

OPTIMALISASI MANAJEMEN HUMAN CAPITAL DI SATUAN RESERSE KRIMINAL (SAT RESKRIM) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM

Baskoro Budihardjo¹, Tantowi Jauhari²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: abelibil717@gmail.com¹, jauharitontowi484@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana optimalisasi manajemen human capital dapat meningkatkan kinerja penegakan hukum di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polda Lampung. Manajemen human capital yang efektif meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja yang menjadi kunci utama dalam mendukung tugas penyidikan dan penyelidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan wawancara mendalam dan observasi terhadap penyidik dan manajemen sumber daya manusia di Sat Reskrim Polda Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang selektif, pelatihan teknis dan soft skills yang berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja berbasis outcome telah berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan penyelesaian kasus dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja kepolisian. Dengan optimalisasi manajemen human capital, Sat Reskrim Polda Lampung mampu meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kualitas penegakan hukum.

Kata Kunci: Manajemen Human Capital, Sat Reskrim, Polda Lampung, Kinerja Penegakan Hukum, Pengembangan SDM.

Abstract

This study aims to explore how optimizing human capital management can improve law enforcement performance in the Criminal Investigation Unit (Sat Reskrim) of the Lampung Regional Police. Effective human capital management includes competency-based recruitment, training, career development, and performance evaluation which are the main keys in supporting investigation and inquiry tasks. This study uses a qualitative approach with a case study method, involving in-depth interviews and observations of investigators and human resource management at the Lampung Regional Police Criminal Investigation Unit. The results of the study indicate that selective recruitment, ongoing technical and soft skills training, and an outcome-based performance evaluation system have contributed significantly to improving case resolution and public satisfaction with police performance. By optimizing human capital management, the Lampung Regional Police Criminal Investigation Unit is able to improve professionalism, productivity, and the quality of law enforcement.

Keywords: Human Capital Management, Sat Reskrim, Lampung Regional Police, Law Enforcement Performance, Human Resource Development.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam institusi penegakan hukum memiliki peran yang sangat krusial, terutama dalam mendukung efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dalam konteks kepolisian, Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) merupakan unit yang memiliki tanggung jawab besar dalam penanganan dan penyelesaian kasus-kasus kriminal. Untuk mendukung tugas tersebut, pengelolaan SDM, atau yang lebih dikenal dengan human capital management, perlu dioptimalkan agar setiap anggota Sat Reskrim memiliki kompetensi yang memadai, motivasi tinggi, dan kinerja yang optimal.

Human capital dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi, yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Becker, pengembangan human capital melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Di Sat Reskrim Polda Lampung, pengelolaan human capital menjadi sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum di wilayah yang sering menghadapi kasus kriminal serius seperti pencurian, narkoba, dan tindak kejahatan terorganisir.

Tantangan dalam penegakan hukum di Polda Lampung tidak hanya datang dari kompleksitas kasus, tetapi juga dari keterbatasan jumlah personel yang harus menangani berbagai macam tindak pidana. Oleh karena itu, upaya untuk mengoptimalkan pengelolaan human capital menjadi solusi strategis untuk memastikan bahwa setiap personel yang tergabung dalam Sat Reskrim mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini melibatkan proses seleksi personel yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem pengembangan karir yang mendukung profesionalisme dan integritas anggota.

Optimalisasi manajemen human capital dalam kepolisian, khususnya di Sat Reskrim, juga berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dan metode kerja modern. Teknologi informasi, misalnya, telah menjadi komponen penting dalam proses penyelidikan dan penyidikan kasus kriminal. Penyidik yang memiliki keterampilan dalam teknologi akan lebih mampu memproses dan menganalisis data, mempercepat penyelesaian kasus, serta meminimalisasi kesalahan dalam penanganan barang bukti dan saksi. Dalam konteks ini, pelatihan terkait penggunaan teknologi modern menjadi bagian integral dari pengembangan human capital di Sat Reskrim.

Selain pelatihan teknis, pengembangan soft skills juga menjadi elemen penting dalam pengelolaan human capital di Sat Reskrim Polda Lampung. Komunikasi yang efektif, kemampuan negosiasi, dan manajemen konflik merupakan keterampilan yang diperlukan oleh penyidik dalam berinteraksi dengan masyarakat, saksi, dan tersangka. Pengembangan soft skills ini penting untuk memastikan bahwa penegakan hukum tidak hanya berjalan sesuai dengan prosedur, tetapi juga berlandaskan etika dan pendekatan humanis.

