

**ANALISIS PEMBINAAN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI POLRES METRO DEPOK
POLDA METRO JAYA**

Disusun Oleh:

NAMA : ELIS MINAWATI
NPM : 2144021045
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
NEGARAKONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar

Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PRODI MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2023**

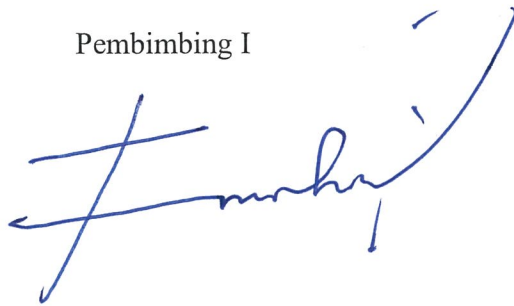
**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Elis Minawati
NPM : 2144021045
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil
di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya
Judul Tesis : Analysis of Civil Servant Career Development
at Depok Metro Resort Police of Metro Jaya Regional
Police

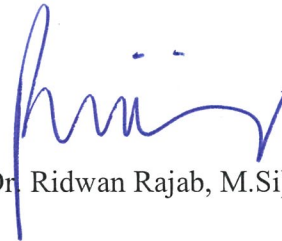
Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA)

Pembimbing II



(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

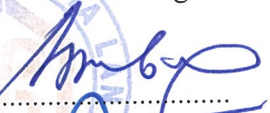


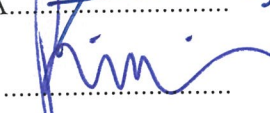

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Elis Minawati
NPM : 2144021045
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil
di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 3 November 2023
Pukul : 14.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

Tim penguji	Nama	Tanda tangan
Ketua Sidang	: Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.	
Sekretaris	: Ratri Istantia Ph.D	
Anggota	: Dr. Asropi, M.Si	
Pembimbing 1	: Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA.	
Pembimbing 2	: Dr. Ridwan Rajab, M.Si.	

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Elis Minawati
NPM : 2144021045
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul “Analisis Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya” adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudian hari penulisan tesis ini adalah hasil penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 3 November 2023

Pembuat Pernyataan,



Elis Minawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, peneliti memanjatkan syukur kepada Allah SWT yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta nikmat yang sangat luas dan tak terhingga termasuk salah satunya adalah bahwa peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis dengan judul **“ANALISIS PEMBINAAN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIIL DI POLRES METRO DEPOK POLDA METRO JAYA”** dilakukan dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai titel Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.) pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN, Jakarta.

Penulisan tesis ini sebagai wujud kontribusi nyata dari peneliti terhadap Polri sebagai institusi tempat peneliti mengabdikan. Peneliti mengakui bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menghaturkan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

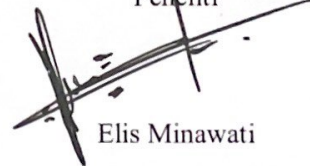
1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA., selaku dosen pembimbing kesatu peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti serta memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan tesis ini;
3. Dr. Ridwan Rajab, M.Si., selaku dosen pembimbing kedua peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti serta memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan tesis ini;
4. IRJEN POL. Drs. Firman Shantyabudi, M.Si., selaku Kepala Korps Lalu Lintas Polri;
5. BRIGJEN POL. Drs. Yusri Yunus, selaku Direktur Registrasi dan Identifikasi Korps Lalu Lintas Polri yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama peneliti menjalani sampai menyelesaikan perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta;
6. KOMBES POL. H. Ahmad Fuady, S.H., S.I.K., M.H., selaku Kepala Kepolisian Resort Metro Depok Polda Metro Jaya;

7. Putri kesayangan, Angel Ceisyavana yang selalu menjadi penyemangat, menemani saat kuliah daring dan mengerjakan tugas selama peneliti menjalankan perkuliahan sampai menyelesaikan tesis;
8. Orang Tua tercinta, Bapak Muhaedi, S.Ag. dan Ibu Mimin Suka'asih, S.Pd. yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan selama peneliti menjalankan perkuliahan sampai menyelesaikan tesis;
9. Seluruh Dosen Pembahas dan Penguji mulai dari seminar rancangan penelitian tugas akhir, seminar hasil penelitian tugas akhir, dan siding tugas akhir yang telah banyak memberikan saran, pendapat, dan pemikirannya dalam penyusunan tesis peneliti;
10. Seluruh Pegawai Negeri Sipil Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang telah mendukung peneliti dalam penelitian lapangan;
11. Seluruh Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama peneliti menjalani perkuliahan;
12. Seluruh staf bidang akademik dan staf perpustakaan yang telah memberikan pelayanan selama peneliti menjalani perkuliahan dan penyelesaian program studi peneliti;
13. Seluruh Mahasiswa Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta Angkatan Tahun 2021.

Akhir kata, Peneliti menyadari bahwa tesis ini belum sempurna, saran dan masukan dari semua pihak sangat membantu untuk menyempurnakan. Semoga bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, November 2023

Peneliti

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, expressive strokes that form the name 'Elis Minawati'.

