

## Pembinaan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Polsekta Pelabuhan Samarinda

Novandi Arya Kharizma

**Abstract:** *The aim of this study is to describe and analyze the Police Personnel Development to Improve Community Services in Port Samarinda. Analysis of the data used is Flow models developed by Miles and Huberman, and Saldana. From the results of this study concluded that fostering police personnel conducted Polsekta Port of Samarinda managed to improve skills, the skills and expertise of personnel, and in addition to the creation of police personnel who have the ethos of work and changes in attitudes and behavior good and has a strong commitment to carry out his duties as a security activities, either in the port area as well as in the waters of the harbor.*

**Keywords:** *Police Personnel Management, Service Upgrading*

**Abstrak:** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pembinaan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Polsekta Pelabuhan Samarinda. Analisis data yang digunakan adalah model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pembinaan personil kepolisian yang dilakukan Polsekta Pelabuhan Samarinda berhasil meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian personil, dan disamping terciptanya personil kepolisian yang memiliki ethos kerja dan perubahan sikap dan perilaku yang baik serta mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengamanan kegiatan, baik di wilayah pelabuhan maupun di perairan pelabuhan.*

**Kata Kunci:** *Pembinaan Personil Kepolisian, Peningkatan Pelayanan*

Kepolisian Sektor Pelabuhan mempunyai peranan penting dalam memberikan perlindungan, pengayoman, pengamanan dan pelayanan serta penegakan hukum terhadap pengguna jasa pelabuhan. Agar mampu melaksanakan perannya dengan baik maka perlu diberikan pembinaan secara simultan. Secara konseptual pembinaan dapat membentuk kepribadian yang baik, disamping dapat meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian personil. Kompleksnya permasalahan yang dihadapi di pelabuhan harus seiring dengan dibinanya personil dengan baik sehingga akan tercipta personil kepolisian yang profesional.

Kebijakan pembinaan yang dilakukan oleh pihak lembaga kepolisian berorientasi pada :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk rasa ingin bekerja yang tinggi;
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi personil, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis.;

4. Terwujudnya personil kepolisian yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata;
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan personil secara teratur, terpadu, dan berimbang;
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja (Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010)

Pentingnya dilakukan pembinaan personil di Polsekta Pelabuhan Samarinda, mengingat masih terjadinya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, yaitu terbatasnya kompetensi, keterampilan dan keahlian personil yang kurang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan sarana teknologi yang dijadikan sebagai fasilitas kerja. Mencermati fenomena yang terjadi maka pembinaan personil kepolisian cukup beralasan untuk diperlukan. Hanya saja yang perlu dipertimbangkan adalah bentuk pembinaan apa saja yang dinilai relevan untuk dilakukan Polsekta pelabuhan, sehingga dapat memberikan kontribusi menunjang kelancaran tugas.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui lebih jelas fenomena yang terjadi dan sekaligus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan personil kepolisian di Polsekta Pelabuhan Samarinda.

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen adalah proses kegiatan yang dilakukan mulai dari merencanakan, menciptakan dan memelihara hubungan kerja sama antar individu-individu dalam rangka mencapai tujuan yang telah baik. Secara filosofis manajemen kepegawaian merupakan bagian dari Manajemen Umum, artinya sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang terintegrasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam hubungannya dengan pendayagunaan dan pemanfaatan sumberdaya manusia, Flippo (dalam Moekijat (2001 : 7) mengatakan manajemen sumberdaya mempunyai arti penting dalam mengarahkan para pegawai untuk bekerja berdasarkan norma-norma yang digariskan oleh kebijakan organisasi. Simamora, (2004 : 5), manajemen sumberdaya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

## **Pembinaan**

Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan suatu tindakan yang diarahkan untuk kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu. Di lingkungan pemerintahan, pembinaan pegawai (personil) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian serta membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian personil yang lebih baik, sehingga mampu memegang teguh etika profesional.

