



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 2573-2587

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyidik Pada Subdit II Harda Bangtah Reserse Kriminal Umum di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Friesco Qeen Inaray<sup>1</sup>, Maria H Pratiknjo<sup>2✉</sup>, Very Y. Londa<sup>3</sup>

Universitas Sam Ratulangi

Email: [mariapratiknjo31@gmail.com](mailto:mariapratiknjo31@gmail.com)<sup>2✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan sumber daya manusia penyidik pada Subdit II Harda Bangtah Reserse Kriminal Umum di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian yang terdiri dari dimensi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi. Penelitian dilakukan di Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut dengan informan penelitian berjumlah 9 orang yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh bahwa dari dimensi pendidikan, para penyidik di Subdit II Harda Bangtah memiliki kompetensi pendidikan minimal sarjana strata satu dan memiliki sertifikasi kompetensi sebagai penyidik. Dimensi pengalaman kerja, para penyidik merupakan anggota polisi aktif yang memenuhi syarat sebagai penyidik. Keterampilan penyidik sebagai bagian pengembangan SDM, penyidik harus memiliki kemampuan komunikasi dan menguasai teknik wawancara. Dari dimensi kemampuan teknologi, SDM penyidik harus mampu menguasai perangkat teknologi agar dapat mempermudah penanganan kasus kriminal. SDM yang mampu menguasai teknologi dipastikan dapat membantu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan. Kesimpulan penelitian adalah pengembangan SDM penyidik pada Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut dilakukan dengan baik, baik dari segi pengembangan SDM melalui pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi.

Kata Kunci: *Pengembangan, SDM, Penyidik, Polda Sulut*

## Abstract

This study aims to determine and analyze the development of human resources investigators at Subdit II Harda Bangtah General Criminal Investigation in the North Sulawesi Regional Police. The method used in this research is descriptive qualitative method with a research focus consisting of dimensions of education, work experience, skills and technological capabilities. The research was conducted at Subdit II Harda Bangtah Polda North Sulawesi with 9 research informants obtained using purposive sampling technique. Data collection was carried out by observation, interview and documentation. Data analysis was carried out with data reduction, data presentation and conclusion drawing stages. The results of the study obtained that from the educational dimension, investigators at Subdit II Harda Bangtah have a minimum educational competency of undergraduate degree and have competency certification as investigators. The dimension of work experience, investigators are active police members who qualify as investigators. Investigator skills as part of HR development, investigators must have communication skills and master interview techniques. From the dimension of technological capabilities, investigators must be able to master technological devices in order to facilitate the handling of criminal cases. Human resources who are able to master technology can certainly help complete the work assigned. The conclusion of the research is that the development of human resources investigators at Subdit II Harda Bangtah Polda North Sulawesi is carried out well, both in terms of human resource development through education, work experience, skills and technological capabilities.

*Keywords: Development, Human Resources, Investigators, North Sulawesi Regional Police*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) bagaikan roda penggerak utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi dituntut untuk memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mumpuni. Tak hanya itu, pengalaman, motivasi, disiplin, dan semangat kerja tinggi pun menjadi faktor penentu dalam mewujudkan kinerja organisasi yang optimal dan pencapaian tujuan yang gemilang (Priansa, 2017). Manusia, dengan kemampuannya untuk berkembang, akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapannya, merupakan elemen penting yang membutuhkan perhatian khusus. Faktor-faktor ini, yang melekat pada setiap individu, memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi, dedikasi, loyalitas, kecintaan terhadap pekerjaan, dan kesuksesan organisasi. (Kiyai et al., 2018). Dengan demikian, peningkatan sumber daya manusia perlu untuk selalu dilakukan secara berkelanjutan (Hasibuan, 2003).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah pilar fundamental bagi organisasi untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuannya. Hal ini ditegaskan oleh Larasati (2018) bahwa peningkatan pengembangan SDM merupakan kebutuhan mutlak, terutama di era globalisasi saat ini (Larasati, 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekuatan

utama bagi organisasi untuk terus maju dan berkembang. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dalam pengembangan SDM sangatlah penting untuk menghasilkan outcome yang optimal. Singkatnya, pengembangan SDM merupakan upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberdayakan karyawan. Dengan SDM yang unggul, organisasi siap menghadapi tantangan dan meraih peluang di era global yang penuh dinamika.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) tak dapat dipisahkan dari peran pendidikan. Pendidikan memiliki peran yang tinggi dan strategis dalam meningkatkan kualitas SDM, yang pada gilirannya berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi, baik bagi individu, masyarakat, maupun pemerintah. Pendidikan yang dipadukan dengan pelatihan akan mengantarkan individu menjadi lebih cerdas, kreatif, penuh ide cemerlang, dan memiliki keterampilan profesional dan kemampuan fisik yang optimal. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Lebih lanjut, SDM yang dibutuhkan organisasi adalah mereka yang memiliki keterampilan dan kapasitas memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengalaman kerja yang mumpuni pun menjadi nilai tambah yang tak ternilai, dan secara otomatis akan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan di organisasi.

Hal ini juga berlaku bagi institusi Kepolisian Republik Indonesia. Kepolisian sebagai institusi negara memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertibann masyarakat. Sebagai institusi, kepolisian menjadi tempat pelayanan, pengaduan, dan garda utama dalam keamanan masyarakat. Kepolisian dituntut untuk memiliki SDM yang unggul dan terampil agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Intitusi kepolisian diarahkan untuk mencapai visi dan misi Polri yakni "Terwujudnya Indonesia yang Aman dan Tertib guna mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: " Indonesia Maju Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong". Oleh sebab itu pengembangan SDM di instansi Kepolisian Republik Indonesia sangat wajib dijalankan.

Pengembangan SDM di instansi Kepolisian Republik Indonesia diwujudkan dengan adanya bidang Sumber Daya Manusia yang selain berada di Markas Besar (Mabes) Polri, bidang SDM Polri juga terdapat di masing-masing Kepolisian Daerah (Polda) sampai dengan wilayah Kepolisian Resort (Polres) bahkan Kepolisian Sektor (Polsek) (Jatmika & Andarwati, 2017). Salah satu pengembangan SDM yang dilakukan di Polda yaitu di bidang Reserse Kriminal (Reskrim) merupakan ujung tombak Kepolisian dalam memerangi kejahatan. Satuan ini bertugas menyelidiki, menyidik, dan mengawasi proses penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan. Selain itu,

Reskrim juga berperan dalam pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Pelaksanaan tugas penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) penyidik yang mumpuni dan berintegritas. Hal ini krusial karena tugas-tugas tersebut memiliki perbedaan fokus. Pada tahap penyelidikan, penekanannya terletak pada "mencari dan menemukan" peristiwa yang dianggap atau diduga sebagai tindak pidana. Penyidik harus memiliki kemampuan untuk mengumpulkan informasi, menganalisisnya, dan mengidentifikasi bukti-bukti awal. Sedangkan dalam penyidikan, titik beratnya beralih pada "mencari serta mengumpulkan bukti" yang lebih kuat untuk menjerat pelaku. Penyidik harus memiliki integritas tinggi agar tidak mudah tergoda oleh suap atau intervensi pihak luar (Nugroho, 2012). Secara keseluruhan, penyidik memiliki peran yang sangat penting, sehingga penyidik harus memiliki kemampuan sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi dalam hal ini Kepolisian Republik Indonesia termasuk di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Kesalahan penangkapan atau *error in persona* yang terjadi di Sulawesi Utara diakibatkan oleh dua faktor utama, yaitu lemahnya profesionalisme penyidik dan kelemahan KUHAP (Umami & Fadilla, 2022). Penyidik berwenang menerima laporan atau dugaan tindak pidana, melakukan tindakan di lokasi kejadian, memerintahkan tersangka berhenti, mengidentifikasi tersangka, melakukan pemeriksaan awal, dan menangkap tersangka atau saksi (Hamzah, 2010). Oleh sebab itu, penyidik harus memiliki kompetensi dan integritas agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia penyidik pada Subdit II Harda Bangtah Reserse Kriminal Umum di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Rumusan masalahnya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia penyidik pada unit tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia penyidik di sana. Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis, yaitu menambah ilmu di bidang pengelolaan sumber daya pembangunan, dan manfaat praktis, yaitu memberikan masukan bagi Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama penyidik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Reserse Kriminal Umum Subdit II Harda Bangtah, Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan pengembangan SDM penyidik (Sugiyono, 2011). Fokus penelitian didasarkan pada teori pengembangan SDM menurut Nugraha (2016), yang meliputi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi penyidik. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta data sekunder dari literatur seperti jurnal dan artikel. Informan penelitian mencakup Direktur Reskrimum, Kasubdid, Kepala Unit, penyidik Subdit II Harda Bangtah, dan SDM Polda Sulut, dengan total 9 orang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Burhan, 2010). Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Burhan, 2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan polisi di tengah masyarakat adalah hal yang esensial dan tak tergantikan. Kepolisian, sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2002, mencakup segala hal terkait fungsi dan lembaga ini. Fungsinya sendiri meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan publik (Pasal 2). Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut, dibutuhkan komitmen tinggi dan kecerdasan mumpuni dari setiap anggota. Pengetahuan yang luas dan beragam menjadi kunci untuk membekali kemampuan intelektual mereka.

