

ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER BINTARA POLRI SATUAN BRIGADE MOBIL DAERAH JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BATALYON A PELOPOR)

Cecep Suarha¹, Ginanjar Wira Saputra², Ahmad Johan³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

Correspondent author: cecepsuarha@stiabandung.ac.id

Bandung, 40122, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine career planning and career development. The research method used in this study is a descriptive research method with a qualitative approach. The data collection techniques used in this study are observation, interviews, research instruments and documentation. The research results show that planning analysis and career development in the form of promotions and accelerated ranks of Battalion A Pioneer personnel in general have been carried out well in accordance with the established plans or regulations, especially regarding the criteria for personnel violations both in disciplinary hearings, codes of ethics and criminal acts. weaknesses in supervision from the level of leadership to subordinates. The conclusion of this study is that the policies of the leadership regarding career planning and development in the form of promotions and accelerated ranks for Battalion A Pioneer personnel have had the expected impact, especially to improve the discipline and performance of Battalion A Pioneer personnel with regard to attendance levels, main tasks and functions as well as personnel work behavior.

Keywords: Career; Development; Indonesian National Police Officer; Mobile Brigade; Planning

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan karier dan pengembangan karier Perencanaan dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Instrumen Penelitian dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa analisis perencanaan dan pengembangan karir berupa kenaikan pangkat serta percepatan pangkat para personil Batalyon A Pelopor pada umumnya sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana atau peraturan yang ditetapkan, terutama mengenai kriteria pelanggaran personil baik sidang disiplin, kode etik dan tindak pidana masih terdapat kelemahan pengawasan dari tingkat pimpinan sampai bawahan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kebijakan dari pimpinan tentang perencanaan dan pengembangan karier berupa kenaikan pangkat dan percepatan pangkat pada personil Batalyon A Pelopor telah memberikan dampak yang diharapkan terutama untuk meningkatkan disiplin dan kinerja personil Batalyon A Pelopor yang berkaitan dengan tingkat kehadiran, tugas pokok dan fungsi serta perilaku kerja personil.

Keywords: Karier; Perencanaan, Pengembangan, Bintara Polri; Brigade Mobil

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Menurut Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya,

Dalam pemberian pangkat anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan secara selektif dalam upaya pemenuhan kebutuhan, peningkatan kemampuan, pembinaan karier dan batasan waktu pengabdian personil dalam dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai periode, persyaratan dan prosedur (Oktavian, R. F, 2022)

Dalam peraturan Kepolisian ini yang dimaksud dengan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Anggota Polri adalah Pegawai Negeri pada Polri. Pangkat adalah tingkat kedudukan yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasan. Administrasi Kepangkatan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis terkait dengan pangkat Anggota Polri sebagai bagian dari sistem pembinaan karier. Kenaikan Pangkat adalah pangkat yang diberikan setingkat lebih tinggi kepada Anggota Polri sebagai penghargaan yang diberikan atas dasar prestasi kerja dan pengabdian Anggota Polri terhadap Negara.

Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan dengan prinsip legalitas yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, akuntabel yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dapat dipertanggungjawabkan, obyektif yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan sesuai dengan kompetensi, prestasi, dedikasi dan jasa-jasa Anggota Polri, transparan yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan secara terbuka, selektif yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan melalui sidang DPK, berkeadilan yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan atas dasar prestasi/dedikasi dan menjamin memperoleh kesempatan yang sama dalam kenaikan Pangka, konsisten yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku oleh siapapun dan dalam kondisi apapun dan komitmen yaitu penyelenggaraan Administrasi Kenaikan Pangkat dilaksanakan sesuai ketentuan persyaratan

kepangkatan dengan penuh tanggung jawab dari level yang terendah sampai yang tertinggi.

Untuk itu, salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan guna menyikapinya adalah menyiapkan dan membentuk sumberdaya manusia (SDM) Polri yang benar-benar profesional dan berkualitas. Upaya tersebut tidak lepas dari demikian pentingnya kedudukan SDM dalam organisasi apapun, termasuk Polri. Likert (dalam Lako, 2004) menegaskan bahwa SDM sering disebut most valueable asset dalam organisasi.

