

# **Model Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Pada Brigade Mobile (Brimob) Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri**

Tunggul Wicaksono<sup>1</sup>, Endeh Suhartini<sup>2</sup>, Nyi Mas Gianti B. Erbiana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

<sup>3</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda

## **ABSTRAK**

Penempatan anggota, peningkatan kinerja, dan kenaikan kepangkatan kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi dari setiap anggota brimob, hal dapat menyebabkan tidak sesuainya job yang diberikan dengan kemampuan anggota yang ditempatkan. penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Model Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Pada *Brigade Mobile* (Brimob) Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri". Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan terhadap gejala hukum yang muncul dari masyarakat, organisasi atau lembaga. Dengan menggunakan pendekatan norma, peraturan perundang-undangan, teori dan doktrin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pemberdayaan dan pengembangan karir pada Brigade Mobile (Brimob) berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri belum efektif dan belum berdampak pada peningkatan kinerja anggota dan persepsi masyarakat terhadap peran polri dalam menjamin keamanan dan ketertiban dalam negeri. Hambatannya 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia untuk menempati bidang-bidang pekerjaan tertentu; 2) Kompetensi anggota yang tidak sesuai dengan bidang yang dikerjakan; 3) Rotasi anggota yang tidak rutin yang dilakukan hanya sesuai kebutuhan kerja, dan 4) Daerah penempatan yang jauh dari asal anggota.

Kata Kunci: Model, Pemberdayaan, Pengembangan, Karir, Brimob

## PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dalam kajian ini disebut polri adalah sebuah institusi yang dibentuk oleh pemerintah dan berfungsi sebagai alat negara dalam menjaga dan menjamin keamanan dan ketertiban dalam negeri. Kepolisian dibentuk berdasarkan amanat Pasal 30 UUD 1945 Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Polri merupakan bagian dari institusi penegakan hukum lain yang ada di Indonesia.<sup>1</sup>

Polri sebagai alat negara memiliki tugas dan fungsi yang mendasar, yang tidak dapat dipisahkan dari negara. Untuk memperkuat eksistensi polri dalam melaksanakan tugas dan fungsi maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri yang disingkat UU Polri. Dalam Pasal 4 UU Polri disebutkan bahwa polri memiliki fungsi menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat, melindungi, mengayomi, dan menegakkan hukum.<sup>2</sup>

Polri memiliki peran yang cukup penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Polri dapat mengawal proses penyelenggaraan yang efektif efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.<sup>3</sup> Karena polri dapat mencegah terjadinya tindak pidana yang dapat merugikan negara.

Oleh karena itu polri harus mampu mempertahankan wibawa institusi, menjaga nama baiknya, dan menjadi lembaga terpercaya bagi masyarakat. Sebagai institusi yang mengemban amanah dari negara dan masyarakat, polri harus terus menunjukkan perannya untuk menciptakan keamanan dan

---

<sup>1</sup> Faisol Azhari, "Polri: Dalam Fungsi Penegakan Ketertiban dan Dasar Kehidupan Masyarakat", *Jurnal Hukum*, Vol 26, No.2, Agustus 2011, Hlm. 655

<sup>2</sup> I Made Untung Sunantara, dkk, *Fungsi Sosial Kepolisian Republik Indonesia*, Pusaka Almaida, Sulawesi Selatan, 2021, Hlm.5

<sup>3</sup> Saleh Tangke, "Pengaruh Pengawasan Internal dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Polri Dilingkungan Satuan Kerja Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Gorontalo", *Jurnal MM*, Vol. 2, No.2, Desember 2021, Hlm. 193

ketertiban, melindungi masyarakat dan mampu mempertahankan harkat dan martabat bangsa dan negara.<sup>4</sup>

