

## STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME ANGGOTA POLRES BENGKAYANG PADA PELAYANAN PUBLIK DI ERA DIGITALISASI

Tri Teguh Mulyono<sup>1(a)</sup>, Lina Sunyata<sup>2(b)</sup>, Arifin<sup>3(c)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tanjungpura

<sup>a)</sup>triteguhmuliono161@gmail.com, <sup>b)</sup>lina.sunyata@fisip.untan.ac.id, <sup>c)</sup>arifin@fisip.untan.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

22-05-2026

Diterbitkan Online:

19-06-2026

#### Kata Kunci:

Digitalisasi, Pelayanan Publik,  
Pengembangan SDM,  
Profesionalisme, Strategi

#### Keywords:

Digitalization, Public Services,  
Human Resource Development,  
Professionalism, Strategy

#### Corresponding Author:

triteguhmuliono161@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme anggota Polres Bengkayang pada pelayanan publik di era digitalisasi. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan pedoman wawancara dan studi dokumentasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia dianalisis melalui aspek evaluasi kebutuhan pengembangan SDM, perencanaan dan desain program pengembangan SDM, serta implementasi program pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kebutuhan pengembangan SDM di Polres Bengkayang belum berjalan secara optimal karena masih terdapat kesenjangan dalam penguasaan teknologi informasi, keterbatasan pelatihan berbasis kompetensi, dan lemahnya pemetaan kebutuhan kompetensi personel. Perencanaan dan desain program pengembangan SDM telah dilaksanakan melalui penyusunan rencana kerja tahunan, namun masih perlu diperkuat dengan pendekatan berbasis kompetensi, integrasi dengan sistem evaluasi kinerja, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Implementasi program pengembangan SDM telah berjalan cukup baik melalui penempatan personel sesuai kompetensi dan prinsip meritokrasi, tetapi masih memerlukan pengembangan lebih lanjut melalui pelatihan yang disertai praktik, evaluasi hasil belajar, pembinaan berkelanjutan, dan inovasi manajemen. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengembangan SDM yang lebih terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme anggota Polres Bengkayang dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik di era digitalisasi.

### ABSTRACT

This study aims to describe and analyze human resource development strategies for enhancing the professionalism of Bengkayang Police Department personnel in public service in the era of digitalization. The study employs a descriptive method with a qualitative approach. Data collection was conducted through interviews and document analysis using interview guidelines and a document analysis framework. Human resource development strategies were analyzed through the aspects of HR development needs assessment, planning and design of HR development programs, and implementation of HR development programs. The results of the study indicate that HR development needs assessment at the Bengkayang Police Department has not been optimally implemented due to existing gaps in information technology proficiency, limitations in competency-based training, and weak mapping of personnel competency needs. The planning and design of HR development programs have been carried out through the preparation of annual work plans; however, they still need to be strengthened through a competency-based approach, integration with the performance evaluation system, and adequate support in terms of facilities and infrastructure. The implementation of the human

*resource development program has been proceeding quite well through the placement of personnel based on competencies and the principle of meritocracy, but it still requires further development through training accompanied by practical application, assessment of learning outcomes, continuous mentoring, and management innovation. Therefore, strengthening is required.*

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/publicness.v5i2.395>

**PENDAHULUAN**

Era digital saat ini telah membawa banyak tantangan dan peluang bagi pengelolaan maupun perkembangan organisasi. Adanya era digitalisasi yang semakin berkembang membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk cara organisasi mengelola kegiatan, sumber daya dan relasi. Di sisi lain, bagi organisasi yang kurang terbiasa dengan perubahan atau tidak memiliki strategi yang baik untuk mengatasinya maka era digital ini akan menjadi situasi yang sulit.

Organisasi harus mampu melakukan inovasi secara terus menerus untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan, serta mampu memanfaatkan teknologi digital (Ramadhan, 2023). Adanya penggunaan teknologi digital, organisasi dapat menghemat waktu, biaya, dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan.