Polri harus terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) anggotanya agar mampu menjalankan tugas dan perannya secara profesional dalam melayani masyarakat. Hal ini sejalan dengan harapan pemerintah dan masyarakat untuk mewujudkan Polri yang presisi. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan Polri, khususnya di wilayah Sulawesi Utara, diperlukan adanya sistem penilaian kinerja yang efektif untuk mengevaluasi kinerja para personel. Evaluasi ini akan menjadi dasar untuk pengembangan dan pembinaan SDM Polri yang lebih baik (Sutrisno, 2010).

Dalam rencana strategis sumber daya manusia Polri Tahun 2020 – 2024, terdapat program penyelenggaraan manajemen strategi pembinaan SDM (Kadarisman, 2018). Dimana SDM dituntut untuk memiliki kompeten dan kapabel dalam menjalankan tugas termasuk oleh penyidik kepolisian termasuk dalam hal pemanfaatan kemampuan teknologi. Berdasarkan kondisi tersebut, wajar jika salah satu fokus utama reformasi birokrasi yang diusung oleh Presiden Joko Widodo adalah pembangunan SDM Indonesia agar mampu

bersaing dengan negara lain. Hal ini didasarkan pada data yang menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia masih rendah. Ini tercermin dalam Human Capital Index Indonesia yang diukur oleh Bank Dunia, yang hanya mencapai 0,53 dari skala 0 hingga 1. Oleh sebab itu pengembangan SDM harus gencar dijalankan termasuk oleh Polda Sulawesi Utara yang di dalamnya terdapat Subdit II Harda Bangtah dimana dalam rangka pengembangan SDM, kualitas SDM ditingkatkan diantaranya dengan memperhatikan indikator pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi bagi para penyidinya terutama yang bertugas di Subdit II Harda Bangtah di Reskrimum Polda Sulut.

#### 1. Pendidikan

Pendidikan memegang peranan krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memacu pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditegaskan oleh Basri & Rusdiana (2015) bahwa pendidikan memiliki pengaruh tinggi dan strategis dalam meningkatkan kualitas SDM, bahkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi bagi individu, masyarakat, dan pemerintah. Di era penuh perubahan dan kemajuan teknologi informasi ini, pendidikan menjadi ujung tombak dalam mencetak SDM unggul yang berbekal keterampilan dan pengetahuan mutakhir. Adaptasi terhadap tuntutan zaman menjadi kunci bagi penyelenggaraan pendidikan agar dapat menghasilkan SDM siap kerja dan berkontribusi pada kemajuan ekonomi berkelanjutan. Pendidikan berkualitas membekali individu dengan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk membangun karir yang sukses. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan taraf hidup individu dan memajukan perekonomian bangsa.