Pada akhirnya, optimalisasi human capital di Sat Reskrim Polda Lampung bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, meningkatkan kemampuan penyelesaian kasus, dan memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian. Dengan manajemen human capital yang baik, Sat Reskrim diharapkan dapat menjadi unit yang profesional dan handal dalam menjalankan tugas penegakan hukum. Implementasi strategi pengelolaan human capital ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga kontribusi keseluruhan organisasi terhadap keamanan dan ketertiban di masyarakat.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode studi kasus di Sat Reskrim Polda Lampung. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan anggota Sat Reskrim, serta pengamatan langsung di lapangan. Wawancara dilakukan dengan penyidik, kepala satuan, dan personel HR yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, studi literatur terkait teori manajemen human capital dan dokumen kebijakan internal di Polda Lampung juga digunakan sebagai data tambahan.

Data dianalisis secara tematik, dengan fokus pada identifikasi elemen-elemen penting dalam manajemen human capital dan hubungannya dengan peningkatan kinerja penegakan hukum di Polda Lampung. Elemen yang dianalisis meliputi proses rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan, serta sistem evaluasi kinerja di Sat Reskrim.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen human capital merupakan aspek krusial dalam organisasi modern, terutama dalam institusi yang bertanggung jawab atas penegakan hukum seperti kepolisian. Human capital mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh personel untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Menurut Ulrich, optimalisasi human

capital dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama ketika SDM dilihat sebagai aset strategis yang harus dikembangkan secara berkelanjutan.¹ Dalam konteks kepolisian, khususnya di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), human capital berperan penting dalam menentukan efektivitas penyelidikan dan penyidikan, terutama di Polda Lampung yang memiliki kompleksitas kasus yang tinggi, mulai dari kejahatan umum hingga kejahatan terorganisir.

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting terkait implementasi manajemen human capital di Sat Reskrim Polda Lampung:

1. Rekrutmen Personel Berbasis Kompetensi dan Pengalaman

Rekrutmen di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) tidak hanya berdasarkan keterampilan teknis, tetapi juga menekankan integritas, kemampuan bekerja di bawah tekanan, dan pengalaman menangani kasus kriminal. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa personel Sat Reskrim memiliki kemampuan dasar yang cukup untuk menangani berbagai jenis kejahatan. Kompetensi dan pengalaman yang dimiliki personel sangat penting dalam memastikan kinerja yang efektif dalam penegakan hukum.

a. Pendekatan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Rekrutmen berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang semakin populer dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut laporan dari *International Journal of Human Resource Studies*, kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik pribadi yang berhubungan langsung dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.² Dalam konteks Sat Reskrim, kompetensi yang dibutuhkan meliputi keterampilan investigatif, kemampuan menganalisis bukti, pemahaman terhadap hukum, dan keterampilan komunikasi yang efektif.

b. Pentingnya Integritas dalam Rekrutmen

Selain keterampilan teknis, integritas merupakan salah satu elemen kunci dalam rekrutmen personel di Sat Reskrim. Sebagai unit yang berfokus pada penegakan hukum, personel diharapkan memiliki tingkat kejujuran dan integritas yang tinggi. Menurut Supriadi, dalam *Jurnal Ilmu Hukum*, integritas dalam penegakan hukum sangat penting untuk

¹ Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.

² Hakim, A. (2016). Competency-Based Human Resource Management. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 113-124.

memastikan bahwa proses investigasi dilakukan secara adil dan transparan, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang.³ Keberhasilan Sat Reskrim dalam menegakkan hukum sangat tergantung pada integritas personelnya, dan ini menjadikan aspek ini sebagai kualifikasi utama dalam proses rekrutmen.

c. Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan

Kemampuan bekerja di bawah tekanan juga menjadi salah satu aspek penting dalam rekrutmen di Sat Reskrim. Tugas-tugas penyidik sering kali melibatkan situasi yang mendesak dan penuh tekanan, di mana keputusan harus diambil dengan cepat dan tepat. Menurut penelitian Rahmadani, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, kemampuan bekerja di bawah tekanan adalah bagian dari kompetensi yang sering diabaikan dalam rekrutmen, namun sangat krusial untuk meningkatkan efektivitas kinerja di sektor publik, termasuk kepolisian.⁴

Personel yang mampu mengelola stres dan tetap fokus pada tugas di bawah tekanan cenderung lebih sukses dalam penyelidikan kejahatan. Mereka dapat mempertahankan kualitas kerja dan ketenangan dalam situasi yang rumit dan mendesak. Oleh karena itu, Sat Reskrim harus memastikan bahwa personel yang direkrut memiliki pengalaman dalam menangani situasi stres tinggi dan mampu menunjukkan ketahanan emosional yang baik.

d. Rekrutmen Berbasis Pengalaman

Pengalaman adalah faktor penting dalam proses rekrutmen di Sat Reskrim. Pengalaman sebelumnya dalam menangani kasus kriminal memberikan keuntungan besar bagi kandidat, karena mereka sudah terbiasa dengan dinamika yang ada di lapangan. Menurut Hasan, dalam Jurnal Hukum dan Kriminalitas, pengalaman dalam menangani kasus kriminal dapat membantu personel mengembangkan keterampilan analitis dan investigatif yang lebih tajam, yang sangat dibutuhkan dalam pekerjaan penyidik.⁵ Personel dengan pengalaman lebih banyak cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pola kejahatan dan strategi investigasi yang efektif. Di Sat Reskrim, personel yang berpengalaman dapat berfungsi sebagai mentor bagi personel baru, membantu mereka belajar dari pengalaman dan kesalahan yang terjadi di lapangan.

³ Supriadi, T. (2018). Integritas dalam Penegakan Hukum: Tinjauan di Lingkungan Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 78-95.

⁴ Rahmadani, A. (2019). The Effect of Stress Management on Job Performance: A Case Study in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 345-360.

⁵ Hasan, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Penyidik di Lingkungan Kepolisian. *Jurnal Hukum dan Kriminalitas*, 5(2), 201-215.

e. **Rekrutmen di Sat Reskrim Polda Bandar Lampung**

Di Polda Bandar Lampung, proses rekrutmen personel Sat Reskrim dilakukan dengan sangat selektif, melalui beberapa tahapan yang melibatkan tes kompetensi, wawancara, dan penilaian integritas. Kandidat yang terpilih adalah mereka yang memiliki kombinasi yang kuat antara kompetensi teknis dan pengalaman, serta menunjukkan kemampuan bekerja di bawah tekanan. Proses rekrutmen ini mencakup penilaian yang mendalam terkait kemampuan investigasi, analisis bukti, serta pengelolaan kasus yang kompleks.

Selain itu, pelatihan lanjutan juga diberikan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi personel yang sudah direkrut. Pendekatan ini membantu meningkatkan efektivitas kinerja Sat Reskrim dalam menangani kasus-kasus kejahatan yang beragam, serta memastikan bahwa setiap penyidik mampu bekerja secara profesional dan etis.

Rekrutmen berbasis kompetensi dan pengalaman di Sat Reskrim Polda Bandar Lampung merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa personel yang dipilih memiliki keterampilan, integritas, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menangani berbagai jenis kasus kriminal. Proses rekrutmen ini tidak hanya meningkatkan kualitas individu personel, tetapi juga membantu memperkuat kinerja keseluruhan unit dalam menegakkan hukum secara efektif dan adil.

2. **Pelatihan Teknis dan Pengembangan Soft Skills**

Pelatihan bagi anggota Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) mencakup dua aspek penting: pengembangan keterampilan teknis dan pengembangan soft skills. Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam menangani penyelidikan forensik, analisis bukti digital, dan penggunaan teknologi modern. Di sisi lain, soft skills seperti negosiasi, manajemen konflik, dan komunikasi dengan masyarakat sangat penting dalam meningkatkan efektivitas penyidik dalam berinteraksi dengan berbagai pihak selama proses hukum.