Untuk menjalankan tugas dan fungsi lembaga secara baik, maka diperlukan personil yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Hal ini karena jika sebuah organisasi atau lembaga tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai maka dapat merusak institusi, atau sulit mencapai visi dan misi organisasi. Tentunya Polri yang secara organisatorik memiliki struktur kelembagaan dari pusat hingga daerah harus mempunyai SDM yang memadai baik secara dalam bidang administrasi, pelayanan, ITE maupun dalam melaksanakan tugas lapangan.<sup>5</sup>

Berdasarkan peraturan perundang-undangan Polri wajib merekrut anggota baru tanpa membedakan latar belakang pendidikan. Lulusan SMA, Aliyah, dan SMK atau sekolah lain yang sederajat memiliki hak yang sama mengikuti seleksi anggota baru Polri. Hal inilah yang membuat Polri harus benar-benar menempatkan setiap anggota sesuai dengan kemampuannya dan latar belakang pendidikannya.

Perekrutan anggota baru yang berlatar belakang pendidikan umum tentunya perlu mendapat pembinaan secara berkala untuk meningkatkan wawasan kepolisian, kenegaraan dan hukum agar dapat menerapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

Salah satu kesatuan yang perlu melaksanakan program pembinaan kepada anggota adalah Korps Brimob. Korps Brimob merupakan bagian dari Polri yang memiliki kesatuan khusus dalam membina anggota Polri yang disiapkan untuk menangani gangguan keamanan berintensitas tinggi.

---

<sup>4</sup> Rido Kurniawan, dkk, "Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia", *Jurnal Transparansi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2021, Hlm. 201

<sup>5</sup> Dwi Rizky Kurniawan, *Skripsi*, "Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di Lingkungan Polres Kabupaten Gota", Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2021, Hlm. 1

Banyak dari anggota brimob yang lulus dengan ijazah SMA atau sederajat, sehingga untuk menaikkan karirnya harus menunggu berdasarkan tahapan yang berlaku dalam kepolisian. Dalam meningkatkan karir porli telah menerbitkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri. Eksistensi perkap ini sebagai pedoman dalam meningkatkan karir anggota polri. Hal ini karena banyak dari anggota polri terutama anggota brimob perlu mendapat pembinaan dalam meningkatkan karirnya.

Salah satu pemberdayaan dan pembinaan anggota Brimob adalah melalui mutasi kerja, karena dengan mutasi dapat memenuhi kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia guna terwujudnya personel Polri yang profesional, bermoral dan modern. Akan tetapi, dalam pelaksanaan dan proses mutasi di Mako Brimob Cikeas Bogor belum sesuai sasaran dan tidak objektif. anggota Brimob yang dimutasi diperoleh pemahaman yaitu anggota tersebut tidak cukup mahir di bidang barunya ini sehingga ia mengalami kesulitan dalam beradaptasi dalam pekerjaan maupun lingkungan tempatnya dimutasi.

Karena penempatan, peningkatan kinerja, kepangkatan kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi dari setiap anggota brimob, hal dapat menyebabkan tidak sesuainya job yang diberikan dengan kemampuan anggota yang ditempatkan.

Problematika ini tentunya menjadi problem hukum yang perlu dikaji secara ilmiah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Model Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Pada *Brigade Mobile* (Brimob) Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara atau prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam mengkaji atau meneliti suatu objek tertentu. Dalam penelitian hukum objek yang dikaji dapat dibagi menjadi dua yaitu gejala hukum yang muncul dari

aktivitas masyarakat dan problem yang muncul dari peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan terhadap gejala hukum yang muncul dari masyarakat, organisasi atau lembaga. Dengan menggunakan pendekatan norma, peraturan perundang-undangan, teori dan doktrin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **A. Model Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Pada *Brigade Mobile (Brimob)* Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri**

Model pemberdayaan dan pengembangan karier adalah sistem yang jalankan oleh Polri untuk meningkatkan karier anggota polri. Sistem ini berdasarkan Pasal 1 Perkap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Polri disebut Sisbinkar. Penyeleenggaraan Sisbinkar ini bertujuan membina karier anggota Polri yang meliputi:

#### 1. Penugasan

Penugasan adalah penempatan anggota polri atau brimob pada tempat atau daerah dimana ia akan melaksanakan tugas sebagai anggota polri. Penugasan diberikan kepada setiap anggota polri/brimob yang sudah lulus sebagai anggota polri. Penugasan tentunya didasarkan pada kebutuhan masyarakat dan lembaga terhadap peningkatan peran polri sebagai penegak hukum.

