

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SATUAN BRIGADE MOBIL KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN BARAT

Oleh:
MURSIDI WIWIT HARTONO
NIM. E21108052

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

email: mursidiwiwithartono79@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kegiatan peramalan SDM, mendeskripsikan kegiatan pengembangan personil, mendeskripsikan kegiatan pengendalian personil untuk menjamin organisasi memiliki kesesuaian jumlah personil. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dimana penelitian ini menggambarkan suatu gejala sosial tertentu berdasarkan data dan fakta. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perencanaan SDM melalui peramalan, pengembangan, dan pengendalian personil sudah cukup optimal. Hanya saja masih ditemukan sedikit kekurangan pada tahap pengembangan personil, dimana masih ada sebagian personil yang belum mendapatkan pelatihan. Oleh karena itu, Satuan Brimobda Kalbar harus terus meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada organisasi mereka, terutama pada tahap perencanaan SDM. Pada tahap peramalan, instansi terkait harus mampu memperkirakan atau meramalkan berapa banyak personil yang dibutuhkan untuk di masa yang akan datang. Selanjutnya pada tahap pengembangan, organisasi harus mampu memberikan kesempatan kepada personilnya untuk mengembangkan potensi diri mereka. Dengan adanya kesempatan tersebut, diharapkan para personil dapat turut meningkatkan kualitas kerja mereka. Pada tahap pengendalian SDM pada Satuan Brimobda Kalbar harus terus ditingkatkan.

Kata-kata kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Satuan Brigade Mobil

HUMAN RESOURCE PLANNING ON THE POLICE BRIGADE CARS UNIT OF WEST KALIMANTAN PROVINCE

Abstract

Human Resources (HR) in an organization has a very important role, because the success or failure of the organization in achieving its objectives depends on the human who plans it. This study aims to describe the human resource forecasting activities, describes the activities of personnel development, and describes the control activities of personnel to ensure the organization has the suitability of personnel. The type of this research is a descriptive study in which the study describes a certain social phenomena based on data and facts. The research found that Human Resource planning through forecasting, development, and control of personnel is already quite optimal. It is also found a slight shortage in personnel development phase, where there are still some personnel who have not received the training. Therefore, West Kalimantan Brimob Unit should keep improving the Human Resource management in their organizations, particularly at the planning stage of human resources. At this stage of forecasting, relevant agencies should be able to estimate or predict how many personnel required for the future. Furthermore, on the development stage, the organization should be able to provide the opportunity for personnel to develop their own potentials. By having the occasion, it is expected that

personnel can contribute to improve the quality of their work. At this stage of the Human Resource control on West Kalimantan Brimob unit should be improved.

Keywords: Planning, Human Resources, Cars Brigade Unit

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini dan merupakan era dimana dunia menjadi terbuka dan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan. Selain itu, juga untuk menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Oleh karenanya, apapun unsur yang terkandung di dalam era global tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik dalam kegiatan operasional maupun kegiatan fungsional secara sadar atau tidak sadar menjalankan suatu kegiatan manajemen. Manajemen ini merupakan suatu elemen yang dapat menunjukkan arah kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya dengan jabatan,

kewajiban dan wewenang yang berbeda satu sama lain agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen terdiri dari empat pilar yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika diantara pilar tersebut terjadi permasalahan maka pilar yang lain akan ikut pula berdampak buruk atau tidak maksimal. Empat pilar manajemen tersebut adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Permasalahan yang mendasar dalam proses transformasi kelembagaan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang merupakan bagian dari aparatur negara adalah Polisi dengan karakter militeristik menjadi Polisi Sipil, ada beberapa faktor berpengaruh yang menghambat proses tersebut. Faktor tersebut banyak orang menuding dengan keberadaan Brigade Mobil (Brimob) kesatuan elit di Polri tersebut dianggap sebagai batu sandungan bagi proses penataan kelembagaan di Polri, karena paramiliter yang melekat di kesatuan tersebut. Bahkan sebagian kecil

masyarakat menganggap bahwa Brimob layak untuk dibubarkan, agar proses transformasi Polri dapat dijalankan. Fokus penelitian: perencanaan sumber daya manusia yaitu melalui peramalan, pengembangan, dan pengendalian jumlah personil yang ada pada Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat. Rumusan masalah: Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat? Tujuan penelitian: (a) Untuk mendeskripsikan kegiatan peramalan SDM (personil) pada Satuan Brimob Polda Kalbar. (b) Untuk mendeskripsikan kegiatan pengembangan personil pada Satuan Brimob Polda Kalbar. (c) Untuk mendeskripsikan kegiatan pengendalian personil untuk menjamin organisasi memiliki kesesuaian jumlah personil.

B. KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Darmawan (2013: 1), SDM merupakan perwujudan dari kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dengan demikian, sebelum memilih pegawai hendaknya diperhatikan lebih dulu masalah kepribadian, kesetiaan, dan kemampuannya.

Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai agar tercipta SDM yang berkualitas dan berprestasi. Manajemen ini merupakan suatu elemen yang dapat menunjukkan arah kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya dengan jabatan, kewajiban dan wewenang yang berbeda satu sama lain agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen terdiri dari empat pilar yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika diantara pilar tersebut terjadi permasalahan maka pilar yang lain akan ikut pula berdampak buruk atau tidak maksimal. Empat pilar manajemen tersebut adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 12), MSDM merupakan suatu usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumberdaya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010: 13), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan dari kedua pernyataan di atas mengenai defenisi dari MSDM, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mengelola pegawai (sumber daya manusia) yang ada di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan melakukan aktivitas yang telah ditentukan, serta untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aktor terpenting dalam sebuah organisasi. Karena selain sebagai penggerak organisasi, SDM juga memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Perencanaan bagi organisasi merupakan bagian internal dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Bahkan bagi organisasi-organisasi yang sudah berkembang,

perencanaan dianggap sebagai sesuatu yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Darmawan (2013: 4) bahwa perencanaan SDM sering diartikan sebagai kegiatan penentuan kuantitas dan kualitas SDM yang diperlukan oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. Perencanaan SDM didefenisikan sebagai proses menemukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa, strategi perencanaan sumber daya manusia memberikan petunjuk masa depan untuk menentukan dimana pegawai diperoleh, kapan pegawai dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki pegawai. Melalui rencana sukses, jenjang karier pegawai dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten.

Perencanaan SDM untuk suatu organisasi berarti pengambilan keputusan tentang kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi yang akan dicapai. Perencanaan SDM merupakan kendali yang akan mengarahkan masa depan organisasi. Untuk itu diperlukan penggunaan pengetahuan yang tepat guna untuk memilih sumber daya manusia yang baru

dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan SDM untuk suatu organisasi berarti pengambilan keputusan tentang kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi yang akan dicapai. Perencanaan SDM merupakan kendali yang akan mengarahkan masa depan organisasi. Untuk itu diperlukan penggunaan pengetahuan yang tepat guna untuk memilih sumber daya manusia yang baru dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan.

Dalam kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia, aspek pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya

meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (Wayne dan Awad, 1981:29).

Perencanaan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat berdayaguna dan berhasil guna.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, aspek pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan (Siagian, 1996:182).

Menurut Darmawan (2013: 2) pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan menyiapkan calon tenaga yang digunakan suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Moenir (dalam Darmawan, 2013: 25) juga mengungkapkan bahwa ada tiga cara yang dapat dilakukan suatu organisasi

dalam program pengembangan sumber daya manusia, yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan, promosi, dan transfer.

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai untuk kepentingan organisasi di masa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan diartikan sebagai kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan sumberdaya manusia biasanya dikaitkan dengan cara bagaimana mencari jalan pemecahan dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai. Pengembangan sumberdaya manusia harus direncanakan dan berlangsung terus menerus untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui berbagai bentuk latihan, pendidikan dan program pengembangan yang lain.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah dengan metode kualitatif. Alasan

menggunakan metode atau pendekatan ini dikarenakan penelitian ini menggambarkan suatu gejala sosial tertentu berdasarkan data dan fakta.

Informan dalam penelitian ini: para pejabat teras dan unsur pimpinan staf serta personil yang bertugas dilapangan pada Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat jalan Adi sucipto Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya Propinsi Kalimantan Barat. Yang menjadi informan kunci ialah kepala Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat. Informan-informan yang dipilih tersebut ialah orang-orang yang berkaitan atau memahami sesuatu yang menjadi permasalahan di dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang diperoleh dengan melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan mendokumentasikan obyek yang menjadi bahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini juga ingin mencoba menguraikan atau memfokuskan jawaban-jawaban dari informan.

D. PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi

kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM agar organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Oleh karena itulah, SDM di suatu organisasi perlu pengembangan hingga ke taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi.

Jika organisasi ingin berkembang, ada baiknya diikuti dengan adanya pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam organisasi masa kini menjadi sangat penting. Hal ini bertujuan agar organisasi memiliki SDM yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hal tersebut juga berlaku bagi instansi pemerintahan seperti pada Satuan Brimob. Aparatur negara merupakan salah satu pilar penting dalam rangka ingin mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance). Begitu pula dengan Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat (Kalbar) yang dituntut untuk selalu siap dalam menjaga keamanan umum serta menjaga kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dengan demikian, kegiatan perencanaan SDM ini dimaksudkan agar organisasi dapat terhindar dari kelangkaan SDM pada saat dibutuhkan maupun kelebihan SDM pada saat kurang dibutuhkan. Berikut ini merupakan pembahasan dari analisis mengenai perencanaan SDM terhadap personil di

Satuan Brimob Polda Kalbar berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan selama penelitian.

1. Peramalan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk mengurangi ketidakpastian dalam mengelola SDM untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan menjamin ketersediaan SDM yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa yang akan datang sehingga pelaksanaan kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Pada dasarnya kegiatan perencanaan SDM berhubungan dengan kegiatan peramalan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Kegiatan peramalan ini diperlukan untuk merencanakan kegiatan penerimaan SDM yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kegiatan peramalan ini merupakan tahapan pertama dalam proses perencanaan. Adanya peramalan atau perkiraan ini untuk memastikan persediaan dan permintaan atas berbagai jenis SDM. Peramalan juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kinerja SDM pada organisasi tersebut.

Tahapan peramalan ini juga berlaku pada kegiatan perencanaan SDM di satuan Brimob Polda Kalbar. Agar kegiatan di organisasi dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan adanya perkiraan tentang berapa jumlah personil Brimob yang diperlukan atau tidak diperlukan. Hal ini perlu dilakukan agar jumlah personil yang dibutuhkan selalu tersedia.

Hasil wawancara dengan Kasi Ops. Brimobda menyatakan bahwa: “penting sekali bagi kami untuk melakukan suatu perkiraan terhadap jumlah personil yang dibutuhkan untuk kedepannya. Hal ini dilakukan agar jumlah personil di Satuan Brimoda Kalbar selalu terpenuhi”. Pernyataan ini juga didukung oleh Wakasat Brimobda yang mengungkapkan “dalam tiap-tiap organisasi atau perusahaan, penting sekali diadakan suatu perkiraan kebutuhan SDM tak terkecuali pada satuan ini. Dengan dilakukannya peramalan terhadap kebutuhan personil, maka dapat diketahui posisi atau jabatan apa saja yang dibutuhkan oleh satuan ini”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peramalan kebutuhan SDM merupakan elemen penting dalam perencanaan SDM. Sebuah manajemen organisasi harus mampu memprediksikan atau meramalkan bagaimana organisasi kedepannya dan kebutuhan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia awal difokuskan pada perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan serta cara pencapaian tujuannya dan implementasi program-program, yang kemudian berkembang, termasuk dalam hal pengumpulan data untuk mengevaluasi efektifitas program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencana bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program saat diperlukan.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu, hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi efektifitas organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi, hal ini diperlukan agar organisasi bisa terus *survive* dan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan yang sangat cepat dan dinamis.

2. Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Setiap organisasi harus selalu memantau setiap perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi tersebut, serta harus mampu mengadaptasi setiap

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Adaptasi terhadap setiap perubahan tersebut mengakibatkan organisasi harus dapat terus mengembangkan dirinya.

Pengembangan organisasi harus didukung dengan adanya pengembangan SDM, yang tujuannya untuk membantu pegawai atau personil agar dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta memperbaiki sikapnya dalam bekerja atau melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Darmawan, 2013: 25) bahwa pengembangan SDM adalah usaha-usaha yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai untuk mendukung pencapaian organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM ialah kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh suatu organisasi yang tujuannya ingin mengembangkan serta meningkatkan keahlian atau keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Ada beragam aktivitas/kegiatan yang dapat dilakukan suatu organisasi dalam pengembangan SDM. Salah satunya ialah pengembangan SDM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Sehingga pegawai-pegawai tersebut dapat lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Demikian juga halnya dengan para personil di Satuan Brimob Polda Kalbar, dimana semakin banyaknya tantangan tugas yang diberikan membuat mereka dituntut harus terus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan kegiatan pengembangan SDM oleh instansi terkait (Satuan Brimob Polda Kalbar).

Personil yang bertugas pada Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat, harus mempunyai kemampuan Dasar Bintara Brimob (DASBA) yang akan menjadi tugas dan tanggung jawab dalam dinas. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar personil yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidang masing-masing serta meningkatkan kinerja. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi personil menjadi sangat penting mulai dari personil tingkat Bintara sampai tingkat Perwira serta unsur staf pimpinan.

Memberikan kompensasi dan proteksi pada personil ; Reward (pujian) dan Punishmen (hukuman) atas kontribusi kinerja personil secara teratur karena kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah bagi personil di kemudian hari

atau pun dapat menimbulkan kerugian pada kesatuan. Proteksi juga perlu diberikan kepada personil agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi personil tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Terkait dengan hal ini, Satuan Brimob Polda Kalbar sudah melakukan kegiatan pengembangan SDM melalui pemberian pelatihan kepada sejumlah personil Brimob. Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Operasional Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat (Kasi. Ops Satuan Brimobda) yang menyatakan: “terkait dengan masalah pengembangan SDM ini, kami (Satuan Brimobda Kalbar) sudah melaksanakannya. Pengembangan tersebut dilaksanakan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan tambahan bagi sejumlah personil”.

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh beberapa personil Brimob Polda Kalbar yang menyatakan: “ya, memang benar kami mendapatkan beberapa pelatihan yang tujuannya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan kami dalam melaksanakan tugas”.

Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Satuan Brimob Polda Kalbar sudah melaksanakan kegiatan pengembangan SDM melalui kegiatan

pelatihan bagi sejumlah personil. Hal ini juga dibenarkan oleh Wakil Kepala Satuan Brimob Polda Kalimantan Barat (Wakasat Bimobda) yang mengungkapkan: “memang benar kami sudah melakukan pengembangan personil dengan memberikan beberapa pelatihan yang diikuti oleh beberapa personil”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (personil Brimobda Kalbar) merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum para personil dalam rangka untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3. Pengendalian Sumber Daya Manusia

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, serta pengendalian jumlah pegawai yang ada. Proses-proses tersebut dilakukan untuk menjamin agar organisasi memiliki kesesuaian jumlah pegawai. Setelah melakukan perkiraan kebutuhan SDM sebaiknya organisasi juga melakukan pengendalian terhadap jumlah pegawai yang ada. Pengendalian dapat dilakukan dengan menyesuaikan jumlah pegawai dengan jumlah pekerjaan yang ada di organisasi tersebut. Hal ini dilakukan agar organisasi tidak mengalami kelebihan

jumlah pegawai atau kekurangan jumlah pegawai.

Hasil wawancara dengan Kasi Ops. Brimobda terkait dengan masalah pengendalian ini mengungkapkan bahwa: “ya, selain melakukan perkiraan untuk kebutuhan personil kami tentu juga harus melakukan pengendalian terhadap jumlah personil agar tidak terjadi kelebihan personil”. Adanya tindakan pengendalian terhadap jumlah personil disini, agar terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah personil yang ada. Sehingga tidak terjadi kelebihan personil Brimob.

Hasil wawancara dengan Wakasat Brimobda Kalbar juga menyatakan bahwa penting sekali bagi organisasi (Satuan Brimobda Kalbar) untuk melakukan pengendalian jumlah personil. Ini dilakukan untuk menjamin agar organisasi memiliki kesesuaian jumlah personil yang dibutuhkan.

Pada dasarnya, perencanaan SDM dilakukan dengan tujuan untuk memberikan petunjuk masa depan dalam menentukan berapa jumlah pegawai atau personil yang dibutuhkan, kapan pegawai dibutuhkan, serta pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki pegawai. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus benar-benar memahami hakikat dari perencanaan itu sendiri.

Proses perencanaan SDM terdiri dari proses peramalan, dimana pada tahap ini organisasi harus bisa memprediksi atau memperkirakan berapa jumlah pegawai yang tersedia atau jumlah pegawai yang akan dibutuhkan untuk masa yang akan datang. Sehingga pada saat dibutuhkan, pegawai-pegawai tersebut sudah tersedia.

Setelah dilakukan proses peramalan kebutuhan jumlah pegawai, selanjutnya ialah kegiatan pengembangan dan pelatihan untuk para pegawai. Kegiatan pengembangan dan pelatihan sangatlah penting mengingat semakin meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) saat ini. Dan demi kelangsungan organisasi, para pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan serta keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sehingga suatu organisasi harus menyiapkan berbagai jenis pengembangan SDM, agar SDM yang ada memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang memadai.

Penting juga bagi suatu organisasi untuk melakukan pengendalian terhadap jumlah pegawai yang ada. Suatu organisasi harus mampu menyusun langkah-langkah strategis dalam menyiapkan SDM (personil) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan. Dengan adanya perencanaan SDM, organisasi harus dapat mengendalikan jumlah pegawai atau personil yang akan dibutuhkan atau yang

tidak dibutuhkan. Dengan kata lain, perekrutan personil harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasian.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang Peneliti lakukan, maka ada 3 (tiga) kesimpulan yaitu:

1. Perencanaan SDM pada Satuan Brimobda Kalbar melalui peramalan SDM dipandang cukup optimal. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan beberapa subyek penelitian yang mengungkapkan bahwa peramalan terhadap kebutuhan SDM (personil) merupakan elemen penting dalam perencanaan SDM di Satuan Brimobda Kalbar. Oleh karena itu, peneliti menyarankan Satuan Brimobda Kalbar harus terus meningkatkan serta menyiapkan langkah-langkah perencanaan SDM terutama pada tahap peramalan. Organisasi harus mampu memperkirakan atau meramalkan berapa banyak personil yang dibutuhkan untuk di masa yang akan datang.
2. Pengembangan SDM (personil) pada Satuan Brimobda Kalbar dirasa masih kurang optimal. Ini ditunjukkan dengan masih banyak personil yang belum mendapatkan pelatihan. Sehingga

terdapat sebagian personil yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan serta meningkatkan potensi diri. Jadi, peneliti menyarankan Pengembangan personil melalui pendidikan dan pelatihan harus semakin ditingkatkan. Organisasi harus mampu memberikan kesempatan kepada personilnya untuk mengembangkan potensi diri mereka. Dengan adanya kesempatan tersebut, diharapkan para personil dapat turut meningkatkan kualitas kerja mereka.

3. Pengendalian SDM pada satuan Brimobda Kalbar cukup optimal, dimana pada Satuan tersebut sudah dilakukan langkah-langkah pengendalian jumlah personil agar tidak mengalami kelebihan atau kekurangan jumlah personil. Peneliti menyarankan Pengendalian SDM pada Satuan Brimobda Kalbar harus terus ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kelebihan ataupun kekurangan personil pada masa yang akan datang.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perencanaan SDM pada Satuan Brimobda Kalbar masih kurang optimal, terutama pada

pengembangan personil Brimob. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan positif:

1. Satuan Brimobda Kalbar harus terus meningkatkan serta menyiapkan langkah-langkah perencanaan SDM terutama pada tahap peramalan. Organisasi harus mampu memperkirakan atau meramalkan berapa banyak personil yang dibutuhkan untuk di masa yang akan datang.
2. Pengembangan personil melalui pendidikan dan pelatihan harus semakin ditingkatkan. Organisasi harus mampu memberikan kesempatan kepada personilnya untuk mengembangkan potensi diri mereka. Dengan adanya kesempatan tersebut, diharapkan para personil dapat turut meningkatkan kualitas kerja mereka.
3. Pengendalian SDM pada Satuan Brimobda Kalbar harus terus ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kelebihan ataupun kekurangan personil pada masa yang akan datang.

G. REFERENSI

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta

Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Moleong J, Lexy. 2004 . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nasir, Moch. 1988. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Libery.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik)*. Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sutopo, Heribertus. 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif : Dasar-dasar Teoritis dan praktis*. Surakarta: UNS Press



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : MURSIDI WIWIT HARTONO
 NIM / Periode lulus : 021108052 / 2015/2016 Periode III
 Tanggal Lulus : 27 November 2015
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/ HP : MURSIDIWIWID@GMX.COM / 081352559801

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa*) pada Program Studi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SATUAN
 BRIGADE MOBIL KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN BARAT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara fulltex
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
 Pengelola JurnalPublika

 Dr. Puradi, M. AB
 NIP. 9720505

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 19-9-2016

 MURSIDI WIWIT HARTONO
 NIM. 021108052

Catatan :
 *tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)