

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sekaligus menegakkan hukum di tengah dinamika sosial yang kompleks. Sesuai Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan tugas pokok Polri, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat¹. Pembaruan dan penguatan kelembagaan Polri didasarkan pada prinsip ini, termasuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi.

Selanjutnya sesuai dengan amanat Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025, reformasi birokrasi di Polri merupakan langkah strategis untuk meningkatkan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas institusi². Polri memiliki tiga strategi untuk mewujudkan profesionalisme SDM yaitu reformasi pengelolaan SDM secara profesional; peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan SDM; dan peningkatan kesejahteraan³.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (n.d.). <https://www.regulasip.id/book/1397/read>

² Galla, R. S., Basri, M., & Qomariyah, E. (2024). Implementasi Kebijakan Presisi Dalam Rangka Pengembangan Personel Polri Di Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. In Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik (Vol. 15, Issue 1, pp. 145–146) [Journal-article].

³ *Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Polri Tahun 2020-2024*. (2020).

Sebagai bentuk aktualisasi dari arah reformasi birokrasi Polri, Program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan) menjadi landasan transformasi kelembagaan yang mengedepankan kinerja berbasis akuntabilitas dan profesionalisme. Inisiatif ini diusung oleh Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo melalui “Transformasi Menuju Polri yang PRESISI”, yang dituangkan dalam dokumen resmi Polri sebagai komitmen untuk membangun institusi yang responsif terhadap harapan masyarakat⁴.

Pada sisi lain fenomena empiris yang terjadi adalah survei yang dilakukan oleh Ipsos Global Trustworthiness Index 2024 tentang profesi paling tidak dipercaya masyarakat⁵.

Tabel 1.1
Profesi Paling Tidak Dipercaya Masyarakat Indonesia

No	Profesi	Persentase tidak Percaya (%)
1.	Politisi	45%
2.	Polisi	41%
3.	Pejabat Kabinet/Menteri Pemerintah	41%
4.	Influencer	25%

Sumber: Data dari Ipsos Global Trustworthiness Index 2024

Tabel 1.1 menjelaskan empat profesi teratas yang paling tidak dipercaya oleh masyarakat Indonesia dan kepolisian berada di nomor 2 setelah politisi Indonesia. Polisi mendapat angka ketidakpercayaan 41% hampir menyaingi politisi pada peringkat ketidakpercayaan teratas dengan persentase 45%. Ini menunjukkan presentasi kinerja buruk oleh Kepolisian Republik Indonesia dalam menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

⁴ Rahma, A. H. 2021. Apa makna dan penjelasan Presisi sebagai slogan Polri? Tirto.id. <https://tirto.id/apa-makna-dan-penjelasan-presisi-sebagai-slogan-polri-gvqb>

⁵ IPSOS, “Ipsos Global Trustworthiness Index,” no. October (2023).

Provinsi Sumatera Barat menghadapi tantangan serius dalam hal keamanan, ditandai dengan tingginya tingkat kejahatan konvensional dan penyalahgunaan narkoba. Data BPS menunjukkan bahwa Sumbar mencatat persentase tertinggi korban kejahatan perempuan pada 2023 dengan 48,97 %⁶, serta menempati posisi pertama dalam kategori desa/kelurahan yang mengalami peredaran narkoba pada 2024 dengan 27,22 %⁷. Kondisi ini menuntut kehadiran personel kepolisian yang tidak hanya profesional, tetapi juga dibina secara akuntabel agar mampu merespons kompleksitas ancaman tersebut secara efektif.

Selaras dengan tutur Mantan Kapolda sumbar Irjen Pol Suharyono saat Press Release Akhir Tahun 2024 “Angka penyalahgunaan narkoba yang cukup besar ini sangat erat kaitannya dengan tingginya angka kriminalitas”⁸. Sepanjang tahun 2024, Polda Sumbar menjadi sorotan media yang mencoreng citra kepolisian akibat sejumlah kasus pelanggaran yang melibatkan oknum personelnnya. Di antaranya adalah kasus perampokan uang ATM oleh dua anggota, insiden penembakan antarpewira di Polres Solok Selatan, serta pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) terhadap 34 personel akibat berbagai pelanggaran seperti narkoba, asusila, hingga kekerasan⁹. Dan juga sebagaimana hasil

⁶ Badan Pusat Statistik Indonesia. (12 Desember 2024). *Statistik Kriminal 2024*. Diakses pada 7 Maret 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/12/13317138a55b2f7096589536/statistik-kriminal-2024.html>, hal.58.