Penugasan diberikan kepada anggota polri dalam menduduki jabatan tertentu baik di luar atau di dalam struktural.

#### 2. Mutasi

Mutasi adalah penempatan anggota polri secara umum atau anggota brimob secara khusus dari satu tempat ke tempat lain, dari satu daerah ke

daerah lain, atau dari pusat ke daerah, atau dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi atau sebaliknya.

Beberapa strategi penempatan kerja (mutasi) Anggota di Mako Brimob Cikeas yaitu:<sup>6</sup>

- a) *Meryt system*, mutasi didasarkan pada sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku, sesuai dengan ketentuan perkap, sehingga mutasi dengan sistem ini dianggap yang paling bagus, namun tetap saja ada kekurangannya yaitu penempatan anggota yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini membuat anggota yang dimutasi tentunya akan menyesuaikan dengan job atau tugas yang akan dikerjakan.
- b) *Seniority system*, dapat dimaknai sebagai mutasi dengan pendekatan senioritas atau karena yang akan dimutasi memiliki pengalaman kerja yang sudah tidak dapat diragukan lagi, jika dimutasi diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga. Hal ini juga berlaku pada korps brimob Cikeas yang memutasikan anggota berdasarkan pengalaman sebagai anggota brimob.
- c) *Spoil system*, sistem ini kurang bagus karena biasanya dilakukan oleh pimpinan untuk mempercepat mutasi bawahan karena ada kedekatan emosional, atau karena berdasarkan kehendak pimpinan. Kedekatan dengan komandan atau pimpinan akan memudahkan seorang untuk mutasi sesuai dengan tempat atau daerah yang dituju. Hal ini dapat dimaknai dengan nepotisme atau karena pertimbangan keluarga. Pelaksanaan mutasi pada Brimob Cikeas Bogor dapat dikatakan tidak bisa lepas dari *Spoil System* karena dalam pelaksanaannya anggota masih berdasarkan pertimbangan kekeluargaan.

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Anggota Mako Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024.

Berdasarkan Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia mutasi adalah pemindahan satu jabatan ke jabatan yang lain, baik setara maupun dari yang lebih rendah ke yang lebih tinggi atau bahkan yang tinggi ke yang rendah, namun tidak etis jika dalam lembaga memutasi jabatan tinggi ke jabatan rendah.

Mutasi dalam institusi kepolisian memiliki beberapa kategori, yaitu: mutasi yang dilakukan bersifat kenaikan pangkat atau bersifat promosi. Mutasi dilakukan untuk menaikkan pangkat dalam kepolisian sesuai dengan jenjangnya. Atau dapat dilakukan untuk mempromosikan seorang anggota yang berprestasi untuk menduduki jabatan tertentu.

Mutasi yang kedua dilakukan untuk menempatkan anggota pada posisi lain namun setara dengan posisi sebelumnya, sehingga tidak merubah jalur struktural dalam pelaksanaan tugas.

Mutasi yang ketiga disebut demosi yaitu memindahkan seorang anggota dari jabatan yang tinggi ke jabatan yang lebih rendah atau bahkan diberhentikan. Mutasi ini tentunya karena adalah pelanggaran kode etik kepolisian yang tidak diindahkan oleh anggota atau karena pelanggaran kode etik sehingga diturunkan dari jabatannya.

Dalam institusi kepolisian mutasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugas lembaga, tentunya untuk mencapai tujuan negara dalam menjamin keamanan dan ketertiban.

