

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi unsur kritis dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika globalisasi, perubahan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat. MSDM bukan hanya tentang pengelolaan administratif terkait tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran sentral dalam pembentukan dan pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam era yang semakin kompleks, kebutuhan akan profesionalisme pegawai menjadi semakin penting. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang kuat memiliki dampak positif tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada citra dan keberlanjutan organisasi. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya yang dapat digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya ini termasuk modal atau uang, teknologi, untuk membantu proses produksi, teknik atau strategi operasi yang digunakan, manusia, dan sebagainya. Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai SDM, adalah elemen paling penting dari semua sumber daya tersebut. Sejalan dengan pengertian diatas, dikutip dari (Nurhadi & Budiyanto, 2023) menurut Gerry Dessler di nyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Kemudian menurut Hasibuan di nyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan menurut (Dwi Andriani et al., 2022) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memberdayakan kemampuan seseorang”. Definisi ini bermakna pada kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan organisasi. Individu di sini adalah para pimpinan dengan orang-orang dibawahnya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa MSDM merupakan pengelolaan pemanfaatan SDM secara produktif dengan memberdayakan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Widodo (2017) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

Organisasi yang memiliki tujuan untuk berkembang seharusnya melaksanakan manajemen terhadap sumber daya yang ada dengan semaksimal mungkin, terutama pada unsur sumber daya manusianya, termasuk di dalamnya mengenai peningkatan karir, kesejahteraan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jaminan pelayanan kesehatan yang baik bagi para karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Karyawan dipandang sebagai sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Karyawan juga seringkali disebut sebagai modal intelektual, karena memiliki kemampuan memberikan ide-ide yang kreatif dan solusi yang inovatif dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan. Menurut (Fitri, 2014) dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan sumber daya lainnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengelola tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, yang akan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. MSDM juga membantu dalam mengelola relasi kerja, kesehatan dan keselamatan, yang merupakan aspek yang penting dalam promosi jabatan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia terhadap promosi jabatan adalah karena sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dari suatu organisasi, dan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tujuannya berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut. (Sutrisno 2017) menyatakan, MSDM merupakan bidang

strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya promosi jabatan, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara obyektif. Jika pemimpin telah menyadari dan mempertimbangkan, maka organisasi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan organisasi seperti: ketidakterpenuhinya kebutuhan anggota, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, Tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Profesionalisme merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan promosi jabatan. Meningkatkan profesionalisme dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengembangkan etos kerja yang tinggi, membangun komunikasi yang efektif, membangun hubungan yang baik dengan kolega dan atasan, serta menunjukkan sikap positif dan proaktif.

Promosi jabatan bagi pegawai adalah suatu hal yang sangat menguntungkan karena mendapatkan banyak keuntungan baik dari segi kesempatan untuk menambah pengalaman kerjanya, serta bertambahnya penghasilan yang didapatkan. Dalam mempromosikan pegawai harus ditentukan syarat-syarat mengenai promosi tersebut. Promosi jabatan dapat dilakukan secara terbuka maupun tertutup. Pengertian promosi terbuka yaitu promosi yang dilakukan dengan cara memberitahukan kepada semua pegawai yang memiliki kesempatan untuk dipromosikan untuk mengisi kekosongan jabatan, melalui suatu proses formal dalam penilaian prestasi kerja misalnya. Promosi tertutup yaitu adanya kekosongan

jabatan yang tidak diberitahukan dan pemilihan pegawai didasarkan pada penilaian subyektif dari beberapa atasan.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam pemerintahan. Hal ini sesuai dengan substansi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah berkenaan dengan Pangkat dan Jabatan, Pengembangan Karir, Pola Karir dan Promosi. Pembahasan terhadap keempat materi tersebut disusun secara berurutan yakni pasal 68, 69, 70 dan 71 UU Aparatur Sipil Negara berisi tentang pangkat dan jabatan (pasal 69), pengembangan karir (Pasal 69) dan pola karir, promosi (pasal 71).

Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian juga sudah mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada pasal 17 ayat 2 disebutkan bahwa Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Untuk menjamin terpilihnya orang-orang yang profesional dan kompeten sesuai dengan standar kompetensi jabatan, maka diperlukan mekanisme seleksi dan promosi terbuka.