Terbentuknya sosok anggota Polri yang profesional dan berkualitas tentu tidak mudah dan harus memenuhi beberapa kriteria. Menurut Atmasasmita (dalam Kustiana, 2014) di dalam membentuk kepolisian yang ideal dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat yang dilayani ada beberapa syarat dan rumusan yang telah disepakati dunia antara lain:

1. *Well Motivated*; artinya untuk mendapatkan mutu polisi yang baik seorang calon kader polisi harus memiliki motivasi yang baik ketika seorang calon polisi menjatuhkan pilihannya untuk menjadi polisi. Motivasi inilah yang akan ikut memberi warna pemolisian seorang polisi dalam mengembangkan kariernya, dan ini dipantau sejak dari awal rekrutmennya.
2. *Well educated*; artinya untuk mendapatkan calon polisi yang baik harus dididik untuk menjadi polisi yang baik. Hal ini menyangkut sistem pendidikan, kurikulum dan proses belajar mengajar yang cukup rumit dan kompleks.
3. *Well trained*; artinya untuk memperoleh polisi yang baik perlu adanya pelatihan yang dengan melalui proses manajerial yang ketat agar pendidikan dan pelatihan yang sinkron mampu menjawab berbagai tantangan kepolisian aktual dan tantangan di masa depan.
4. *Well Equipment*; hal ini menyangkut masalah peralatan kepolisian yang meliputi sarana dan prasarana serta teknologi kepolisian.
5. *Welfare*; yakni dibutuhkannya kesejahteraan yang cukup memadai.

Konsep tersebut di atas menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting yang harus diberi atensi dan juga diwujudkan secara nyata guna mendukung terbentuknya sosok anggota Polri yang profesional dan ideal. Hal tersebut juga bisa bersifat umum (generalisasi) pada semua jenis organisasi profesi, karena pada umumnya anggota organisasi menginginkan agar kariernya terus berkembang dari waktu ke waktu. Jadi perkembangan karier sangat penting bagi anggota organisasi. Menurut Parimita (2015), kesatuan/organisasi harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karier setiap personil dengan baik. Hal ini ditujukan agar personil mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan

mendapat kejelasan akan jenjang karier yang akan mereka capai. Kesatuan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban personil selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab personilnya.

Pengembangan karier merupakan suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2007, dalam Muliana, dkk, 2015). Suatu karier mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (personil) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karier menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka dalam organisasi dan setiap pekerja tentu menginginkan agar kariernya terus berkembang dari waktu ke waktu hingga posisi tertinggi yang bisa dicapai (Kurniawati & Saputra, 2022).

Program perencanaan pengembangan karier seringkali tidak diterima secara positif oleh personil. Hal ini dipengaruhi oleh unsur pengukuran diri yang dilandasi oleh pengalaman yang diterima selama personil bekerja atau selama perjalanan kariernya. Apabila setiap personil dalam suatu organisasi atau suatu kesatuan merasakan bahwa prinsip dan nilai-nilai yang mendasari tindakan dan perilaku kesatuan sesuai dengan pandangan hidupnya, tidak menyimpang dari prinsip pribadinya, maka personil tersebut akan bekerja dengan baik. Apa lagi jika mereka memahami maksud, tujuan dan ruang lingkup kegiatan kesatuan serta mereka merasakan bahwa pandangan hidupnya atau cita-citanya akan mendapat tempat yang sesuai di kesatuan tempat mereka bekerja maka mereka akan selalu terdorong untuk bekerja lebih baik, karena menyadari apa yang bermanfaat bagi kesatuan juga bermanfaat bagi dirinya (Atmosoeparto, 2001).