Mutasi tidak hanya dilakukan atas keinginan seorang anggota atau atasan melainkan berdasarkan kebutuhan mengisi kekosongan dalam jabatan. Oleh karena itu tidak sekedar memutassikan anggota tapi harus menyesuaikan dengan kebutuhan. Maka dalam institusi kepolisian harus ada analisis yang menganalisis kebutuhan lembaga terhadap anggota atau SDM yang dimiliki, sehingga menempatkan sesuai dengan kebutuhan.

Adapun prinsip-prinsip mutasi sudah diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia:<sup>7</sup>

1. Prinsip Legalitas

Prinsip legalitas adalah prinsip dasar yang berlaku dalam permutasian anggota Polri, yaitu setiap anggota Polri yang dimutasi harus memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 3 huruf (a) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Prinsip ini juga membatasi unsur pimpinan Polri untuk sebaiknya memutasikan anggota, karena pada dasarnya mutasi anggota Polri hanya dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Prinsip Akuntabel

Pasal 3 huruf (b) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Prinsip ini menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Mutasi tidak hanya sebatas kehendak pimpinan atau karena ada sentimen pribadi atau alasan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan di korps Brimob Cikeas dapat dipertanggungjawabkan karena sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari hal tersebutlah yang menjadi pertimbangan dasar pimpinan untuk memindah-tugaskan seorang personil demi kepentingan institusi. Dengan demikian kepala bidang (unit kerja dan satuan tugas) bertanggungjawab penuh terkait pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi.

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Anggota Mako Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024.



### 3. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan adalah prinsip yang paling mendasar, yaitu mutasi yang dilakukan oleh pimpinan harus adil. Adil dalam mutasi anggota polri dapat dipahami bahwa sesuai dengan kebutuhan lembaga, daerah atau tempat yang akan ditempati. Keadilan dapat dipahami bahwa orang yang dimutasi harus sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab yang akan diberikan.

### 4. Prinsip Transparan

Prinsip transparan menunjukkan bahwa setiap mutasi harus dilakukan secara terbuka, tidak secara diam-diam atau tanpa pemberitahuan, tanpa pengetahuan unsur pimpinan maupun anggota yang akan dimutasi. Transparan dapat dimaknai sebagai suatu keterbukaan terhadap sistem mutasi yang berlaku dalam organisasi kepolisian.

Terkait dengan prinsip transparan pada pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi telah berjalan dengan transparan dan secara jelas tidak ada sembunyi-sembunyi yang berawal dari tahap persiapan hingga sampai kepada Sidang Dewan Pertimbangan Karier, melibatkan Sipropam selaku pengawasan terhadap penilaian personel baik yang melakukan pelanggaran maupun personel yang mendapatkan penghargaan sudah ada catatan personilnya di Sipropam Mako Brimob Cikeas Bogor dan mengikut sertakan Siwas untuk mengawasi administrasi mutasi berjalan dengan transparan dan sesuai dengan prosedur di dalam perkap Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

#### a. Jabatan

Jabatan adalah posisi yang diberikan kepada anggota polri yang sudah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi kepolisian. Jabatan memiliki peran penting dalam menggerakkan perintah atasan, setiap anggota yang menduduki jabatan tertentu harus

mampu menjalankan sistem yang berlaku dalam kepolisian untuk mencapai visi misi, jabatan harus diberikan kepada anggota polri yang mampu secara kepemimpinan, dan secara keilmuan, dan pengalaman.

b. Kepangkatan

Kepangkatan adalah kenaikan pangkat dari tamtama, bintara, sampai perwira, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Perkap Nomor 9 Tahun 2016.

Tentunya untuk menaikkan pangkat anggota polri harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepolisian.s

## **B. Hambatan Yang Dihadapi Oleh *Brigade Mobile (Brimob)* Dalam Model Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri**

Faktor-faktor penghambat Implementasi dari regulasi tersebut adalah dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Keterbatasan Jumlah Personil Mako Brimob Cikeas Bogor

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami dan bisa diberikan kesimpulan bahwa dipahami pada prinsip objektif terkait dengan pelaksanaan mutasi jabatan baik itu bersifat promosi maupun demosi tetap memperhatikan kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya yang dimiliki oleh setiap anggota atau personil tentu masing-masing personil memiliki kelebihan dan kekurangan. Kendala utama dalam pelaksanaan mutasi di Mako Brimob Cikeas Bogor ini mengenai Kompetensi Jabatan, karena jumlah Riil personil Mako Brimob Cikeas Bogor yang berpangkat Inspektur berjumlah 50 personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Anggota Mako Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024.