Di Indonesia, promosi jabatan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota Polri mengikuti alur yang berbeda. Berikut adalah alur pelaksanaan promosi untuk masing-masing:

Promosi Jabatan PNS:

1. **Penilaian Kinerja:** Kinerja PNS dinilai melalui sistem penilaian kinerja yang mencakup berbagai aspek seperti prestasi kerja, disiplin, dan kompetensi.

2. **Pengajuan Promosi:** Instansi tempat PNS bekerja mengajukan usulan promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi.
3. **Seleksi:** Dalam beberapa kasus, promosi jabatan dapat melalui seleksi yang melibatkan ujian atau penilaian kompetensi. Proses ini bertujuan untuk memastikan calon memenuhi syarat untuk jabatan yang akan dipromosikan.
4. **Persetujuan:** Usulan promosi jabatan kemudian diajukan ke pejabat yang berwenang, seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) atau lembaga lain yang relevan, untuk mendapatkan persetujuan.
5. **Pelantikan:** Setelah mendapatkan persetujuan, PNS yang dipromosikan dilantik dalam jabatan baru oleh pejabat yang berwenang.
6. **Pengangkatan dan Penetapan:** Pengangkatan dan penetapan promosi jabatan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk pengaturan administrasi dan pemberian dokumen resmi.

Promosi Jabatan Polri:

1. **Penilaian Kinerja dan Kompetensi:** Penilaian dilakukan berdasarkan prestasi, kompetensi, dan masa tugas. Anggota Polri dinilai oleh atasan dan lembaga terkait.
2. **Usulan Promosi:** Usulan promosi jabatan diajukan oleh pimpinan Polri di tingkat masing-masing berdasarkan hasil penilaian.
3. **Seleksi:** Untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi, anggota Polri mungkin harus mengikuti seleksi atau ujian khusus, seperti tes psikologi atau ujian kepemimpinan.
4. **Rapat Kaji Ulang:** Usulan promosi dan hasil seleksi dikaji ulang dalam rapat atau forum yang melibatkan pejabat tinggi Polri.
5. **Persetujuan dan Penetapan:** Setelah melalui kajian, keputusan promosi diajukan untuk mendapatkan persetujuan dari Kapolri atau pejabat yang berwenang.
6. **Pelantikan:** Setelah mendapatkan persetujuan, anggota Polri yang dipromosikan dilantik dalam jabatan baru melalui upacara pelantikan yang dipimpin oleh pejabat tinggi Polri.

7. **Administrasi dan Pengaturan:** Pengaturan administratif terkait promosi, seperti perubahan pangkat dan penempatan tugas, dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

Proses ini memastikan bahwa promosi jabatan dilakukan secara adil dan berdasarkan kualifikasi serta kinerja yang sesuai.

Dalam banyak organisasi, promosi pegawai tidak hanya didasarkan pada keahlian teknis semata, tetapi juga pada profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tugas dan menunjukkan profesionalisme yang tinggi dalam interaksi dengan rekan kerja dan pelanggan cenderung menjadi kandidat yang diutamakan dalam proses promosi.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri seorang pegawai. Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahlian, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Maka dari itu para pegawai atau karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Dalam pelaksanaannya karyawan dituntut mampu mengembangkan diri secara optimal, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Namun, perlu dipahami bahwa integrasi MSDM ke dalam profesionalisme tidak selalu berjalan mulus. Ada tantangan yang mungkin dihadapi, seperti perbedaan nilai individu, perubahan budaya organisasi, dan perlunya kebijakan dan praktik MSDM yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana MSDM dapat diintegrasikan untuk meningkatkan integritas dan profesionalisme pegawai, serta bagaimana hal ini berdampak pada keputusan promosi pegawai.

Maka dari itu, penempatan pejabat harus profesional yang didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman prinsip "*the right man in the right place and the right man behind the right job*". Atau dengan kata lain, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, latar belakang

pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, serta integritas menjadi syarat penting dalam mengangkat pejabat untuk mengisi jabatan tertentu.

Profesionalisme merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan promosi jabatan. Profesionalisme didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kompetensi dalam pekerjaan. Pegawai yang profesional selalu berusaha untuk memberikan hasil terbaik, serta selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya. Pegawai yang memiliki integritas dan profesionalisme tinggi akan lebih memiliki peluang untuk dipromosikan karena memiliki kinerja yang lebih baik, dan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan kemampuan beradaptasi dan menghadapi tantangan, pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Dan promosi jabatan akan membuat pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya.

