan adil.

6. Masalah Keseimbangan antara Tugas Operasional dan Pengembangan

- a. Hambatan, personil Brimob mungkin mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tugas operasional mereka dengan waktu yang diperlukan untuk mengikuti program assessment center.
- b. Upaya Mengatasi, menyusun jadwal assessment yang fleksibel dan menyesuaikan dengan jadwal operasional. Mengintegrasikan kegiatan pengembangan ke dalam rutinitas operasional tanpa mengganggu tugas utama.

7. Kurangnya Data dan Sistem Informasi

- a. Hambatan, ketidakcukupan data dan sistem informasi yang relevan dapat mempengaruhi efektivitas assessment center.
- b. Upaya Mengatasi, membangun dan memelihara sistem informasi yang baik untuk mengelola data penilaian dan pengembangan personil. Memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat dan up-to-date.

Untuk berhasil mengimplementasikan program pengembangan personil Brimob sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016, penting untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui pendekatan yang terencana dan berkelanjutan. Melibatkan semua pihak terkait, menyediakan pelatihan yang memadai, dan memperbaiki infrastruktur serta sistem informasi dapat membantu mengatasi tantangan yang ada dan mencapai tujuan pengembangan personil secara efektif.

KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi program pengembangan personil Brimob menurut Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri adalah metode yang paling tepat untuk mengevaluasi apakah personil telah bekerja dengan baik sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan. Selain itu, metode ini juga bermanfaat untuk melakukan perbaikan, evaluasi, serta menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi kepada personil. Sistem Manajemen Kinerja ini diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja personil Polri. Di Resimen II Korps Brimob, yang merupakan unit kepolisian di bawah Mabes Polri, penerapan sistem manajemen kinerja Polri juga telah dilaksanakan dalam pengembangan personil.

2. Hambatan dalam pelaksanaan program pengembangan personil Brimob berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di Lingkungan Polri meliputi ketidaksempurnaan dalam penerapan penilaian kinerja personil dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri sesuai Peraturan Polri Nomor 02 Tahun 2018. Untuk mengatasi hambatan ini, pengembangan karir di Korps Brimob dilakukan dengan menggunakan sistem merit, yaitu pengembangan anggota berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

REFERENSI

- Bagian Pelayanan Markas (Yanma) Batalyon C Resimen 2 Mako Brimob, Pedoman Pelaksanaan Tugas. (2024). Kedung Halang Bogor, Juli.
- Danu Suryani dan Ruhimat, (2023). *Negara Hukum dan Hukum Administrasi Negara*, Unida Pres, Bogor.
- Dwi Rizky Kurniawan, *Skripsi*. (2021). Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di Lingkungan Polres Kabupaten Gota", Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Faisol Azhari. (2011). Polri: Dalam Fungsi Penegakan Ketertiban dan Dasar Kehidupan Masyarakat, *Jurnal Hukum*, Vol 26, No.2, September.
- Galla, R. S., Basri, M., & Qomariyah, E. (2024). Implementasi Kebijakan Presisi Dalam Rangka Pengembangan Personel Polri Di Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 15(1). Hasil Wawancara dengan Anggota Brimob, Juli 2024.
- Henny Nuraeni. (2017). Penyuluhan Hukum Mengenai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Bagi Guru Bimbingan Konseling Dan Siswa/Siswi SMK/SMA/MA Se-Kabupaten Cianjur, *Journal Of Empowerment* Vol. 1, No. 1, Juni.

- Henny Nuraeny. (2016). Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.
- I Made Untung Sunantara, dkk. (2021). Fungsi Sosial Kepolisian Republik Indonesia, Sulawesi Selatan: Pusaka Almailda.
- Martin Roestamy, Endeh Suhartini, dan Ani Yumarni. (2020). Pedoman Penulisan Skripsi pada Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor.
- Panggabean, S. R., Ali-Fauzi, I., & Firawati, T. (2012). Panduan praktis pemolisian kebebasan beragama.
- Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assement Center Di Lingkungan Polri
- Rido Kurniawan, dkk. (2021). Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang MUtasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Mako Brimob Kedunghalang Bogor", *Jurnal Transparansi*, Vol. 4, No. 2, Desember.
- Saputra, D., Nitibaskara, T. R. R., & Earlyanti, N. I. (2021). Pola Pengasuhan Berbasis Karakter. *Aksara Presisi Membangun POLRI-Rajawali Pers*.
- Saleh Tangke. (2021). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Polri Dilingkungan Satuan Kerja Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Gorontalo", *Jurnal MM*, Vol. 2, No.2, Desember.
- Wawancara dengan Muh. Endhrik Anggota Yanma Resimen 2 Mako Brimob Kedung Halang, 11 Juli 2024, Pukul 11.15 WIB