

## STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL/PENYIDIK DI SATUAN KERJA SATRESKRIM POLRES BANTUL

**Brimantoro Supriyadi, dan Suhartono**

Program Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha

### **Abstract**

*This study aims to 1) Identify the factors that cause the competence of personnel/investigators in the Bantul Police Satreskrim not optimal. 2) Formulating strategies to improve the competence of personnel/investigators in the Bantul Police Satreskrim work unit. This research uses a descriptive qualitative approach. Based on the research results, it can be concluded that: 1) The factors that cause the competence of personnel/investigators at the Bantul Police Criminal Investigation Unit to be not optimal are the lack of personnel and the inaccuracy of the placement system at the Bantul Police Criminal Research Unit. 2) The strategy to increase the competence of personnel/investigators in the Bantul Police Satreskrim work unit is the aspect of skills related to the ability of teamwork, planning and organizing in completing their work; aspects of attitude related to personnel integrity.*

**Keywords:** *strategy, competence, Satreskrim*

### **PENDAHULUAN**

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil, dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan moral maupun etika, sedangkan tuntutan terhadap peningkatan kompetensi secara berkesinambungan contohnya “Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu” (Suad, 2009), di samping itu, keharusan bagi setiap personil Ditintelkam Polda DIY untuk mengembangkan kompetensinya secara terus-menerus dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, di dorong juga oleh perkembangan dalam kehidupan bermasyarakat, perkembangan pemerintahan dan perubahan sosial budaya.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap personil akan menunjukkan kualitas personil yang sebenarnya. Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seseorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Satuan Reskrim adalah unsur pelaksana utama Polres yang berada di bawah Kapolres, Satuan Reskrim bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan-ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dalam menyelenggarakan tugas di maksud Sat Reskrim menyelenggarakan fungsi sebagai berikut : Pembinaan fungsi/penyelidikan tindak pidana, termasuk fungsi Identifikasi serta kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Sat Reskrim dalam lingkungan Polres, Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan penyelidikan/penyidikan tindak pidana umum dan tertentu, dengan memberikan pelayanan/perlindungan khusus kepada korban/pelaku remaja, anak dan wanita dalam rangka penegakan hukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku, Penyelenggaraan Fungsi Identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum, Penyelenggaraan pembinaan teknis dan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidik PPNS, Pelaksanaan analisis setiap kasus dan isu-isu menonjol beserta penanganannya dan mempelajari/mengkaji efektifitas pelaksanaan tugas-tugas fungsi Reskrim.

Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya (Pasal 1 angka 2 KUHAP). Kewenangan yang diberikan ke Penyidik yang tersebut di atas, dalam hal pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik (Pasal 7 ayat (2) KUHAP). Selain kewajiban dan kewenangan yang tersebut di atas, dalam setiap tugasnya seorang penyidik wajib menjunjung tinggi hukum yang berlaku (Pasal 7 ayat (3) KUHAP). Dalam pelaksanaan tindakannya, Penyidik akan membuat sebuah Berita Acara dan Penyidik akan menyerahkan berkas perkara kepada Penuntun Umum. Penyerahan berkas perkara pada tahap awal Penyidik hanya menyerahkan Berkas Perkara saja, akan tetapi apabila pelaksanaan Penyidikan dianggap telah cukup atau selesai, maka Penyidik akan menyerahkan seluruh tanggung jawab atas seorang tersangka kepada Penuntut Umum (Pasal 8 KUHAP), sehingga dengan tanggung jawab dan kewenangan yang besar yang dimiliki tersebut, seorang penyidik harus memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup untuk meningkatkan kompetensinya. Penyidik harus mempunyai pendidikan minimal harus S1 dan mempunyai pendidikan pengembangan spesialis hal ini diatur oleh PP No 58 TAHUN 2010.