Organisasi atau instansi adalah suatu alat kesatuan sosial yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang dialokasikan secara penuh untuk tercapainya suatu tujuan yang ditetapkan. Semua organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal tidak terkecuali organisasi pemerintah. Tercapainya tujuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu lembaga Negara dalam konteks Administrasi Publik sesuai Amanah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang mempunyai fungsi Pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan pengayoman dan pelayanan masyarakat. Kepolisian di Indonesia yang merupakan profesi, jika dilihat dari Sejarah kepolisian Indonesia mempunyai ciri

sendiri baik berupa bentuk, fungsi, tugas maupun kedudukan kepolisian yang mengalami perubahan paradigma kepolisian sesuai dengan tuntutan masyarakat. Dibentuknya lembaga kepolisian bertujuan menciptakan kondisi aman, tenteram dan tertib dalam masyarakat yang dilakukan melalui tugas *represif* dan *preventif*.

Tugas di bidang *represif* adalah melakukan penyidikan terhadap kejahatan dan pelanggaran hukum menurut peraturan perundang-undangan. Sedangkan tugas *preventif* dilaksanakan dengan konsep dan pola pembinaan dalam wujud memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan melalui cara penyuluhan, pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patrol sebagai teknis dasar kepolisian untuk memberikan rasa aman kepada warga negara. Peran dan fungsi polisi diarahkan untuk menegakkan hukum, pelayanan kepada masyarakat dengan menghormati hak-hak sipil serta menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kata *Civil* dalam *Civilian Police* mengandung nilai perilaku kepolisian yang menghormati hak-hak sipil, mengedepankan pendekatan kemanusiaan, tidak memiliki karakteristik militer dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

Secara sederhana memaknai *civilian police* sebagai suatu cara perpolisian yang menitik beratkan pada titik pusat perhatian (kemanusiaan). Artinya, cara-cara polisi menjalankan pekerjaannya tidak boleh menyebabkan manusia itu kehilangan harkat dan martabat kemanusiannya. Memahami *civilian police* diawali dengan suatu kesadaran, bahwa yang dihadapi oleh polisi dalam pekerjaannya adalah manusia. Oleh karena itu seorang polisi harus memperlakukan manusia sebagai manusia sesuai HAM (Rahardjo, 2007). Perubahan paradigma menuntut Polri untuk

memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan berorientasi pada prinsip *civilian police*, yaitu pelayanan kepolisian yang menjadikan civil (masyarakat sipil) sebagai titik fokus pemberian pelayanan yang terbaik seperti layaknya hubungan antara pelayanan dengan masyarakat yang membutuhkan.

Polres Bengkayang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang melakukan pelayanan publik dengan tujuan untuk menuntaskan berbagai masalah dan ancaman yang ada pada masyarakat setempat. Jumlah personil Polres Bengkayang adalah 513 (pers) berdasarkan data bagian SDM Polres Bengkayang tahun 2025. Pengaduan dan pelaporan yang terjadi di lingkungan sekitar merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan baik oleh Polres Bengkayang, hal ini disebabkan Polres Bengkayang merupakan salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat.

Pelayanan yang diberikan harus efektif salah satunya dengan profesionalitas tinggi dari para anggotanya. Strategi adalah penciptaan posisi unik dan berharga yang didapatkan dengan melakukan serangkaian aktivitas (Yulianti, 2018). Untuk mencapai tingkat profesionalitas tentunya strategi pengembangan dari sumber daya manusia yang dimiliki Polres Bengkayang yang diberikan kepada masyarakat. Hal meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, Pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan *soft skills* dan *hard skills* (Irawan, 2024). Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan mendukung pertumbuhan serta adaptabilitas mereka dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah (Wirata, 2024). Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme anggota bagian SDM Polres Bengkayang yaitu diklat, sistem evaluasi kinerja, pengembangan karir, ketersediaan sarana dan prasarana, kepemimpinan dan adaptasi teknologi. Konsep profesionalisme digunakan untuk mewakili kompetensi dan keahlian individu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Suyanto, 2023).

Menciptakan profesionalisme dalam memberikan pelayanan publik tentunya memerlukan strategi pengembangan SDM yang tepat yang berfungsi agar setiap anggota Polres Bengkayang dapat bekerja dengan baik dalam bentuk pelayanan prima dan meningkatkan kinerja. Profesionalisme adalah sika yang harus

dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya (Yuliana, 2024). Pelayanan publik yang dilakukan oleh Polres Bengkayang sangat memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan dan keberlanjutan hubungan dengan masyarakat. Akan tetapi, masih terdapat beberapa masalah terkait perwujudan dari pengembangan SDM anggota Polres Bengkayang.

