

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA ANGGOTA KEPOLISIAN DI BAGIAN SUMBERDAYA KEPOLISIAN RESOR SINTANG

Jhony Fredy Hahury, Pujianto

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Email : jf28hahury@gmail.com

Abstrak : Tujuan Penelitian ini untuk mendeskripsikan pengembangan sumberdaya manusia anggota kepolisian di Bagian Sumberdaya Kepolisian Resor Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Informan penelitian yakni kepala Bagian Sumberdaya dan Anggota kepolisian. Penelitian bersifat deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, teknik observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya anggota kepolisian Polres Sintang sudah dilakukan dengan mengikuti diklat yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing anggota kepolisian. Sementara disiplin kerja bagi anggota sudah baik dengan mengacu kepada aturan maupun ketentuan yang berlaku. Sedangkan motivasi kerja dengan pemberian insentif bagi anggota guna menambah spirit dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini terlihat dengan sikap kerja yang taat pada aturan yang berlaku di kepolisian Resor Sintang dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian yang profesional dan berwibawa.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumberdaya Manusia

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menyatakan bahwa “fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat”. Undang-Undang tersebut menjadi dasar dalam setiap anggota kepolisian untuk selalu bekerja dengan tanggung jawab serta integritasnya. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan setiap anggota kepolisian menjadi penting dengan tujuan untuk peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja anggota kepolisian Resor Sintang menuju sumberdaya manusia yang profesional dan bertanggung jawab.

Kepolisian Resor Sintang (Polres) berusaha memberikan perhatian yang serius kepada seluruh anggota Polres untuk senantiasa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi dan tantangan tugas anggota Polres Sintang sangat berpengaruh terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) memerlukan tugas dan tanggung jawab yang berat untuk menciptakan rasa keamanan dan kenyamanan bagi masyarakat. Untuk menghadapi hal tersebut diperlukan adanya pengembangan anggota dalam meningkatkan kinerja anggota terutama tanggung jawab dalam pelayanan kepada masyarakat. Dalam Bab III Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia yang secara tegas menyatakan bahwa “tugas dan wewenang Kepolisian adalah, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Pengembangan sumberdaya anggota Polres Sintang tidak terlepas dari Bagian Sumber Daya (Bagsumda) untuk membina anggota kepolisian dalam bekerja maupun pengembangan karier. Salah satu tugas Bagian Sumber daya bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personil, pelatihan fungsi serta pembinaan karier bagi anggota kepolisian dalam rangka meningkatkan kinerja kepolisian Resor Sintang. Hal ini dimaksudkan agar anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan sehingga disiplin kerja anggota kepolisian dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Nadler sebagaimana dikutip Hardjana (2011:11) “pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja”. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumberdaya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang guna untuk mempersiapkan pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa jumlah anggota kepolisian Resor Sintang berjumlah 567 orang yang tersebar di empat belas (14) Kepolisian Sektor (Polsek) wilayah Sintang. Jumlah ini dirasa masih kurang apabila dibandingkan dengan wilayah Kabupaten Sintang yang begitu luas. Oleh karena itu, tugas dan tanggung jawab anggota kepolisian Polres Sintang sangat penting sebagai pelayan publik bagi masyarakat agar dapat

menciptakan suasana keamanan dan ketertiban demi terwujudnya kondusifitas masyarakat yang damai. Dengan jumlah tersebut diharapkan mampu terciptanya keamanan dan ketertiban bagi masyarakat guna menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Sintang yang aman dan damai. Oleh karena itu, untuk menjadikan Kepolisian Resor Sintang sebagai birokrasi yang profesionalisme serta disiplin bagi anggotanya diperlukan pengembangan anggota kepolisian yang efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan fokus kepada pengembangan anggota sumberdaya manusia kepolisian pada Bagian Sumberdaya Kepolisian Resor Sintang dengan aspek Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini dan yang akan datang. Menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) “pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”. Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja (pegawai) terhadap

keseluruhan lingkungan kerjanya. Diklat mencakup dua aspek yaitu pendidikan dan pelatihan yang masing-masing memiliki makna berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (4) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu upaya atau proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan”.