Moenir (2007 : 152 - 153) mengatakan bahwa ada sebelas jenis pembinaan aparatur antara lain : Pendidikan dan pelatihan, Pemberian gaji/upah yang layak, Pemberian kesempatan dan dorongan untuk mengembangkan karir; Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi yang tinggi; Pemberian istirahat yang memadai, Pemberian penghargaan atas jasa atau kebaktiannya terhadap organisasi, baik material atau non material, Pemberian kesempatan berhimpun dalam organisasi kepegawaian; Pemberian fasilitas kerja dan sosial yang adil; Keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja; Pemberian perangsang; Pemberian atau pengaturan rekreasi dan Pemberian jaminan hari tua atau pensiun.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu instrumen dari pembinaan aparatur dalam proses perkembangan manusia, di mana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Oleh karena itu akan lebih efektif apabila setiap pegawai diberikan pelatihan. Karena pelatihan merupakan hal yang bersifat universal, baik itu organisasi pemerintah maupun di lembaga swasta. Menurut Hadipoerwono, (1997 : 76) pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*skill building*) dalam pelaksanaan tugas. Menurut Sarwoto, (2001 : 139), bahwa salah satu jalan yang harus ditempuh oleh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keterampilan dan keahlian. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil memisahkan makna pendidikan dengan pelatihan. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan maupun keahlian serta untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi.

## **Kedisiplinan Personil Kepolisian**

Pendisiplinan terhadap aturan merupakan salah satu cara untuk membina pegawai. Pendisiplinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna. Sejalan dengan pendapat Westra (dalam Rupandoyo, 1999 : 96) bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang

tergabung di dalam organisasi tunduk/taat pada peraturan-peraturan yang ada dan dijalankan penuh kesadaran.

Menurut Siahaan (2001 : 23) “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban “.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mencakup tiga aspek yaitu:

- a. Sikap kelakuan secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
- b. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak
- c. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut membutuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

### **Pemberian Fasilitas Kerja**

Salah satu bentuk pembinaan kepegawaian dapat dilakukan melalui pemberian fasilitas kerja. Moenir (2007 : 197) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungannya langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Fasilitas ini dapat dibagi atas tiga golongan besar yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Terpenuhinya fasilitas kerja ini akan mendorong motivasi kerja pegawai karena hal tersebut dianggap sebagai faktor pemacu yang dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerja

### **Penghargaan Personil**

Penghargaan atas prestasi atau jasa seseorang merupakan salah satu kebutuhan manusia (Maslow : *Esreem or status needs*). Penghargaan ini sering disamakan dengan insentif, karena maknanya sama-sama merupakan pemberian, dan sifatnya disamping tidak dibedakan dalam pemberian, juga tidak dibatasi oleh waktu. Padahal apabila dikaji lebih mendalam penghargaan dan insentif ini berbeda terutama dalam hal maksud pemberiannya. Moenir (2007 : 193) menyatakan, bahwa penghargaan sesuai dengan namanya dimaksud untuk menghargai terhadap jasa atau prestasi seseorang, semata-mata dari segi manusiawi. Insentif diberikan kepada seseorang bukan karena jasa atau prestasinya, tetapi justru mengharap agar orang yang bersangkutan dapat berprestasi atau berjasa lebih baik dari yang sudah-sudah.

Dengan demikian penghargaan mengandung unsur masa lalu sedangkan insentif mengandung unsur masa depan. Penghargaan yang diberikan dapat berbentuk benda, misalnya barang atau uang. Barang dimaksud di sini adalah barang keperluan sehari-hari sandang dan barang modal seperti rumah, kendaraan,

dan alat kerja lainnya. Penghargaan jenis ini disebut dengan penghargaan fisik. Sedangkan penghargaan non fisik mencakup semua hal yang berhubungan dengan keputusan rohani seseorang dan bersifat kemanusiaan, seperti ucapan terima kasih, pujian dan sapaan.

Menurut Nainggolan (2002 : 183) ada beberapa jenis penghargaan yang dapat diberikan kepada PNS seperti :

1. Tanda Kehormatan Satya Lencana Peringatan Perjuangan Kemerdekaan yang diatur dengan PP No.29 Tahun 1959.
2. Tanda Kerhormatan Satya Lencana Karya Satya yang diatur dengan Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 1959
3. Pemberian penghargaan kepada Pegawai negeri sipil yang melakukan kewajibannya secara luar biasa yang diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1964.
4. Kenaikan pangkat penghargaan yang diatur dengan Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 1980.