a. **Pentingnya Pelatihan Teknis dalam Penyelidikan Kriminal**

Pelatihan teknis adalah komponen kunci dalam meningkatkan kinerja penyidik di Sat Reskrim. Seiring dengan perkembangan teknologi, kejahatan yang melibatkan teknologi juga semakin kompleks. Menurut Zainuddin & Nuraini, dalam Jurnal Ilmu Kepolisian, penyidik modern diharuskan untuk memiliki keterampilan dalam menggunakan alat-alat forensik digital, perangkat lunak analisis data, serta pemahaman yang mendalam mengenai

penyelidikan berbasis teknologi.⁶ Kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam menangani kasus kejahatan siber, perdagangan narkoba, atau bahkan kasus kejahatan yang melibatkan identitas palsu dan pencurian data pribadi.

b. Peran Pengembangan Soft Skills dalam Kinerja Penyidik

Selain pelatihan teknis, pengembangan soft skills juga sangat penting bagi anggota Sat Reskrim. Penyidik sering kali harus berinteraksi dengan berbagai pihak, mulai dari tersangka, saksi, korban, hingga masyarakat umum. Kemampuan komunikasi yang baik, serta keterampilan dalam bernegosiasi dan mengelola konflik, sangat dibutuhkan agar proses investigasi berjalan lancar.

Menurut Rahmat, dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, soft skills seperti empati, komunikasi interpersonal, dan kemampuan bernegosiasi dapat membantu penyidik dalam membangun hubungan yang baik dengan para pihak terkait.⁷ Soft skills ini juga penting dalam menurunkan ketegangan selama proses investigasi, yang bisa berujung pada peningkatan kerja sama dari saksi atau tersangka. Kemampuan negosiasi, misalnya, sering kali dibutuhkan dalam situasi di mana penyidik harus berhadapan dengan tersangka yang sulit atau saksi yang enggan memberikan informasi.

c. Pelatihan Kombinasi: Integrasi Antara Hard Skills dan Soft Skills

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja penyidik, banyak organisasi kepolisian kini mengadopsi pendekatan pelatihan yang menggabungkan pengembangan keterampilan teknis (hard skills) dengan soft skills. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa penyidik tidak hanya kompeten dalam hal teknis, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang baik dalam menjalankan tugasnya. Menurut Syaifullah, dalam Jurnal Manajemen Pelatihan, pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang menggabungkan kedua aspek ini, karena keduanya saling melengkapi dalam konteks pekerjaan penyidik.⁸

d. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sat Reskrim di Polda Bandar Lampung

Di Sat Reskrim Polda Bandar Lampung, pelatihan teknis dan soft skills diberikan secara berkala untuk memastikan personel selalu siap menghadapi tantangan yang ada di lapangan. Berdasarkan hasil evaluasi internal (Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Polda

⁶ Zainuddin, M., & Nuraini, L. (2021). Peran Teknologi dalam Penyelidikan Forensik di Era Digital. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 213-228.

⁷ Rahmat, F. (2019). Pengembangan Soft Skills dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sat Reskrim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 95-108.

⁸ Syaifullah, A. (2020). Pendekatan Pelatihan Gabungan Hard Skills dan Soft Skills untuk Penyidik Kepolisian. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 4(4), 75-89.

Lampung, 2022), personel yang mendapatkan pelatihan gabungan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal penyelesaian kasus, serta kemampuan dalam berkomunikasi dan bernegosiasi dengan pihak-pihak terkait selama proses investigasi.

Selain itu, pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis juga membantu meningkatkan efisiensi dalam mengelola kasus-kasus yang melibatkan teknologi, seperti kejahatan siber atau pencurian data. Sementara itu, pelatihan soft skills berperan penting dalam menjaga hubungan baik antara penyidik dan masyarakat, sehingga meminimalkan ketegangan yang mungkin timbul selama proses investigasi.

Pelatihan teknis dan pengembangan soft skills di Sat Reskrim adalah kombinasi yang penting dalam memastikan kinerja yang optimal. Teknologi modern memerlukan penyidik yang memiliki keterampilan teknis tinggi, sementara interaksi dengan masyarakat dan pihak terkait memerlukan penyidik yang memiliki kemampuan interpersonal yang kuat. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan efektivitas Sat Reskrim dalam menangani berbagai jenis kejahatan, terutama di era yang semakin kompleks ini.

3. Pengembangan Karir Berbasis Kinerja

Di Sat Reskrim Polda Lampung, sistem pengembangan karir anggota sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, dengan mempertimbangkan kemampuan anggota dalam menyelesaikan kasus, baik dari segi kualitas penyelidikan maupun kuantitas penyelesaian kasus. Anggota yang menunjukkan kinerja baik dan berhasil menangani kasus-kasus yang kompleks berpeluang untuk mendapatkan promosi dan peningkatan karir.

Menurut Amirullah, dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan karir berbasis kinerja bukan hanya mendorong motivasi individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kinerja organisasi.⁹ Sistem ini menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat, di mana anggota merasa terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Dalam konteks ini, anggota yang aktif dalam pelatihan dan pengembangan diri akan lebih mungkin mendapatkan pengakuan dan promosi.

Selain itu, pengembangan karir berbasis kinerja juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mempertahankan anggota berkualitas tinggi. Menurut Zainuddin & Nuraini, anggota

⁹ Amirullah, M. (2020). Pengembangan Karir Berbasis Kinerja di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 150-162.

yang merasa dihargai atas kinerja mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk tetap bekerja di institusi.¹⁰ Ini penting dalam menjaga stabilitas dan integritas Satuan Reserse Kriminal, mengingat tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum sering kali memerlukan pengalaman dan keterampilan yang mumpuni.

Dengan demikian, sistem pengembangan karir yang adil dan berbasis kinerja di Sat Reskrim Polda Lampung tidak hanya meningkatkan motivasi individu tetapi juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas penegakan hukum secara keseluruhan. Anggota yang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya akan lebih mampu menangani kasus-kasus yang kompleks dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

4. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Hasil

Sistem evaluasi kinerja di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polda Lampung berfokus pada hasil akhir dari penyelesaian kasus sebagai indikator utama keberhasilan. Evaluasi ini mencakup dua aspek utama: kuantitas penyelesaian kasus dan kualitas hasil investigasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis hasil mendorong personel untuk tidak hanya mengejar jumlah kasus yang diselesaikan, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah dalam proses penyelidikan dilakukan secara profesional, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

a. Pengukuran Kinerja: Kuantitas vs. Kualitas

Sistem evaluasi kinerja di Sat Reskrim tidak hanya menghitung jumlah kasus yang berhasil diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas penyelesaian kasus tersebut. Kualitas diukur melalui beberapa parameter, termasuk efektivitas penyidikan, keakuratan bukti yang dikumpulkan, dan tingkat keberhasilan dalam mencapai putusan hukum yang adil. Menurut Taufiq dan Ramadhani, dalam Jurnal Penegakan Hukum, fokus pada kualitas penyelesaian kasus memastikan bahwa proses hukum berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, bukan sekadar memenuhi target kuantitatif.¹¹

Sistem evaluasi yang menekankan kualitas ini juga berfungsi untuk memperbaiki proses kerja. Ketika personel sadar bahwa kinerja mereka dinilai berdasarkan kualitas, mereka

¹⁰ Zainuddin, M., & Nuraini, L. (2021). Peran Teknologi dalam Penyelidikan Forensik di Era Digital. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 213-228.

¹¹ Taufiq, M., & Ramadhani, R. (2021). Evaluasi Kinerja Penegakan Hukum di Satuan Reserse Kriminal. *Jurnal Penegakan Hukum*, 9(3), 100-115.

cenderung lebih berhati-hati dan teliti dalam setiap tahap penyelidikan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan integritas dan profesionalisme di lingkungan Sat Reskrim.

b. Kepuasan Masyarakat sebagai Indikator Kinerja

Selain kuantitas dan kualitas, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepolisian juga menjadi bagian penting dari evaluasi kinerja. Sat Reskrim Polda Lampung menggunakan survei dan feedback dari masyarakat untuk mengukur kepuasan mereka terhadap penanganan kasus. Menurut Nurhadi, dalam *Jurnal Layanan Publik*, pengukuran kepuasan masyarakat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana masyarakat melihat kinerja kepolisian. Evaluasi ini penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerjasama antara masyarakat dan aparat penegak hukum.¹²