Polri) Mako Brimob Cikeas Bogor yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Mako Brimob Cikeas Bogor dengan permasalahan tersebut tentu berdampak kepada banyaknya personel Polri Mako Brimob Cikeas Bogor yang berpangkat Bripta di promosikan untuk mengisi jabatan Inspektur agar tidak ada kekosongan pada struktur organisasi, namun tetap memperhatikan aspek kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam pelaksanaan mutasi. Hal tersebut sudah sesuai dengan hasil penelitian selama dilakukan dilapangan bahwasannya berkaitan pada jumlah Riil personil Mako Brimob Cikeas Bogor yang berpangkat Inspektur berjumlah 50 personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Mako Brimob Cikeas Bogor yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Mako Brimob Cikeas Bogor. Berkaitan dengan jumlah Riil Personil Mako Brimob Cikeas Bogor masih sangat kurang jika dibandingkan dengan jumlah DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Personil Mako Brimob Cikeas Bogor yang ada. Jumlah kekurangan personil Mako Brimob Cikeas Bogor secara keseluruhan sebesar 501 personil.

## 2. Keterbatasan Kompetensi Individu Personil

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor-faktor penghambat Implementasi regulasi ataupun aturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota pada Kepolisian Negara Republik Indonesia di Mako Brimob Cikeas Bogor Faktor penghambatnya mengenai Kompetensi individu karena untuk kemampuan pengembangan kompetensi individu seperti mengirimkan personil untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan agar dilakukan secara berkesinambungan untuk mengembangkan kompetensi individu personil. Namun dalam kenyataannya baru sebagian kecil personil Mako Brimob Cikeas

Bogor yang mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan, hal itu dikarenakan dibatasi jumlah pengiriman personil untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh setiap personil.

Selain hal di atas hambatan yang dihadapi dalam penempatan kerja (mutasi) Anggota Brimob berdasarkan Perkap Nomor 16 Tahun 2012 di Mako Brimob Cikeas diantaranya adalah:<sup>9</sup>

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia untuk menempati bidang-bidang pekerjaan tertentu;

Sumber daya manusia merupakan bagian yang paing penting dalam lembaga polri. SDM atau anggota yang ingin diberdayakan dalam Mako Brimob Cikeas masih kurang, sehingga untuk mutasi dalam memenuhi kinerja korps masih belum dapat dilaksanakan dengan baik.

SDM yang dimiliki Korps saat ini disesuaikan dengan kemampuan finansial dan daya tampung, serta kebutuhan dalam menangani persoalan yang terjadi dalam negeri. Meskipun demikian Mako Brimob terus membina anggota agar dapat memenuhi tugas negara yang diberikan kepada mereka.

2. Kompetensi anggota yang tidak sesuai dengan bidang yang dikerjakan;

Salah satu hambatan yang dihadapi adalah kompetensi anggota yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, sehingga menempatkan anggota hanya untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan tugas. Hal ini tentunya dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas anggota. Oleh karena itu perlu pembinaan lebih lanjut agar para anggota brimob dapat memahami dengan baik kemampuan dan potensinya dalam melaksanakan tugas.

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Anggota Mako Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024.

3. Rotasi anggota yang tidak rutin yang dilakukan hanya sesuai kebutuhan kerja; Rotasi anggota secara rutin dapat memberikan rangsangan baru terhadap kinerja anggota brimob. Mampu mengenal rekan kerja dengan baik, dan dapat memahami berbagai tugas yang diberikan kepada anggota.
4. Daerah penempatan yang jauh dari asal anggota.