### **Pengembangan Karir Pegawai**

Moenir (2007 : 182) menyatakan, bahwa pengembangan karier pegawai merupakan salah satu cara untuk memajukan pegawai. Pengembangan karier pegawai sangat penting dilakukan oleh organisasi, karena dengan peminaan melalui cara tersebut inilah organisasi dapat maju dan bahkan berkembang. Pegawai dapat meningkatkan kecakapan dan keahliannya secara teratur dan pasti, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan perpindahan.

Pembinaan pegawai dapat juga dilakukan melalui promosi (kenaikan jenjang jabatan). Menurut Flippo (dalam Moenir, 2007 : 173) promosi merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain, yang mempunyai syarat-syarat lebih, baik dalam kedudukan dan tanggung jawab. Promosi dapat dilakukan berdasarkan kecakapan ataupun masa kerja. Sedangkan pengembangan pegawai melalui promosi di lingkungan pemerintahan dapat dilihat dari kenaikan pangkat atau jabatan (Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980). Pada dasarnya terdapat sebelas jenis kenaikan pangkat, yaitu kenaikan pangkat reguler, pilihan, istimewa, pengabdian, anumerta, dalam tugas belajar, selama menjadi pejabat negara, dalam penugasan, selama menjalankan wajib militer, sebagai penyesuaian ijasah, dan kenaikan pangkat lainnya.

Di samping pendidikan dan pelatihan serta promosi, pengembangan pegawai dapat juga dilakukan melalui perpindahan. Dengan demikian perpindahan merupakan usaha dalam rangka kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan atau memperluas pengalaman dan pengembangan bakat.

### **Pelayanan Publik**

Pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak

mengakibatkan kepemilikan apapun Kotler (2001 :548). Sedangkan pelayanan publik adalah segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/ Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Schnaars (dalam Moenir, 2007 : 306) bahwa suatu konsep tentang proses atau mekanisme bagaimana seseorang konsumen/pelanggan (*Customer*,) merasa puas atau tidak atas suatu pelayanan, kesemuanya itu sangat tergantung pada komitmen para pemberi jasa untuk melayani. Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan, maka pemerintah membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat baik langsung mauppun melalui media masa untuk menyampaikan saran dan pengaduan mengenai pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan apakah pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah selama ini sesuai harapan masyarakat. Isu yang berkembang tentang layanan aparatur kepada masyarakat, belum semua masyarakat merasa puas atas layanan yang diberikan.

Mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 63/2003 tentang pedoman pelayanan umum, dijelaskan bahwa layanan pada masyarakat harus mencerminkan prinsip-prinsip pelayanan sebagai berikut :

- a. Kesederhanaan, dalam arti bahwa prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, lancar, cepat tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan;
- b. Kejelasan dari kepastian ; adanya kejelasan dan kepastian mengenai :
  - 1) Prosedur/tata cara pelayanan umum;
  - 2) Persyaratan pelayanan umum, baik teknis maupun administrasi;
  - 3) Unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan umum;
  - 4) Rincian biaya/tarif pelayanan umum dan tata cara pembayarannya;
  - 5) Jadwal waktu penyelesaian pelayanan umum;
  - 6) Hak dan Kewajiban baik dari pemberi maupun penerima pelayanan umum berdasarkan bukti-bukti penerimaan permohonan/ kelengkapan sebagai alat untuk memastikan mulai dari proses pelayanan umum hingga penyelesaiannya;
- c. Keamanan dalam arti bahwa proses hasil pelayanan umum dapat memberikan keamanan dan kenyamanan serta dapat memberikan kepastian hukum;
- d. Keterbukaan dalam arti prosedur/tata cara, persyaratan , satuan kerja pejabat penanggung jawab pemberi pelayanan umum, waktu penyelesaian dan rincian biaya/tarif dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib di informasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta.
- e. Efisien dalam :

- 1) Persyaratan pelayanan umum dibatasi hanya pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan umum yang diberikan;
  - 2) Dicegah adanya pengulangan kelengkapan persyaratan pada konteks yang sama dalam hal proses pelayanannya kelengkapan persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintah lain yang terkait;
- f. Ekonomis, dalam arti pengenaan biaya pelayanan umum harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan :
- 1) Nilai barang atau jasa pelayanan umum/tidak menuntut biaya yang tinggi diluar kewajaran;
  - 2) Kondisi dan kemampuan masyarakat untuk membayar secara umum;
  - 3) Ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Keadilan yang merata, dalam arti cakupan/jangkauan pelayanan umum harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan adil;
- h. Ketetapan waktu, dalam arti pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### **Pembinaan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Polsekta Pelabuhan Samarinda**

Mencermati makna pembinaan yang dikemukakan diatas, cukup beralasan jika perlunya dilakukan pembinaan bagi personil kepolisian mengingat kontribusinya bukan hanya untuk pengembangan kepribadian, baik sikap maupun perilaku personil kepolisian, tetapi dapat menambah kecakapan dan keterampilan personil, dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk meunjang kelancaran tugas.