Proses yang di tempuh dalam pelaksanaan pengembangan karier tidak luput dari kekurangannya karena ada faktor-faktor penghambat dalam pengembangan karier atau dalam kenaikan pangkat sehingga muncul Fenomena dalam tata pelaksanaan perencanaan dan pengembangan karier diantaranya Sidang Disiplin, Kode Etik dan Tindak Pidana yang di lakukan oleh anggota Polri sehingga ada sanksi yang akan diberikan melalui sidang diantaranya penundaan pangkat 1 periode (6 Bulan), 2 periode (12 Bulan), Demosi, Patus dan sampai di PTDH (Pemberhentian Tidak Dengan Hormat). Peneliti tertarik mengambil judul ini karena dalam Perencanaan dan Pengembangan Karier Polri banyak faktor yang terjadi dalam kenaikan pangkat dan alih golongan sehingga apapun yang terjadi ketika pelaksanaan tugas harus sesuai dengan apa yang dilakukan agar kenaikan pangkat sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun demikian dalam perubahan alih golongan dari bintang ke perwira harus mengikuti sesuai dengan proses yang berlaku dari

mulai daftar dilanjutkan seleksi dan bilamana lulus dilanjutkan dengan Pendidikan selama 7 bulan. Butuh perjuangan yang panjang dalam mengikuti kegiatan alih golongan sampai hasil akhir yang dicapai.

Perencanaan Karier tersebut berupa kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun sehingga yang mengatur dan mengelola terkait kegiatan tersebut yaitu dari dungsu Staf Min Batalyon dan Staf Min KOMPI yang mana hasil data yang sudah di komfulir akan di saring dan di laporkan kepada pimpinan yang paling atas dalam hal ini komandan Batalyon A Pelopor. Begitu pula dengan perkembangan karier personil yang memiliki pendidikan kejuruan dan sekolah lanjutan baik S1, S2 dan S3 maka akan bisa diajukan dalam percepatan pangkat. Yang mana apabila personil tersebut memiliki pendidikan kejuruan maka percepatan pangkatnya 1 periode atau 6 bulan kecuali yang memiliki ijazah S1,S2 atau S3 maka percepatannya 2 peroides atau 1 tahun.

Data perencanaan karier tahun 2022 yang naik pangkat sejumlah 80 personil sedangkan yang pengembangan karier tahun 2022 dalam percepatan pangkat dengan jumlah 20 personil Batalyon A Pelopor.

Maka jelas bahwa perkembangan karier sangat penting bagi organisasi maupun anggotanya. Bagi organisasi, pengembangan karier merupakan salah satu upaya untuk penempatan personel secara tepat sesuai kapasitasnya serta reward atas kinerja yang dicapai personel. Sementara dari sisi personel, pengembangan karier merupakan salah satu sumber bagi motivasi dan kepuasan kerja yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, dedikasi, loyalitas, maupun komitmennya terhadap organisasi. Nurita (2012) menegaskan bahwa perencanaan dan pengembangan karier sangatlah penting bagi personil dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu personil diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. Untuk sebagian besar personil kepastian karier merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap kesatuan.

Review Teoritis

Perencanaan Karier

Veitzhal Rivai (2018:208) mengatakan bahwa sebuah proses kesatuan dalam menyeleksi tujuan serta jenjang karir dalam mencapai rencana karir. Pendekatan yang paling sering digunakan adalah konseling karier oleh personil dengan penyelia. Pendekatan ini umumnya lebih kepada pendekatan informal. Sedangkan pendekatan formal jarang digunakan, seperti workshop, seminar, dan pusat-pusat pengembangan diri .

Konseling karier yang dilakukan oleh penyelia umumnya termasuk pula evaluasi kinerja. Karakteristik dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan informasi bagi pekerja tidak

hanya seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaan, tetapi potensi apa yang dapat mereka capai di masa mendatang. Sedangkan dalam pendekatan formal, kesatuan dapat melakukan berbagai kegiatan untuk memfasilitasi perencanaan karier personil. Salah satu yang paling tua dan paling sering digunakan adalah dengan program pemberian bantuan dana pendidikan. Personil dapat memperoleh manfaat dari mengikuti program yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan Pelaksanaan perencanaan karier di suatu kesatuan meliputi kesesuaian antara keinginan karier personil dengan kesempatan yang tersedia di dalam kesatuan. Pola karier adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait dengan kesempatan tersebut.