Pendidikan memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan memacu pertumbuhan ekonomi. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, peran pendidikan semakin krusial dalam mempersiapkan SDM untuk menjawab tantangan pasar kerja yang kompleks dan dinamis. Pendidikan merupakan proses pembelajaran terstruktur dan sistematis yang bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk mencapai karir dan kehidupan yang sukses. Melalui pendidikan, terbentuklah SDM berkualitas dan produktif yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi.

Di era globalisasi yang penuh tantangan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan daya saing bangsa dan memacu pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. SDM yang berkualitas tinggi ditandai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat untuk mengatasi kompleksitas dan dinamika dunia bisnis. Pendidikan menjadi investasi strategis dalam mencetak SDM unggul yang siap

mengarungi dunia kerja. Proses pembelajaran yang terstruktur dan terencana ini membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di berbagai sektor. Lebih dari itu, pendidikan juga menanamkan sikap dan nilai-nilai yang esensial untuk mencapai kesuksesan di dunia profesional.

Pendidikan tidak hanya mencetak SDM berkualitas, tetapi juga memupuk kemampuan kreatif dan inovatif yang esensial untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Di era disrupsi ini, kreativitas dan inovasi menjadi kunci untuk menembus batas dan mencapai kesuksesan. Lebih dari itu, pendidikan juga berperan krusial dalam membangun lingkungan bisnis yang sehat dan beretika. Dengan penanaman nilai-nilai etika melalui pendidikan, perusahaan didorong untuk beroperasi secara bertanggung jawab dan mematuhi regulasi yang berlaku (Muhammad, 2007). Hal ini, pada gilirannya, akan menciptakan kepercayaan publik dan meningkatkan citra perusahaan. Pendidikan juga memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang terdidik akan berperilaku dengan integritas, menghargai keragaman, dan bekerja sama dengan efektif. Hal ini menunjang terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Pada tataran yang lebih luas, pendidikan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi. SDM yang berkualitas dan produktif mampu mengembangkan teknologi baru, menciptakan produk inovatif, dan meningkatkan efisiensi proses. Hal ini menjadi fondasi bagi pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan stabilitas sosial.

Di era digital yang serba cepat ini, kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi senjata utama bagi SDM untuk berkompetisi di dunia bisnis. Pendidikan memegang peranan vital dalam membekali individu dengan kecakapan TIK yang dibutuhkan untuk beroperasi di lingkungan yang terkoneksi. Melalui pendidikan, individu dapat mengembangkan kemampuan teknologi baru seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan cloud computing. Pengetahuan dan keterampilan ini menjadi fondasi untuk menguasai teknologi terkini dan mengatasi tantangan di masa depan. Pendidikan berkualitas membuka gerbang menuju peluang kerja yang lebih luas dengan penghasilan yang menjanjikan. Individu yang melek digital akan diminati oleh berbagai perusahaan di berbagai sektor industri.

Hal ini juga berlaku bagi para penyidik khususnya yang berada di Subdit II Harda Bangtah Kepolisian Sulawesi Utara yang notabene harus memiliki sumber daya mumpuni dalam menangani kasus-kasus yang ada. Penyidik merupakan aktor kunci dalam menegakkan hukum pidana. Mereka bertugas menerima laporan atau pengaduan dari masyarakat tentang adanya tindak pidana. Di TKP, penyidik memainkan peran krusial dalam melakukan tindakan pertama, seperti memeriksa tempat kejadian, mengamankan barang

bukti, dan meminta keterangan saksi. Tak hanya itu, penyidik juga berwenang untuk menghentikan tersangka, memeriksa identitas, melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan, dan pemeriksaan

Dalam melaksanakan peran tentunya harus memiliki kualitas yang mumpuni dimana salah satunya di dukung dengan pendidikan formal yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan, tim penyidik yang berada di Subdit II Harda Bangtah terdiri dari 3 orang yang memiliki pendidikan formal dengan gelar kesarjanaan seperti yang diatur dalam peraturan 58 Tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 27 Tahun 1983 tentang pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Pasal 2A menjelaskan bahwa untuk dapat diangkat sebagai pejabat penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, calon harus memenuhi persyaratan 1) berpangkat paling rendah Inspektur Dua Polisi dan berpendidikan paling rendah sarjana strata satu atau yang setara; 2) bertugas di bidang fungsi penyidikan paling singkat 2 (dua) tahun; 3) mengikuti dan lulus pendidikan pengembangan spesialisasi fungsi reserse kriminal; 4) sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan 5) memiliki kemampuan dan integritas moral yang tinggi.