Disisi lain pembinaan personil dilakukan sebagai usaha untuk keseimbangan antara kecakapan dan keterampilan personil dengan tingkat kesulitan personil dalam menghadapi tantangan kedepan yaitu beban kerja atau volume pekerjaan yang terus berkembang, Dengan demikian pembinaan untuk menciptakan personil yang profesional sehingga mampu melaksanakan tugasnya lebih efektif dan efisien. Untuk maksud tersebut, tindakan yang dilakukan Polsekta pelabuhan adalah pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan personil kepolisian, pemberian fasilitas kerja, Penghargaan berupa pengembangan karir, dan motivasi personil kepolisian.

Sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa secara akumulatif dari instrumen yang digunakan sebagai parameter tidak semuanya memenuhi harapan, dengan demikian pembinaan personil kepolisian di Polsekta Pelabuhan Samarinda kurang optimal. Meski demikian secara faktual dan aktual pembinaan personil kepolisian yang dilakukan lembaga Polsekta Pelabuhan Samarinda telah menghasilkan beberapa personil kepolisian yang memiliki legalitas pelatihan, dan disamping itu dapat membawa perubahan yang berarti, bukan hanya pada perubahan sikap dan perilaku personil, tetapi juga dapat mendorong motivasi personil untuk menjalankan tugasnya, baik tugasnya sebagai penjaga dan pengamanan pelabuhan,

dan juga sebagai pelayanan masyarakat pemakai jasa pelabuhan yang memerlukan layanan, seperti pencurian, pembunuhan maupun tindak kriminal. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pembinaan personil kepolisian Sektor Kota Pelabuhan Samarinda, secara substantif dapat disekripsikan pada uraian dibawah ini.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan dalam lingkup kepolisian tentunya berbeda dengan lingkup pemerintahan. Pada lingkup kepolisian diklat diarahkan kepada spesialisasi bidang sesuai dengan tugas pokok yang ada dikesatuannya. Meskipun terdapat perbedaan tetapi orientasi dari diklat yang dilakukan di lembaga pemerintah dengan lembaga kepolisian keduanya berorientasi pada peningkatan keterampilan dan keahlian sumberdaya manusia. Adapun perbedaan yang mendasar adalah pada suatu istilah, yaitu untuk diklat pada lembaga kepolisian dinamakan Dikbangspes (Pendidikan dan Pengembangan Spesialis).

Dalam kaitannya dengan pembinaan personil kepolisian di di lingkungan Polsekta Pelabuhan Samarinda, melalui kegiatan Dikbangspes ini telah menghasilkan sebanyak 14 orang personil. Dari jumlah tersebut diantaranya yang mengikuti pelatihan bidang Des Intel pada tahun 2010 hanya 1 orang dan berhasil mendapatkan legalitas pelatihan. Kemudian dari kelompok FT Reserse juga menghasilkan sebanyak 6 orang, dan Lantas 1 orang. Berikut personil yang mengikuti FT Brimob sebanyak 2 orang dan berhasil dengan baik, Kemudian pendidikan dan pelatihan lainnya di bidang FT Pembinaan telah menghasilkan sebanyak 3 orang, dan dari FT Samapta juga menghasilkan sebanyak 2 orang, dengan demikian secara keseluruhan mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Polsekta Pelabuhan Samarinda mencapai 14 orang. Namun demikian dari jumlah tersebut tidak berada di Polsekta Pelabuhan Samarinda, tetapi ditugaskan ke Polsekta lainnya yang ada di wilayah Kota Samarinda. Berdasarkan data terdapat 2 orang personil yang dipindah tugaskan ke Polsekta Samarinda Seberang dan Polsekta Samarinda kota.