Diklat sebagai upaya dalam pengembangan anggota kepolisian sangat diperlukan guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan demi meningkatkan kinerja organisasi kepolisian. Selanjutnya dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan bagi Kepolisian Khusus dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (10) menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Menurut Suwatno (2013:105) Pendidikan adalah aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan

pelatihan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk merubah perilaku seseorang melalui suatu pengajaran agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Selanjutnya Notoatmodjo (2003:28) “Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat”. Agar tujuan dan manfaat diklat terpenuhi maka metode program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta dalam hubungannya dalam pekerjaannya, serta merancang efektivitas program untuk memastikan apakah program diklat yang dijalankan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa diklat merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Fatoni (2006:43) tujuan diklat pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat, 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat. 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya. 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas. 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting bagi pegawai untuk

mengembangkan diri. Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal (2004:240), yaitu antara lain : 1) Materi yang dibutuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan, 2) Metode yang digunakan. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan, 3) Kemampuan widyaiswara/ Instruktur Pelatihan. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, 3) Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran. Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, 4) Peserta Pelatihan. Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih, dan 5) Evaluasi Pelatihan. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Diklat dapat meningkatkan disiplin anggota kepolisian dalam menaati peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. Selanjutnya Sinambela (2016:335) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin kerja anggota kepolisian harus dilaksanakan dengan penegakan aturan yang ketat agar dapat meningkatkan kinerja organisasi kepolisian. Tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada anggota kepolisian sudah menjadi kewajiban untuk bekerja dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengayom masyarakat.

Disiplin merupakan hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2011:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa”tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Rusmiati Ernawati (2003:32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut : 1) Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya. 2) Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi. 3) Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja anggotanya dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya Mangkunegara (2015:129) mengutarakan dua bentuk disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif, penjelasannya sebagai berikut : 1) Disiplin Preventif. Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan, 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan, 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai, 7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Pengembangan sumberdaya manusia organisasi harus diikuti dengan motivasi dan disiplin agar kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Motivasi dan disiplin harus sejalan dan dapat dirasakan oleh anggota organisasi guna meningkatkan organisasi lebih efektif. Sebagaimana Pasolong (2010:140) “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Sedangkan Priansa (2014:171) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang” Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri seseorang (anggota) atau melalui rangsangan dari luar diri seseorang tersebut. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Menurut Priansa (2014:171) menyatakan bahwa “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Selanjutnya Hasibuan (2011:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

Sebagaimana Sunyoto (2012:17) mengemukakan bahwa diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain : a) Mendorong gairah dan semangat pegawai, b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai, d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, g) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi

pegawai, h) Meningkatkan kesejahteraan pegawai, i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Motivasi kerja sebagai faktor terpenting dalam penyelenggaraan organisasi atau instansi terkait. Sebab motivasi kerja sangat menentukan keberhasilan organisasi publik dalam pengembangan misinya. Oleh karena itu, pengembangan sumberdaya manusia organisasi terutama anggota kepolisian sangat diperlukan dan harus diarahkan pada terciptanya sumberdaya polisi yang berkualitas, berintegritas dan jujur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga mampu menciptakan keamanan dan ketertiban bagi masyarakat demi kemajuan pembangunan bangsa yang aman, damai, dan adil dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Pasolong (2012:75) “penelitian deskriptif (penggambaran) yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat melakukan penelitian, di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada”. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada. Informan penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu orang yang dianggap mengetahui tentang data atau permasalahan-permasalahan yang diteliti. Informan penelitian ini adalah Kepala Bagian Sumberdaya Kepolisian Resor Sintang, Kepala Sub Bagian Pengendalian Personil Kepolisian Resor Sintang, dan Anggota Kepolisian Resor Sintang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Resor Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepolisian Resor Sintang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri

lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kepolisian Resor Sintang terletak di Kota Sintang Propinsi Kalimantan Barat yang wilayah hukumnya meliputi empat belas (14) kecamatan di wilayah Kabupaten Sintang. Adapun visi dan misi Polres Sintang, yakni Visi “Terwujudnya Polres Sintang Yang Profesional, Modern, dan Terpercaya-Polres Sintang Berkelas: Bekerja Keras, Bekerja Cerdas, dan Ikhlas. Dan Misi Polres Sintang, yakni sebagai berikut : 1) Mewujudkan Kualitas Polres Sintang yang ideal, efektif dan efisien; 2) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Polres Sintang melalui diklat; 3) Meningkatkan kemampuan pencegahan kejahatan melalui deteksi dini, pemolisian proaktif dan sinergi polisional; 4) Meningkatkan stabilitas kamtibmas dengan didukung oleh seluruh komponen masyarakat; 5) Mewujudkan penegakkan hukum yang berkeadilan dan menjamin kepastian hukum dengan menjunjung tinggi HAM; dan 6) Meningkatkan pengawasan dalam wujudkan Polres Sintang yang profesional dan akuntabel.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Negara Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor. Pada pasal 14 ayat (2) dijelaskan bahwa “tugas dari Kepala Kepolisian Resort (Kapolres) adalah memimpin, membina, mengawasi, dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya; dan memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya”. Pelaksanaan tugas dan fungsi dari Bagian Sumber Daya (Bagsumda) didukung dengan jumlah personil 24 orang termasuk pimpinan Kabag Sumda. Jumlah ini menyesuaikan dengan kebutuhan Polres dalam menyelenggarakan tata kelola administrasi di Polres Sintang.

Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya didukung dengan sumberdaya personil. Jumlah anggota kepolisian di Bagsumda Polres Sintang berjumlah 24 orang sebagaimana dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel . 1. Komposisi Anggota Bagsumda Polres Sintang Tahun 2021

No	Pangkat	Jumlah
1	Ajun Komisararis Polisi / AKP	2
2	Inspektur Satu / Iptu	2
3	Inspektur Dua / Ipda	1
4	Ajun Inspektur Satu / Aiptu	2
5	Ajun Inspektur Dua / Aipda	1
6	Brigadir Polisi Kepala / Briпка	8
7	Brigadir Polisi	2
8	Brigadir Polisi Satu / Briptu	2
9	Brigadir Polisi Dua / Briрda	4
Jumlah		24

Sumber : *Bagsumda Polres Sintang Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.. di atas menunjukkan bahwa jumlah anggota kepolisian yang bekerja di Bagsumda Polres Sintang berjumlah 24 orang. Dengan jumlah anggota kepolisian yang ada sudah cukup baik yang secara kompetensi maupun pangkat mampu bekerja secara maksimal dalam menata administrasi dan mengembang Polres yang efektif dan profesional. Oleh karena itu, kemampuan sumberdaya manusia penting dalam mendukung kinerja organisasi. Tingkat pendidikan anggota kepolisian Bagsumda tahun 2021 terdiri dari jumlah S2 (Magister) 1 orang, D-III (Diploma) 4 orang, Sarjana 1 orang dan SMA/SMK berjumlah 18 orang. Dengan jumlah lulusan yang ada tentunya menjadi perhatian utama dari Bagian Sumberdaya Polres Sintang dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di lingkungan Polres Sintang. Sumberdaya manusia menjadi penting dalam sebuah organisasi publik termasuk dari instansi kepolisian. Peran dan fungsi polisi sebagai pelayan dan pengayom masyarakat bukanlah mudah, oleh karena itu pendidikan sangat penting bagi kelangsungan dalam mendukung kinerja Bagian Sumberdaya Polres Sintang.

Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Pengembangan anggota kepolisian pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan anggota kepolisian sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal

bagi organisasi Polres Sintang. Salah satu bentuk pengembangan anggota kepolisian adalah pendidikan dan latihan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja kerja terutama dalam disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hasil wawancara dengan dengan informan (Kabagsumda) dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai proses untuk mengubah sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kejanya. Hal ini juga disampaikan oleh informan lain (Kasubagpers) bahwa pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan.

Pengembangan anggota kepolisian pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan anggota kepolisian sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Ada dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia

itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki anggota kepolisian agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan anggota kepolisian yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama anggota kepolisian tersebut berada di dalam organisasi. Artinya bahwa sasaran dari dilaksanakannya pendidikan dan latihan adalah untuk memantapkan anggota kepolisian dalam rangka bagaimana menyiapkan diri untuk bekerja dengan optimal.