Elis Minawati

ABSTRAK

Analisis Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya

Elis Minawati, Firman Hadi Rivai, Ridwan Rajab
elisminawati.msda@gmail.com
Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pembinaan karir PNS dan strategi pembinaan karir berbasis sistem merit di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya. Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) strategi pembinaan karir berbasis sistem merit di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya harus mencakup 4 (empat) aspek penting dalam pembinaan karir PNS Polri menggunakan teori manajemen SDM dari Sutrisno (2019) yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. (2) Guna mewujudkan strategi pembinaan karir PNS Polri yang ideal maka Polri terlebih dahulu harus menyusun jenis jabatan struktural maupun fungsional yang diperuntukkan khusus bagi PNS guna memperjelas posisi jalur karir bagi PNS pada Polri dengan cara menerapkan 3 (tiga) aspek lainnya sesuai teori Mondy (2005) yang mencakup kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara optimal guna menjamin bahwa pengelolaan sumber daya PNS Polri terlaksana dengan baik. Agar Polres Metro Depok melaksanakan strategi pembinaan karir, dengan mengutamakan kualifikasi, kompetensi dan kinerja bagi seluruh PNS, dengan didukung anggaran untuk meningkatkan kualitas PNS Polres Metro Depok. Dengan adanya peningkatan kualitas PNS secara merata maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Pembinaan karir, PNS

ABSTRACT

Analysis of Civil Servant Career Development at Depok Metro Resort Police of Metro Jaya Regional Police

*Elis Minawati, Firman Hadi Rivai, Ridwan Rajab
elisminawati.msda@gmail.com*

The National Institute of Public Administration (NIPA) Jakarta

This study aims to analyze career development for civil servants and strategy based on merit system at Depok Metro Resort Police of Metro Jaya Regional Police. The research method uses qualitative research. Data collection is carried out through interview techniques and document review. The results showed that (1) the ideal merit- system-based career coaching strategy at the Depok Metro Resort Police of Metro Jaya Regional Police must include 4 important aspects in career development of civil servants using HR management theory from Sutrisno (2019) which includes aspects of planning, organizing, actuating and controlling. (2) In order to realize the civil servant career development strategy, Indonesian National Police must first compile types of structural and functional positions specifically intended for civil servants to clarify the position of career paths for civil servants in Indonesian National Police by applying 3 (three) other aspects according to Mondy's theory (2005) which includes educational qualifications, competencies and optimal performance to ensure that the management of civil servants resources in Indonesian National Police is carried out properly. In order for the Depok Metro Resort Police to implement a career development strategy, by prioritizing qualification, competence and performance for all civil servants, supported by the budget to improve the civil servants quality of Depok Metro Resort Police. With the improvement of the quality of civil servants evenly, organizational goals can be realized effectively and efficiently.

Keywords: : Human Resources, Career Development, Civil servant

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Rumusan Permasalahan.....	16
D. Tujuan Penelitian.....	16
E. Manfaat Penelitian.....	17
1. Manfaat Akademis	17
2. Manfaat Praktis.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu.....	18
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	34
C. Kerangka Berpikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Metode Penelitian	49
B. Teknik Pengumpulan Data.....	50
C. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	55
D. Keabsahan Data.....	57

E. Instrumen Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN	60
A. Gambaran Umum Polres Metro Depok Polda Metro Jaya.....	60
B. Hasil dan Analisis Penelitian.....	64
C. Strategi Pembinaan Karir PNS di Polres Metro Depok.....	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	114
A. Simpulan	114
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan formasi jabatan yang disediakan bagi pegawai sipil pada Kepolisian di Amerika Serikat, Korea Selatan dan Polri.....	3
Tabel 1.2 Jumlah PNS dan Dikjur di Wilayah Kepolisian Daerah Metro Jaya Tahun 2023.....	7
Tabel 1.3 Data Pelatihan Kepemimpinan dan Jabatan yang diduduki PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya pada Bulan Mei 2023 (n=57 PNS).....	8
Tabel 1.4 Pengukuran Dimensi Kompetensi PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya Tahun 2022.....	14
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Jadwal Waktu dan Tempat Wawancara Responden.....	54
Tabel 4.1 Kondisi Personil Polres Metro Depok tahun 2022.....	63
Tabel 4.2 Hasil Pengukuran Aspek Kualifikasi Personil Polres Metro Depok.....	64

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian Secara Kualitatif -----	47
Gambar 4.1 Pembinaan Karir berdasarkan Kualifikasi Pendidikan -----	75
Gambar 4.2 Pembinaan karir Berdasarkan Kompetensi -----	77
Gambar 4.3 Pembinaan karir Berdasarkan Kinerja-----	85
Gambar 4.4 Tahapan Pembinaan Karir Polres Metro Depok-----	108

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Ijin Penelitian
2. Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian
3. Surat Keterangan Hasil Uji Orisinalitas
4. Surat Keterangan Hasil Turnitin
5. *Letter of Accepted e-Jurnal Internasional EBSCO Terakreditasi*
6. Daftar Riwayat Hidup
7. Struktur Organisasi Polres Metro Depok

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang selama ini cenderung dijadikan alat penguasa (pemerintah) untuk melayani kepentingan masyarakat, kini telah mengubah paradigma pelayanannya, yang membawa sejumlah implikasi pada reformasi yang lebih substansial. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa Kepolisian Negara mempunyai peranan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. , salah satu perubahan tersebut adalah reformulasi perannya. Orientasi strategis Polri mengamanatkan agar setiap kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh anggota Polri, baik sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat maupun sebagai penegak hukum, harus dijiwai dengan semangat (Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Di lingkungan jajaran Polri sendiri ada keinginan kuat untuk berubah menjadi lebih profesional. Dalam visinya jelas disebutkan, Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak azasi manusia, pemelihara keamanan dan ketertiban, serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera. Sementara di lapangan, perlindungan kepada warga makin diprioritaskan dengan melakukan operasi-operasi keamanan yang lebih gencar. Di sejumlah kota besar, mobil-mobil polisi berada di sudut-sudut jalan. Sikap polisi juga terkesan lebih ramah, terbuka dansiap menerima kritikan.

Organisasi Polri, seperti halnya organisasi-organisasi lainnya, tidak akan berhasil tanpa dukungan manajemen pembinaan yang serasi. Manajemen

pembinaan Polri harus bersifat universal yang menuntut profesionalisme para anggotanya. Apalagi, mengingat posisi Polri sebagai organisasi profesi yang besar dan kompleks. Kondisi ini sekaligus mensyaratkan adanya pelayanan kepegawaian yang memadai untuk menunjang terbentuknya petugas yang profesional. Kualitas pelayanan kepegawaian yang baik menjadi syarat utama dalam menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Di lingkungan Polri, Pembinaan Karier (Binkar) merupakan unsur pelaksana yang berada dibawah AS SDM Kapolri yang bertugas menyelenggarakan fungsi pembinaan karier anggota Polri maupun PNS Polri, penugasan khusus dan menyelenggarakan pembinaan fungsi penggunaan personel di lingkungan Polri. Pada tingkat kepolisian Resor, fungsi pembinaan karier berada dibawah Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Pembinaan Karier.

Polres Metro Depok Polda Metro Jaya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian terus berupaya melakukan berbagai pembenahan, baik dari segi sarana dan prasarana maupun program. Sarana sistem informasi manajemen yang melengkapi sarana bekerja di Biro Binkar saat ini difokuskan kepada penggunaan Sistem Informasi Personel atau dikenal dengan Sistem Informasi Karier. Beberapa program yang menjadi sasaran seperti program penerapan pemerintahan yang baik, program pengembangan SDM, program pengembangan sarana dan prasarana, dan program pemeliharaan kamtibmas serta menjalankan peran dan tugas anggota Polri.

Dalam menjalankan peran dan tugas pada organisasi Polri, posisi kedua sumber daya manusia tersebut tidak pernah seimbang, dimana porsi anggota Polri selalu lebih besar dari pada PNS. Hal tersebut dapat dilihat pada data jumlah personel Polri dan PNS saat ini sebanyak 460.390 orang, sedangkan jumlah PNS Polri sebanyak 19.835 orang (4,31% dari jumlah anggota Polri) (Laporan Bagrenmin SSDM Polri, Februari 2023), Kondisi persentase kuantitas personel Polri dan PNS seperti ini apabila kita melihat bagaimana sumber daya pegawai negeri sipil pada kepolisian negara maju yang sudah dikenal di dunia

internasional sebagai organisasi kepolisian yang profesional dalam pelaksanaan tugas pelayanan publiknya yaitu kepolisian Amerika Serikat dan Korea Selatan. Sesuai data yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai pada kepolisian kedua negara juga terdiri dari anggota polisi dan pegawai sipil yang persentase kuantitas personel kepolisiannya lebih besar daripada pegawai sipilnya seperti pada jumlah anggota kepolisian di Amerika Serikat saat ini sebanyak 794.300 orang dan pegawai sipil sebanyak 280.206 orang (35,27% dari jumlah anggota Polisi), sedangkan jumlah personel Kepolisian Nasional Korea sebanyak 116.914 orang dan jumlah pegawai sipil sebanyak 9.998 orang (7,70% dari jumlah anggota Polisi) (NYPD, 2020).

Pegawai sipil pada kepolisian di Amerika Serikat memiliki lebih banyak formasi jabatan dibandingkan dengan kepolisian Korea Selatan. Pegawai sipil ini direkrut untuk mengerjakan tugas yang telah ditetapkan pada organisasi kepolisian di luar tugas utama kepolisian yaitu patroli dan investigasi kasus-kasus kejahatan ataupun pelanggaran. Guna memberikan gambaran tentang formasi jabatan yang diduduki khusus oleh pegawai sipil pada kepolisian Amerika Serikat dan Korea Selatan serta kepolisian Indonesia, berikut ini digambarkan dalam bentuk tabel data nama formasi jabatan yang diduduki oleh pegawai Sipil pada ketiga kepolisian negara tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan formasi jabatan yang disediakan bagi pegawai sipil pada
Kepolisian di Amerika Serikat, Korea Selatan dan Polri

No	Amerika Serikat	Korea Selatan	Indonesia	Keterangan
1.	<i>Crime Analyst</i> (Analisis Kejahatan)	Bidang Tata Usaha	<i>Photographer</i>	Formasi jabatan di Kepolisian Amerika lebih banyak di isi oleh PNS yang memiliki tugas strategis kepolisian, seperti sebagai analis kejahatan, ahli sidik jari, pendukung TKP dan ahli laboratorium.
2.	<i>Photographer</i>	Bidang Administrasi	Bidang Kesekretariatan	
3.	<i>Crime Laboratory Experts/Scientists</i> (Ahli/Ilmuwan Laboratorium)	Konsultasi Telepon	Bidang Administrasi	

Tabel 1.1
Perbandingan formasi jabatan yang disediakan bagi pegawai sipil
pada Kepolisian di Amerika Serikat, Korea Selatan dan Polri
(Lanjutan)

No	Amerika Serikat	Korea Selatan	Indonesia	Keterangan
4.	<i>Fingerprint Examiners/Experts</i> (Penguji/Ahli Sidik Jari)	Telekomunikasi dan Komputer	Bidang Kesehatan	Sedangkan kepolisian Indonesia dan Korea memiliki kesamaan yaitu lebih banyak formasi jabatan diisi oleh PNS sebagai administrasi
5.	<i>Crime Scene Processing</i> (Pemroses TKP)	Bidang Kesehatan	Psikolog pers	
6.	<i>Office Secretary</i> (Sekretaris di kantor)	Bidang infrastruktur	Gadik	
7.	<i>Office Administration</i> (Bagian Administrasi di kantor)		Widyaiswara	
8.	<i>Receptionist.</i>		Legal Drafter	

Data diolah peneliti (2023), berdasarkan informasi dari Atpol Korea Selatan, WebsiteNYPD dan Perkap Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola Karir PNS Polri.

Tabel di atas menunjukkan bahwa formasi jabatan yang disediakan bagi personel sipil pada kepolisian Amerika Serikat jauh lebih banyak dibandingkan dengan kepolisian Korea Selatan dan Polri. Kepolisian Amerika Serikat menyediakan formasi jabatan tertentu dimana pegawai sipil direkrut dan mengembangkan kariernya sampai top manajer pada jabatan tersebut. Pada Polri semua jenis jabatan yang diduduki PNS dapat pula diduduki oleh Polri, namun tidak semua jabatan yang diduduki Polri dapat diduduki oleh PNS, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada jabatan yang diperuntukkan khusus untuk PNS karena semua jabatan dapat diisi oleh Polri namun tidak sebaliknya, hal inilah yang menjadi tantangan dalam pelaksanaan pembinaan PNS pada Polri, sehingga pegawai sipil pada Polri belum bisa memainkan peran yang lebih banyak dan signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian diluar tugas

utama Polri yang tidak bisa dikerjakan pegawai sipil yaitu kewenangan penegakan hukum dan pelaksanaan tugas fungsi utama kepolisian.

Keberadaan PNS pada institusi Polri merupakan sesuatu yang unik dan khas karena pada organisasi Polri, kedudukan Pegawai Negeri Sipil berada dalam satu organisasi/unit kerja dengan Polri pada seluruh kesatuan pada Polri yang bertugas mengerjakan aktivitas administrasi dan tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus guna mendukung kegiatan Polri. Pembinaan kepegawaian PNS pada Polri pada dasarnya sama dengan PNS pada Kementerian dan Lembaga lainnya karena bagi PNS Polri juga diberlakukan peraturan kepegawaian yang diatur oleh UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN sebagaimana telah diganti dengan UU No.20 Tahun 2023. PNS Polri tunduk kepada peraturan kepegawaian yang berlaku pada Polri dan peraturan kepegawaian yang diatur oleh BKN sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Kepolisian yang mengatur bahwa aturan kepegawaian yang meliputi pengesahan usulan kenaikan pangkat/golongan, pengesahan mutasi personel lintas instansi dan penerbitan surat keputusan pensiun berlaku bagi PNS pada Polri, namun terkait pembinaan karier diatur oleh Polri.

Pembinaan Karir PNS Polri merupakan jalur karir yang dilalui oleh setiap pegawai negeri sipil selama perjalanan dinas pada Polri yang dilakukan melalui promosi dan mutasi (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017). Namun dalam praktek dan faktanya Peraturan Kapolri tentang Pola Karir PNS tersebut belum dapat diimplementasikan secara optimal sehingga potensi PNS juga belum dapat dimanfaatkan secara maksimal guna mendukung peningkatan kinerja organisasi. Ketidak optimalan tersebut dapat dilihat pada masih minimnya PNS Polri yang dapat menduduki jabatan dan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II dan belum adanya PNS Polri yang bisa mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I selama ini. Penempatan jabatan PNS Polri selama ini hanya sampai eselon IIIA, padahal dalam Perkap Nomor 16 Tahun 2017 mengamanatkan penempatan jabatan PNS

Polri pada tingkat Mabes Polri terdiri dari eselon IIB3, Eselon IIIA, Eselon IIIB, Eselon IVA sampai dengan maksimal Eselon IVB. Kemudian pada tingkat Kepolisian Daerah terdiri dari jabatan Eselon IIIA, Eselon IIIB, Eselon IVA sampai dengan maksimal Eselon IVB. Sedangkan untuk tingkat kepolisian Resor, untuk jabatan diisi PNS setara dengan maksimal eselon IVA sebagai kepala seksi (Kasi), Perwira Urusan (Paur), dan Perwira Administrasi (Pamin).

Pengisian jabatan dalam rangka pengembangan karir PNS diatur dalam kebijakan Polri terkait organisasi dan tata kerja yang didalamnya juga mengatur tentang tata laksana karir PNS yang meliputi pangkat dan jabatan yang dapat diisi oleh PNS Polri (Perkap Nomor 6 Tahun 2017). Daftar Susuna Personel (DSP) yang diatur dalam Perkap tersebut tidak menyediakan ruang jabatan eselon IIB3 yang dapat diisi oleh PNS. Jabatan untuk PNS maksimal eselon IIIA sehingga peluang PNS Polri untuk menduduki jabatan sangat terbatas. Kondisi tersebut juga berdampak kepada minimnya PNS Polri yang dapat mengikuti pendidikan manajerial atau pelatihan kepemimpinan karena tidak memenuhi syarat jabatan/eselon sehingga PNS pada Polri semakin tidak memiliki *soft* dan *hard* kompetensi untuk mengembangkan karir mengikuti pembinaan karir yang telah diatur dalam Peraturan Kapolri.

Kebijakan Polri terkait pembinaan karir PNS belum semaksimal, hal ini menunjukkan bahwa PNS dalam organisasi belum mendapatkan porsi yang mendekati porsi seimbang dengan Perkap Polri. Dengan demikian maka harapan untuk menjadikan PNS Polri sebagai pengemban fungsi staf pada organisasi Polri semakin sulit diwujudkan, padahal PNS Polri diharapkan dapat menempati jabatan-jabatan fungsi pembinaan, pengambilan keputusan dan administrasi umum pada tingkat Mabes Polri dan Polda. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan sebuah riset terkait pembinaan karir yang prospektif sesuai dengan keadaan dan posisi PNS pada organisasi Polri, dengan harapan PNS dapat mengambil bagian dalam pelaksanaan tugas Polri sesuai perannya sehingga PNS Polri dapat dimaksimalkan perannya dalam melaksanakan peran dan fungsi utama kepolisian dalam melayani

masyarakat, memelihara Kamtibmas dan melaksanakan tugas-tugas investigasi dalam rangka penegakan hukum.

Kondisi PNS Polri di tingkat Kepolisian Daerah (Polda Metro Jaya) Tahun 2023 memiliki jumlah PNS sebanyak 376 orang yang tersebar di beberapa wilayah di bawah 13 (tiga belas) kepolisin Resor (Polres), yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah PNS dan Dikjur di Wilayah Kepolisian Daerah Metro Jaya Tahun 2023

No	Polres	Jumlah PNS	Jumlah DikJur	Persentase Pembinaan karir (%)
1	Polres Jakarta Utara	31 Personil	4 Dikjur	13%
2	Polres Jakarta Timur	33 Personil	4 Dikjur	12%
3	Polres Jakarta Selatan	44 Personil	3 Dikjur	7%
4	Polres Jakarta Pusat	27 Personil	2 Dikjur	7%
5	Polres Jakarta Barat	29 Personil	5 Dikjur	17%
6	Polres Bekasi	24 Personil	7 Dikjur	29%
7	Polres Bekasi Kota	57 Personil	12 Dikjur	21%
8	Polres Depok	57 Personil	7 Dikjur	12%
9	Polres Tangerang Kota	44 Personil	2 Dikjur	5%
10	Polres Bandara	7 Personil	2 Dikjur	29%
11	Polres Tanjung Priok	4 Personil	2 Dikjur	50%
12	Polres Kepulauan Seribu	3 Personil	1 Dikjur	33%
13	Polres Tangerang Selatan	16 Personil	4 Dikjur	25%
Total		376 Personil	55 Dikjur	

Sumber : Data Biro SDM Polda Metro Jaya, Juli 2023

Berdasarkan data Biro SDM Polda Metro Jaya bulan Juli 2023, diperoleh temuan bahwa pada tangka Polda Metro Jaya terlihat bahwa Polres Metr Depok memiliki jumlah persentase pembinaan karir sebesar 12% atau

berada peringkat ke- 10 terendah dibandingkan Polres lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah PNS Polri di Polres Metro Depok masih banyak yang belum memiliki minat untuk mengikuti pelatihan. Sehingga ini menjadi dasar peneliti memilih PNS Polri di Polres Metro Depok dijadikan obyek penelitian. Untuk memperoleh gambaran permasalahan yang terjadi dalam pembinaan karir PNS pada Polri, maka kondisi PNS Polri pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang menjadi lokus penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pelatihan Kepemimpinan dan Jabatan yang diduduki PNS
pada PolresMetro Depok Polda Metro Jaya pada Bulan Mei 2023
(n=57 PNS)

No	Pangkat PNS	Jumlah	Pendidikan	Diklat	Dikbangspes
1	Pembina	1	S1	DIKLATPIM TK. IV DAN III	DIKJUR PERSONEL
2	Penata	9	SMA (8), S1 (1)	DIKLATPIM TK.IV 2013	DIKBANGSPES INSPEKTUR / PNS GOL.III SDM
3	Penda	17	SMA (12), D3 (3), S1 (2)	UDKP/UDPI 2012	DIKJUR PERSONEL THN 2008
4	Pengatur	20	SMA (16), D3 (3), S2 (1)	DIKLATPIM TK.II 1992	
5	Pengda	9	SMA (8), S1 (1)	DIKLATPIM TK.IVTHN 2001, DIKLATPIM TK III THN 2011	
6	Juru	1	SMP		
		57			

Sumber data: Bagian SDM Polres Metro Depok Polda Metro Jaya, Mei 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa terdapat 3 permasalahan pembinaan karir PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yaitu: **Pertama** adalah rendahnya minat PNS Polri yang dapat menduduki jabatandengan Pendidikan Pengembangan Spesialis (Dikbangspes) dikarenakan oleh belum jelasnya pembinaan karir dan formasi yang disediakan untuk PNS dalam struktur organisasi Polres Metro Depok Polda Metro Jayayang memungkinkan PNS Polri

dapat menjalani karir sampai pada Dikbangspes. **Kedua** adalah masih minimnya PNS Polri yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) yang sama dengan Anggota Polri tidak dapat menduduki jabatan yang mempersyaratkan Diklat tersebut. **Ketiga** adalah bahwa dari data diatas terlihat Pendidikan umum lebih mendominasi Pendidikan setara dengan SMA/SLTA. Seseorang PNS Polri bisa ditempatkan pada jabatan administrator apabila mempunyai kualifikasi serta tingkatan pembelajaran setidaknya sarjana ataupun Diploma 3, mempunyai pengalaman penugasan pada jabatan pengawas setidaknya 3 tahun ataupun jabatan yang setingkat dengan jabatan pengawas selaras dengan bidang tugas jabatan yang hendak diduduki, integritas serta moralitas yang baik, nilai prestasi kerja sepanjang 2 tahun terakhir bernilai baik, sehat jasmani serta rohani, hasil penilaian kelompok penilai kerja PNS Polri menampilkan kalau PNS tersebut mempunyai kompetensi teknis, manajerial serta sosio kultural cocok dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Data PNS Polri pada table 1.3 yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional jauh lebih sedikit dibanding dengan PNS yang belum mengikuti Diklat dan Dikbangspes padahal salah satu syarat untuk menduduki jabatan tersebut adalah telah mengikuti Pendidikan Pengembangan Spesialis (Dikbangspes). Kondisi ini mempengaruhi motivasi para PNS Polri di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya untuk mengembangkan diri guna pengembangan kompetensi mereka, dampak yang terlihat paling jelas sebagai akibat dari belum jelasnya pembinaan karir dan formasi yang disediakan untuk PNS dalam struktur organisasi Polres Metro Depok Polda Metro Jaya dan belum sesuainya penempatan jabatan dengan pendidikan dan latihan yang telah diikuti antara lain adalah kurangnya motivasi dan minat PNS untuk mengikuti pendidikan pengembangan manajerial maupun pendidikan pengembangan teknis karena mereka beranggapan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pembinaan karir. Hal ini terlihat dari minimnya jumlah PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang mengikuti Pendidikan

Pengembangan Spesialis(Dikbangspes) sampai dengan 2023, PNS Polri yang ikut Pendidikan PengembanganSpesialis (Dikbangspes) hanya 3 orang dan pendidikan spesialisasi teknis hanya 2 orang dari 57 PNS (Polres Metro Depok Polda Metro Jaya, 2023).

Pola penempatan 57 personil PNS dalam jabatan yang tidak sesuai karena dari data jumlah personel yang tidak seimbang, Berdasarkan latar belakang pendidikan umum PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya masih di dominasi oleh alumni SMA yaitu sebanyak 44 personil PNS (77,2%), Diploma 3 sebanyak 6 personil PNS (10,5%), S1 sebanyak 4 personil PNS (7,0%), S2 sebanyak 2 personil PNS (3,5%). Kondisi ini juga turut mempengaruhi pembinaan karir bagi PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya karena syarat untuk mengikuti pendidikan pengembangan manajerial bagi PNS minimal harus memiliki ijazah pendidikan S1. Kondisi PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang digambarkan pada tabel di atas, belum sesuai dengan kebijakan pembinaan karir PNS baik yang diatur oleh Pemerintah dalam hal ini BKN maupun oleh Polri sendiri. Penataan pembinaankarir PNS sebagai suatu pola dasar terkait rangkaian posisi melalui penempatanatau mutasi PNS yang merupakan gambaran perpindahan posisi yang diduduki kearah yang lebih tinggi sepanjang masa dinasnyapada unit kerja lembaga pemerintah yang dikelola dengan menerapkan prinsip sistem merit dan disesuaikan dengan kebutuhan instansi (Perka BKN Nomor 28 Tahun 2020).

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang PNS (Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019). Setiap PNS yang berada dilingkungan Pemerintah Pusat maupun Kepolisian, dan yang berkesinambungan dengan meritokrasi memiliki makna dalam UU ASN. Sebagaimana dipahami bahwa merit sistem ialah system kinerja yang berbasis kompetensi, profesionalisme, bersifat terbuka dan memberikan kesempatan serta mendukung pada setiap pegawai untuk dapat mengembangkan prestasi yang terbaik bagi organisasinya, dan hal ini adalah

perwujudan perubahan sekaligus pembinaan pada setiap pegawai agar produktif dan berkompotensi.

Kaitan pembinaan karir dengan metode merit system sebagai dasar yang berbasis kompetensi pegawai ini bertujuan untuk ASN itu sendiri. Dimana setiap pegawai memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam prestasi. Diawali dari proses rekrutmen, pengembangan, penempatan dalam Job Promosi, yang sesuai makna dari UU ASN pasal 70 ayat (1): “Bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi”. Yang artinya setiap pegawai pemerintah berhak mendapatkan pendidikan baik formal maupun informal, bahkan dapat diartikan setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama.

Selain menjadi kewajiban para pegawai secara individu untuk bekerja secara maksimal dengan menunjukkan kinerja yang baik dan senantiasa melakukan pengembangan kompetensinya, juga menjadi kewajiban para pimpinan untuk menyusun dan memfasilitasi perencanaan dan pengembangan karir para pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Adapun yang mendasari pengembangan karir PNS adalah selain mempertimbangkan faktor integritas dan moralitas, indikator utamanya adalah kualifikasi, kompetensi, nilaiunjuk kerja, dan kepentingan organisasi pemerintah (UUASN Nomor 5 Tahun 2014). Oleh karenanya harus ada keseimbangan yang selaras antara pengembangan kompetensi diri PNS yang ditunjukkan dalam organisasi dengan mekanisme penilaian yang obyektif oleh organisasi dan pengembangan diri secara mandiri oleh pegawai. Mengutamakan prinsip profesionalisme dalam pengangkatan dalam satu jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pembinaan karir PNS Polri adalah dasar mengenai urutan penempatan data/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan (Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017). Adapun tujuan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (1) Memberikan arah yang jelas bagi pembinaan berbasis kompetensi melalui

penempatan secara profesional, bertanggung jawab dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kompetensi jabatan serta profil kompetensi individu yang dimiliki. (2) Terselenggaranya pembinaan karir secara terencana, terarah, prosedural, konsisten dan akuntabel sesuai dengan kebutuhan organisasi dan 3) Terpenuhinya kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia PNS Polri yang profesional, unggul dan kompetitif.

Pembinaan karir di lingkungan Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan secara formal sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi PNS atau staf di lingkungan Polri. Pengembangan karir lebih jauh diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan pegawai, sehingga pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman tersebut dalam organisasi. Pengembangan karir di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya belum seluruhnya dapat mendukung pengembangan karir semua staf. Pengembangan karir staf belum seluruhnya diintegrasikan dengan fungsi-fungsi pokok staf lainnya. Misalnya, data seleksi permulaan tidak selamanya dipergunakan untuk mengembangkan program sosialisasi. Program penilaian kerja maupun pelatihan belum optimal dipergunakan untuk merekomendasi tentang perpindahan pekerjaan, dan untuk memperkirakan kebutuhan akan kebutuhan akan staf yang akan datang.

Fakta masih rendahnya tingkat latar belakang pendidikan dan profesionalitas PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya ini tentunya dikarenakan belum optimalnya upaya Polri sebagai instansi pemerintah pusat dalam melakukan pengembangan karir PNS Polri dan hal ini sangat berdampak belum maksimalnya pelaksanaan tugas pembinaan dan pengelolaan personil yang dilakukan di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya sebagai fungsi pembinaan PNS yang dijadikan sebagai pedoman bagi seluruh jajaran di lingkungan Polres Metro Depok Polda Metro Jaya serta pengawasan dan pengarahan atas pelaksanaannya. Dampak belum maksimalnya pembinaan karir di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang paling terlihat tentunya

dari rekapitulasi hasil pengukuran indeks profesionalitas seluruh PNS di lingkungan Polres Metro Depok yang masih belum terlaksana proses pembinaan karir yang ada di Polres Metro Depok.

Hasil rekapitulasi data seluruh dimensi Profesionalitas PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang dikompulir dari seluruh Satuan wilayah kemudian dikirimkan ke Mabes Polri dan kemudian dilaporkan ke BKN dan hasil tersebut kemudian dilakukan penghitungan dan pengukuran oleh BKN dan selanjutnya dilaporkan oleh BKN ke KemenPAN-RB dan selanjutnya oleh KemenPAN RB dilakukan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2022 pada instansi Polri dengan hasil Profesionalitas PNS Polri secara menyeluruh termasuk satuan wilayah Polres Depok memiliki nilai 54,00 (sangat rendah) (Polres Metro Depok Polda Metro Jaya Tahun 2022).

Hasil nilai sangat rendah ini dikarenakan adanya data rekapitulasi penilaian ASN Polri Tahun 2022 dari 20.610 orang ASN, sebanyak 73,5% memiliki nilai sangat rendah, 6,1% memiliki nilai rendah, 7,3% memiliki nilai sedang, 3,4% memiliki nilai tinggi dan 0,3% memiliki nilai sangat tinggi sedangkan yang memiliki nilai 0 (nol) sebanyak 9,4%, sehingga penilaian rata-rata indeks profesionalitas PNS Polri nilainya sangat rendah (Paparan Pengukuran Indeks Profesionalitas PNS di Lingkungan Polri tanggal 26 September 2022). Berdasarkan hasil laporan Analisis dan Evaluasi Hasil Indeks Profesionalitas PNS Polri yang dibuat oleh Bag Analisa dan Evaluasi (Anev) Bag Sumber Daya Manusia (Bag SDM), disimpulkan bahwa penyebab nilai profesionalitas PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya menjadi sangat rendah dikarenakan rendahnya nilai pada 3 (tiga) dimensi dari 4 (empat) dimensi penilaian yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi dan kinerja, sedangkan pada dimensi disiplin nilainya sudah baik.

Rendahnya nilai pada dimensi kualifikasi dan kompetensi dikarenakan rendahnya animo PNS di lingkungan Polres Depok untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilannya melalui Diklatpim (Laporan Analisis Dan Evaluasi Hasil Indeks Profesionalitas PNS Polri Tahun 2022).

Ketika PNS memiliki animo dan minat yang rendah untuk mengikuti pendidikan pengembangan (Dikbang) diantaranya seperti Diklatpim, maka secara langsung akan berdampak kepada kualitas, profesionalisme dan karirnya. Dengan kualitas dan profesionalisme yang rendah maka kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal dan berdampak pada karir PNS di lingkungan Polri.

Dimensi kualifikasi yang merupakan penilaian tingkat pendidikan umum PNS Polres Depok. Rendahnya jumlah PNS Polri dengan latar belakang sarjana dikarenakan belum adanya peraturan yang mewajibkan PNS Polres yang menduduki jabatan pengawas harus memiliki Pendidikan umum S1 dan bagi PNS yang hanya memiliki pendidikan umum SMA namun sudah golongan III dapat diberikan jabatan pelaksana tanpa harus mengikuti pendidikan umum S1, sehingga mempengaruhi minat PNS Polri untuk melanjutkan pendidikan umum lebih tinggi karena tidak mempengaruhi pembinaan karier (Laporan Analisis Dan Evaluasi Hasil Indeks Profesionalitas PNS Polri 2022).

Dimensi kompetensi merupakan penilaian berdasarkan latar belakang pendidikan pengembangan yang berkaitan dengan jabatan yang saat ini diduduki oleh PNS Polri.

Tabel 1.4 Pengukuran Dimensi Kompetensi PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya Tahun 2022

No	Dikum	Jumlah	Prosentase (%)
1	Dikjur Personel	3	5,3%
2	Dikbangspes Inspektur / PNS GOL.III SDM	5	8,8%
3	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)	9	15,8%
4	Belum Ikut Dikbangpes Pendidikan Pengembangan Spesialis	40	70,2%
JUMLAH		57	100%

Sumber: Data Bag SDM Polres Metro Depok Polda Metro Jaya Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa PNS di lingkungan Bag SDM Polres Metro Depok Polda Metro Jaya pada dimensi kompetensi masih

tergolong sangat rendah karena sebanyak 70,2% personel atau sejumlah 40 orang memiliki skor kompetensi 0 (tidak memiliki pendidikan pengembangan). Kemudian untuk permasalahan rendahnya animo PNS Polri untuk mengikuti Dikbang dikarenakan adanya permasalahan dalam manajemen karir PNS di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia saat ini yaitu sebagai berikut (Naskah Akademis Optimalisasi Pembinaan Karier PNS di Lingkungan Polri tahun 2022):

1. Beberapa ruang jabatan pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, mempersyaratkan kompetensi yang dapat dimiliki oleh Anggota Polri maupun PNS, pada saat ini mayoritas hanya diduduki oleh Anggota Polri saja;
2. Beberapa PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) yang sama dengan Anggota Polri tidak dapat menduduki jabatan yang mempersyaratkan Diklat tersebut;
3. Kenaikan pangkat ditetapkan berdasarkan jabatan yang dimiliki pada pangkat yang lebih tinggi dari pangkat saat ini, sedangkan ruang jabatan tersebut diperuntukkan oleh Anggota Polri, sehingga PNS dengan kualifikasi kompetensi yang setara dengan Anggota Polri tidak mendapatkan kesempatan yang setara dalam berkarir, khususnya pada golongan kepangkatan IV/b dan IV/c (setingkat AKBP dan Kombes Pol).

Pelaksanaan tugas pembinaan Karir PNS Polri yang belum maksimal dari Polres Metro Depok Polda Metro Jaya salah satunya diakibatkan masih rendahnya tingkat kualifikasi (Pendidikan), kompetensi dan profesionalitas personel Polres Metro Depok Polda Metro Jaya khususnya PNS Polres Metro Depok Polda Metro Jaya dalam melaksanakan tugasnya, kesimpulan ini dikuatkan dengan adanya data hasil rekapitulasi dimensi pembinaan karir PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya yang masih sangat rendah. Berdasarkan fakta-fakta inilah membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **Analisis Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan data pendukung permasalahan yang digambarkan terkait pembinaan karir PNS pada Polres Metro Depok Polda Metro Jaya saat ini, dapat dilakukan identifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya implementasi pengembangan dan pembinaan karir PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya.
2. Belum sesuai penempatan dalam jabatan dengan kompetensi dan pendidikan yang dimiliki PNS Polri.
3. Masih kurangnya minat PNS Polri untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan umum dan Dikbangspes
4. Kenaikan pangkat ditetapkan berdasarkan jabatan yang dimiliki pada pangkat yang lebih tinggi dari pangkat saat ini, sedangkan ruang jabatan tersebut diperuntukkan oleh Anggota Polri, sehingga PNS dengan kualifikasi kompetensi yang setara dengan Anggota Polri tidak mendapatkan kesempatan yang setara dalam berkarir, khususnya pada golongan kepangkatan IV/b dan IV/c (setingkat AKBP dan Kombes Pol);

C. Rumusan Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan karir bagi PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya?
2. Bagaimana strategi pembinaan karir berbasis sistem merit di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Ada dua hal yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk:

1. Mengetahui pembinaan karir bagi PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya
2. Merumuskan strategi pembinaan karir berbasis sistem merit di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan kontribusi positif pada pengembangan ilmu manajemen terkait tata kelola aset utama organisasi yaitu manusia.
 - b. Menjadi referensi bagi peneliti lainnya guna menemukan metode baru dalam tata kelola manusia sebagai aset utama organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian tentang analisis kebijakan ini, menjadi pijakan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dalam tata kelola manajemen personalia.
 - b. Gagasan maupun ide serta rekomendasi yang dihasilkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan Polri dalam mengimplementasikan pembinaan karir yang lebih prospektif dan sesuai bagi PNS di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A