Dari hasil survey dapat penulis informasikan bahwa hasil penelitian didapatkan kurang maksimalnya kinerja anggota sat reskrim Polres Bantul diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat anggota yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih kurangnya pendidikan pelatihan dan jumlah anggota sat reskrim Polres Bantul menyebabkan beban kerja dan perangkapan tugas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh persoil penyidik mengakibatkan hasil kerja tidak dapat optimal dikarenakan kurangnya pengetahuan dan ketrampilan personil. Kurangnya optimal kinerja personel/penyidik di Satuan Kerja Satreskrim Polres Bantul juga terlihat tentang penyelesaian kasus Satreskrim yang tidak memenuhi standar lebih dari 70 persen (Data tersumber dari wawancara salah satu personil/penyidik di Satuan Kerja Satreskrim Polres Bantul, Agustus 2020), hal ini tentunya belum sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh Kabareskrim Polri, dan ini menunjukkan bahwa kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul yang belum sesuai dengan harapan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

### **Karakteristik Kompetensi**

Spencer (dalam Wibowo, 2007) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: a) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan, b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi, c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang, d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik, e) Keterampilan adalah kemampunan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah strategi meningkatkan kompetensi personel/penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul. Jenis data dalam penelitian ini yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari personel/penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul melalui wawancara langsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul dan data-data pendukung lainnya yang didapatkan melalui bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan jenis analisis statistik deskriptif dan kualitatif. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab akan dianalisis menggunakan alat Analisis Deskriptif. Untuk merumuskan strategi akan dianalisis menggunakan alat Analisis Kualitatif. Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor yang menyebabkan kompetensi personel/penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul belum maksimal**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Kepala Satuan Reserse Kriminal sebagai pembina fungsi sekaligus orang yang bertanggungjawab atas kinerja personil Sat Reskrim Polres Bantul dan Kepala Bagian Sumberdaya sebagai orang yang bertanggung jawab atas penempatan personil di lingkungan Polres Bantul. Secara garis besar diperoleh hasil bahwa sistem penempatan personil khususnya di Sat Reskrim Polres Bantul seharusnya mengacu pada Peraturan Kapolri No 1 Tahun 2012 tentang Rekrutmen dan Seleksi Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam melakukan penempatan personil ada aspek aspek yang perlu di perhatikan terutama terkait kompetensi penyidik Polri yang meliputi kompetensi utama, kompetensi pendukung dan kompetensi teknis.

Pada pelaksanaannya sistem penempatan personil yang ada di Polres Bantul belum didasarkan pada kompetensi diatas. Sistem penempatan yang dilakukan oleh Bagian Sumberdaya Polres Bantul selama ini didasarkan pada hal hal berikut:

- a. Minat personil untuk menjadi penyidik
- b. Riwayat tugas personil selama berdinis
- c. Masukan dari pimpinan maupun atasan langsung personil yang bersangkutan.

Hal diatas menjadi landasan dalam menempatkan personil yang selama ini dilakukan di lingkungan Polres Bantul.

Sistem penempatan personil yang saat ini terjadi di Sat Reskrim Polres Bantul disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

- a. Keterbatasan ketersediaan sumber daya manusia yang berada di lingkungan Polres Bantul yaitu sedikitnya ketersediaan personil yang memiliki kompetensi penyidik seperti yang dipersyaratkan
- b. Kuota peserta pendidikan pengembangan maupun pendidikan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi masih sedikit sehingga tidak semua penyidik pernah mengikuti pendidikan spesialisasi maupun pendidikan pelatihan penyelidikan dan penyidikan.

Hal hal yang telah dilakukan oleh Kasat Reskrim maupun Kabag sumba sebagai *stakeholder* untuk mengatasi keadaan tersebut yaitu berkoordinasi untuk:

- a. Mengadakan pelatihan mengenai teknis dan taktis penyelidikan maupun penyidikan secara berkala di lingkungan Polres Bantul yang diikuti oleh seluruh personil Sat Reskrim. Hal ini bertujuan agar pengetahuan dan ketrampilan dibidang penyelidikan dan penyidikan meningkat.
- b. Mengadakan penyuluhan di bidang hukum secara berkala di lingkungan Polres Bantul yang diikuti oleh seluruh personil Sat Reskrim. Hal ini bertujuan agar pengetahuan dan ketrampilan dibidang hukum meningkat.
- c. Meratakan penempatan personil yang memiliki kompetensi baik di setiap unit sehingga bisa membantu personil lain yang memiliki kompetensi kurang baik.

Dengan cara diatas diharapkan dapat memenuhi standar kinerja Sat Reskrim Polres Bantul sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Kabareskrim Polri yaitu penyeleseikan perkara minimal 60% dari total kejadian tindak pidana di wilayah hukum tertentu.

Berdasarkan semua atribut yang ada pada setiap kriteria dapat diidentifikasi yang menjadi KPI awal dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 1.

Identifikasi KPI Berdasarkan Kriteria Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap

Kriteria	Atribut	
	No.	Pernyataan Kuesioner
Pengetahuan	P1	Mengikuti Pendidikan Pengembangan Spesialisasi Penyidikan
	P2	Memiliki pengetahuan hokum dan peraturan perundang – undangan
	P3	Mengetahui baik teknis dan taktis tentang penyelidikan dan penyidikan
	P4	Mengetahui dan memahami SOP administrasi penyidikan

	P5	Mengetahui dan dan menguasai manajemen penyidikan tindak pidana
Keterampilan	K1	Berpikir analitis dalam melaksanakan penyidikan
	K2	Berkomunikasi dengan baik kepada siapapun
	K3	Beradaptasi pada situasi dan kondisi apapun
	K4	Menyusun perencanaan dan pengorganisasian dalam bekerja
	K5	Kemampuan mengambil keputusan dengan cepat
	K6	Bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan tugasnya
	K7	membangun hubungan baik dengan pihak manapun yang terkait dengan pekerjaannya
Sikap	S1	Sehat jasmani dan rohani
	S2	Tidak ada masalah terkait kode etik profesi polri
	S3	Mampu mengendalikan diri
	S4	Memiliki integritas yang baik terkait dengan tugasnya
	S5	Bertanggungjawab dan memiliki rasa percaya diri
	S6	Objektif dalam setiap penyelidikan dan penyidikan

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan terkait atribut setiap kriteria yang telah dilakukan pengujian dan menjadi KPI. Untuk kriteria Pengetahuan terdapat 5 atribut yang menjadi KPI. Untuk kriteria Keterampilan terdapat 7 atribut yang menjadi KPI dan untuk kriteria Sikap terdapat 6 atribut yang menjadi KPI.

Tabel 2.  
Tabulasi Atribut *Key Performance Indicator*  
Tertinggi

<i>Key Performance Indicator</i> Tertinggi	Atribut	
	No.	Pernyataan Kuesioner
	P5	Mengetahui dan menguasai manajemen penyidikan tindak pidana
	K2	Berkomunikasi dengan baik kepada siapapun
	S2	Tidak ada masalah terkait kode etik profesi polri
	S3	Mampu mengendalikan diri
	S4	Memiliki integritas yang baik terkait dengan tugasnya

Sumber: Data Diolah, 2020

### Strategi meningkatkan kompetensi personel/ penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul

Strategi yang diperoleh adalah mengetahui dan menguasai manajemen tindak pidana, Berkomunikasi dengan baik kepada siapapun, Tidak ada masalah terkait kode etik profesi polri, Mampu mengendalikan diri dan Memiliki integritas yang baik terkait dengan tugasnya.

Hal tersebut akan menjadikan Formula untuk menciptakan penyidik yang professional dan bermoral sehingga dapat melakukan proses penyidikan dalam rangka penegakkan hukum adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Moralitas/Kepribadian (Attitude)
  - 1) Memberikan siraman rohani kepada para penyidik Polri secara rutin sehingga akan meningkatkan kadar keimanan dan ketaqwaan yang sangat penting sebagai benteng dan “filter” dalam menjalankan tugas penyidikan di tengah masyarakat.
  - 2) Melakukan pembinaan mental kepada para penyidik Polri secara rutin sehingga akan terbangun sikap, perilaku, tindakan, mentalitas dan moralitas yang baik dalam melaksanakan tugas penyidikan.
  - 3) Menyelenggarakan pelatihan ESQ (Emotional Spritual Quotient) secara rutin untuk meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual para penyidik Polri sehingga tidak mudah tergoda oleh tawaran materi dalam melaksanakan tugas.
  - 4) Memberikan keteladanan yang ditampilkan oleh pimpinan Polri sehingga akan dapat dijadikan sebagai suri tauladan, contoh dan model bagi para penyidik Polri dalam berpikir, bersikap dan berperilaku yang sopan dan profesional.
- b. Intelektualitas/Pengetahuan (Knowledge)
  - 1) Menyelenggarakan pelatihan manajemen penyidikan yang professional secara rutin kepada para penyidik Polri sehingga akan terbangun pengetahuan dan wawasan yang luas terhadap dunia penyidikan.
  - 2) Melakukan sosialisasi aturan hukum dan aturan perundang-undangan yang baru yang terkait dengan tugas pokok penyidik Polri, baik UU Narkoba, UU Korupsi, UU Pemilu, UU Illegal Logging, dan lain-lain.
  - 3) Mengirimkan personil penyidik yang baik ke luar negeri untuk mengikuti kursus-kursus penyidikan dan latihan investigasi sehingga akan meningkatkan pengetahuan terhadap teknik dan strategi investigasi yang canggih.
  - 4) Menyelenggarakan diskusi, dialog, workshop dan seminar tentang manajemen penyidikan, teknik investigasi dan uji forensik yang melibatkan pihak Interpol, FBI, dan lain-lain, sehingga personil penyidik Polri akan mendapatkan pengalaman yang berharga.
- c. Keahlian/Keterampilan (Skill)
  - 1) Melakukan pelatihan penggunaan dan operasionalisasi teknologi komputer dan internet sehingga personil penyidik Polri dapat melakukan penyidikan dengan baik.
  - 2) Membuat sistem dan metode administrasi penyidikan yang cepat, mudah dan efektif dimana perlu ditetapkan berapa lama penyidikan kasus korupsi, kasus narkoba, kasus terorisme, dan lain-lain, sehingga akan tercipta transparansi penyidikan.
  - 3) Memberikan pelatihan tentang alat bukti elektronik dalam kasus cyber crime sehingga penyidik Polri akan mengetahui alat bukti yang tidak hanya bersifat konvensional semata.
  - 4) Memberikan pelatihan kepada penyidik Polri tentang bagaimana proses penyidikan yang sesuai administrasi hukum dan menunjang tinggi HAM, misalnya dalam hal pencarian, penangkapan, penahanan, pemeriksaan dan pemberkasan BAP.

### **Pembahasan**

Berdasarkan Peraturan Kapolri No 1 Tahun 2012 tentang Rekrutmen dan Seleksi Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat (3) menyatakan

bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang personil Polri berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan. Dalam pelaksanaannya kompetensi diatas dikelompokkan kembali sesuai yang tercantum dalam Perkap No 1 Tahun 2012 Pasal 20 yang menyatakan bahwa *assessment* penyidik polri terdiri dari kompetensi utama; kompetensi pendukung; dan kompetensi teknis. secara rinci kompetensi tersebut disebutkan dalam Perkap No 1 Tahun 2012 Pasal 21 Ayat (1), (2) dan (3) yaitu:

1. Kompetensi utama:
  - a. Memiliki integritas
  - b. Berfikir analitis
  - c. Pengendalian diri
2. Kompetensi pendukung:
  - a. Perencanaan dan pengorganisasian
  - b. Mengambil keputusan
  - c. Kerjasama tim
  - d. Semangat berprestasi
  - e. Membangun hubungan
  - f. Objektif
  - g. Berorientasi pelanggan
  - h. Kepercayaan diri
3. Kompetensi teknis:
  - a. Teknis dan taktis penyelidikan
  - b. Teknis dan taktis penyidikan
  - c. Administrasi penyidikan
  - d. Manajemen penyidikan
  - e. Pengetahuan hukum dan peraturan perundang undangan.

Hal diatas menjadi kriteria dalam pelaksanaan rekrutmen ataupun seleksi penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berdasarkan perhitungan dalam penelitian, diketahui bahwa nilai *Priority Vector* kriteria Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap yang paling besar adalah pada Pengetahuan. Nilai *Priority Vector* Pengetahuan adalah sebesar 0.62. Selanjutnya yaitu Keterampilan yang memiliki nilai *Priority Vector* sebesar 0,29. Yang terakhir yaitu Sikap yang memiliki nilai *Priority Vector* sebesar 0,09. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi seorang personil Reserse Kriminal yang diutamakan adalah dari segi pengetahuannya terlebih dahulu, kemudian disusul dengan keterampilan dan sikap.

Jika dilihat dari aspek pengetahuan, maka didapatkan nilai *Priority Vector* tertinggi ada pada atribut P3 yaitu pengetahuan baik teknis maupun taktis penyelidikan dan penyidikan. Nilai *priority Vector* tertinggi selanjutnya adalah pada atribut P4 yaitu pengetahuan dan pemahaman mengenai standar operasional prosedur (SOP) administrasi penyidikan. Hal ini berarti bahwa, yang menjadi prioritas utama dalam merekrut personil Reserse Kriminal dari aspek pengetahuan yaitu pengetahuan mengenai teknis maupun taktis penyelidikan dan penyidikan serta pemahaman mengenai SOP penyidikan. Hal ini tercantum dalam Perkap No 1 Tahun 2012 Pasal 21 Ayat (3) huruf a. b dan c mengenai kompetensi teknis penyidik.

Dilihat dari aspek keterampilan, maka yang menjadi *Priority Vector* tertinggi ada pada atribut K6 yaitu kemampuan bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan tugasnya.

Nilai *priority Vector* tertinggi selanjutnya adalah pada atribut K4 yaitu kemampuan menyusun perencanaan dan pengorganisasian dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa dalam melakukan perekrutan personil Reserse Kriminal, yang menjadi prioritas utama dari aspek keterampilan yaitu kemampuan bekerjasama serta kemampuan menyusun perencanaan dan pengorganisasian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tercantum dalam Perkap No 1 Tahun 2012 Pasal 21 Ayat (2) huruf a dan c mengenai kompetensi pendukung penyidik.

Yang menjadi *Priority Vector* tertinggi dari aspek sikap ada pada atribut S4 yaitu memiliki integritas yang baik terkait dengan tugasnya. Nilai *priority Vector* tertinggi selanjutnya adalah pada atribut S1 yaitu sehat jasmani dan rohani. Hal ini berarti bahwa dalam melakukan perekrutan personil Reserse Kriminal, yang menjadi prioritas utama dari aspek sikap yaitu Integritas yang dimiliki oleh personil dalam melaksanakan tugas serta memiliki kesehatan baik jasmani maupun rohani. Hal ini tercantum dalam Perkap No 1 Tahun 2012 Pasal 21 Ayat (1) huruf a mengenai kompetensi utama penyidik.

Sesuai dengan hasil penelitian diatas maka personil Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul yang berasal dari Fungsi Teknis selain Reserse Kriminal tentunya memiliki kompetensi yang belum sesuai dengan yang dipersyaratkan sebagai seorang penyidik. Maka dari itu perlu melakukan peningkatan kompetensi kepada personil tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja personil Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan cara memberikan Pendidikan Spesialisasi Reserse Kriminal (Dikbangspes Reskrim) maupun Pendidikan Pelatihan Reskrim (Diklat Reskrim).

Untuk meningkatkan pengetahuan personil Reserse Kriminal. Perlu dilaksanakan Dikbangspes Reskrim terutama bagi personil yang berasal dari fungsi teknis selain Reserse Kriminal. Didalam pelaksanaan Dikbangspes Reskrim, materi yang perlu menjadi prioritas utama yaitu mengenai teknis maupun taktis penyelidikan dan penyidikan serta standar operasional prosedur administrasi penyidikan. Materi selanjutnya yang perlu menjadi prioritas yaitu mengenai manajemen penyidikan. Hal diatas sangat membantu personil Reserse Kriminal dalam menangani suatu perkara. Pelaksanaan Dikbangspes Reskrim sangat berguna dalam meningkatkan kompetensi personil Reserse Kriminal dari aspek pengetahuan.

Untuk meningkatkan keterampilan personil Reserse Kriminal dalam melaksanakan tugasnya, maka perlu dilakukan Diklat Reskrim terutama bagi personil yang berasal dari Fungsi Teknis selain Reserse Kriminal. Dalam pelaksanaan Diklat Reskrim, yang perlu menjadi prioritas utama yaitu pembelajaran mengenai kemampuan kerjasama tim serta perencanaan dan pengorganisasian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Materi selanjutnya yang yang perlu mendapat prioritas yaitu mengenai kemampuan beradaptasi dalam situasi dan kondisi apapun. Dalam pelaksanaan tugas, setiap wilayah memiliki karakteristik yang berbeda beda, maka dari itu perlu adanya kerjasama tim, perencanaan kerja, pengorganisasian dan penyesuaian diri terhadap situasi dan kondisi yang baik supaya penyelidikan dan penyidikan terhadap suatu perkara dapat berjalan lancar. Dalam meningkatkan sikap personil Reserse Kriminal Polres Bantul. Perlu adanya pendidikan yang berorientasi pada perubahan sikap personil kearah yang lebih baik. Hal ini dapat diwujudkan melalui Pendidikan revolusi mental yang dilaksanakan oleh Polri. Yang perlu menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan pendidikan revolusi mental yaitu mengenai integritas personil, pengendalian diri serta rasa tanggung jawab dan percaya diri personil khususnya bagi personil ditempatkan di Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul.

Pendidikan ini dapat meningkatkan kompetensi personil Polri khususnya personil Reserse Kriminal dari aspek sikap.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan–penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: faktor yang menyebabkan kompetensi personel/penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul belum maksimal adalah kurangnya personil dan kurang tepatnya sistem penempatan di Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul. Strategi meningkatkan kompetensi personel/penyidik di Satuan kerja Satreskrim Polres Bantul adalah aspek keterampilan terkait dengan kemampuan kerjasama tim, perencanaan dan pengorganisasian dalam menyelesaikan pekerjaannya; aspek sikap terkait dengan integritas personil.

### Saran

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: Dalam sistem penempatan di Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul, faktor kompetensi penyidik yang perlu menjadi perhatian utama dan harus ditingkatkan. Perlu membentuk sistem pelatihan peningkatan kompetensi bagi personil Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul khususnya yang berasal dari Fungsi Teknis selain Reserse Kriminal dengan cara *outsourcing* yang diawasi oleh Purnawirawan Polri yang dulu bertugas sebagai penyidik dan memiliki sertifikasi penyidik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Imron (2000), *Penelitian Kualitatif*. Malang: Kalimasada Press.
- DeSimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M (2009), *Human Resource Management*. Fort Worth: Harcourt College Published.
- Djam'an, Satori (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung,: Alfabeta.
- Fachrudin, Saudagar (2009), *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung. Persada Press.
- Husnan, Suad (2009), *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Edisi. Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Indriasari, Desi dan Ertambang Nahartyo (2008), Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Daerah: Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Organ Ilir. *Simposium Nasional Akuntansi XI*, Pontianak.
- Miles, M.B & Huberman A.M (1984), *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh. Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Moh. Uzer Usman (2006), *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang.
- Moleong, Lexi J (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Morrison, Tarance (2001), *Actionable Learning – A Handbook for Capacity. Building Through Case*. ADB Institute.
- Mudrajad, Kuncoro (2005), *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah dan Kebijakan*, Edisi I. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sudjana, Nana (2009), *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Sutopo (1990), *Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Terapannya Dalam. Penelitian*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Veithzal, Rivai (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuliarti (2008), Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. Universitas Muria Kudus.