Strategi pengembangan SDM di Bagian SDM Polres Bengkayang dari tahun 2024-2025 yaitu keterbatasan pada aspek Pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan yang seharusnya menjadi sarana peningkatan kompetensi anggota masih bersifat formalitas dan belum berbasis pada kebutuhan lapangan. Hal ini menyebabkan anggota kurang siap menghadapi dinamika tugas yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang belum berbasis pada indikator yang objektif turut menjadi hambatan.

Pada sarana dan prasarana, keterbatasan fasilitas pendukung pengembangan SDM juga menjadi kendala signifikan. Minimnya laboratorium pelatihan, akses teknologi, maupun ruang pembelajaran modern menghambat proses pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Kurangnya inovasi dalam pola pembinaan SDM menyebabkan metode pembinaan cenderung konvensional dan belum mampu menjawab tantangan zaman (Revida, 2021). Sedangkan aspek adaptasi teknologi, di mana masih ada anggota yang belum menguasai teknologi informasi dalam menjalankan tugas administrasi maupun pelayanan (Satibi, 2017). Kondisi ini menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas pelayanan publik (Haryati, 2024).

Efektivitas disebut sebagai konsep yang digunakan untuk mengukur aspek keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Pelayanan publik disebut efektif ketika masyarakat diberikan kemudahan pelayanan yaitu berupa prosedur yang cepat, tepat dan singkat serta memuaskan (Rodiyah, 2021). Bila tidak efektif maka akan menciptakan pelayanan publik yang tidak prima. Tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada masa selanjutnya dan harus diatasi (Setiadin, 2024). Jika tidak diatasi maka akan berpengaruh pada kepuasan masyarakat dan integritas dari Polres Bengkayang.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia

memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur publik. Penelitian Arif Mulyono tentang pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di daerah salah satu bentuk transparansi positif yang diharapkan dapat menciptakan kader aparatur sipil negara yang berkualitas dan berkompeten (Mulyono, n.d.). Selanjutnya, penelitian Aditya tentang analisa pelatihan pengembangan sumber daya manusia di kepolisian Resor Lombok Timur berfokus pada evaluasi efektivitas program peningkatan kompetensi anggota dalam menghadapi tantangan modern (Aditya, 2023). Sementara itu, peneliti tentang model peningkatan profesional personil kepolisian melalui manajemen karir, Pendidikan kepolisian, dan kompetensi profesional (Inayatulloh, 2024).

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, peneliti ini secara khusus berfokus pada strategi pengembangan SDM anggota Polres Bengkayang dalam meningkatkan profesionalisme pelayanan publik di era digitalisasi dengan menganalisis tiga aspek utama, yaitu evaluasi kebutuhan pengembangan SDM, perencanaan dan desain program pengembangan SDM, serta implementasi program pengembangan SDM. Dengan demikian, penelitian ini memiliki keterbaruan pada konteks institusi kepolisian tingkat Polres serta pada pendekatan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dan tuntutan profesionalisme pelayanan publik di era digital.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti akan meneliti terkait efektivitas strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme anggota Polres Bengkayang pada pelayanan publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan efektifitas strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme Anggota Polres Bengkayang pada pelayanan publik. Penelitian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistik atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan. Menurut Mamik langkah-langkah dalam penelitian ini diantaranya tahap persiapan, tahap ke lapangan dan tahap analisis data (Mamik, 2015). Waktu penelitian di mulai Agustus 2025 sampai Februari 2026. Lokasi penelitian dilakukan di Polres Bengkayang.

Subjek penelitian menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021). Subjek penelitian ini adalah Kepala bagian sumber daya manusia, Anggota Polres Bengkayang, dan Masyarakat (minimal telah berdomisili di Bengkayang 3 tahun). Objek dalam penelitian ini adalah terkait efektivitas strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme Anggota Polres Bengkayang pada pelayanan publik. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu kondensasi, penyajian data (*data display*), dan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion/verification*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan temuan penelitian strategi pengembangan sumber daya manusia di Polres Bengkayang berfokus pada upaya manajerial untuk memastikan anggota memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan publik yang terus berkembang mengikuti perkembangan era digitalisasi. Polri menghadapi tuntutan peningkatan kualitas layanan, kecepatan respons, ketepatan administrasi berbasis sistem, serta peningkatan kemampuan penggunaan teknologi informasi. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa kendala seperti terbatasnya pelatihan dan Pendidikan berbasis kompetensi, sistem evaluasi kinerja yang belum objektif dan terukur, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pengembangan SDM, kurangnya inovasi manajemen dan pola pembinaan oleh pimpinan, serta masih rendahnya penguasaan teknologi informasi oleh Sebagian anggota.

Beberapa kendala tersebut kemudian terkait pada teori strategi pengembangan sumber daya manusia menurut (Irawan, 2024) yang menyatakan bahwa beberapa bagian dari strategi pengembangan SDM yaitu evaluasi kebutuhan pengembangan SDM, perencanaan dan desain program pengembangan SDM, dan implementasi program pengembangan SDM.

### **Evaluasi Kebutuhan Pengembangan SDM**

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM Polres Bengkayang merupakan proses secara sistematis untuk menilai efektivitas program pembinaan personel mulai dari rekrutmen, Pendidikan, penempatan hingga kesejahteraan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk

mengidentifikasi kesenjangan terkait kompetensi yang dimiliki personel dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas pelayanan publik secara efektif di era digitalisasi. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa pada tahap evaluasi kebutuhan masih belum optimal yang ditunjukkan dengan masih terbatasnya pelatihan dan Pendidikan berbasis kompetensi. Pelatihan yang tidak dirancang dengan basis kompetensi tidak sepenuhnya menjawab kebutuhan nyata pekerjaan di lapangan. Akibatnya, meskipun pelatihan dilakukan dampaknya terhadap peningkatan kemampuan kerja tidak selalu signifikan. Adanya permasalahan terkait kompetensi ini dikarenakan masih rendahnya penguasaan teknologi informasi pada Sebagian personel.

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM pada Polres Bengkayang perlu dilakukan secara sistematis melalui pemetaan kompetensi, penilaian kesenjangan (gap), serta identifikasi hambatan organisasi. Evaluasi kebutuhan yang kuat akan memastikan bahwa setiap program pengembangan diarahkan untuk menutup gap kompetensi yang nyata termasuk gap digitalisasi, gap kualitas pelayanan publik, dan gap kompetensi manajerial/pembinaan.

Hasil wawancara terhadap pihak Polres Bengkayang yaitu Amansyurdin yang menyatakan bahwa:

*“... untuk saat ini evaluasi pengembangan SDM Polres Bengkayang telah dilaksanakan dengan baik mengingat dimana telah kami implementasikan dalam bentuk penyusunan personal untuk mengikut berbagai macam kegiatan Pendidikan dan Latihan baik itu Pendidikan pengembangan maupun Pendidikan spesialis. Untuk kebutuhan ini perlu kami evaluasi dikarenakan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman serta perkembangan dinamika di masyarakat. Sebagai penanggung jawab adalah pimpinan Polres yaitu bapak Kapolres Bengkayang. Evaluasi ini akan dilaksanakan secara berkala setiap 6 bulan sekali mengingat adanya bentuk pembinaan karir pada personal serta untuk melaksanakan tugas belajar maupun pelatihan. Evaluasi kebutuhan ini dapat berjalan sesuai yang direncanakan sesuai dengan rencana kerja tahunan yang disesuaikan dari Polres Bengkayang. Namun hal ini juga akan dapat berubah mengingat dengan adanya penambahan*

*maupun pengurangan personil serta kesediaan anggaran yang telah ditetapkan.”*

Evaluasi harus disesuaikan dengan rencana kerja tahunan dari Polres Bengkayang, yang dapat berubah sesuai adanya penambahan maupun pengurangan personil Polres Bengkayang serta kesediaan anggaran.

*“... untuk evaluasi kebutuhan dan pengembangan SDM di Polres Bengkayang sudah berjalan dengan baik khususnya mengikuti spesialis maupun dari golongan maupun pendidik. Agar pengembangan SDM Polres Bengkayang dapat berjalan sesuai dengan rencana sesuai pengembangan fungsi SDM. Bapak Kapolres. Untuk evaluasi dilakukan secara berkala, triwulan, 6 bulan atau semester. Untuk evaluasi pengembangan Polres Bengkayang sudah berjalan sesuai dengan rencana.”*

Hal ini dibenarkan oleh salah satu masyarakat Ketika diwawancara memberikan keterangan:

*“... pelayanan yang diberikan sudah baik dan petugas cukup membantu. Harapannya ke depan pelayanan bisa semakin cepat dan mudah diakses oleh masyarakat.”*

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa untuk evaluasi kebutuhan pengembangan SDM Polres Bengkayang yang telah dilaksanakan dengan baik karena telah diimplementasikan dalam bentuk penyusunan personil untuk mengikuti berbagai macam kegiatan Pendidikan pengembangan maupun spesialis. Evaluasi diperlukan untuk menyesuaikan atas perkembangan zaman maupun dinamika di masyarakat yang terjadi. Penanggung jawab untuk kegiatan evaluasi adalah Kapolres Bengkayang, yang dilaksanakan 6 bulan sekali, dimana sebagai bentuk pembinaan karir pada personil serta tugas belajar maupun pelatihan.

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM Polres Bengkayang berjalan sudah dengan baik dimana evaluasi ada agar pengembangan SDM dapat berjalan sesuai dengan rencana pengembangan dari fungsi SDM. Evaluasi SDM ini yang bertanggung jawab adalah Kapolres Bengkayang yang mana evaluasi dilakukan secara berkala 6 bulan atau semester.

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM telah dilaksanakan dengan baik yang dapat

tercermin salah satunya seperti Ditbangsos serta Pendidikan dari golongan. Harus adanya evaluasi karena mengingat adanya perkembangan teknologi sehingga kebutuhan juga berkembang sesuai dinamika. Kapolres Bengkayang merupakan penanggung jawab penuh dari evaluasi kebutuhan SDM ini, yang dilaksanakan per semester.

Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM di Polres Bengkayang telah berjalan dengan baik, dimana evaluasi diperlukan sebagai bentuk pengembangan dan implementasi dari kegiatan Pendidikan yang sudah dilaksanakan pada tiap personil yang bertujuan agar sesuai dengan perkembangan zaman dan dinamika yang berkembang di masyarakat. Kapolres Bengkayang merupakan penanggung jawab pada evaluasi ini, dilaksanakan di Polres Bengkayang setiap 6 bulan sekali, evaluasi dapat juga berubah karena sesuai dengan kebutuhan personil dan kebutuhan arah kebijakan dari bapak Kapolres Bengkayang.

### **Perencanaan dan Desain Program Pengembangan SDM**

Perencanaan dan desain program pengembangan SDM Polres Bengkayang merupakan siklus sistematis yang bertujuan mencetak personel unggul, professional dan berintegritas. Hal ini mencakup perencanaan kebutuhan, rekrutmen berbasis kompetensi, Pendidikan pengembangan karir, penilaian kerja hingga terkait kesejahteraan.

Terkait tahap ini pada temuan penelitian lapangan masih terdapat masalah berkaitan langsung dengan kualitas desain program. *Pertama*, terbatasnya pelatihan dan Pendidikan berbasis kompetensi menunjukkan bahwa desain program pelatihan belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi yang dibutuhkan.

*Kedua*, sistem evaluasi kinerja yang belum objektif dan terukur, dimana seharusnya desain program pengembangan SDM terintegritas dengan sistem evaluasi kinerja, karena evaluasi kinerja yang objektif dan terukur akan menjadi Kompas untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan, pembinaan, remedial, dan mengikut jenjang pengembangan berikutnya.

*Ketiga*, pengembangan karir dan pola promosi yang belum transparan dimana masih memerlukan desain kebijakan yang menghubungkan kompetensi dan kinerja. *Keempat*, keterbatasan sarana dan prasarana harus menjadi pertimbangan utama dalam

desain program yang mana sebaiknya adanya dukungan perangkat, akses sistem, serta ruang/format pembelajaran yang memadai. *Kelima*, kurangnya inovasi dalam manajemen dan pola pembinaan oleh pimpinan menandakan bahwa desain program belum memasukkan pendekatan pembinaan yang berkelanjutan dan inovatif.

Hasil wawancara terhadap pihak Polres Kabupaten Bengkayang yaitu Amansyurdin mengatakan bahwa:

*“... untuk perencanaan dan desain program pengembangan SDM kami tuangkan dalam rencana kerja tahunan dimana rencana kerja kebutuhan SDM Polres Bengkayang akan selalu kita rencanakan dan desain. Pengembangan SDM memang harus direncanakan dan didesain agar sesuai dengan arah kebijakan pimpinan dalam hal ini bapak Kapolres mengingat kegiatan-kegiatan pengembangan ini dapat terjawab dengan baik karena untuk satuan kepolisian mulai dari tingkat Mabes Polri, tingkat Polda maupun tingkat Polres sesuai dengan dinamika yang terjadi dilapangan. Untuk yang bertanggung jawab adalah bapak Kapolres Bengkayang, namun dalam hal ini akan dilaksanakan oleh bagian SDM Polres Bengkayang yang merupakan perpanjangan tangan dari bapak Kapolres, dimana bagian SDM merupakan unsur pembantu pimpinan. Untuk pelaksanaan ini dilaksanakan setiap akhir tahun. Untuk saat ini telah berjalan sesuai rencana dimana yang telah kami tuangkan dalam rencana kerja tahunan SDM Polres Bengkayang.”*

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa perencanaan dan desain program pengembangan SDM di Polres Bengkayang dituangkan dalam bentuk rencana kerja tahunan dan memang harus direncanakan maupun didesain sesuai dengan arah kebijakan Kapolres Bengkayang sesuai dengan dinamika yang ada di lapangan. Kapolres Bengkayang merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terkait perencanaan dan desain program pengembangan SDM tetapi terdapat pula perpanjangan tangan dari Kapolres Bengkayang dalam pelaksanaannya sebagai unsur pembantu yaitu bagian SDM. Perencanaan dan desain program pengembangan SDM dilaksanakan setiap akhir tahun, yang hal ini juga telah berjalan sesuai rencana.

Perencanaan dan desain program pengembangan SDM di Polres Bengkayang sudah dilaksanakan dengan baik. Perencanaan dan desain dilakukan agar pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan. Penanggung jawab dari perencanaan dan desain secara khusus adalah Kabag SDM, tetapi secara keseluruhan yaitu Kapolres Bengkayang. Perencanaan dan desain dilaksanakan secara berkala pada awal dan akhir tahun yang telah berjalan dengan baik.

Perencanaan dan desain program pengembangan SDM di Polres Bengkayang telah dilaksanakan yang dituangkan dalam rencana kerja dan kebutuhan anggaran yang ada. Program pengembangan SDM harus direncanakan dan didesain agar terarah dan sejalan dengan kebijakan dari Kapolres Bengkayang sebagai pimpinan. Penanggung jawab terkait perencanaan dan desain ini adalah Kapolres Bengkayang dan di lapangan secara teknis dilakukan bagian SDM Polres Bengkayang. Pelaksanaan perencanaan dan desain dilakukan pada akhir tahun, dimana perencanaan dan desain sudah berjalan sesuai dengan rencana yang direncanakan.

Pengembangan SDM harus direncanakan dan didesain agar sesuai dengan kebijakan pimpinan Kapolres Bengkayang. Perencanaan dan desain program pengembangan SDM di bawah tanggung jawab Kapolres Bengkayang dan pelaksana teknis adalah Kabag SDM, yang dilaksanakan setiap akhir tahun. Perencanaan dan desain program SDM telah berjalan sesuai dengan rencana kerja tahunan Polres Bengkayang.

### **Implementasi Program Pengembangan SDM**

Implementasi program pengembangan SDM Polres Bengkayang merupakan siklus pembinaan personel yang professional, modern, dan akuntabel. Hal ini mencakup seluruh tahapan karir mulai dari rekrutmen, Pendidikan dan pelatihan, manajemen karir hingga perawatan personel untuk mewujudkan polisi yang presisi serta kompeten. *Pertama*, implementasi harus memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berhenti pada pemberian materi, tetapi mencakup praktik, simulasi, evaluasi hasil belajar, dan tindak lanjut bagi peserta.

*Kedua*, terkait sistem evaluasi kinerja yang belum objektif dan terukur, implementasi program harus mengikutsertakan mekanisme penilaian yang konsisten, penilaian secara

berkala dan hasilnya harus digunakan untuk perbaikan kompetensi. *Ketiga*, persoalan pengembangan karir dan promosi yang belum transparan dapat dikurangi jika implementasi mematuhi prosedur yang jelas dan menyampaikan kriteria promosi serta transparan. *Keempat*, keterbatasan sarana dan prasarana perlu ditangani melalui implementasi yang adaptif. *Kelima*, kurangnya inovasi manajemen dan pola pembinaan oleh pimpinan harus dijawab melalui implementasi pembinaan yang nyata.

Hasil wawancara terhadap pihak Polres Bengkayang menyatakan:

*“ . . . untuk saat ini implementasi sudah terlaksana dengan baik dimana dalam bentuk penempatan personil sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi yang telah dimiliki oleh personil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik di tempat tugas yang telah diberikan pada personil. Program SDM ini memang harus diimplementasikan dengan baik sehingga personil yang ditempatkan memang professional dan berkompoten dibidangnya.”*

Berdasarkan wawancara dengan Fulgensius/ PS. Paurmin Bagian SDM mengatakan bahwa:

*“ . . . untuk pengembangan SDM di Polres Bengkayang sudah berjalan dengan baik berupa penempatan personil dengan kompetensi. Agar segala rencana satker dapat berjalan. Yang bertanggung jawab Kapolres Bengkayang. Dilaksanakannya secara berkala atau bertahap secara triwulan, 1 semester dan tahun. Pada saat ini secara keseluruhan dapat berjalan untuk pelaksanaan implementasi fungsi SDM di Polres Bengkayang dan secara umum tidak ada kendala.”*

Hal ini juga dibenarkan ketika wawancara dengan salah satu masyarakat

*“ . . . saat mengurus keperluan di Polres Bengkayang, saya melihat petugas sudah cukup professional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka juga mulai memanfaatkan teknologi dalam pelayanan, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar pelayanan menjadi lebih efektif.”*

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa implementasi program pengembangan

SDM Polres Bengkayang telah dilaksanakan dengan baik dalam bentuk penempatan personil sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi yang dimiliki personil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Program pengembangan SDM harus diimplementasikan dengan baik sehingga setiap personil yang ditempatkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Program SDM harus diimplementasikan dengan baik agar segala rencana satuan kerja dapat berjalan, dimana Kapolres Bengkayang adalah penanggung jawab pada implementasi program ini. Implementasi dilaksanakan secara berkala atau triwulan. Implementasi program dari pengembangan SDM ini telah berjalan sesuai dan tidak adanya kendala.

Program pengembangan SDM harus diimplementasikan dengan baik agar sesuai dengan prinsip meritokrasi, yang mana personil yang ditempatkan memang merupakan personil yang profesional sesuai bidangnya. Implementasi program pengembangan SDM berjalan dengan lancar sesuai dengan prinsip meritokrasi yang tertuang dalam rencana dewan penjurusan berita acara dan notulen serta laporan akhir tertulis, yang mana setelah itu dijadikan bahan masukan Kapolres Bengkayang untuk mengambil Keputusan dan sebagai hasil akhir.

Secara keseluruhan bahwa evaluasi kebutuhan pengembangan SDM Polres Bengkayang telah dilaksanakan dengan baik, dimana evaluasi ini telah diimplementasikan dalam bentuk penyusunan personil. Evaluasi dilakukan sebagai bentuk dari kegiatan Pendidikan yang telah dilaksanakan pada tiap personil. Personil kemudian telah mengikuti kegiatan Pendidikan pengembangan maupun spesialisasi. Evaluasi diperlukan untuk penyesuaian perkembangan zaman dan dinamika di masyarakat. Evaluasi ini dipimpin secara keseluruhan oleh Kapolres Bengkayang yang dilaksanakan per semester atau 6 bulan sekali sebagai bentuk pembinaan karir pada personil serta tugas belajar maupun pelatihan. Evaluasi ini disesuaikan dengan rencana kerja tahunan yang berasal dari Kapolres Bengkayang, yang mana evaluasi ini dituangkan melalui rencana kerja serta program kerja.