Keberhasilan Polres Sintang dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas anggota kepolisian juga ditentukan

oleh disiplin dalam bekerja sehingga akan tercapai tujuan kinerja organisasi yang maksimal. Tuntutan akan pelayanan publik harus direspon dengan baik oleh kepolisian Resor Sintang dalam melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu, pengembangan kualitas dan pengetahuan anggota kepolisian penting guna menciptakan anggota polisi mampu bekerja secara professional dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, diklat yang baik perlu diikuti dengan komitmen, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi sehingga akan mendorong peningkatan kinerja Polres Sintang. Hal ini diperkuat dengan Bagian Sumberdaya Polres Sintang mengirimkan anggota kepolisian mengikut Diklat Pengembangan Spesialis (Dikbangspes), sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2 Komposisi Anggota kepolisian yang Mengikuti Pendidikan Pengembangan Spesialis (Dikbangspes) Tahun 2021

No	Nama	Jabatan	Pelatihan	Waktu
1	Aipda Kristanto	Brig Satlantas	Pelatihan Penggunaan Aplikasi	28 Januari 2021
2	Bripda Arisandi Dwi Kusuma	Brig Satlantas	E Turjawali Fungsi Lalulintas	28 Januari 2021
3	Bripka Syamsul Hidayat	PS Kanitbinmas Polsek Serawai	Pelatihan Negosiator	5-12 April 2021
4	Bripka Al'mukadas	Brig Satbinmas	Pelatihan Negosiator	5-12 April 2021
5	Briptu Martha Paratih Restu, SH	Brig Polsek Sintang Kota	Pelatihan Ruang Pelayanan Khusus Polwan	5-12 April 2021
6	Briptu Niki Reyvika Putri	Brig Polsek Sungai Tebelian	Pelatihan Ruang Pelayanan Khusus Polwan	5-12 April 2021
7	Bripda Imam Teguh Santoso	Brig Satlantas	Pelatihan Road Safety Coaching	8-10 April 2021
8	Bripda Riski Kurniawan	Brig Polsek Sintang Kota	Pelatihan Babhinkamtibmas	5-12 April 2021
9	Brigadir Arif Priambodo	Brig Polsek Binjai Hulu	Pelatihan Babhinkamtibmas	5-12 April 2021
10	Brigadir Harris Jum'anianda	Brig Bagsumda	Pelatihan Admin Sirup dan Admin Agency	8-11 Feb 2021

Sumber : Bagsumda Polres Sintang Tahun 2021

Melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya mengajarkan mengenai bagaimana loyalitas anggota kepolisian dalam bekerja. Diklat yang diikuti anggota kepolisian dapat membentuk karakter dan tanggung jawab dalam menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Pendidikan pengembangan anggota kepolisian tentunya menjadi modal utama untuk bersinergi dengan polres dan polsek dalam mengembangkan tugas-tugas di polsek masing-masing agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini merupakan upaya pengembangan anggota yang berkualitas yang memiliki nilai, etika dan tanggung jawab atas apa yang seharusnya dikerjakan dalam meningkatkan kinerja Polres Sintang yang professional, terbuka dan bertanggung jawab.

Upaya dalam pengembangan sumberdaya manusia anggota kepolisian dalam rangka memperbaiki kinerja dan peningkatan profesionalitas anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam pelaksanaan pengembangan anggota kepolisian tentunya memerlukan biaya atau anggaran yang besar sehingga dalam pengembangan harus bertahap agar semua anggota bisa mengikuti. Pengembangan sumber daya manusia anggota kepolisian bertujuan untuk dapat memperbaiki kinerja setiap anggota kepolisian maupun polsek. Diklat menciptakan anggota kepolisian yang mampu berperan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dan sebagai pengayom masyarakat dan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap patuh dan menghargai bagi setiap individu karena berkaitan dengan ketaatan pada aturan dan norma yang berlaku dDlam menghasilkan kinerja yang baik tentunya harus setiap anggota kepolisian harus memiliki sikap disiplin diri, nilai, sikap dan norma yang taat kepada aturan-aturan yang berlaku karena sebagai dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Disiplin kerja apabila dilaksanakan