⁷ Ibid.hal.43.

⁸ Pratama, T. F. 01 Januari 2025. 07.10 WIB, Kapolda Sumbar: Angka Kejahatan di Sumatera Barat Meningkat Sepanjang Tahun 2024. <https://www.tvrisumbar.co.id/berita/detil/8239/kapoldasumbar:-angka-kejahatan-di-sumatera-barat-meningkat-sepanjang-tahun-2024.html>. Diakses 06 Maret 2025. 21.10 WIB

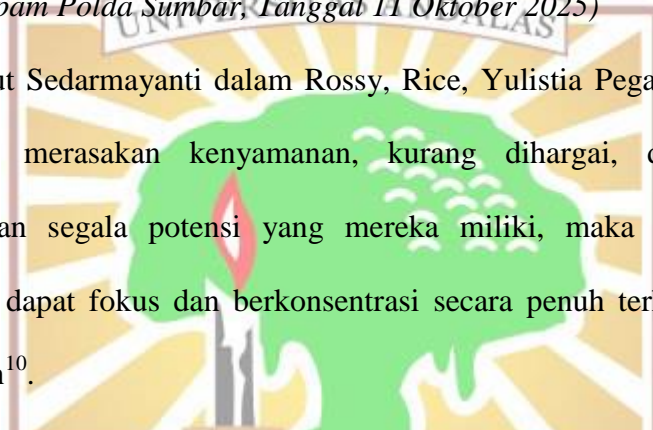
⁹ Redaksi. (2025). Catatan akhir tahun polda sumbar, 34 Polisi Dipecat, Kasusnya LGBT, Narkoba, KDRT hingga Tindak Pidana. *Posmetro Padang*.

wawancara dengan salah satu personel Bidpropam Polda Sumatera Barat yang menangani kasus-kasus personel yang melanggar kode etik polri:

“Ya bisa jadi, tingginya angka kriminalitas dapat menjadi salah satu dampak dari pembinaan karier personel yang kurang tepat, contoh nya ditempatkan diluar kota asalnya bisa menjadi stress tersendiri dan berdampak pada masalah keluarga, motivasinya menurun, tidak kunjung naik pangkat/jabatan gaji yang stuck disitu-situ saja berakibat pada nafsu untuk penyalahgunaan wewenang kekuasaan untuk meraih keuntungan sendiri”

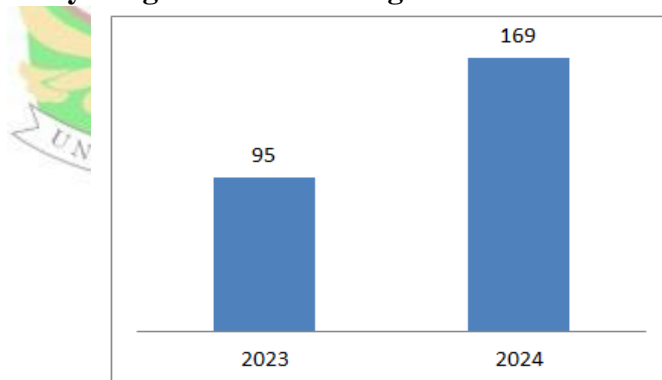
(Wawancara dengan Dendi Kurniawan, A.Md., Kaurbinlihprof Bidpropam Polda Sumbar, Tanggal 11 Oktober 2025)

Menurut Sedarmayanti dalam Rossy, Rice, Yulistia Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan¹⁰.



Gambar 1.1

Grafik Jumlah Pengaduan Masyarakat Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Penyalahgunaan Wewenang Personel Polda Sumbar



Sumber: Data dari Bidpropam Polda Sumatera barat

¹⁰ Rossy Anita, Dwi Sari, and Rice Haryati, “Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM Di Lingkungan Polda Sumbar” 2 (2024), hal.151.