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan semua personil kepolisian yang ditugaskan mengikuti berbagai jenis pelatihan ternyata mendapat legalitas Dikbangspes. Dari hasil pelatihan ternyata telah dapat menambah kecakapan, keterampilan dan keahlian. Atas dasar hasil pelatihan tersebut ternyata dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kegiatan rutin personil, bahkan dapat mendukung pengembangan karir personil. Disamping itu pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti dapat menunjang kelancaran pelayanan pada pemakai jasa pelabuhan, Adapun mengenai keterkaitan antara pembinaan personil kepolisian melalui pendidikan dan pelatihan berimplikasi pada peningkatan pelayanan publik, dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Hadipoerwono (1999 : 76) yang mengatakan bahwa peningkatan kecakapan, kemahiran, keterampilan, dan ketangkasan (*skill building*) sebagai upaya menunjang kelancaran tugas merupakan ruang lingkup pembinaan personil.



### **Kedisiplinan Personil Kepolisian**

Pelanggaran yang dilakukan personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda hanya terbatas pada disiplin waktu, sedangkan terhadap perbuatan yang mengarah pada pidana hingga kini belum pernah terjadi. Ini berarti pembinaan personil yang dilakukan melalui jalur disiplin kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal, namun demikian usaha untuk meningkatkan disiplin kerja personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda di lingkungan kerja Polsekta Pelabuhan Samarinda, termasuk cukup baik. Kurang efektifnya disiplin kerja personil kepolisian disebabkan oleh kurangnya kesadaran sebagian kecil personil kepolisian terhadap jam kerja. Karena selama ini teguran-teguran terhadap personil yang melanggar disiplin kerja justru kurang keras, sehingga tidak merasa jera atau patuh terhadap peraturan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa kesadaran personil terhadap disiplin kerja kurang efektif dalam penerapan/ penegakkan disiplin sebenarnya tidak terlepas dari unsur pimpinan unit kerja, nampaknya pimpinan unit kerja dalam menyikapi pelanggaran sebagaimana dimaksudkan di atas relatif kecil. Dalam hal disiplin personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin atas perbuatan yang melanggar hukum

Dalam hal pendisiplinan personil kepolisian menjadi perhatian Kapolsekta Pelabuhan sebab dapat membawa konsekuensi terhadap efektivitas pelayanan jasa pelabuhan. Karena itu cukup beralasan jika disiplin personil kepolisian ditegakkan. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja personil menunjukkan indikasi kurang efektif. Hal tersebut terindikasi oleh sejumlah pelanggaran yang dilakukan personil, baik yang menyangkut kehadiran (tidak mengikuti apel pagi), tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas maupun tidak mengikuti apel sore hari. Jika ditinjau secara representatif jumlahnya relatif kecil, meski demikian akan berpengaruh terhadap proses kegiatan, terutama terkait dengan pelayanan dan pengamanan pelabuhan.

Dari hasil observasi di objek penelitian mengindikasikan bahwa disiplin personil kepolisian Polsekta Pelabuhan meskipun secara akumulatif kurang efektif tetapi secara representatif termasuk cukup baik. Tercermin oleh sejumlah pelanggaran yang dilakukan personil kepolisian. Fakta menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 5 bulan terakhir ini terdapat 25 kasus pelanggaran yang dilakukan personil kepolisian. Dari jumlah tersebut diantaranya yang tidak mengikuti apel pagi sebanyak 8 orang, kemudian yang tidak masuk tanpa alasan yang jelas sebanyak 8 orang dan yang tidak mengikuti apel sore sebanyak 9 orang. Jika jumlah pelanggaran yang dilakukan personil kepolisian dibagi 150 hari (5 bulan) kali jumlah personil maka pelanggaran disiplin kerja tergolong kecil.

