

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Sumatera Barat merupakan unsur pelaksana staf bidang manajemen sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dalam pembinaan karier, penempatan, promosi, serta pengawasan personel di lingkungan Polda. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier dan Perkap Nomor 14 Tahun 2018 tentang Manajemen SDM Polri, Biro SDM menjalankan fungsi strategis dalam memastikan profesionalitas dan akuntabilitas anggota Polri di wilayah Sumatera Barat. Lembaga ini tidak berorientasi pada keuntungan, melainkan pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik kepolisian.

Berdasarkan analisis lima indikator akuntabilitas, Biro SDM Polda Sumbar telah memiliki sistem pembinaan personel yang lengkap secara administratif, namun implementasinya masih bersifat formal-prosedural dan belum mencerminkan akuntabilitas substantif. Keterbukaan informasi diterapkan secara selektif, di mana informasi umum seperti rekrutmen dan pelatihan dapat diakses publik, sementara informasi strategis terkait penilaian kinerja dan proses etik tetap tertutup. Transparansi yang berjalan lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban administratif daripada aksesibilitas faktual, tercermin dari keterbatasan akses website, lambatnya respons permohonan informasi, serta tidak proaktifnya publikasi LKIP. Respons terhadap kritik juga masih bersifat struktural dan defensif, sehingga ruang dialog dan umpan balik substantif belum berkembang.

Pada aspek pelaksanaan tanggung jawab, terdapat kesenjangan antara capaian administratif dan efektivitas pembinaan di lapangan. Penilaian kinerja lebih menekankan kepatuhan prosedural dibandingkan hasil pembinaan yang terukur, sementara sistem reward and punishment belum diterapkan secara konsisten. Temuan Ombudsman dan LBH Padang terkait lemahnya transparansi penegakan disiplin, lambatnya penanganan kasus etik, serta rekrutmen yang dinilai kurang transparan memperkuat bahwa akuntabilitas Biro SDM belum mencerminkan integritas institusi secara utuh. Meningkatnya pengaduan masyarakat dan berulangnya pelanggaran etik menunjukkan perlunya penguatan akuntabilitas yang lebih transparan, responsif, dan terukur sesuai prinsip PRESISI.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja Biro SDM Polda Sumbar lebih dominan terpenuhi pada dimensi *answerability*, yakni melalui pelaporan formal dan penyediaan informasi secara terbatas, namun belum diimbangi oleh dimensi *responsibility* sebagai kewajiban pelaksanaan tugas yang efektif dan penegakan konsekuensi atas kegagalan pembinaan. Mekanisme pertanggungjawaban masih berorientasi administratif dan belum menghasilkan dampak nyata terhadap perbaikan perilaku, disiplin, dan kinerja personel. Oleh karena itu, diperlukan penguatan evaluasi substantif, peningkatan profesionalitas SDM, serta komitmen transparansi dan penegakan konsekuensi yang konsisten agar akuntabilitas publik dapat diwujudkan secara utuh, berkelanjutan, dan selaras dengan prinsip PRESISI.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu menyempurnakan akuntabilitas kinerja dan pembinaan personel di lingkungan Biro SDM Polda Sumatera Barat, sebagai berikut:

1. Biro SDM Polda Sumbar diharapkan memperkuat efektivitas pelaksanaan pembinaan karier dan pengelolaan SDM melalui peningkatan profesionalitas pegawai serta penyesuaian beban kerja yang proporsional dengan jumlah personel yang ada. Upaya ini penting agar setiap kegiatan administrasi dan manajerial dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.
2. Perlu diterapkan sistem meritokrasi yang lebih transparan dan berbasis kompetensi dalam proses mutasi, promosi, maupun pemberian penghargaan, agar setiap keputusan karier personel dapat diterima secara objektif serta berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja organisasi. Mekanisme komunikasi dan klarifikasi terhadap alasan pemindahan juga perlu dibuka lebih luas agar tidak menimbulkan persepsi negatif di kalangan anggota dan masyarakat.
3. Biro SDM bersama Bidpropam dan Itwasda perlu memperkuat mekanisme evaluasi dan konsekuensi terhadap kegagalan pelaksanaan tugas, dengan menegakkan sanksi secara konsisten dan adil tanpa membedakan jabatan atau kedudukan. Penegakan aturan yang berimbang antara reward dan punishment akan mendorong budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab.

4. Diperlukan pengembangan sistem informasi SDM yang terintegrasi dan berbasis digital untuk menggantikan pencatatan manual yang masih rentan kesalahan dan keterlambatan. Dengan sistem digital, proses monitoring, audit, serta evaluasi kinerja dapat dilakukan lebih transparan dan efisien, sekaligus mempermudah pelaporan ke Mabes Polri maupun lembaga pengawas eksternal.
5. Biro SDM Polda Sumbar perlu memperkuat koordinasi dengan lembaga eksternal seperti Ombudsman dan LBH dalam menindaklanjuti aduan atau rekomendasi terkait kinerja personel. Transparansi dalam memberikan informasi dan tindak lanjut terhadap pelanggaran etik akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi Polri secara keseluruhan.