Meskipun diakui bahwa pendidikan berperan krusial dalam memajukan kualitas sumber daya manusia dan ekonomi, faktanya masih terdapat berbagai rintangan yang perlu ditangani. Tantangan-tantangan tersebut meliputi kesenjangan pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan, keterbatasan akses pendidikan bagi kelompok kurang mampu, kesenjangan antara keahlian yang dibutuhkan dunia kerja dengan yang diajarkan di sekolah, dan minimnya inovasi dalam sistem pendidikan itu sendiri. Untuk menanggulangi rintangan ini, diperlukan kolaborasi antara pemerintah, dalam hal ini Kepolisian, dan pihak swasta untuk memperbaiki sistem pendidikan yang ada dan merumuskan solusi inovatif guna meningkatkan akses dan kualitas pendidikan bagi semua pihak, khususnya para penyidik di Kepolisian.

Mempersiapkan individu dengan bekal keahlian dan pengetahuan yang mumpuni melalui pendidikan menjadi kunci untuk membangun karir yang gemilang dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Kaawoan et al., 2023). Di era digital yang penuh dengan kompleksitas ini, pembaruan berkelanjutan dalam ranah pendidikan dan pengembangan solusi inovatif menjadi esensial untuk menjawab kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang pesat.

Pendidikan merupakan kunci menuju kedewasaan. Dampak positifnya yang begitu besar menjadikannya sebuah program berharga yang memuat komponen tujuan dan

proses belajar mengajar antar murid dan guru. Melalui pendidikan, sumber daya manusia (SDM) dapat ditingkatkan dan dipersiapkan untuk masa depan yang lebih cerah.

## 2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan periode seseorang dalam menjalankan pekerjaan penuh waktu. Dalam hal ini, individu bekerja sebagai karyawan atau freelancer dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah atas kontribusinya. Pengalaman kerja menjadi salah satu pendekatan penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi.

Pengembangan karyawan umumnya terjadi melalui pengalaman kerja (Emmywati et al., 2024). Pengalaman ini mencakup hubungan, permasalahan, tuntutan, tugas, dan karakteristik lain yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. Asumsi utama dalam penggunaan pengalaman kerja untuk pengembangan karyawan adalah bahwa pengembangan diri cenderung terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan dan pengalaman masa lalu karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Agar sukses dalam pekerjaannya, karyawan harus memperluas keahliannya. Hal ini berarti mereka dipaksa untuk mempelajari keterampilan baru, menerapkan keterampilan dan pengetahuan dengan cara baru, serta menguasai pengalaman-pengalaman baru.

Pengembangan karyawan melalui pengalaman kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti perluasan pekerjaan yang sedang dilakukan, rotasi kerja, transfer, promosi, penurunan jabatan, dan penugasan sementara di organisasi lain, termasuk divisi internal organisasi.

## 3. Keterampilan

Penyidik harus memiliki kemampuan yang terampil dan kompeten dimana harus dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi atau melalui kebijakan yang diatur. Penyidik dituntut harus multitasking, mampu berkomunikasi, mampu berorganisasi. Dalam proses penyidikan, para penyidik harus memahami dasar hukum dan prosedur penyidikan dan penyidik harus mengetahui jenis kejahatan, hak-hak tersangka dan bagaimana mengumpulkan bukti yang sah. Setelah melakukan olah TKP, penyidik harus mengumpulkan bukti-bukti yang relevan. Bukti ini bisa berupa barang bukti fisik, keterangan saksi, atau hasil pemeriksaan. Dalam tahap penyelesaian kasus, penyidik harus mampu menganalisis bukti, mengkonstruksi kasus, dan membuat kesimpulan. Kesimpulan ini menentukan apakah tersangka bersalah atau tidak.