### **Pemberian Fasilitas Kerja**

Pembinaan SDM dari subfokus kedua adalah pemberian fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan barang atau alat bantu yang berhubungan dengan proses penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja yang cukup memadai dan mudah diperoleh akan membantu aparaturnya dalam memaksimalkan kemampuan dalam mencapai derajat prestasi yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga dalam hal ini perlu

diperhatikan oleh pimpinan untuk melengkapi fasilitas kerja yang dibutuhkan aparatur. Kemudian dalam hal pemberian fasilitas kerja personil, data hasil penelitian untuk fasilitas kerja berupa gedung dan ruangan telah cukup memadai, hanya saja tata letak dan pengaturan ruangan belum dilakukan secara optimal. Sedangkan fasilitas kelengkapan kerja telah sesuai dengan yang diharapkan oleh personil, dan selama ini tidak menunjukkan permasalahan yang berarti. Sedangkan untuk fasilitas sosial berupa motor roda dua, cukup banyak dimiliki oleh Polsek Pelabuhan Samarinda. Namun pemberian fasilitas sosial berupa motor dinas, lebih cenderung diberikan pada personil tingkat atas sementara di tingkat bawahan kurang diperhatikan. Walaupun demikian secara keseluruhan penyediaan fasilitas alat kerja seperti gedung atau bangunan kurang menunjang selain luas bangunan kecil juga kapasitas yang terbatas sehingga kurang menampung sarana dan prasarana kerja. Dengan terbatasnya ruang kerja dan kapasitas ruangan membuat personil kepolisian kurang leluasa dalam menjalankan tugasnya. Karena kurang selarasnya antara kapasitas ruangan dengan banyaknya fasilitas perlengkapan kerja membuat personil kepolisian ketika melaksanakan tugasnya merasa kurang nyaman.

### **Penghargaan Berupa Pengembangan Karir**

Pada umumnya penghargaan yang diberikan pada personil kepolisian, ada yang berupa finansial dan ada pula yang berupa non finansial. Dari hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan lembaga, kepolisian sektor kota Pelabuhan Samarinda, ternyata mendorong motivasi kerja personil dalam melaksanakan tugasnya. Secara aplikatif pemberian penghargaan didasarkan atas prestasi yang dicapai, dan bukan karena kedekatannya dengan komandan.. Mengenai penghargaan yang diberikan pada personil kepolisian KPPP Samarinda antara lain. Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya 2 orang, dan Penghargaan kepada Personil Kepolisian yang melakukan kewajibannya secara luar biasa (Teladan) sebanyak 3 orang serta kenaikan pangkat sebanyak 5 orang.

### **Motivasi Kerja Personil Kepolisian**

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa pelabuhan, baik yang berkenaan dengan pengaduan, pengamanan maupun pengawalan terhadap kegiatan bongkar muat barang sehingga para pemakai jasa pelabuhan merasa puas atas pelayanan yang diberikan.

Sehubungan hal tersebut, maka pihak lembaga telah memberikan pembinaan dan bimbingan secara simultan, baik melalui pertemuan formal maupun non formal. Hal tersebut dimaksudkan agar tumbuhnya kesadaran personil untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan. Fakta menunjukkan bahwa motivasi kerja personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda terindikasi baik, dalam arti adanya kesiapan dan kesigapan ketika menjalankan tugas yang diperintahkan pada setiap saat. Motivasi kerja personil kepolisian dalam melaksanakan tugas karena dorongan dari dalam diri sendiri, atau memang komitmennya ketika masuk sebagai anggota kepolisian. Atas dasar itulah personil

kepolisian selalu siap dan sigap dalam menghadapi segala tantangan yang terjadi di pelabuhan.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Pembinaan Personil Kepolisian**

Sesuai hasil penelitian telah diperoleh temuan mengenai faktor-faktor yang mendukung pembinaan personil kepulisian antarlain faktor kebijakan pimpinan, faktor motivasi kerja personil kepolisian, dan komitmen personil kepolisian yang kuat untuk mengapresiasi terhadap pembinaan, pembinaan personil kepolisian, pada program pendidikan dan pengembangan personil khususnya dalam peningkatan kemampuan spesialisasi. Kebijakan Renumerasi TNI-Polri yang dimulai pada tahun 2011 memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja personil kepolisian, dan kondusifnya lingkungan kerja Polsekta Pelabuhan Samarinda