Berdasarkan Gambar 1.1 jumlah pengaduan masyarakat terhadap perilaku tidak etis dan penyalahgunaan wewenang personel meningkat signifikan dari 95 laporan pada 2023 menjadi 169 laporan pada 2024.

Tabel 1.2
Jumlah Kasus dan Jenis Pelanggaran Tahun 2024

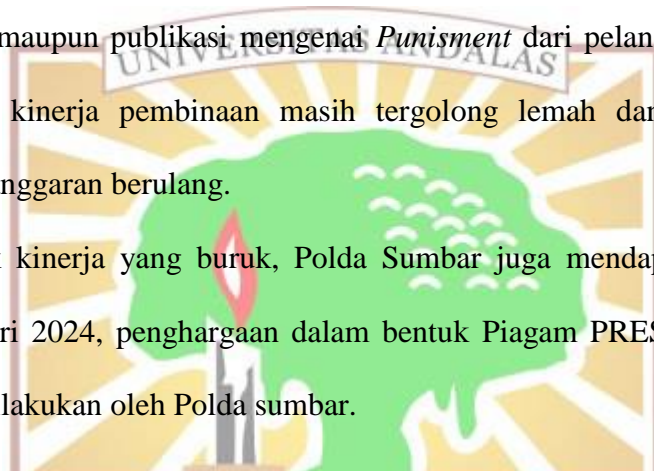
Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus
Pelanggaran Etika	
Perselingkuhan/Asusila	9
Menjurunkan martabat kepolisian	2
Penyalahgunaan wewenang	2
Memasuki tempat hiburan malam	-
Arogansi	2
Menelantarkan keluarga	2
Hutang piutang	3
Pembiaran	-
Perkelahian sesama anggota Polri	-
Pemalsuan TTD	-
Pelanggaran Administratif	
Tidak masuk dinas	25
Urine positif narkoba	30
Meninggalkan wilayah tanpa izin pimpinan	3
Tidak melaksanakan perintah pimpinan	2
Tidak apel	-
Tidak menjaga barang milik dinas dengan baik	-
Tahanan lari	2
Menikah/cerai tanpa izin dari pimpinan	2
Lalai dalam melaksanakan tugas	1
Tidak melaksanakan piket	1
Lalai sehingga terjadi lakalantas	-
Menggunakan fasilitas negara untuk kepentingan pribadi	-
Hilangnya senpi	-
Pungli	6
Melakukan penganiayaan thd istri (KDRT)	1
Penganiayaan	2
Menjadi perantara/makelar perkara	2
Judi	25
Menjual shabu kepada tahanan	-
Penggelapan uang koperasi	-
Politik praktis	-
Penyalahgunaan senpi	-
Tidak profesional dalam melaksanakan tugas	-
Total Pelanggaran	122

Total Perkara Dalam Proses	27
Jumlah Menjadi Perkara (Laporan Polisi)	177
Jumlah Penyelesaian	90 (76,92%)

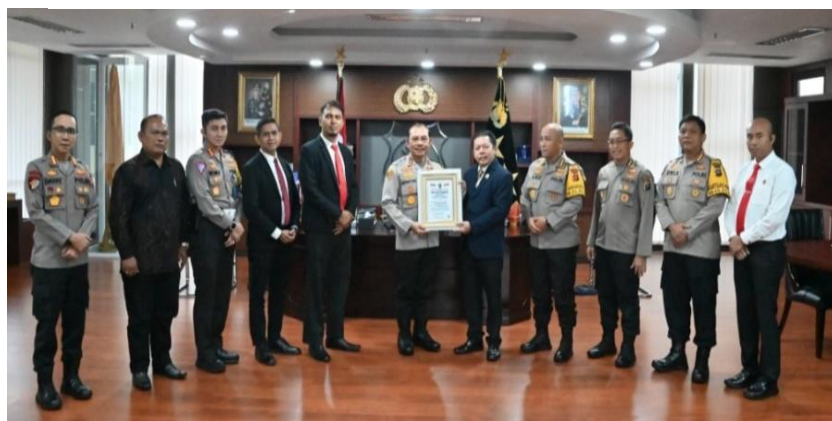
Sumber: Data dari Bidpropam Polda Sumbar

Berdasarkan Tabel 1.2, tingginya jumlah pelanggaran personel pada tahun 2024, termasuk pelanggaran berat, menunjukkan bahwa fungsi pembinaan Biro SDM Polda Sumbar belum berjalan optimal. Tingkat penyelesaian kasus yang belum penuh juga menandakan lemahnya konsistensi penegakan disiplin, tidak adanya berita maupun publikasi mengenai *Punishment* dari pelanggaran sehingga secara umum kinerja pembinaan masih tergolong lemah dan belum efektif mencegah pelanggaran berulang.

Dibalik kinerja yang buruk, Polda Sumbar juga mendapat penghargaan pada 17 Januari 2024, penghargaan dalam bentuk Piagam PRESISI Award atas kinerja yang dilakukan oleh Polda sumbar.



Gambar 1.2
Penghargaan Polda Sumbar Dari LEMKAPI



Sumber: <https://infopublik.id/kategori/nusantara/817496/kapolda-sumbar-terima-penghargaan-dari-lemkapi>

Gambar 1.3 merupakan penghargaan yang diberikan atas dasar riset yang dilakukan oleh pihak LEMKAPI (Lembaga Kajian Strategis Kepolisian Indonesia) terhadap kinerja Polda Sumatera Barat dengan indikator¹¹:

1. Peningkatan besar dalam kinerja
2. Penyelesaian aspirasi masyarakat
3. Terbuka dan juga transparan
4. Penanganan kasus TPPO (Tindak Pidana Perdagangan Orang).
5. Peningkatan Penanganan narkoba di Sumbar

Menurut Thoha dalam Septiyuslianisa, pembinaan adalah suatu proses atau upaya untuk mencapai perbaikan, kemajuan, peningkatan, atau pertumbuhan dalam suatu organisasi¹². Dalam konteks Polda Sumbar, pembinaan personel ini sangat penting untuk memastikan anggota Polri siap menghadapi tantangan, menjaga integritas, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Penelitian ini memilih pembinaan personel karena perannya yang strategis dalam pengelolaan pembinaan yang efektif tidak hanya membantu mencapai target organisasi, tetapi juga membentuk personel yang responsif terhadap kebutuhan publik, sehingga meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

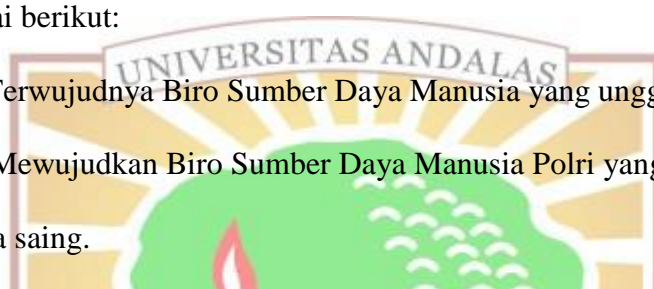
Dalam penelitian ini, pemilihan Biro SDM Polda Sebagai unit yang bertanggung jawab atas manajemen SDM, Biro SDM bertanggung jawab untuk memastikan profesionalisme dan efektivitas personel melalui sistem pelatihan,

¹¹ InfoPublik - Kapolda Sumbar Terima Penghargaan dari LEMKAPI. (n.d.). <https://infopublik.id/kategori/nusantara/817496/kapolda-sumbar-terima-penghargaan-dari-lemkapi>, diakses pada 14 Mei 2025

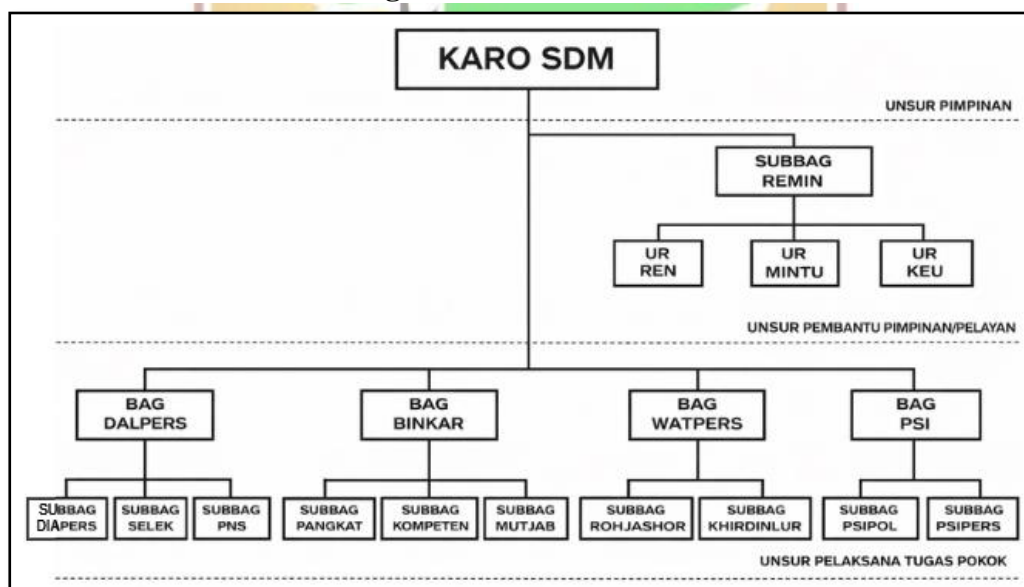
¹² Septiyuslianisa. (2014). Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*.

mutasi, dan promosi yang tertera dalam Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah¹³. Konsep PRESISI sangat relevan dengan tema penelitian ini, khususnya dalam menilai sejauh mana Biro SDM Polda Sumbar menjalankan pembinaan personel secara bertanggung jawab, transparan, dan berbasis hasil. Berdasarkan hal tersebut, maka harus ada Visi dan Misi yang menggambarkan tujuan dari Biro SDM Polda Sumbar sebagai berikut:

- I. Visi : Terwujudnya Biro Sumber Daya Manusia yang unggul dan responsif
- II. Misi : Mewujudkan Biro Sumber Daya Manusia Polri yang berkualitas dan berdaya saing.



Gambar 1.3
Struktur Organisasi RO SDM Polda Sumbar



Sumber: Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

¹³ Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Peraturan Polri.

Biro SDM Polda Sumbar menyelenggarakan fungsi dalam melaksanakan tugasnya meliputi :

1. Pembinaan manajemen anggota, yang mencakup penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran anggota;
2. Proses pembinaan karier mencakup assessment, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian serta kepangkatan;
3. Pembinaan kesejahteraan, yang mencakup pembinaan rohani dan mental, jasmani, dan emosional dan materiil anggota;
4. Latihan psikologi untuk fungsi kepolisian dan anggota; dan
5. Perencanaan dan pengadministrasian bidang sumber daya manusia kepolisian.

Tabel 1.3
Komponen Desain Pembinaan Karier Polri

Komponen	Penjelasan Singkat
1. Rekrutmen Awal	Menyeleksi calon personel berdasarkan syarat akademik, psikologi, fisik, dan etik.
2. Penempatan	Menugaskan personel sesuai pendidikan, potensi, dan kebutuhan organisasi.
3. Penilaian Kinerja	Dilakukan secara berkala melalui SIPK dan atasan langsung sebagai dasar mutasi/promosi.
4. Pendidikan dan Pelatihan	Menyediakan pembekalan lanjutan (Dikbang, Sespimmen, dsb) untuk karier jenjang tinggi.
5. Promosi & Mutasi	Diproses melalui sidang Wanjak dengan mempertimbangkan hasil kinerja, integritas, dan kelayakan.
6. Evaluasi & Pengawasan	Dilakukan oleh Bidpropam, Itwasda, dan Kabag Binkar sebagai pengawas disiplin dan hasil karier.

Sumber: Disusun berdasarkan Perkap No. 16 Tahun 2012, Perkap No. 3 Tahun 2016, dan Renstra Polri 2020–2024.

Fakta empiris pada saat peneliti magang dan prasurey awal penelitian ditemukan beberapa aspek dalam pelaksanaan tupoksi tersebut belum berjalan

optimal. Contohnya, SUBAGRENMIN (Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi) masih ditemukan penggunaan format manual menggunakan *microsoft excel* dalam merekap surat-surat yang masuk dari luar. BAGDALPERS (Bagian Pengendalian personel) memproses penempatan semua personel untuk Wilayah Sumatera Barat, termasuk oknum-oknum personel. BAGBINKAR (Bagian Pembinaan Karier) personel tidak mengetahui alasan mutasi atau promosi sebab penilaian kinerja kadang tidak berbasis data objektif atau belum sepenuhnya berbasis kompetensi, kurang partisipatif dan top-down. Penilaian Indeks Profesionalitas Personel masih menggunakan proses manual dengan *microsoft excel* rentan kesalahan dan lambat.

Pada penelitian ini difokuskan pada tugas dan fungsi dari Bagian Pembinaan karier Biro SDM Polda Sumbar yang mana sesuai dengan fenomena yang terjadi, berikut tata cara kerja Bagian Pembinaan Karier¹⁴:

1. Pelaksanaan Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) untuk anggota Polri Dan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP) untuk PNS Polri, serta penyempahan pangkat PAG;
2. Pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan;
3. Pembinaan dan pengembangan kompetensi personel; dan
4. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel.

¹⁴ Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Peraturan Polri. <https://www.peraturanpolri.com/2019/01/perpol-14-tahun-2018-stok-polda.html>

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 3, SISBINKAR anggota polri dilaksanakan dengan prinsip¹⁵:

- a. Transparan, yaitu SISBINKAR Anggota Polri dilaksanakan secara terbuka mulai dari perencanaan, penempatan, mutasi, kepangkatan dan penugasan;
- b. Objektif, yaitu SISBINKAR Anggota Polri mengutamakan kesesuaian antara kompetensi dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan;
- c. Prosedural, yaitu SISBINKAR Anggota Polri dilaksanakan sesuai ketentuan;
- d. Akuntabel, yaitu SISBINKAR Anggota Polri dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan yang berlaku;
- e. Profesional, yaitu SISBINKAR Anggota Polri dilaksanakan dengan mengutamakan kompetensi dan integritas yang dimiliki Anggota Polri; dan
- f. Adil, yaitu setiap Anggota Polri memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam SISBINKAR berdasarkan kepangkatan, pendidikan, kompetensi, dan integritas.

Helgason menyebutkan variabel *answerability* yang dikaitkan dengan kewajiban sebuah lembaga atau pejabat publik untuk memberikan penjelasan, alasan, dan justifikasi atas setiap tindakan, keputusan, atau kebijakan yang diambil. Tugas penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel di Polda Sumbar telah tersedia di media sosial Instagram, Tiktok,

¹⁵ Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Polri (SISBINKAR). Peraturan Polri. <https://www.peraturanpolri.com/2018/04/peraturan-kapolri-nomor-9-tahun-2016.html>

Youtube, Facebook, X dan website. Tetapi disayangkan dari seluruh media sosial hanyalah Instagram yang paling *up to date* untuk menyajikan informasi dan dokumentasi dari Biro SDM Polda Sumbar.

Gambar 1.4
Intagram Biro SDM Polda Sumbar



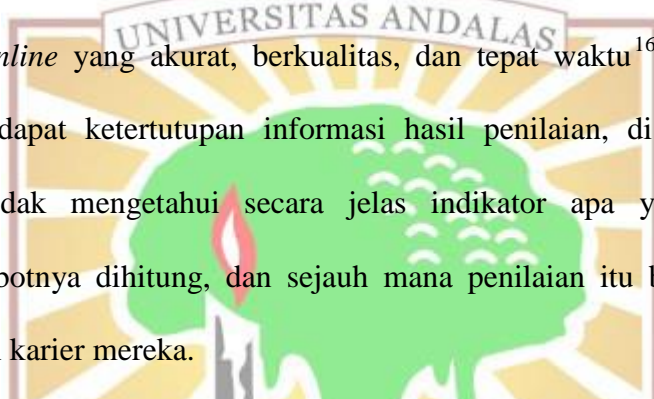
Sumber: https://www.instagram.com/biro_sdmpoldasumbar?igsh=MWZkNzZ2emNsajg5Mg==

Berdasarkan Gambar 1.5 Instagram Biro SDM Polda Sumbar hanya berisi informasi-informasi umum yang diperbolehkan untuk diketahui, tidak ada informasi rinci mengenai pembinaan karier yang sensitif bagi publik seperti mutasi, promosi maupun pemberhentian, padahal prinsip dalam Perkap Nomor 09 Tahun 2016 tentang SISBINKAR salah satunya adalah transparan.

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada seorang pejabat di lingkungan Biro SDM Polda Sumbar menyampaikan pandangannya terkait akses dan pengungkapan terhadap informasi pembinaan personel. Wawancara tersebut mengungkap adanya keterbatasan akses terhadap informasi proses dan laporan

pembinaan karier di lingkungan Biro SDM Polda Sumbar, yang secara langsung menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip akuntabilitas yang ideal dengan praktik di lapangan.

Kepolisian Indonesia menggunakan pengumpulan dan pengolahan data kinerja menggunakan SIPK. (Sistem Informasi Penilaian Kinerja) adalah sistem berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi tentang penilaian kinerja perseorangan anggota Polri secara *online* yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu¹⁶. Namun dalam praktiknya terdapat ketertutupan informasi hasil penilaian, di mana personel sering kali tidak mengetahui secara jelas indikator apa yang digunakan, bagaimana bobotnya dihitung, dan sejauh mana penilaian itu berdampak pada pengembangan karier mereka.



Gambar 1.5
Aplikasi SIPK Polri

SIPK		TRIWULAN 3	TRIWULAN 4	AKSI
NO	URAIAN / INDIKATOR			
1	Melaksanakan penginputan data informasi personil Polri di lingkungan Polres Padang Panjang Indikator: % pelaksanaan penginputan data informasi personil Polri di lingkungan Polres Padang Panjang pada aplikasi SIPP	200 / 100 Kegiatan	100 / 100 Kegiatan	
2	Membuat dan mencetak Skep mutasi Pegawai Negeri Pada Polri di lingkungan Polres Padang Panjang Indikator: Jumlah Skep mutasi Pegawai Negeri Pada Polri di lingkungan Polres Padang Panjang	70 / 70 DOKUMEN	70 / 70 DOKUMEN	
3	Membuat dan melaporkan kekuatan personil Pegawai Negeri Pada Polri di lingkungan Polres Padang Panjang Indikator: Jumlah pelaporan yang dikirim ke Biro SDM Polda Sumbar	6 / 6 DOKUMEN	6 / 6 DOKUMEN	
4	Membuat dan mendistribusikan Sprin dan undangan kegiatan Dewan Pertimbangan Karier di lingkungan Polres Padang Panjang Indikator: Jumlah kegiatan rapat Dewan Pertimbangan Karier di lingkungan Polres Padang Panjang	3 / 3 DOKUMEN	3 / 3 DOKUMEN	
5	Membuat dan melaporkan Rekapitulasi SMK/SKP Pegawai Negeri Pada Polri di lingkungan Polres Padang Panjang Indikator: Jumlah Laporan SMK/SKP Pegawai Negeri Pada Polri di lingkungan Polres Padang Panjang	1 / 1 DOKUMEN	1 / 1 DOKUMEN	
TUGAS TAMBAHAN				Upload Sprin

Sumber: Aplikasi SIPK Polri

¹⁶ Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja

[illegible]

Pada indikator kewajiban untuk melaksanakan tugas, peneliti melakukan wawancara ketika magang dengan salah satu pejabat satu ruangan kerja yang memahami langsung proses tersebut.

“Ya memang, kalau soal pembinaan karier itu kan ranah internal, jadi nggak semua hal bisa kami buka ke publik. Kami terbuka kalau ada pertanyaan, tapi biasanya yang menjelaskan itu hanya lewat jalur resmi. Kalau ditanya puas atau nggaknya masyarakat soal pembinaan SDM, ya agak sulit ngukurnya secara langsung. Soalnya, publik nggak terlibat langsung dalam prosesnya. Biasanya kami nilai dari hasilnya aja, misalnya, apakah pelayanan publik makin bagus, atau apakah ada keluhan soal personel

tertentu. Jadi lebih ke dampaknya, bukan prosesnya yang dinilai masyarakat.”

(Wawancara dengan Bevi Hendro, S.H, Staf Subbagianrenmin Biro SDM Polda Sumbar, Tanggal 10 Oktober 2025)

Berdasarkan wawancara diketahui hal ini lemah sebagai ukuran akuntabilitas karena tidak menjelaskan proses dan penilaian tindakan, hanya efek. Hal ini bertentangan dengan prinsip *answerability* yang mewajibkan organisasi menjelaskan alasan dan dasar tindakan, bukan hanya hasilnya.

Akuntabilitas memiliki relevansi langsung dengan keterbukaan informasi karena pertanggungjawaban kinerja organisasi hanya dapat dilakukan apabila proses pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara transparan dan dapat diakses informasinya.

Menurut Loina Lalolo Krina dalam Setiyaningrum, salah satu dari lima indikator utama yang digunakan untuk menilai akuntabilitas adalah keputusan yang diambil harus dibuat secara tertulis, dapat diakses oleh masyarakat yang memerlukan, dan harus memenuhi standar etika serta nilai-nilai yang berlaku, sekaligus selaras dengan prinsip administrasi yang benar¹⁷.

Dalam konteks pembinaan personel, lemahnya keterbukaan informasi mengenai penilaian kinerja, pengawasan, dan pengambilan keputusan kepegawaian dapat menimbulkan ruang bagi munculnya oknum personel bermasalah. Keberadaan oknum tersebut tidak semata-mata mencerminkan kesalahan individu, tetapi juga menunjukkan lemahnya akuntabilitas kinerja Biro SDM dalam menjalankan fungsi pembinaan dan pengendalian personel. Oleh

¹⁷ Irna Setiyaningrum, Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran dengan Konsep *Value For Money* pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Yogyakarta, Skripsi, 2017, hlm. 23.

karena itu, kebijakan mutasi, pemberhentian dan promosi jabatan terhadap oknum personel tidak hanya dipahami sebagai tindakan administratif, melainkan sebagai bentuk koreksi atas kegagalan sistem akuntabilitas yang menuntut keterbukaan informasi agar proses pembinaan dan penempatan personel dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan terukur.

Masalah dalam akuntabilitas kinerja di sektor kepolisian, khususnya di Biro SDM Polda Sumbar, masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada aspek penegakan hukum dan pelayanan masyarakat, sementara pembinaan personel belum mendapat perhatian yang cukup. Di sisi lain, ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja Polda Sumbar menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan publik dan realitas di lapangan. Salah satu faktor penyebabnya masih terdapat oknum personel yang terlibat dalam tindak kriminal dan penyalahgunaan kekuasaan, meskipun Reformasi Birokrasi Polri 2020–2024 menekankan profesionalisme, hal ini menggambarkan bahwa tugas pembinaan karier belum meletakkan orang yang memiliki kapabilitas baik pada jabatan yang tepat atau yang disebut dengan *“the right men, in the right place”*.

Melihat berbagai permasalahan yang muncul dalam implementasi akuntabilitas kinerja, seperti keterbatasan dalam penyampaian informasi, penjelasan atas tindakan yang bersifat birokratis, serta pengukuran tanggung jawab yang masih berorientasi pada kepatuhan administratif, maka teori akuntabilitas kinerja dari Sigurður Helgason menjadi sangat relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Kedua dimensi *answerability* dan *responsibility*

memberikan kerangka yang lebih komprehensif dan substantif dalam memahami serta mengevaluasi sejauh mana Biro SDM Polda Sumbar telah menjalankan pembinaan personel secara akuntabel. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut penulis ingin menganalisis bagaimana akuntabilitas kinerja dalam pembinaan personel melalui penelitian yang berjudul “Akuntabilitas Kinerja Biro SDM Dalam Pembinaan Personel Di Polda Sumbar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu “Bagaimana Akuntabilitas Dari Proses Dan Pelaporan Pelaksanaan Pembinaan Karier Oleh Biro SDM Polda Sumbar Dalam SOP Dan Aturan Yang Berlaku?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Akuntabilitas Kinerja Biro SDM Dalam Pembinaan Personel Di Polda Sumbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan mengenai akuntabilitas kinerja dalam pembinaan personel kepolisian dengan menggunakan kajian-kajian administrasi publik .

Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi studi lebih lanjut untuk para peneliti yang akan melakukan penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang aplikatif bagi instansi kepolisian ataupun lembaga pemerintah dalam meningkatkan efektivitas sistem pembinaan pegawai. Dan juga diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan kepolisian dalam mengoptimalkan kebijakan pembinaan sumber daya manusia