Kesenjangan ini semestinya harus diselesaikan terlebih dahulu secara tuntas pada tingkat kelembagaan (Polri) sebelum beranjak pada kebijakan-kebijakan strategis lainnya.<sup>10</sup>

## KESIMPULAN

1. Model pemberdayaan dan pengembangan karir pada *Brigade Mobile* (Brimob) berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri belum maksimal dan belum berimbas pada meningkatnya persepsi publik terhadap Polri. Dari sisi implementasi, terlihat kurang optimalnya kompetensi dan ketersediaan anggota. Kultur instruktif di lembaga kepolisian yang diadopsi dari norma militer membuat kebijakan, sehingga pelaksanaan mutasi hanya sekedar pelaksanaan tugas baru daripada proses perbaikan kualitas pelayanan.
2. Hambatan yang dihadapi oleh *Brigade Mobile* (Brimob) dalam model pemberdayaan dan pengembangan karir berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Polri adalah kesenjangan pemahaman kepolisian secara institusional yang masih berparadigma pada orientasi lembaga (*state-oriented*). Institusi kepolisian adalah perlu tinjauan ulang *positioning* Polri dalam kerangka relasi yang berorientasi terhadap masyarakat (*public-state*). Faktor sumber daya manusia dan fasilitas pendukung merupakan kendala utama. Hal tersebut diketahui dari indikasi sebagai berikut: 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Anggota Korps Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024

untuk menempati bidang-bidang pekerjaan tertentu; 2) Kompetensi anggota yang tidak sesuai dengan bidang yang dikerjakan; 3) Rotasi anggota yang tidak rutin yang dilakukan hanya sesuai kebutuhan kerja, dan 4) Daerah penempatan yang jauh dari asal anggota.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhumami, 'Etnisitas dan Konflik Sosial Politik di Papua', Analisis CSIS: Politik Bermartabat, Meluruskan Reformasi Indonesia. Vol.40 No.4 Desember 2011
- Bob Sugeng Hadiwinata, *Legislasi dan Akuntabilitas Sektor Keamanan dan Intelijen dalam Negara Demokratis: Suatu Pengantar*, dalam Hans Born dan Ian Leigh, DCAF, FES, dan Kementerian Luar Negeri Republik Federal Jerman, Jakarta, 2007.
- Dwi Rizky Kurniawan, *Skripsi, "Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di Lingkungan Polres Kabupaten Gota"*, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2021.
- Faisol Azhari, "Polri: Dalam Fungsi Penegakan Ketertiban dan Dasar Kehidupan Masyarakat", *Jurnal Hukum*, Vol 26, No.2, Agustus 2011.
- <http://www.suarapembaruan.com/News/2007/05/03/Editor/edit01.htm>, diakses pada 12 Maret 2024 Pukul 21.40 WIB.
- I Made Untung Sunantara, dkk, *Fungsi Sosial Kepolisian Republik Indonesia*, Pusaka Almada, Sulawesi Selatan, 2021.
- Kunarto, *Etika Kepolisian*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2010.
- Rahardi, *Hukum Kepolisian Kemandirian, Profesionalisme dan Reformasi Polri*, Laksbang Grafika, Surabaya, 2019.
- Rianto, *Pemikiran Menuju Polri Yang Profesional, Mandiri, Berwibawa dan Dicintai Rakyat*. Restu Agung, Jakarta, 2016.
- Rido Kurniawan, dkk, "Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang MUtasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia", *Jurnal Transparansi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2021.

Sadjijono, *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksbang, Yogyakarta, 2015, Hlm.114.

Saleh Tangke, "Pengaruh Pengawasan Internal dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Polri Dilingkungan Satuan Kerja Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Gorontalo", *Jurnal MM*, Vol. 2, No.2, Desember 2021.

Simourd dan Poporino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 2012.

Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

Wawancara dengan Anggota Brimob Resimen I, 21 November 2023.

Wawancara dengan Anggota Mako Brimob Cikeas Bogor, Februari 2024.