

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data beserta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang belum optimal adalah keterampilan dan Budaya Organisasi (rekrutment dan penghargaan), sedangkan pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan pengetahuan bukan menjadi faktor yang signifikan dalam membentuk pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya.

a Keterampilan

Kurangnya keahlian yang dimiliki (belum mengikuti pendidikan dan pengembangan), beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri, Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya belum optimal dalam mengikuti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan fungsi teknis Binmas. Penunjukan personel untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan belum merata. Pendidikan dan pelatihan yang kurang dapat menyebabkan keterbatasan dalam pemahaman konsep kepolisian, regulasi hukum, dan teknologi terkini. Keahlian Bhabinkamtibmas terkait IT belum optimal, terutama bagi Bhabinkamtibmas yang sudah mendekati pensiun.

b Budaya Organisasi

Dalam pelaksanaan rekrutment/pengangkatan belum melalui assessment center, penugasan sebagai bhabinkamtibmas cenderung menjadi prerogatif penuh kabag sumda, Kapolsek dan Kapolres sehingga Kasatbinmas belum optimal dilibatkan dalam binkar maupun penunjukan tugas Bhabinkamtibmas. Pemberian penghargaan kepada Bhabinkamtibmas yang berprestasi masih terbatas pada momen

tertentu dan pimpinan di wilayah tidak selalu memantau prestasi Bhabinkamtibmas secara langsung di lapangan.

2. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Dalam rangka pengembangan karier pada organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki pola yang sudah terstruktur melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan langkah-langkah motivasi bagi para anggota. Adapun pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) Polri merupakan Lembaga Pendidikan dibawah Kapolri yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang berfungsi membentuk Personil Polri yang terampil. Proses pendidikan dan pelatihan antara lain Analisis Kebutuhan, Desain Program Diklat, Implementasi Diklat, Evaluasi Diklat.
3. Pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas merupakan suatu keharusan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas kepolisian dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat. Melalui wawancara, terlihat bahwa pengembangan kompetensi anggota Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkannya. Untuk mengatasi kendala jumlah Bhabinkamtibmas yang mengikuti pelatihan, dilakukan pelatihan rutin terkait keterampilan teknis dan teknologi informasi. Rotasi/mutasi dari satu desa/kelurahan ke yang lain juga diterapkan untuk memperluas pengalaman Bhabinkamtibmas. Penyelesaian problem solving dan mediasi didasarkan pada pengalaman tugas, dan upaya terus menerus dilakukan untuk meningkatkan karakteristik perilaku Bhabinkamtibmas. Pimpinan memainkan peran penting dalam mendukung kinerja Bhabinkamtibmas melalui motivasi, rasa tanggung

jawab sosial, dan keinginan untuk meningkatkan kamtibmas. Rekrutmen calon Bhabinkamtibmas dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas, dengan melibatkan anggota muda berpangkat Briptu dan mempertimbangkan keahlian serta minat individu. Penghargaan yang adil dan transparan juga dianggap sebagai motivator bagi anggota. Secara keseluruhan, upaya terus menerus diperlukan untuk memastikan bahwa Bhabinkamtibmas memiliki kompetensi yang optimal dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian yang semakin kompleks.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi khususnya rekrutment dan penghargaan merupakan faktor faktor yang signifikan dalam membentuk pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya sehingga peneliti menyarankan agar memiliki sistem yang mengatur tentang rekrutment dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas kedepannya.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya, maka peneliti menyampaikan beberapa saran baik untuk Polda Metro Jaya maupun penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Perlunya pemberian pelatihan peningkatan kemampuan dan pendidikan kejuruan fungsi Binmas kepada Bhabinkamtibmas untuk mengembangkan kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif.
2. Memberikan penghargaan kepada Bhabinkamtibmas yang berprestasi sebagai upaya untuk memotivasi Bhabinkamtibmas dalam meningkatkan kompetensinya. Penghargaan dapat diberikan berupa sekolah perwira Dikbang SIP (Sekolah Inspektur Polisi) atau PAG (Pendidikan Alih Golongan).
3. Perlunya diadakan pelatihan lanjutan untuk memastikan hasil pelatihan diterapkan dengan benar. Melakukan Pengembangan kurikulum secara

berkala berdasarkan hasil evaluasi dan mengadakan pelatihan yang lebih variatif, seperti e-learning dan pelatihan online.

4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar merumuskan pengembangan kompetensi (Bangkom) Bhabinkamtibmas yang efektif.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Resa Fachrizi. 2016. Pengembangan Kompetensi dalam Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Pemerintah pada Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan.
- Agung Trisliatanto, D. 2016. *The Competency Development Model Based On Performance Orientation And Team Work*.
- Andi Amir Wahyudi. 2022 . Strategi Rekrutmen dan Membangun Kompetensi Bhabinkamtibmas dalam rangka Pencegahan Terorisme
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.  
<https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/1270/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta-.html>
- Czabanowska, K., Klemenc-Ketis, Z., Potter, A., Rochfort, A., Tomasik, T., Csiszar, J., & van den Bussche, P. 2012. Development of a competency framework for quality improvement in family medicine: A qualitative study. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(3), 174–180.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Fang, C.-H., Chang, S.-T., & Chen, G.-L. 2010. Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2845–2855.
- Harrel, M. C., & Bradley, M. A. 2009. *Data Collection Methods: Semi Structured Interviews and Focus Groups*. Rand Corporation.
- Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian. & Nurianna, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Imawan Rantau. 2018. Arah Perubahan Budaya Organisasi dan Pengembangan Kompetensi Manajerial Polri pada Polres Metro Jakarta Pusat
- Kamus Besar <https://kbbi.web.id/kompetensi>
- Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993 Competence at Work Models for Superior Performance. Simultaneosly in Canada.
- Manullang, Marihot. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFEE.

- Marwansyah, 2016, Manejemen sumber daya manusia, Edisi dua.
- Masitoh, S. 2022. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Diperkirakan turun tahun Depan Akibat Resesi Global. <https://nasional.kontan.co.id/news/indeks-pembangunan-manusia-ipm-diperkirakan-turun-tahun-depan-akibat-resesi>
- Michael, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.R.A.De.Rozarie.
- Moeheriono 2009. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Risal Bikri, 2020. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Merangin.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Putra, S. A., & Sari, V. W. (2022). *Pengadaan SDM Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Nomor : 3 Tahun 2018 tentang Pemolisian Masyarakat.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Polri
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem Manajemen dan standar keberhasilan pembinaan SDM Polri yang berkeunggulan
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepolisian Negara Nomor : 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Kepolisian Negara Nomor : 7 Tahun 2021 tentang Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
- \_\_\_\_\_, Keputusan Kapolri Nomor 773 Tahun 2016 tentang Buku Pintar Bhabinkamtibmas
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.

- Salman. 2019. Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar.
- Salman, Syamsiar, Asmanurhidayani. 2022. Analisis Kompetensi Bhabinkamtibmas dalam Memberikan Pelayanan Keamanan kepada Warga Masyarakat di Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sindreng Rappang.
- Sastradipoera, Komaruddin, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif. Bandung, Kappa Sigma
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kinerja PT Refika Aditama, Bandung .
- Setiadiputra, Yudhi Pradityo. 2017. *Urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara Berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah*. Jurnal SAWALA. Vol 5, No 1.
- Siagian,, P, 1994. Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Su-Chin Hsieh, Jui-Shin Lin, and Hung-Chun Lee. 2012. Analysis on Literature Review of Competency. *International Review of Business and Economics*. Vol.2 pp.25-50, October 2012
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Suprihanto, John.2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta, BPFE
- Suryanto, S. 2017. Penelitian dan Pengembangan POLRI. *Puslitbang Polri e-journal*, 48-89.
- T. Handi Handoko. 2008. *Manajemen personalia & sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Tim Kementerian PPN/Bappenas. 2022. Ringkasan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.

Tribrata Polres Cirebon Kota News . 2020

<https://tribratanews-polrescirebonkota.com/aipitu-maman-surakhman-tunjukkan-fungsi-bhabinkamtibmas-polres-ciko-ditengah-masyarakat-dengan-giat-sambang-dialogis-warga-binaannya/>

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wahyurudhanto. 2018. Analisis Kemampuan Deteksi Dini oleh Bhabinkamtibmas dalam Implementasi Polmas sebagai Penguatan Program Satu Polisi Satu Desa Jurnal Ilmu Kepolisian | Volume 12 | Nomor 2 | Juli 2018

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja .PT Rajagrafindo Persada

Wiratna Sujarweni. 2019. Metodologi Penelitian. Pustakabarupress.

Yoyo Karyo, 2018 Peningkatan Kompetensi Babinsa Dalam Pelaksanaan Tugas Pembinaan Teritorial Di Kodim 0613/Ciamis

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A