Hal ini tentunya harus dilakukan oleh penyidik yang memiliki keterampilan, kompetensi yang mumpuni. Termasuk oleh penyidik yang berada di Reskrim Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut. Sebagai bagian pengembangan SDM, penyidik di Subdit II Harda Bangtah harus memiliki keterampilan komunikasi dan wawancara. Penyidik harus komunikatif seperti halnya yang ditunjukkan oleh para penyidik Polda Sulut di Subdit II Harda Bangtah. Hasil penelitian menunjukkan penyidik mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak, termasuk dengan tersangka, korban, dan saksi. Komunikasi yang efektif dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang akurat dan membangun hubungan baik. Penyidik Polda Sulut di Subdit II Harda Bangtah memiliki dan atau menguasai teknik wawancara, hal ini ditunjukkan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tepat, memahami bahasa tubuh, dan menangkap informasi yang diperoleh dengan benar. Selain itu, para penyidik mampu meyakinkan pihak-pihak yang terlibat dalam kasus untuk bekerja sama. Para penyidik memiliki kemampuan persuasi yang sangat membantu dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Keterampilan dalam pengembangan SDM bagi para penyidik sangat dibutuhkan sebagai bagian dalam pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan sebagai bagian dalam menganalisis risiko yaitu memahami risiko yang mungkin timbul akibat keputusan yang diambil. Keterampilan dalam mengevaluasi opsi juga ditunjukkan oleh para penyidik di Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut dimana mampu menilai semua opsi yang tersedia dan dampak-dampak yang dapat ditimbulkan. Para penyidik juga mampu menetapkan prioritas, mampu memilih opsi berdasarkan fakta dan bukti yang ada.

Pengembangan SDM penyidik terutama di Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut dalam hal pengembangan berkelanjutan terhadap keterampilan penyidik, dilakukan dengan memberikan pelatihan secara berkala dimana penyidik mengikuti pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Selain itu terdapat workshop dan seminar dengan tujuan penyidik terampil dan memperoleh pengetahuan baru dan bertukar informasi dengan penyidik lainnya. Serta diberikaakan keterampilan dalam hal pemanfaatan teknologi, dimana penyidik menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyidikan dan juga pengembangan keterampilan dilakukan sebagai bagian pengembangan diri dengan tujuan memperoleh pengalaman dan pembelajaran dari kasus yang ditangani.

#### 4. Kemampuan Teknologi

Kemampuan teknologi dalam penyidikan sebagai bagian dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang membawa perubahan signifikan dalam dunia

penyidikan. Teknologi menjadi alat penting yang digunakan penyidik untuk mengungkap kasus, mengidentifikasi pelaku dan mengumpulkan bukti. Teknologi berperan dalam penyidikan kriminal diantaranya dapat digunakan untuk mengidentifikasi pelaku. Diantaranya teknologi seperti analisis sidik jari dan pengenalan wajah memungkinkan identifikasi pelaku dengan tingkat akurasi tinggi. Selain itu, teknologi digunakan untuk pengumpulan bukti berupa alat perekam audio-visual, perangkat lunak analisis data, dan drone membantu mengumpulkan bukti yang akurat dan objektif. Teknologi yang ada juga dapat membantu penyelidikan jarak jauh dimana teknologi komunikasi memungkinkan penyidik melakukan penyelidikan dari jarak jauh, mengakses informasi dari berbagai sumber, dan berkolaborasi dengan tim penyidik lainnya bahkan dengan tim penyidik yang ada di seluruh dunia.

Perangkat teknologi yang digunakan oleh penyidik termasuk oleh penyidik di Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut, seiring berkembangnya teknologi, semakin banyak perangkat dan aplikasi yang digunakan dalam membantu pelaksanaan pekerjaan. Diantaranya perangkat lunak forensik, alat perekam audio-visual dan sistem informasi geografis (SIG) Perangkat lunak forensik digunakan untuk menganalisis data digital, seperti komputer, smartphone, dan perangkat penyimpanan data, untuk mencari bukti yang relevan. Alat perekam audio-visual berupa kamera pengawas, kamera tubuh, dan drone digunakan untuk merekam kejadian, mengumpulkan bukti visual, dan memantau lokasi kejadian dan SIG digunakan untuk memetakan lokasi kejadian, menganalisis pola kejahatan, dan mengidentifikasi lokasi yang berpotensi menjadi target kejahatan.