dengan baik tentunya akan menciptakan kondisi kerja yang efektif serta fokus pada pekerjaan yang diselesaikan. Disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesional dalam melaksanakan sesuatu yang sudah menjadi ketentuan dari organisasi. Disiplin bagi anggota kepolisian menjadi hal yang sangat penting karena dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya berhubungan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat baik yang di Polres maupun di setiap polsek. Tugas dan tanggung jawab sebagai anggota kepolisian harus memahami kondisi masyarakat karena pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat harus memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Disiplin kerja yang diterapkan di Bagian Sumberdaya Polres Sintang mengacu kepada aturan yang berlaku. Sebagaimana diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kabag Sumda bahwa disiplin kerja yang diterapkan tentunya mengacu kepada aturan dan kebijakan yang berlaku apakah itu Undang-Undang Kepolisian maupun seperti Peraturan Kepolisian tentang disiplin anggota kepolisian. Dengan mengacu kepada aturan yang ada akan semakin maksimal dalam hal tugas dan fungsinya. Setiap anggota kepolisian memiliki jiwa korps yang baik yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sadar akan tanggung jawab, setia, taat dan bermental baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Anggota polisi harus memiliki jiwa disiplin diri dan integritas yang tinggi dalam hal melaksanakan tugasnya agar dapat memberikan rasa kenyamanan bagi masyarakat. Dengan disiplin diri dan integritas yang tinggi dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat harus didukung dengan disiplin kerja yang baik agar dapat menunjang tugas-tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mendukung kinerja Polres Sintang yang professional dan bertanggung jawab. Mental dan sikap mencerminkan perilaku yang dapat memberikan efek positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan-tujuan dapat tercapai.

Disiplin penting bagi seorang anggota kepolisian untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai abdi Negara dalam rangka memberikan pelayanan dan membantu masyarakat dalam menjaga ketertiban demi terwujudnya kehidupan yang tertib dan harmonis. Oleh karena itu, disiplin diri sangat krusial dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian Polres Sintang. Disiplin anggota polisi bukan hanya berkaitan dengan pekerja, akan tetapi menyangkut juga dengan kehadiran sesuai dengan jadwal piket anggota. Dengan demikian, diharapkan dengan disiplin waktu yang baik maka akan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Peraturan disiplin yang diberlakukan harus dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi agar dapat mewujudkan anggota kepolisian disiplin dalam menjalankan tugasnya serta mampu menjaga komunikasi dengan sesama anggota yang lain. Anggota kepolisian bukan hanya memiliki disiplin saja, namun disini lain harus mampu berkomunikasi dengan baik agar bisa memberikan sosialisasi kepada masyarakat terkait kesadaran masyarakat dalam menaati aturan yang berlaku sebagai contoh memberikan pemahaman terkait penggunaan helm dan kelengkapan berkendara bagi masyarakat. Oleh karena itu, dengan disiplin dan kemampuan komunikasi akan memberikan dampak positif bagi masyarakat sehingga tujuan dari program di Polres bisa tercapai. Penegakan aturan sebagai bentuk komitmen bagi setiap anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan penggunaan standar yang jelas. Artinya dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka *reward and punishment* juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar terutama masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut prinsip dasar dari disiplin kerja adalah tanggung jawab, komunikasi dan penegakan aturan kepada anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan prinsip dasar yang kuat tentunya akan menjadi landasan utama dalam

mencapai kinerja organisasi yang efektif. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja anggota kepolisian harus dengan disiplin dan integritas yang tinggi agar pencapaian tujuan dapat efektif. Dengan disiplin tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi Polres Sintang sesuai tata kelola pemerintahan yang baik dengan mengacu kepada prinsip keterbukaan, professional dan akuntabel.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan yang akan mendorong anggota untuk melakukan kegiatan pekerjaan yang menghasilkan hasil yang lebih baik. Tujuan yang dihasilkan sebagai penyemangat bagi anggota kepolisian untuk melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pengayom masyarakat. Tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Ditegaskan oleh Kasubagpers bahwa motivasi sebagai pemberian spirit agar seseorang bertindak dan berusaha untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan.

Motivasi kerja sebagai kebutuhan yang mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran dan kewajibannya. Motivasi anggota kepolisian diperlukan karena dapat memberikan semangat untuk mendorong anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota kepolisian tentunya dalam rangka membantu anggota untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Kasubagpers bahwa motivasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan tentunya harus dimiliki visi dan tujuan kerja yang jelas dan terarah agar memenuhi kepentingan masyarakat. Kinerja anggota kepolisian di lingkungan Polres Sintang harus didukung oleh semua pihak terutama pimpinan mulai dari Kapolres sampai pada Kepala Bagian masing-masing bidang. Dengan pemberian motivasi ini tentunya diperlukan keteladanan dari pimpinan agar kebutuhan dan kepentingan anggota bisa dipenuhi dalam bekerja seperti penghargaan, bonus maupun insentif.

Pentingnya motivasi karena dapat mendukung anggota dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Setiap organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi kerja anggota yang tinggi. Motivasi kerja bagi anggota kepolisian sangat diperlukan, sebab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus didorong agar motivasinya bertambah. Dengan motivasi yang kuat maka akan menghadirkan semangat kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja Polres Sintang. Semangat kerja bagi anggota kepolisian harus ada insentif yang diberikan kepada anggota ketika ada penugasan atau melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh atasan atau organisasi sebagai bentuk komitmen motivasi kerja. Motivasi bukan hanya insentif atau penghargaan saja namun bentuk motivasi antara lain dengan memberikan promosi jabatan kepada anggota kepolisian yang taat dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberian insentif atau promosi jabatan bagi anggota kepolisian tentunya akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Motivasi itu di mulai dari pimpinan yang memiliki inisiatif untuk melakukan segala kegiatan dengan memberikan contoh yang baik kepada anggotanya agar bisa melakukan tugas pekerjaannya secara professional dan bertanggung jawab. Motivasi bagi anggota kepolisian juga menjadi penting agar dapat melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik. Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat anggota organisasi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan visi dan misi dalam menciptakan organisasi yang profesional dan bertanggung jawab.

Anggota atau bawahan akan merasa dihargai ketika dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik maka perlu memberikan penghargaan agar dapat memacu dan mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas. Motivasi akan menghasilkan kerja yang baik

dengan mengacu kepada tujuan dan fungsi dari visi dan misi Polres Sintang. Oleh karena itu, penghargaan bisa bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus atau uang, hadiah, maupun promosi jabatan.

Motivasi yang baik akan mampu mendorong anggota dalam bekerja dengan maksimal. Motivasi sebagai perubahan dalam diri anggota kepolisian yang ditandai dengan pandangan yang positif terhadap tujuan yang diharapkan dengan motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang diberikan tentunya akan menimbulkan kesadaran bagi anggota kepolisian untuk menambah semangat kerja dengan disiplin yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja organisasi Polres Sintang. Motivasi sebagai daya pendorong yang menggerakkan kemampuan anggota untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa diklat sudah dilakukan dengan baik dengan dukungan dari semua pihak di lingkungan Polres Sintang mengirimkan anggota untuk mengikuti pendidikan pengembangan spesialis bagi anggota Polres dan Polsek pada tahun 2020-2021 sebagai upaya untuk mengembangkan potensi dan kualitas anggota kepolisian. Disiplin Kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Kepolisian. Penerapannya harus dengan komitmen serta diberikan sanksi bagi anggota kepolisian yang melanggar aturan. Motivasi yang dilakukan sudah baik dengan diberikan penghargaan bagi kepolisian yang berprestasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mendukung kinerja Polres Sintang agar lebih efektif, professional dan bertanggung jawab. Saran disampaikan dalam penelitian ini adalah bahwa diklat tetap dilakukan

dan perlu ditingkatkan lagi agar meningkatkan kualitas anggota kepolisian yang lebih baik agar tetap disiplin kerja yang tinggi sesuai aturan yang berlaku. Sedangkan motivasi perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan serta promosi jabatan bagi anggota kepolisian yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga akan memberikan semangat yang tinggi bagi anggota kepolisian Polres Sintang agar bekerja lebih maksimal dan professional.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka. Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarisman M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta., 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Priansa D.J, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2008. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis* . Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*. Yogyakarta : Multi Presindo.

Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan bagi Kepolisian Khusus dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Negara Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor.