
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI BIDANG APARATUR SUMBER DAYA MANUSIA PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TENGAH

Implementation of Bureaucratic Reform Policy in the Field of Human Resources at the Human Resources Bureau of the Central Kalimantan Regional Police

Muhaimin Noor*

Purwadi Sigit Sulistiyo

Universitas Muhammadiyah
Palangkaraya, Palangka Raya, Central
Kalimantan, Indonesia

email:
muhaimin.noor@umpalangkaraya.ac.id

Kata Kunci:

Implementasi Kebijakan
Reformasi
Birokrasi

Keywords:

Policy Implementation
Reformation
Bureaucracy

Accepted

January 2016

Published

April 2016

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisa reformasi birokrasi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah bidang aparatur sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun narasumber penelitian ini terdiri dari Kepala Bagian Biro Rena Polda Kalteng dan Kasubbagmutjab Biro SDM Polda Kalteng. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi serta dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Biro Sumber Daya Manusia Polda Kalteng sudah melaksanakan reformasi birokrasi bidang aparatur sumber daya manusia. Berntuk reformasi birokrasi adalah adanya program Quick Wins promosi jabatan terbuka. Secara umum program Quick Wins promosi jabatan terbuka sudah berjalan dengan baik. Menurut hasil analisis dengan menggunakan model implementasi George Edward III (1980) didapatkan hasil: dimensi komunikasi yang terdiri dari transisi, kejelasan, dan konsistensi informasi sudah baik; dimensi sumber daya terdiri dari sumber daya manusia/staff, anggaran, fasilitas, informasi, dan kewenangan yang sudah baik; dimensi disposisi, pelaksana sudah menunjukkan sikap yang baik; sedangkan untuk dimensi struktur birokrasi yang terdiri dari SOP dan fragmentasi sudah baik. Namun dalam kenyataannya di lapangan ditemui jumlah peminat untuk program promosi jabatan terbuka yang masih kurang.

Abstract

This study aims to describe and analyze bureaucratic reform in the Human Resources Bureau of the Central Kalimantan Regional Police in the field of human resources. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The sources of this research consisted of the Head of the Bureau of Rena, Central Kalimantan Regional Police, and the Head of Sub-Department of Human Resources at the Central Kalimantan Regional Police. Data collection techniques used in the form of interviews, observation and documentation. Data analysis is done by collecting data, reducing data, presenting data and drawing conclusions. The results of this study indicate that the Manuia Resource Bureau of the Central Kalimantan Regional Police has implemented bureaucratic reform in the field of human resources. Berntuk for bureaucratic reform is the presence of the Quick Wins open promotion program. In general, the Quick Wins open promotion program has gone well. According to the results of the analysis using the George Edward III (1980) implementation model, results were obtained: the dimensions of communication consisting of transition, clarity, and consistency of information were good; the resource dimension consists of human / staff resources, budget, facilities, information, and good authority; dimension of disposition, implementation has shown a good attitude; while the dimensions of the bureaucratic structure consisting of SOP and fragmentation are good. But in reality in the field there are a number of interested people for open promotion programs that are still lacking.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi Polri bukan lagi merupakan suatu tuntutan masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi

dan terutama aparatur polri dapat berkualitas lebih baik tetapi benar-benar menjadi kebutuhan dalam mewujudkan good governance dan clean government. dengan bergulirnya reformasi birokrasi nasional, polri

telah melaksanakan program reformasi birokrasi sejak tahun 2004-2009 yakni Gelombang I dan Tahun 2011-2014 adalah Gelombang II. Keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi polri memiliki peran penting dalam mewujudkan polri yang profesional dan mandiri sesuai harapan masyarakat dan hasil-hasil yang telah dicapai dari pelaksanaan reformasi birokrasi yang tertuang dalam road map birokrasi polri gelombang III tahun 2016-2019.

Dengan demikian, akan terjadi pelaksanaan program yang terkotak-kotak, semua program akan terintegrasi dalam mencapai tujuan strategis Polri guna mendukung tercapainya tiga sasaran reformasi birokrasi Polri dalam mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas dan birokrasi yang efektif dan efisien sesuai dengan semangat reformasi birokrasi nasional.

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Tanpa implementasi kebijakan publik maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Menurut Nugroho (2006:119) Implementasi kebijakan merupakan hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang kadang tidak dijumpai dalam konsep, muncul di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model implementasi kebijakan George C Edward III (1980). Implementasi Kebijakan model George Edward III memiliki indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Sikap/Kecenderungan
4. Struktur Birokrasi

METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi, hal ini merujuk kepada pendapat yang diungkapkan oleh Koentjaraningrat (1993:89). Lokasi penelitian bertempat di Biro SDM Polda Kalteng yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, studi pustaka dan dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau good governance. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas.

Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia Pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah dengan menggunakan model implementasi kebijakan George Edward III terlihat dengan beberapa aspek sebagai berikut :

Aspek Komunikasi

Dimensi transformasi informasi

Untuk pelaksanaan transmisi informasi sudah dilaksanakan dengan baik hal ini diketahui dengan sosialisasi informasi dilaksanakan melalui rapat kerja teknis dan pemberitahuan informasi dengan media surat telegram.

Dimensi kejelasan informasi

Untuk dimensi kejelasan informasi sudah dilaksanakan dengan baik hal ini diketahui dengan pendampingan yang dilakukan Bagian Reformasi Birokrasi Rana Polda Kalteng dan Biro Sumber Daya Manusi Polda Kalteng mengenai program reformasi birokrasi Polri dan promosi jabatan terbuka.

Dimensi konsistensi informasi

Untuk dimensi konsistensi informasi sudah dilaksanakan dengan baik hal ini diketahui dengan pemberian informasi terbaru tentang program reformasi birokrasi yang dilakukan Bagian Reformasi Birokrasi Biro Rana Polda Kalteng.

Aspek Sumber Daya

Dimensi sumber daya manusia

Untuk dimensi sumber daya manusia, staff bagian reformasi birokrasi Polri sudah memahami tugas pokoknya hal ini diketahui dengan kemampuan membuat laporan hasil evaluasi pelaksanaan program reformasi birokrasi Polri di Polda Kalteng dan staff bagian subbagmutjab Biro SDM Polda Kalteng yang memiliki rasa empati yang tinggi dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Dimensi anggaran

Untuk dimensi anggaran sudah cukup memadai hal ini dapat diketahui dengan adanya anggaran DIPA untuk mendukung kegiatan reformasi birokrasi Polri dan ketika ada kegiatan kontijen dari mabes Polri yang berkaitan dengan program reformasi birokrasi Polri maka bisa mengajukan usulan anggaran untuk mengguanakan dana dukungan operasional Kapolda.

Dimensi fasilitas

Untuk fasilitas dan sarana prasarana pendukung program reformasi birokrasi Polri sudah memadai hal ini dapat diketahui dengan ruangan kantor bagian reformasi birokrasi Polri yang memiliki posisi strategis berdampingan dengan ruangan staf probadi pimpinan

sehingga lebih memudahkan dalam berkoordinasi dan dapat segera mengetahui informasi terbaru tentang program reformasi birokrasi Polri.

Dimensi informasi dan kewenangan

Untuk dimensi informasi dan kewenangan, kepala bagian reformasi birokrasi polri menggunakan media sosial whatsapp untuk saling bertukar informasi dan program reformasi birokrasi polri mendapat dukungan penuh dari pimpinan polri.

Aspek kecenderungan Sikap Pelaksana

Sikap dari pelaksanaan sudah baik dari segi pelaksanaan program promosi jabatan terbuka hal ini diketahui dengan laporan hasil pelaksanaan program promosi jabatan terbuka jabatan Kabagops tahun 2016 yang lalu sudah sesuai dengan mekanisme yang ada. Kemudian ditemukan bahwa para perwira polri yang dipilih secara acak bahwa ada yang merasa kesulitan jika harus membuat NKP (naskah karya Perorangan), ada yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendaftar, ada yang ingin ikut program promosi jabatan terbuka Wakapolres, Kapolsek dan ada yang beranggapan bahwa program ini masih baru sehingga ingin melihat hasilnya dulu.

Aspek Struktur Birokrasi

Untuk aspek struktur birokrasi sudah memadai hal ini dapat diketahui dengan adanya panduan pelaksanaan kegiatan dari Mabes dan Minimnya fragmentasi karena bagian reformasi birokrasi biro rana Polda Kalteng khusus mengelola masalah reformasi birokrasi Polri sehingga lebih leluasa dalam menjalankan program reformasi birokrasi Polri. Sedangkan untuk biro sumber daya manusia direncanakan pada tahun 2018 sudah ada subbagian khusus yang membidangi masalah promosi jabatan terbuka yaitu subbagpenkompeten yang saat ini masih ada proses pengajuan di Kementerian PAN dan RB.

KESIMPULAN

Bahwa Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia Pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah dengan menggunakan model implementasi kebijakan george edward III terlihat dengan beberapa aspek seperti komunikasi, sumber daya, kecenderungan sifat pelaksana dan struktur birokrasi sudah berjalan dengan baik dan memadai.

REFERENSI

- Achmadi, A. 2015. Kewajiban Pelayanan Publik Oleh Pemerintah Daerah di Era Otonomi. *Anterior Jurnal*. 14(2):221-227.
- Albrow, Martin. 2007. Birokrasi. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Handayani, I.T. 2015. Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas. *Anterior Jurnal*. 15(1):1-9.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Etika Administrasi Negara. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Nughoro, Riant. 2014. Metode Penelitian Kebijakan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Subarsono. 2013. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2007. Birokrasi Politik di Indonesia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Waluyo. 2007. Manajemen Publik : Konsep, Aplikasi dan Impelemntasi Dalam pelaksanaan Otonomi Daerah. Badnung: Mandar Maju.
- Wicaksono, Kristian Widya. 2006. Administrasi dan Birokrasi Pemerintah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zauhar, Soesilo. 2007. Reformasi Administarasi: Konsep, Dimensi dan Strategi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.