Veitzhal Rivai (2018:209) mengatakan bahwa Tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:

- 1) Meluruskan strategi dan syarat-syarat personil intern (*aligns strategy and internal staffing*)
Dengan membantu personil di dalam perencanaan karier, departemen SDM dapat mengantisipasi rencana kerjanya serta mendapatkan bakat yang di perlukan untuk mendukung strategi kesatuan.
- 2) Mengembangkan personil yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*)
Perencanaan karier membantu di dalam penyediaan internal bakal-bakat personil yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri dan pertumbuhan.
- 3) Memudahkan penempatan ke luar negeri (*facilitates international placement*)
Kesatuan menggunakan perencanaan karier untuk membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan personil ke seluruh penjuru dunia.
- 4) Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*)
Perencanaan karier membantu personil yang beraneka ragam latar belakangnya di dalam mempelajari harapan-harapan kesatuan.
- 5) Mengurangi pergantian (*lower turnover*)
Meningkatkan perhatian dan kesepakatan personil akan loyalitasnya terhadap kesatuan serta mengurangi tingkat pengunduran diri personil.
- 6) Menyaring potensi personil (*taps employee potential*)
Perencanaan karier mendorong personil untuk lebih selektif di dalam menggunakan kemampuannya sebab mereka mempunyai tujuan karier yang lebih khusus.
- 7) Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*)
Perencanaan karier mendorong personil untuk tumbuh dan berkembang.
- 8) Mengurangi penimbunan (*reduce hoarding*)

Perencanaan karier menjadikan personil sadar akan pentingnya kualifikasi personil, mencegah manajer yang mementingkan dirinya sendiri serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukan departemen yang menentukan segala-galanya.

9) Memuaskan kebutuhan personil (*satisfies employee needs*)

Adanya kesempatan pada personil untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para personil mudah merasa puas.

10) Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative action plans*).

Perencanaan karier membantu menyiapkan pekerjaan yang lebih penting serta pelaksanaan rencana kegiatan yang telah ditentukan.

Untuk dapat terwujudnya manfaat perencanaan karier tersebut, kesatuan harus mendukung melalui pendidikan karier, informasi karier, dan penyuluhan.

Pengembangan Karier

Mansyur Ramly (2018) mengatakan bahwa Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan personil dengan kesempatan karier yang tersedia di kesatuan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu personil dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan personil dengan tujuan kesatuan. Komitmen dalam program pengembangan karier dapat menunda keusangan dari SDM yang memberatkan kesatuan. Walaupun perencanaan karier penting dalam fase sebuah karier, namun terdapat 3 poin dalam perjalanan karier yang juga cukup krusial. Pertama, pada saat personil mulai dikontrak. Pengalaman kerja di awal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karier mereka. Kedua, Mid-career (pertengahan karier), yaitu kondisi di mana personil sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun, pada pertengahan karier ini, personil berada pada turning point, yaitu posisi di mana kemandekan karier menjadi perhatian yang serius, Ketiga, masa prapensiun, pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antar personal.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui perencanaan karier dan pengembangan karier Perencanaan dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor).

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif yaitu, penelitian yang tidak menggunakan perhitungan atau diistilahkan dengan penelitian ilmiah yang menekankan pada karakter alamiah sumber data. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Sukmadinata yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus, karena Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk penelitian studi kasus maka hasil penelitian ini bersifat analisis-deskriptif.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat. Pengertian penelitian menurut Hasan (2004:4) penelitian adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu atau masalah dengan perlakuan tertentu seperti memeriksa, mengusut, menelaah, dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh sehingga diperoleh suatu seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang, yaitu : Komandan Batalyon A Pelopor (Danyon), Perwira Seksi Administrasi Batalyon A Pelopor (Pasimin), Perwira Seksi Provos Batalyon A Pelopor (Pasi Provos), Staf Administrasi Batalyon A Pelopor dan Staf Provos Batalyon A Pelopor. Untuk menjaga kerahasiaan dalam penelitian ini, maka nama Informan dalam penelitian ini disamarkan atau bukan nama sebenarnya. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan Miles, Huberman & Saldaña (2014) dalam (Elwan et al., 2022). Kondensasi data merujuk pada proses seleksi, fokus studi, penyederhanaan, ringkasan dan transformasi data untuk menganalisis dan mengetahui perencanaan karier dan pengembangan karier Perencanaan dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perencanaan Karier merupakan suatu bentuk perencanaan yang dibuat oleh individu atau kesatuan mengenai kemungkinan dirinya atau seorang personil meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan dengan mempertimbangkan persyaratan dan kemampuan. Banyak orang yang menganggap pekerjaan atau posisi mereka sekarang di kantor merupakan hasil dari rencana yang disusun secara hati-hati. Namun tak jarang sebagian lainnya,

menganggap karier mereka tak lebih dari buah 'nasib' yang memang harus semestinya seperti itu.