Promosi jabatan menurut Edwin B. Flipo dikutip dari jurnal oleh (Tokang & Supriadi, 2023) mendefinisikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Menurut Hasibuan (2016) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi aparatur sipil negara dalam jabatan struktural dimaksudkan untuk membina karir dan kepangkatan pegawai berdasarkan syarat-syarat yang telah diatur dalam perundang-undangan. Prinsip profesionalisme yang didasarkan pada kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat serta objektif tanpa membedakan unsur SARA menjadi dasar pelaksanaan promosi tersebut, (Yahya & Mutiarin, 2015).

Dalam konteks instansi pemerintahan, promosi jabatan yang berdasarkan profesionalisme akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan membangun karir mereka secara berkelanjutan. Pimpinan harus memprioritaskan

profesionalisme dan kemampuan karyawan dalam proses promosi jabatan, agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugasnya masing-masing.

Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (SESPIMMA) Sespim Lemdiklat Polri merupakan unsur pelaksana Pendidikan yang bertugas menyelenggarakan Pendidikan manajemen tingkat pertama, sebagai Lembaga Pendidikan yang profesional dan berbasis teknologi informasi dan kompetensi yang pada dasarnya adalah proses memberikan kontribusi yang efektif dalam membangun kualitas sumber daya manusia Polri yang berkinerja unggulan yang berpedoman pada Visi, Misi, Tujuan dan Tupoksi serta arah kebijakan Pimpinan Polri yang disesuaikan dengan tuntutan perkembangan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sespimma Sespim Lemdiklat Polri didukung oleh tenaga kependidikan. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri, tenaga kependidikan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Polri yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi program serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada Satuan Pendidikan Polri. PNS di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan manajemen tingkat pertama dalam pengelolaan administrasi personel di lingkungan Polri guna mendukung pelaksanaan tugas. Adapun profil personel Sespimma Polri antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Profil Personel Sespimma T.A. 2022

No.	Nama Unit Organisasi	Polri				PNS	RIIL	DSPP	+/-
		Pati	Pamen	Pama	Ba/Ta				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Pimpinan	1	-	-	-	-	1	1	
2.	Urtu	-	-	-	1	2	3	3	
3.	Urkeu	-	-	2	-	3	5	6	-1

No.	Nama Unit Organisasi	Polri				PNS	RIIL	DSPP	+/-
		Pati	Pamen	Pama	Ba/Ta				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Kaubbag Renmin	-	1	-	-	-	1	1	
5.	Urren	-	-	-	1	2	3	3	
6.	UrLog	-	-	2	2	2	6	3	+3
7.	UrSDM	-	-	-	-	4	4	3	+1
8.	URUm	-	-	-	1	3	4	3	+1
9.	Bindik	-	2	2	2	1	7	8	-1
10.	Jarlat	-	2	1	1	3	7	8	-1
11.	Korsis	-	2	4	1	3	10	11	-1
12.	Gadik	-	14	1	-	1	16	25	-9
JUMLAH		1	22	13	10	25	67	75	

Sumber: Dokumen LKIP T.A.2022 Sespimma Polri

Pola pengembangan karir/jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup Polri telah diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2017 Tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang profesional, penuh dedikasi, loyalitas, dan bermoral dalam mendukung tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia serta dalam upaya memenuhi kepentingan organisasi dan memberikan peluang bagi pengembangan individu Pegawai Negeri Sipil, perlu dilaksanakan pola karir Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terarah, terencana, dan berkesinambungan. Dalam peraturan tersebut dimuat mengenai Promosi Jabatan yaitu pada Pasal 17 ayat (1) Bagian ketiga yang berbunyi: "Setiap PNS Polri yang telah memenuhi persyaratan memiliki hak yang sama untuk di promosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi". Pola karir PNS di lingkungan Polri dilaksanakan dengan prinsip legalitas,

transparan, adil, akuntabel,serta profesional yang mengutamakan kompetensi dan integritas yang dimiliki PNS Polri. Kemudian dimuat juga dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa dalam upaya meningkatkan profesionalisme, peningkatan kinerja, keahlian dan keterampilan serta motivasi sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia pada setiap satuan kerja diperlukan sistem pembinaan karir anggota Polri yang sistematis, terencana, selaras dengan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Promosi jabatan diberikan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan. Adapun pelaksanaan promosi jabatan di Sespimma Polri selama 2 (dua) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Promosi Jabatan Pada Dua Tahun Terakhir

No	Jabatan Awal	Jabatan Baru	Pangkat minimal pada jabatan baru	Pangkat Awal	Tahun Anggaran
1	Pamin Subbag Opsnallat Bagjarlat	Kaurtu	KP / PNS IV a / b	Penata Tk.I / III B	2023 - 2024
2	Pamin Urkeu	Kaurkeu	KP / PNS IV a / b	Penata / III C	2023 - 2024
3	Banum Subbag Opsnallat Bagjarlat	Pamin Subbag Opsnallat Bagjarlat	IP / PNS III a / b	Penda /IV A	2023 - 2024
4	Kasubbid sespimma bidbingadik	Kabagjarlat	KBP	AKBP	2023 - 2024
5	Banum Subbag Minsis	Pamin Subbag Minsis	IP / PNS III a / b	Penata Muda/ III A	2022 - 2023
6	Pamin urlog	Kaurlog	KP / PNS IV a / b	IPTU	2022 - 2023
7	Kaur SDM	Kasubbagrenmin	AKBP	KOMPOL	2022 - 2023
8	Banum Bagbindik	Pamin Bagbindik	IP / PNS III a / b	Pengatur / II C	2022 - 2023
9	Kaurmin Korsis	Kasubbagminis	KOMBESPOL	KOMPOL	2022 - 2023

No	Jabatan Awal	Jabatan Baru	Pangkat minimal pada jabatan baru	Pangkat Awal	Tahun Anggaran
10	Banum Urum	Kaurum	KP / PNS IV a / b	Penata Tk.I / III B	2022 - 2023
11	Pamin Kasubbagrendaldik	Kaurmin Bagbindik	KP/PNS IV a /b	AKP	2022 - 2023

Sumber: Data Promosi Staf Sespimma Polri 2022-2023 dan 2023-2024.

Pelaksanaan promosi staf / promosi jabatan tersebut mengacu kepada peraturan yang berlaku, dan telah diajukan kepada pihak yang berwenang mulai dari Kepala Sespim Lemdiklat Polri; Kepala Lemdiklat Polri; SSDM Polri; Irwasum Polri; Wakapolri; dan Kapolri. Dengan latar belakang bahwa personel tersebut selama berdinis di Sespimma telah mewujudkan loyalitas dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Adapun hal lain yang melatarbelakangi pelaksanaan promosi jabatan tersebut antara lain, adanya kekosongan jabatan, regenerasi jabatan, kenaikan pangkat personel, dan hal lainnya yang dapat mendukung terjadinya promosi jabatan di Sespimma.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri yang berada di Kabupaten Bandung Barat, Jl. Maribaya No.53. Merujuk pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Satuan Kerja Sespimma Sespim Lemdiklat Polri T.A. 2022, pada pembahasan analisis SWOT:

D. Potensi dan Permasalahan.

Sespimma Sespim Lemdiklat Polri sebagai satuan pendidikan Polri di bawah Sespim Lemdiklat Polri melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berpedoman pada Keputusan Kalem diklat Polri Nomor: Kep/739/IX/2013 tanggal 26 September 2013 tentang Standar Pendidikan Polri terdiri dari delapan komponen pendidikan, yang masing-masing komponen telah dijelaskan secara rinci dan detail serta telah ditetapkan sebagai standar komponen pendidikan yang baku.

Dengan demikian diharapkan pengembangan komponen pendidikan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri tersebut dapat terlaksana dan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam menyikapi hal tersebut senantiasa tidak terlepas dari kondisi internal maupun eksternal Sespimma Sespim Lemdiklat

Polri.....

LKIP SESPIKMA POLRI T.A. 2022

12

Polri yang dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan lingkungan strategis yang selanjutnya dianalisa melalui pendekatan SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) yang dapat digambarkan sebagai berikut:

1. *Strength* (kekuatan).

- a. Sespimma Sespim Lemdiklat Polri sesuai dengan tugas pokoknya menyelenggarakan pendidikan tingkat pertama dan mengelola komponen pendidikan di lingkungan Polri;
- b. saat ini personel Sespimma Sespim Lemdiklat Polri berjumlah 67 orang terdiri dari: 42 orang anggota Polri dan 25 orang anggota PNS ditambah dengan tenaga honorer dan sukarelawan. Untuk personel Polri diperkuat oleh para Pamen senior yang memiliki latar belakang pendidikan umum dan Polri, sehingga diharapkan dapat melaksanakan kinerja yang lebih optimal;
- c. fasilitas pendidikan cukup memadai terdiri dari: sarana dan prasarana gedung perkantoran, mess, dormitori peserta didik, ruang kelas, alat transportasi dan lain-lain, sehingga diharapkan dapat mendukung kelancaran proses pembelajaran;
- d. alin/alongins yang mencukupi dilengkapi dengan multimedia, CCTV, video conference dan lain-lain, diharapkan dengan aplikasi teknologi dalam proses Pendidikan dan pelatihan akan lebih meningkatkan kinerja.

2. *Weakness* (kelemahan).

- a. para gadik yang ada di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri belum semuanya mempunyai akta IV/sertifikasi untuk mengajar sehingga kita masih menggunakan pengajar dari luar;
- b. dukungan anggaran masih relative kecil, terutama anggaran untuk operasional Pendidikan. Kelemahan ini akan berakibat pada kinerja yang tidak optimal terutama dalam pelaksanaan operasional Pendidikan dan pelatihan;
- c. belum adanya sistem manajemen pada bidang sumber daya manusia yang dibangun untuk perekrutan dan promosi staf yang berlandaskan pada integritas dan profesionalisme;

d. Sumber.....

LKIP SESPIKMA POLRI T.A. 2022

Gambar 1. 1 Hasil Analisis SWOT Sespimma T.A.2022

Sumber: Dokumen LKIP T.A. 2022 Sespimma Polri

- d. sumber daya manusia yang ditempatkan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri belum seluruhnya memiliki kemampuan/kompetensi di bidang tugasnya sehingga menghambat pelaksanaan tugasnya;
3. *Opportunities* (peluang).
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Peraturan Kapolri Nomor 14 tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri, memberi ruang pengembangan sumber daya manusia menuju profesionalisme;
 - kerjasama yang cukup intensif dan kondusif dengan beberapa instansi pemerintah, perguruan tinggi, para pakar dan pemerhati masalah sosial termasuk masalah kepolisian memberi ruang yang maksimal, sehingga sangat bermanfaat dalam mencukupi penyediaan tenaga pendidik/dosen, tenaga peneliti/pengkaji, konsultan, nara sumber;
 - jumlah alumni yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia pada berbagai strata pimpinan Polri dan non Polri yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi, validasi dan kajian terhadap hasil didik untuk penyempurnaan kualitas pendidikan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.
4. *Threat* (ancaman).
- program pendidikan pengembangan di TNI (Sesko AD, Sesko AL dan Sesko AU) semakin berkembang dengan terus menerus meningkatkan kualitas intelektual, inovasi teknologi dan kemampuan berkomunikasi dengan semua pihak serta siap melangkah ke jenjang penugasan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan tugas kedepan yang mengacu pada lingkungan strategis global maupun regional yang akan semakin berat dan kompleks;
 - pendidikan Diklat Pim I dan Diklat Pim II serta pendidikan tinggi baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta merupakan ancaman tidak langsung bagi lulusan Sespimma jika kita tidak meningkatkan

LKIP SESPIKMA POLRI T.A. 2022

kualitas.....

- kualitas intelektual, berinovasi dalam program pendidikan dan teknologi pendidikan dimasa era revolusi industri 4.0. menuju masyarakat 5.0.
- belum adanya kerjasama dengan Lembaga Akreditasi Nasional dan Direktorat Jenderal Pendidikan Nasional yang mengakibatkan kurang terbukanya akses supervise dan pengawasan eksternal dibidang akuntabilitas system Pendidikan Polri.

Gambar 1. 2 Hasil Analisis SWOT Sespimma T.A.2022

Sumber: Dokumen LKIP T.A. 2022 Sespimma Polri

Pada hasil SWOT di atas dijelaskan bahwa salah satu weakness (kelemahan) Sespimma pada poin c yaitu belum adanya sistem manajemen pada bidang sumber daya manusia yang dibangun untuk perekrutan dan promosi staf yang berlandaskan pada integritas dan profesionalisme. Dari permasalahan tersebutlah penelitian ini akan menganalisis bagaimana pentingnya profesionalisme dalam proses promosi jabatan, terutama di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (SESPIMMA) Polri. Dalam konteks lembaga kepolisian, di mana profesionalisme menjadi pondasi utama, penelitian ini menjadi relevan mengingat dampak signifikan yang dapat ditimbulkan terhadap keberhasilan organisasi dan pengembangan karir anggota Polri maupun PNS.

Urgensi penelitian yang mendasari penelitian ini dijelaskan oleh kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana profesionalisme memainkan peran dalam keputusan promosi di lingkungan Sespimma Polri. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji dinamika ini di dalam institusi kepolisian, sehingga penelitian ini akan mengisi kekosongan literatur dan memberikan wawasan baru terkait faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan di lembaga tersebut. Adapun penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu salah satunya yang dilakukan oleh (Tahir et al., 2019) mengenai Pengaruh Kualitas Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi anggota Satbrimob. Dan kualitas pendidikan dan pengalaman kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Namun yang menjadi perbedaan atau kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang khusus terhadap objek penelitian yaitu Sespimma Polri, yang memungkinkan pengembangan pemahaman yang lebih kontekstual tentang bagaimana profesionalisme dapat memengaruhi proses promosi di dalam lembaga tersebut. Penelitian ini juga menawarkan kontribusi pada tingkat praktis dengan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh pihak kepolisian untuk meningkatkan objektivitas dan keadilan dalam kebijakan promosi jabatan.

Mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, pengkajian mendalam terhadap pengaruh profesionalisme terhadap proses promosi jabatan di Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (SESPIMMA) Polri. Sehingga tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut memainkan peran dalam keputusan promosi di lingkungan yang kritis ini. Dengan profesionalisme dianggap sebagai pilar utama dalam lembaga kepolisian, pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor ini berkontribusi terhadap promosi jabatan menjadi penting dalam mengoptimalkan keberhasilan organisasi dan memberikan panduan yang lebih baik dalam pengelolaan karir anggota Polri. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Promosi Jabatan Di Sekolah Staf Dan Pimpinan Pertama (Sespimma) Polri”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan ada beberapa rumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran profesionalisme di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri?
2. Bagaimana gambaran promosi jabatan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap promosi jabatan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh Profesionalisme Terhadap Promosi Jabatan di Sekolah Staf dan Pimpinan pertama (SESPIMMA) Sespim Lemdiklat Polri.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Tergambarkannya profesionalisme pegawai di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.
2. Tergambarkannya promosi jabatan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.

3. Teranalisisnya pengaruh profesionalisme pegawai terhadap promosi jabatan di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Segi teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu khususnya dalam bidang ilmu administrasi pendidikan.

1.4.2. Segi praktis

Secara praktis kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang positif terhadap Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (SESPIMMA) Sespim Lemdiklat Polri.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian sejenis kedepannya.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, merupakan penjelasan dari pendahuluan dan merupakan bagian dari tahap pertama dalam skripsi. Pendahuluan berisi penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

BAB II Kajian Pustaka, merupakan penjelasan yang meliputi konsep-konsep, teori-teori, penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti termasuk prosedur, subjek dan temuan serta posisi teoritis peneliti yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III Metode penelitian, merupakan penjelasan terkait desain penelitian yang didalamnya terdapat pendekatan dan metode penelitian. Bab III juga memuat sampel penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data berisi laporan tahap analisis data, dan teknik yang digunakan dalam analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, merupakan penjelasan dari dua topik utama yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data untuk

menghasilkan temuan berdasarkan fokus dan tujuan penelitian serta pembahasan atau analisis penemuan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, merupakan penjelasan atas interpretasi dan makna dari temuan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti memberikan saran atau rekomendasi tentang temuan penelitian tersebut. Saran ditulis ditujukan kepada pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, peneliti berikutnya dan kepada pemecah masalah dilapangan dari hasil penelitian.