Perencanaan dan desain program pengembangan SDM Polres Bengkayang telah dilaksanakan dengan baik yang dituangkan dalam bentuk rencana kerja tahunan dan sesuai

dengan kebutuhan maupun anggaran, dan terutama sesuai dengan arah kebijakan Kapolres Bengkayang sesuai dinamika di lapangan. Program direncanakan dan didesain agar sesuai rencana. Kapolres Bengkayang merupakan penanggung jawab secara keseluruhan dari perencanaan dan desain program pengembangan SDM tetapi terdapat perpanjangan tangan sebagai unsur pembantu yaitu bagian SDM di Polres Bengkayang, dilaksanakan pada tiap akhir tahun. Perencanaan dan desain program dilaksanakan setiap akhir tahun dan telah berjalan sesuai rencana kerja.

Implementasi program SDM Polres Bengkayang telah dilaksanakan dengan baik dalam bentuk penempatan personil sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi yang dimiliki personil sehingga tugas dapat terlaksana dan terselesaikan dengan baik. Program pengembangan SDM harus diimplementasikan dengan baik agar segala rencana satuan kerja dapat berjalan, dimana implementasi program ini dipimpin oleh Kapolres Bengkayang yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali dalam bentuk mutasi personil. Hal ini dilakukan sebagai bentuk penyegaran evaluasi terhadap kinerja personil. Implementasi program pengembangan SDM berjalan sesuai dengan prinsip meritokrasi (pengelolaan SDM berdasarkan kualifikasi, kompetensi, prestasi dan integritas, bukan kedekatan) tanpa kendala yang tertuang dalam rencana dewan penjurusan berita acara dan notulen serta laporan akhir tertulis, yang mana setelah itu dijadikan bahan masukan Kapolres Bengkayang untuk mengambil Keputusan dan sebagai hasil akhir.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme anggota Polres Bengkayang belum sepenuhnya optimal. Evaluasi kebutuhan pengembangan SDM masih menghadapi kendala berupa keterbatasan pelatihan berbasis kompetensi, rendahnya penguasaan teknologi informasi, dan belum optimalnya pemetaan kompetensi personel. Perencanaan dan desain program telah berjalan, namun masih perlu penguatan melalui pendekatan berbasis kompetensi dan integrasi dengan sistem evaluasi kinerja. Implementasi program pengembangan SDM telah dilaksanakan melalui penempatan personel sesuai kompetensi dan prinsip meritokrasi.

Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM sektor publik, sedangkan secara praktis dapat menjadi masukan bagi Polres Bengkayang dalam meningkatkan kualitas pengembangan SDM. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan kemampuan teknologi informasi, serta penyempurnaan sistem evaluasi kinerja. Penelitian ini terbatas pada satu lokasi penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, L. R. (2023). Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepolisian Resor Lombok Timur. *Journal Janaloka*.
- Haryati. (2024). *Pengantar Pelayanan Publik*. Rey Media Grafika.
- Inayatulloh, I. K. (2024). Model Peningkatan Profesional Personil Kepolisian . *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 401–412.
- Irawan. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*. Eureka Media Aksara.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Zifatama.
- Mulyono, A. (n.d.). *Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Daerah*. 1, 17–34.
- Rahardjo, S. (2007). *Membangun Polisi Sipil: Perspektif Hukum, Sosial dan Kemasyarakatan*. Buku Kompas.
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Revida. (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Rodiyah. (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Umsida Press.
- Satibi, I. (2017). *Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik*. Unpas Press.
- Setiadin. (2024). *Pelayanan dalam Bidang Administrasi Publik*. Samudra Biru.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Suyanto. (2023). *Makna dalam Bekerja dan Profesionalisme*. K-Media.
- Wirata. (2024). *Administrasi Publik*. Media Penerbit Indonesia.
- Yuliana. (2024). *Pengembangan Diri dan Profesionalitas untuk Profesi*. Nuansa Fajar Cemerlang.
- Yulianti, D. (2018). *Strategi dalam Sektor Publik*. Pusaka Media.