Dari hasil temuan diobjek penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menghambat pembinaan personil kepolisian antara lain: terbatasnya kewenangan Kapolsekta Pelabuhan Samarinda dalam menentukan kebijakan tentang jumlah personil untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, terbatasnya alokasi anggaran pembinaan khususnya untuk meningkatkan keterampilan personil, terbatasnya fasilitas kerja terutama fasilitas alat kerja, terbatasnya kesempatan personil kepolisian untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai bidang kerjanya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pembinaan personil kepolisian yang dilakukan Polsekta Pelabuhan Samarinda berhasil meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian personil, dan disamping terciptanya personil kepolisian yang memiliki etos kerja dan perubahan sikap dan perilaku yang baik serta mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengamanan kegiatan, baik di wilayah pelabuhan maupun di perairan pelabuhan. Keberhasilan pembinaan yang dilakukan Polsekta Pelabuhan Samarinda terindikasi oleh 5 (lima) sub fokus penelitian, diantaranya terdapat 3 (tiga) item dikatakan berhasil dengan baik, antara lain pembinaan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan dan pemberian motivasi personil kepolisian, sedangkan 2 (dua) item lainnya yang dinyatakan kurang efektif dalam pembinaan, adalah pada aspek pendisiplinan personil kepolisian dan pemberian fasilitas kerja.
- b. Kurang optimalnya pembinaan personil kepolisian Polsekta Pelabuhan Samarinda disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya terbatasnya kewenangan Kapolsekta Pelabuhan Samarinda dalam menentukan jumlah personil mengikuti pendidikan dan pelatihan, terbatasnya alokasi anggaran pembinaan, dan terbatasnya peluang untuk meningkatkan skill personi”serta terbatasnya fasilitas alat kerja.

### Saran-saran

Dari beberapa kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis memberi beberapa saran sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan terbatasnya fasilitas alat kerja untuk menunjang kegiatan personil kepolisian, maka dalam rangka efektivitas penyelenggaraan tugas pengamanan dan pelayanan pada masyarakat pengguna jasa pelabuhan, perlunya penambahan fasilitas alat kerja, dengan cara mengusulkan beberapa fasilitas yang diperlukan kepada pimpinan vertikal kepolisian melalui rencana kerja yang dibuat tiap tahunnya.
2. Sehubungan terbatasnya alokasi anggaran pembinaan yang ditetapkan, maka dalam rangka perwujudan visi dan misi lembaga perlu menambah anggaran yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, dan hal tersebut dapat dilakukan melalui rencana kerja yang dibuat pada tiap tahun anggaran
3. Sehubungan dengan kurang efektifnya disiplin personil kepolisian dalam melaksanakan tugasnya, maka perlunya pembinaan dan pengawasan yang lebih efektif, dan adanya sanksi yang tegas bagi personil kepolisian yang melanggar disiplin kerja.
4. Memberikan keleluasaan kepada Kapolsekta Pelabuhan Samarinda dalam menentukan kebijakan terutama yang berkenaan dengan pembinaan personil

### Daftar Pustaka

- Anonim, Undang-undang Nomor 02 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Daerah, Nomor 101 Tahun 2000. tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Keputusan Kapolda Kaltim No. Pol Skep/138/V/ 2002 tanggal 31 Mei 2002 tentang perubahan Status dari Pos Kepolisian KP3 Samarinda menjadi Polsekta selektif type "C"
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2010, tentang susunan dan tata kerja organisasi Kepolisian
- \_\_\_\_\_, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara nomor 63/2003 tentang pedoman pelayanan umum Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah, Nomor 29 Tahun 1959 tentang Tanda Kehormatan Satya Lencana Peringatan Perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 1959 tentang Tanda Kerhormatan Satya Lencana Karya Satya Indonesia. Jakarta
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1964 tentang Pemberian penghargaan kepada Pegawai negeri sipikl yang melakukan kewajibannya secara luar biasa
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 1980 tentang Kenaikan pangkat penghargaan Indonesia. Jakarta.
- Kotler, Philip. 2001. *Marketing Manajemen, Analysis, Planning, Implementation and Control*, alih bahasa Hendra Tegus dan Ronny A.Rusli. Englewood Cliffs, New Jersey: A Paramount Communications Company.

- Manullang 2004. *Management Personalia*, Cetakan ke-12. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, H.A.S. 2007. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustopadidjaja, AR. 1992. Tata Pemerintahan Yang Baik. *Jurnal Administrasi Negara*. STIA LAN. Jakarta.
- Nainggolan. 2002. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Inaltu.
- Rupandoyo, Ranu, dan Husman. 1999. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sarwoto. 2001. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siahaan. 2001. Simamora, Henry. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta