

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi, peneliti melakukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian, setelah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang berkaitan terhadap kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

a) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Pekerjaan dibidang identifikasi memberikan kecocokan dan sesuai dengan yang diinginkan, karena pekerjaan ini bukan hanya mendukung penyelidikan dan penyidikan tindak pidana tetapi dalam hal pelayanan masyarakat.

b) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik. Jenis keterampilan yang dimiliki oleh anggota identifikasi adalah olah TKP, pencarian, pengembangan dan perbandingan sidik jari, memberikan materi terkait identifikasi kepada dokter, fotografi kepolisian dan lain sebagainya, kondisi tersebut sudah sangat memadai.

c) Pengalaman

Pengalaman memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan kemampuan seseorang. Pengalaman yang dimiliki oleh petugas identifikasi yaitu olah TKP, pengungkapan identitas mayat, operasi DVI, menjadi saksi di pengadilan dan lain-lain. Pengalaman tersebut membuat keahlian yang sudah dimiliki semakin bertambah.

d) Karakteristik Kepribadian

Kondisi karakteristik kepribadian petugas identifikasi berbeda-beda, tetapi masih terdapat kecocokan dengan pekerjaan identifikasi dan tidak menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas identifikasi.

e) Motivasi

Pekerjaan pada bidang identifikasi sangat menantang terutama dalam rangka mendukung penegakan hukum, terdapat suatu kebanggaan dan kepuasan apabila suatu kasus dapat terungkap melalui metode *Scientific Crime Investigation (SCI)*.

f) Isu Emosional

Permasalahan yang secara khusus berkaitan dengan perasaan, reaksi emosional, atau kesejahteraan emosional individu atau kelompok, hal tersebut tidak menjadi hambatan/kendala dalam pelaksanaan tugas diidentifikasi. kondisi tersebut tidak berkaitan atau tidak ada hubungannya dengan kompetensi.

g) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, anggota identifikasi memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda (SMA dan Sarjana), hal tersebut tidak menjadi suatu hambatan/kendala bagi anggota identifikasi dalam melaksanakan tugas, sehingga faktor ini tidak berkaitan atau tidak ada hubungannya dengan kompetensi.

h) Budaya Organisasi

Faktor ini memerlukan perhatian dan perbaikan karena budaya organisasi mencerminkan norma, nilai-nilai, dan praktik yang diadopsi oleh organisasi, dan ini dapat berdampak pada cara individu berperilaku, berinteraksi, dan bekerja. Kondisi saat ini gaya kepemimpinan, perhatian terhadap satuan kerja, penempatan petugas identifikasi tidak sesuai dengan kualitas, tidak adanya apresiasi/ penghargaan terhadap petugas identifikasi sehingga hal tersebut menimbulkan demotivasi pada anggota identifikasi.

Temuan lain saat penelitian:

Diluar faktor yang mempengaruhi kompetensi, temuan lain dilapangan saat penelitian yaitu belum efektifnya pemberian *reward* dan *punishmen* dan beban kerja fungsi Identifikasi di tingkat Polda dan Polres yang menjadi beban utama selain merangkap pekerjaan laboratorium lapangan. Berikutnya fakta-fakta studi dokumentasi terhadap Struktur

Organisasi Tata Kerja (SOTK) Identifikasi tingkat Polda dan Polres, bahwa struktur fungsi identifikasi dinilai sudah tidak relevan dengan kondisi dan situasi kebutuhan saat ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

- (a) Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2018 tanggal 21 September 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah harus direvisi dengan menjadikan Sie Identifikasi Polda menjadi satuan kerja dibawah Kapolda dan berubah nama menjadi Bidang Identifikasi dengan dipimpin oleh Kepala Bidang Identifikasi berpangkat Kombes Pol atau AKBP.
- (b) Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor harus direvisi urusan identifikasi menjadi satuan kerja sendiri langsung dibawah Kapolres dengan nama Satuan Identifikasi yang dipimpin oleh Kepala Satuan Identifikasi berpangkat AKP.

2. Strategi Peningkatan Kompetensi SDM

- a. Perbaikan budaya organisasi melalui pembenahan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Identifikasi Kewilayahan tingkat Polda/ Polres berikut kepemimpinan.
- b. Pengembangan karir SDM, anggota identifikasi diberikan kesempatan untuk alih golongan melalui Sekolah Inspektur Polisi (SIP) atau Pendidikan Alih Golongan (PAG).
- c. Pengembangan kualitas SDM anggota Identifikasi melalui kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan peralatan identifikasi kepada anggota identifikasi tingkat Polda sampai dengan Polres secara merata dan berkelanjutan.

B. Saran

Saran dan rekomendasi untuk mewujudkan strategi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dapat dijalankan maka saran dan rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pusinafis Bareskrim Polri membuat telaan staf kondisi identifikasi kewilayahan saat ini terkait dengan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK), personel dan anggaran yang belum efektif dalam menjawab tantangan tugas Polri saat ini khususnya dibidang forensik, selanjutnya koordinasi dengan Karolemtala SRENA POLRI untuk memvalidasi struktur organisasinya baik di tingkat pusat maupun wilayah dan dibuat aturan terbaru/ revisi aturan PERPOL lama, serta membentuk kelompok kerja yang mengakomodir dan menyusun aturan terkait perubahan SOTK Identifikasi Kewilayahan tingkat Polda dan Polres .
- b. Pusinafis Bareskrim Polri berkolaborasi dengan Pusat Penelitian dan Pengembangan (PUSLITBANG) Polri melakukan penelitian/ turun ke satuan kerja Identifikasi Kewilayahan, untuk mengetahui secara langsung kondisi dinamika Identifikasi Kewilayahan saat ini, berbagai bidang (HTCK, SDM dan anggaran).
- c. Pusinafis Bareskrim Polri mengajukan setiap tahun sekali daftar anggota identifikasi yang berprestasi untuk mendapatkan penghargaan (HAR) kesempatan pengembangan karir alih golongan (Bintara ke Perwira) kepada SSDM POLRI melalui BARESKRIM POLRI untuk Sekolah Inspektur Polisi (SIP) atau Pendidikan Alih Golongan (PAG).
- d. Pusinafis Bareskrim Polri mengadakan pelatihan peralatan identifikasi secara berkelanjutan terhadap anggota Identifikasi Kewilayahan sampai dengan tingkat Polres secara merata dengan format pelatihan berkala dan per wilayah.
- e. Pusinafis Bareskrim Polri koordinasi dengan DIVHUBINTER POLRI, SOPS POLRI dan LEMDIKLAT POLRI terkait kerja sama kegiatan pelatihan/ peningkatan kualitas SDM dengan Kepolisian negara lain, khususnya dalam bidang forensik. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, Pusinafis Bareskrim Polri melibatkan anggota identifikasi Kewilayahan secara merata dari tingkat Polda sampai Polres.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N., & Widodo, J. (2016). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 5 (3).
- Chinnapong, P., Aujiapongpan, S., Koompai, S., Dowpiset, K., & Jiraphanumes, K. (2021). The Effect of Information Technology And Dynamic Capabilities on Human Resources Competencies and Innovative Performance. *ABAC Journal Vol 41 No 4*, pp. 198-223.
- Denhardt, R., & Denhardt, J. (2003). The new public service: An Approach to reform. *International Review of Public Administration*, 8(1), 3-10.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, I., & Adda, H. W. (2023). Perubahan Struktur Organisasi sebagai upaya peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 055-063.
- Enunice S, H., Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee. (2019). Penilaian Kerja Pada Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53((9), 1689-99.
- Enunice S, H., Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee. (2019). Penilaian Kerja Pada Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9), 1689-99.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Karjadi. (1971). *Tindakan dan Penyidikan Pertama di Tempat Kejadian Perkara*. Bogor: Politea.
- Kasanuddin, M. (2011). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Keban, Y. (2004). *Enam Dimensi Administrasi Publik (Konsep Teori dan Isu)*. Yogyakarta: Media.

- Kowal, B., Wlodarz, D., Brzychczy, E., & Klepka, A. (2022). Anaylis of Employees Competencies in the Context of Industry 4.0. <https://www.mdpi.com/journal/energies>, 15,7142.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of Motivation on Teachers Job Performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10:158.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Malludou, A., Atherton, P., Chan, L., Frisch, N., Glegg, S., & Scarrow, G. (2018). Core Knowledge Translation Competencies: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 18:502.
- Melliana, Sinulingga, S., Nasution, H., & Matondang, N. (2019). Impact Competence of Human Resources and Infrastructure in Logistics Performance Improvement. *1st International Conference on Industrial and Manufacturing Engineering*, 10.1088/1757-899X/505/1/012144.
- Miles, M., & Huberman, A. (1984). *Analisis Data Kualitatif Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi 1992*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi REvisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narandzic, D., Spasojevic, I., Lolic Teodora, Stefanovic, D., & Ristic, S. (2021). Human Role, Competencies and skill in industry 4.0: Systematic Literature Review. *CECIIS*.
- Nasution, S. (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsiti.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. *Widya Cipta Vol II No 1*.

- Rachman, M. M. (2012). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen. *Majalah ekonomi*.
- Rahardjo, M. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan*. Bandung: Mizan.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majuju Utara. e *Journal Katalogis Volume 4 Nomor 2*, 101-109.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12 (2), 64-76.
- Robbins, P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayant. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soetopo, M. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru. *Jurnal Stei Ekonomi*.
- Sofo, F. (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice Business and Professional Publishing*. NWS: Warriewood.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Sudarroji, D. R., Retnaningsih, L. E., & Rosa, N. N. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Mantup. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, F. M., Karuppannan, G., Nyoto, & Lestari, H. (2023). Exploring Prajnamitra Maitreya Buddhists School Pekanbaru: Do Leadership, Work

- Environment, and Organizational Culture Influence the teachers competence and work performance? *PLoS ONE*, 18(5).
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susana, D., Murniati, N. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. *Orbith Vol. 18*, 287-300.
- Sutoto, D. (2004). *Dimensi Tingkat Kompetensi*.
- Sutra, D. (2012). Fungsi Kepolisian Sebagai Penyidik Utama: Studi Identifikasi Sidik Jari dalam Kasus Pidana. *Jurisprudence Vol 1 No 1*, 1-209.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafiie, I. (2016). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ternikov, A. (2022). Soft and Hard Skills Identification: Insight from IT job advertisement in the CIS region. *Creative Commons CC-BY 4.0*, PeerJ Computer Science 8:e946 <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.946>.
- Tuankotta, F. W., Mony, F., & Latuconsina, A. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Guru pada Pondok Pesantren Nadil Ulumuddiniyah Ory. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Bidang Humaniora*.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.

Peraturan Kapusinafis Bareskrim Polri Nomor 1 Tahun 2018 tentang Bantuan Teknis Sidik Jari dan Wajah.

Rencana Strategis Kepala Pusat Inafis Bareskrim Polri Nomor: Kep/17/III/2022/Pusinafis tanggal 7 Maret 2022 tentang Revisi Rencana Strategis Pusat Inafis Bareskrim Polri Tahun 2020-2024

Keputusan Kapusinafis Bareskrim Polri Nomor : Kep/35/XI/2017/ Pusinafis tentang Standar Kompetensi Kerja Khusus Pemeriksa Sidik Jari dan Pemeriksa Identifikasi Wajah.