Dalam praktiknya, evaluasi berbasis hasil mendorong anggota Sat Reskrim untuk lebih peka terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Penyidik yang memahami bahwa hasil kerja mereka akan dinilai oleh masyarakat akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, menjunjung tinggi etika, dan menjaga hubungan positif dengan masyarakat. Hal ini dapat mengurangi potensi konflik dan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk penegakan hukum.

c. Transparansi dan Profesionalisme dalam Proses Penyidikan

Sistem evaluasi kinerja berbasis hasil juga menekankan pentingnya transparansi dalam setiap langkah penyidikan. Dengan adanya mekanisme evaluasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, anggota Sat Reskrim diharapkan untuk menjalankan proses investigasi dengan terbuka dan profesional. Menurut Sari dan Yudhi, dalam *Jurnal Etika Kepolisian*, transparansi adalah salah satu pilar utama dalam membangun akuntabilitas dan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.¹³

Evaluasi kinerja yang mengutamakan transparansi membantu mencegah praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang di kalangan penyidik. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan evaluasi yang terbuka, anggota Sat Reskrim akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan integritas individu tetapi juga reputasi institusi kepolisian secara keseluruhan.

¹² Nurhadi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Layanan Publik. *Jurnal Layanan Publik*, 8(2), 45-60.

¹³ Sari, D., & Yudhi, M. (2021). Transparansi dan Akuntabilitas dalam Proses Penegakan Hukum. *Jurnal Etika Kepolisian*, 4(1), 32-50.

Dengan menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis hasil, Sat Reskrim Polda Lampung dapat meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas dalam penegakan hukum. Pengukuran yang komprehensif—menggabungkan kuantitas, kualitas, dan kepuasan masyarakat—akan mendorong anggota untuk bekerja dengan lebih baik, lebih transparan, dan lebih profesional. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan masyarakat dan meningkatkan legitimasi institusi kepolisian dalam melaksanakan tugasnya.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja penegakan hukum. Rekrutmen berbasis kompetensi dan pengalaman memastikan bahwa anggota memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menangani berbagai jenis kejahatan, sedangkan pelatihan teknis dan soft skills memperkuat keterampilan yang dibutuhkan dalam situasi kompleks. Sistem pengembangan karir yang berbasis kinerja mendorong anggota untuk terus meningkatkan kemampuannya, sementara evaluasi kinerja yang menekankan hasil akhir, kualitas penyelesaian kasus, dan kepuasan masyarakat memastikan bahwa proses penyelidikan dilakukan secara profesional dan transparan. Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, Sat Reskrim Polda Lampung dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, sekaligus membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Hal ini sangat penting untuk mewujudkan penegakan hukum yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, M. (2020). Pengembangan Karir Berbasis Kinerja di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 150-162.
- Armstrong, M. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Becker, G. S. (2018). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.

- Hakim, A. (2016). Competency-Based Human Resource Management. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 113-124.
- Hasan, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Penyidik di Lingkungan Kepolisian. *Jurnal Hukum dan Kriminalitas*, 5(2), 201-215.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Nurhadi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Layanan Publik. *Jurnal Layanan Publik*, 8(2), 45-60.
- Rahmadani, A. (2019). The Effect of Stress Management on Job Performance: A Case Study in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 345-360.
- Rahmat, F. (2019). Pengembangan Soft Skills dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sat Reskrim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 95-108.
- Sari, D., & Yudhi, M. (2021). Transparansi dan Akuntabilitas dalam Proses Penegakan Hukum. *Jurnal Etika Kepolisian*, 4(1), 32-50.
- Supriadi, T. (2018). Integritas dalam Penegakan Hukum: Tinjauan di Lingkungan Kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 78-95.
- Syaifullah, A. (2020). Pendekatan Pelatihan Gabungan Hard Skills dan Soft Skills untuk Penyidik Kepolisian. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 4(4), 75-89.
- Taufiq, M., & Ramadhani, R. (2021). Evaluasi Kinerja Penegakan Hukum di Satuan Reserse Kriminal. *Jurnal Penegakan Hukum*, 9(3), 100-115.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Zainuddin, M., & Nuraini, L. (2021). Peran Teknologi dalam Penyelidikan Forensik di Era Digital. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 213-228.
- Zainuddin, M., & Nuraini, L. (2021). Peran Teknologi dalam Penyelidikan Forensik di Era Digital. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 213-228.