Memang perencanaan karier tidak menjamin penuh pada keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Terdapat juga variabel atau faktor lain yang mempengaruhi perencanaan karier pada karyawan, seperti sikap atasan, pengalaman, pendidikan, dan juga 'nasib' yang juga punya andil dalam permasalahan ini. Namun, tetap saja membuat rencana karier diperlukan bagi para karyawan yang ingin memaksimalkan semua kesempatan karier yang bisa ditempuh.

Umumnya, orang sukses memiliki rencana karier yang kemudian mereka upayakan untuk terwujud karena karier harus dikelola dengan suatu perancangan yang tepat. Bila tidak, para personil tidak terbiasa untuk siap pada berbagai kesempatan karier yang datang. Di sisi lain, bagian personalia kesatuan pun akan kesulitan dalam menyusun personalia atau staffing internal organisasi.

Analisis Pelaksanaan Karier anggota Polri untuk meningkatkan kinerja pada bagian Administrasi Batalyon A Pelopor dinilai sudah efektif namun ada beberapa personil yang memang dinilai belum bisa naik pangkat dikarenakan personil tersebut bermasalah baik permasalahan Sidang disiplin, Kode Etik dan Tindak Pidana. Untuk meningkatkan Kinerja Personil dalam kenaikan pangkat yang di atur dalam Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri pada Polri dengan SMK (Sistem Manajemen Kineja).

Adanya Perencanaan Karier yang diambil oleh seseorang Pimpinan dalam mendukung suatu kebijakan untuk tujuan terhadap kepentingan publik merupakan tanggung jawab yang besar dalam melakukan tugasnya sebagai suatu yang dianggap penting sebagai pelaksanaan dari suatu pekerjaannya.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai,2009:274). Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu instansi khususnya departemen sumber daya manusia. Personil yang ada saat ini perlu dibekali oleh kemampuan teknis dan konseptual. Moral kerja anggota juga perlu ditingkatkan agar anggota senantiasa berfikir positif tentang program pengembangan karier yang ada di instansi. Tujuan pengembangan karier ialah untuk menyiapkan anggota dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan instansi sudah memiliki personil dengan kualifikasi tertentu yang siap untuk ditempatkan pada posisi strategis.

Adanya tahapan dalam pelaksanaan pengembangan karier personil di Batalyon A Pelopor ini menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan.

Pembahasan

Pada saat kebijakan dikeluarkan, Komandan Batalyon A Pelopor mengharapkan agar personil Batalyon A Pelopor dapat mendukung dan mengetahui kebijakan tersebut sebagai bentuk usaha peningkatan kinerja yang diatur dalam peraturan Kapolri No. 16 tahun 2011 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri pada Polri dengan SMK (Sistem Manajemen Kineja).

Menurut Veithzal Rivai (2018: 209) perencanaan karier adalah kesesuaian antara keinginan karier personil dengan kesempatan yang tersedia didalam organisasi. Sehingga kehadiran, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta perilaku dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi personil dalam perencanaan karier.

Menurut Sadili Samsudin (2006: 133) mendefinisikan pengembangan karier adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Adanya tahapan yang sangat penting dalam pengembangan karier tersebut menentukan keberhasilan suatu proses karier dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan yaitu mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam suatu keputusan. Analisis pada hakikatnya juga upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dijalankan.

Proses analisis pengembangan karier yang dijalankan oleh pimpinan sudah terlaksana dengan baik. Walaupun belum efektif karena masih ada personil yang tidak mengindahkan peraturan tersebut. Proses analisis perencanaan dan pengembangan karier dengan sosialisasi kepada personil tersebut. Sehingga jenjang karier yang dimiliki personil menjadi lebih baik.

Menurut Veithzal Rivai (2018: 209) pola karier adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait kesempatan tersebut. Tercapainya pola karier dalam pelaksanaan analisis perencanaan karier yaitu mengarah pada aktivitas atau suatu kegiatan yang dinamis dan bertanggung jawab dalam melaksanakan program serta menetapkan tujuan dari kebijakan tersebut sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan pola tersebut.

Adapun pola karier dalam peraturan ini yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan personil, untuk mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para personil, dimana hal ini akan terlihat dari tingkat kehadiran, tugas pokok dan fungsi serta perilaku personil dalam melaksanakan tugas-tugasnya mengalami peningkatan. Selain itu pola karier adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada para personil, agar dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok.

Terciptanya kondisi lingkungan yang aman dan kondusif serta dapat memperbaiki semangat kerja sehingga para personil berupaya bekerja lebih baik lagi, berkualitas serta membantu memotivasi atau mendorong bekerja agar lebih giat lagi dalam pekerjaannya.

Dalam menerapkan tujuan karier tentu saja ada prosedur pentahapan dan aturan-aturan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif dalam menerapkan pelaksanaan karier. Dalam menerapkan sesuatu tentunya ada kegiatan yang dijalankan oleh instansi yang bersangkutan. Adanya prosedur yang dilakukan dalam menerapkan kebijakan yaitu dengan mensosialisasikan kepada para personil dalam rangka pelaksanaan perencanaan karier yang dilakukan oleh setiap personil.

Kemudian prosedur yang dilakukan dalam menerapkan karier adalah dengan perencanaan, pengusulan dan penetapan serta memberikan pengawasan pemberlakuan sanksi terhadap personil yang tidak melaksanakan tugasnya. Selanjutnya prosedur yang dilakukan dalam penerapan karier sudah berjalan dengan baik dan mudah dipahami oleh para personil sehingga peraturan Kapolri No. 3 tahun 2016 tentang administrasi kepangkatan berjalan dengan baik

Dalam pelaksanaan tugas yang di emban staf fungsi administrasi dalam rangka melaksanakan perencanaan dan pengembangan karier personil maka ada beberapa kendala yang di hadapi oleh personil yang akan melaksanakan perencanaan karier ataupun pengembangan karier yang pada akhirnya permasalahan pun muncul, diantara permasalahan tersebut bisa pelanggaran sidang disiplin yang mana hal tersebut bisa merugikan personilnya.

Dari mulai kehadiran, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta perilaku personil itu akan menghambat dalam karier personil karena menentukan masa yang akan mendatang. Maka sebaiknya jangan sampai terjadi hal yang bisa merugikan baik bagi dirinya, keluarga dan kesatuan.

Faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karier yaitu diantaranya pelanggaran sidang disiplin, kode etik dan tindak pidana yang mana hal tersebut apabila terjadi kepada personil maka karier pun akan terhambat dan bisa merugikan.

Maka ketika hasil dewan kebijakan dalam usulan kenaikan pangkat dan percepatan pangkat bagi personil yang memiliki pelanggaran maka tidak akan bisa di ajukan dalam kenaikan pangkat dan hasilnya penundaan pangkat bisa satu periode ataupun dua periode bahkan yang berat lagi ketika hasilnya di PTDH (pemberhentian tidak dengan hormat) yang terjadi dalam lingkungan kesatuan

Perencanaan dan Pengembangan Karier merupakan salah satu mekanisme yang penting untuk memberikan semangat dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi yang merupakan

masalah utama dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya tujuan perencanaan dan pengembangan karier adalah untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi personil dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat bekerja sama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang di butuhkan organisasi.

Mekanisme Perencanaan Karier, dimana fungsi Staf Min Batalyon dan Min KOMPI bekerja sama mendata personil yang akan mengusulkan kenaikan Pangkat setingkat lebih tinggi yang di usulkan oleh masing-masing kompi dan di Komfulir oleh Min Batalyon setelah itu akan di adakanya sidang Wanjak (Dewan Kebijakan) yang mana personil yang akan naik pangkat di cek datanya yang memiliki kasus Pelanggaran Sidang Disiplin, Kode etik dan Tindak Pidana. Sehingga hasil yang di tentukan oleh pimpinan memang benar benar baik dan tidak ada pelanggaran yang menyimpang maka akan di naikan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai waktu yang ditentukan. Tentunya hal ini dilakukan melalui:

- 1) Meningkatkan Disiplin Kehadiran Personil merupakan salah satu Prasyarat dalam pelaksanaan Usulan Kenaikan Pangkat. Apabila personil tersebut tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama tiga hari maka ada catatan dari fungsi Provos dan jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama tujuh hari maka ada pemanggilan khusus kepada personil tersebut. Jika lebih dari satu bulan tanpa alasan yang jelas akan adanya sidang disiplin bagi personil tersebut sesuai dengan kebijakan dari pimpinan dari hasil sidang ini merupakan pelanggaran yang dilakukan personil yang nantinya tidak bisa di usulkan kenaikan pangkat karena memiliki pelanggaran disiplin.
- 2) Pembinaan Tugas Pokok dan Fungsi bagi Personil merupakan Tupoksi yang harus dilakukan oleh masing-masing personil yang sudah bekerja karena ada aturan tertulis dan pedoman bagi personil dalam pelaksanaan tugas sehari hari, apabila Tupoksi tersebut dilanggar maka akan adanya punishment atau sanksi yang akan diberikan kepada personil sehingga akan terkendala juga dalam pelaksanaan Usulan Kenaikan Pangkat.
- 3) Memperhatikan Etika dan Prilaku Kerja Personil merupakan marwah yang harus dijaga oleh masing-masing personil yang sudah memiliki tugas yang di embanya karena hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas juga dapat membawa nama baik kesatuan, tetapi sebaliknya apabila etika dan perilaku personil yang tidak bisa di jaga sesuai dengan aturan yang ada maka akan mencoreng nama baik kesatuan dan pimpinan. Ini juga merupakan hal yang dapat menghambat dalam pelaksanaan usulan kenaikan pangkat yang nantinya dari hasil wanjak tidak bisa di naikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Selanjutnya, beberapa hal yang substansi dari temuan penelitian ini adalah:

- 1) Mekanisme Pengembangan Karier, dimana Proses ini juga dapat Percepatan Kenaikan Pangkat karena memiliki Pendidikan tambahan dan Sekolah Lanjutan. Contohnya kalau memiliki Pendidikan Tambahan seperti Dikjur Pelopor, Dikjur Penerjun, dan Dasba Brimob yang masing-masingnya pengurangan Pangkat 1 Periode atau 6 bulan kecuali memiliki sekolah lanjutan seperti S1,S2 dan S3 yang masing-masing ijazahnya pengurangan pangkat 2 Periode atau 1 tahun.
- 2) SWOT Perencanaan karier, dimana perencanaan karier ini menentukan masa depan baik bagi dirinya dan keluarga, karena setelah melaksanakan perencanaan karier dilanjutkan pola karier yang harus di siapkan sebelum siding wanjak, adapun yang harus disiapkan dari mulai pemberkasan yang isinya Skep Pangkat Awal, akhir, Gaji Berkala, dan Riwayat Hidup, dilanjutkan dengan Wanjak (Dewan Kebijakan) dari pimpinan, setingkat Batalyon di pimpin oleh Komandan Batalyon atau yang mewakili Wakil Komandan Batalyon A Pelopor yang yang di damping oleh Pasimin dan Pasi Provos dan di hadiri oleh Komandan Kompi, Pamin dan Provos.
- 3) SWOT Pengembangan karier,dimana pengembangan karier ini untuk meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja Personil ketika pelaksanaan kenaikan pangkat karena dari mulai Gaji dan Tunjanganpun akan Naik juga sesuai dengan Golongan masing-masing yang di embanya, baik dari mulai golongan Bintara dari Golongan Bripda(IIA), Briptu (IIB), Brigadir (IIC), Bripka (IID), Aipda (IIE), Aiptu (IIF).
- 4) Kendala yang dihadapi perencanaan karier dan pengembangan karier, dimana kendala ini dalam setiap pelaksanaan tugas pasti ada sehingga perencanaan yang dibuat harus sesuai dengan peraturan Kapolri yang tercantum dan setidaknya bisa diminimalisir dari kesalahan yang ada supaya karier personil bisa berjalan dengan baik dan bisa meningkatkan kinerja. Kendala yang muncul terjadi karena personilnya sendiri yang tidak bisa diatur oleh aturan yang ada sehingga ajuan yang seharusnya bisa di usulkan menjadi tidak bisa dikarenakan ulah personil yang melanggar aturan dan di pertimbangkan oleh pimpinan.

Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karier, dimana faktor ini bisa menghambat karier personil ke jenjang yang lebih tinggi, faktor yang bisa mempengaruhinya diantaranya personil yang memiliki pelanggaran Sidang Disiplin, Kode Etik dan Tindak Pidana maka akhirnya pelanggaran tersebut bisa penundaan pangkat, demosi ataupun PTDH (Pemberhentian Tidak Dengan Hormat).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Mekanisme Perencanaan Karier, dimana fungsi Staf Min Batalyon dan Min Kompi bekerja sama mendata personil yang akan mengusulkan kenaikan Pangkat setingkat lebih tinggi yang di usulkan oleh masing-masing kompi dan di Komfulir oleh Min Batalyon setelah itu akan di adakanya sidang Wanjak (Dewan Kebijakan) yang mana personil yang akan naik pangkat di cek datanya yang memiliki kasus Pelanggaran Sidang Disiplin, Kode etik dan Tindak Pidana. Sehingga hasil yang di tentukan oleh pimpinan memang benar benar baik dan tidak ada pelanggaran yang menyimpang maka akan di naikan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai waktu yang ditentukan.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karier, dimana faktor ini bisa menghambat karier personil ke jenjang yang lebih tinggi, faktor yang bisa mempengaruhinya diantaranya personil yang memiliki pelanggaran Sidang Disiplin, Kode Etik dan Tindak Pidana maka akhirnya pelanggaran tersebut bisa penundaan pangkat, demosi ataupun PTDH (Pemberhentian Tidak Dengan Hormat).

REFERENSI

- Abdul Choliq. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Andreas, Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi, Yogyakarta, Amara Books.
- Atmo, Soeprapto, Krisdarto. 2001. Menuju SDM Berdaya. Jakarta: Alex Media Kompatindo.
- Ayub, M. 2007. Understanding Islamic Finance (A-Z Keuangan Syariah). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Creswell, Jhon W. 2016. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denhard, Janet V. & Robert B.VDenhard, 2003. The New PublicService : Serving not Steering. NewYork : M.E. Sharpe Inc.
- Dhafi (2009), Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Personil Satlantas Pada Unit Penegakan Hukum Dan Penyidikan Kecelakaan Kepolisian Resort Di Deli Serdang, Universitas Sumatera Utara Medan..
- Gibbs, G.R. 2007. Analyzing qualitative data. In U. Flick (Ed.). The Sage Qualitative Research Kit. London: Sage.
- Hani Handoko, 1999, Manajemen, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hardiansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi). Yogyakarta: Gava Media.
- Hasan.Iqbal, 2004, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Kurniawati, K., & Saputra, G. W. (2022). Peningkatan keunggulan bersaing wirausaha melalui pelatihan SDM dan kemampuan manajemen. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(Spesial Issue 5), 2283-2290.
- La Ode Muhammad Elwan, Muhammad Yusuf, & La Ode Herman Halika. (2022). MINING POLICY CONFLICT: Recruitment of Local Workers in Morosi Industrial Estate, Konawe Regency, Southeast Sulawesi. *Journal Publicuho*, 5(3), 626-642. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.18>
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Munasri (2020), *Model Pengembangan Karier Polisi Wanita di Kepolisian Daerah Jawa Timur*, Universitas Airlangga Surabaya.
- Nasir, Mohamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Prilaku Administrasi Kajian, Teori dan Praktis*. Surabaya: ITSPers.
- Nurita, Meta. 2012. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 3 tahun 2016 tentang Administrasi Kepangkatan.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri pada Polri dengan SMK (Sistem Manajemen Kineja).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2003 pemberhentian Anggota Kepolisian Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2003 Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukardi. 2006. *Penelitian Kualitatif-Naturalistik dalam Pendidikan*. Jakarta: Usaha Keluarga.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jatinangor : Erlangga
- Tri Setyo Margo Yuwono (2016), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier anggota Polri di Polres Banjarnegara*, Stie Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia No 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.