Kemampuan teknologi dapat memberikan manfaat dalam membantu penyelesaian kasus. Teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyidikan, membantu penyidik dalam menyelesaikan kasus dengan lebih cepat dan akurat. Diantaranya pengumpulan bukti yang cepat dan akurat, yaitu alat perekam video dan kamera pengawas memungkinkan penyidik mendapatkan bukti yang akurat dan objektif dari lokasi kejadian. Identifikasi pelaku yang lebih tepat, yaitu teknologi pengenalan wajah dan sidik jari membantu penyidik mengidentifikasi pelaku dengan lebih cepat dan akurat, terutama dalam kasus kejahatan yang melibatkan orang tidak dikenal dan teknologi bermanfaat dalam menganalisis data yang lebih mendalam dimana perangkat lunak analisis data memungkinkan penyidik menganalisis data dari berbagai sumber, seperti catatan telepon, data keuangan, dan media sosial, untuk menemukan pola kejahatan dan mengidentifikasi pelaku.

Tetapi dalam penggunaan kemampuan teknologi, tidak terlepas dari tantangan pengembangan kemampuan teknologi bagi penyidik, dimana terdapat keterbatasan

sumber daya dan akses, kurangnya kesadaran akan pentingnya teknologi, dan kesulitan dalam mengadaptasi teknologi baru. Keterbatasan sumber daya berkaitan dengan terbatasnya anggaran untuk membeli peralatan dan software teknologi yang canggih. Kurangnya kesadaran, berkaitan dengan tidak semua penyidik memiliki kesadaran akan pentingnya teknologi dalam penyidikan dan belum terbiasa menggunakannya serta kesulitan beradaptasi yaitu teknologi terus berkembang dengan cepat, dan penyidik harus terus beradaptasi dengan teknologi baru.

Peningkatan kompetensi SDM penyidik dalam memanfaatkan teknologi sangat penting untuk mendukung proses penyidikan. Oleh sebab itu perlu melakukan pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada penggunaan teknologi dalam penyidikan. Memberikan sertifikasi kepada penyidik yang telah menguasai teknologi tertentu dan memberikan kesempatan kepada penyidik untuk mengikuti program magang di institusi yang memiliki kemampuan teknologi tinggi.

Oleh sebab itu, kolaborasi dibutuhkan antara penyidik dan ahli teknologi yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam penyidikan. Dimana penyidik memahami dan mengerti konteks kejahatan dan kebutuhan bukti dan ahli teknologi menyediakan alat dan solusi teknologi yang tepat. Penyidik menganalisis data dan informasi dan ahli teknologi membantu dalam menginterpretasikan data dan informasi. Kolaborasi lainnya, penyidik membuat kesimpulan dan rekomendasi sedangkan ahli teknologi memberikan dukungan teknis dan analisis. Secara keseluruhan teknologi memainkan peran penting dalam membantu penyidik menyelesaikan kasus kriminal dengan lebih cepat dan akurat.

## SIMPULAN

Melalui penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang penyidik membutuhkan pendidikan minimal S1 atau sertifikasi, sesuai dengan kebijakan pimpinan yang tercantum dalam PP 58/2010. Ketentuan ini mengatur bahwa syarat menjadi penyidik bagi pejabat penyidik kepolisian adalah minimal berpendidikan S1 atau setaranya, sedangkan bagi pejabat PPNS minimal berpendidikan S1 hukum atau S1 lainnya yang setara.

Selanjutnya, anggota Tim penyidik di Subdit II adalah polisi yang aktif yang memenuhi syarat sebagai berikut: 1) memiliki pangkat minimal Inspektur Dua Polisi dan pendidikan minimal sarjana strata satu atau setara; 2) memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun dalam bidang penyidikan; 3) telah mengikuti dan lulus pendidikan pengembangan khusus dalam fungsi reserse kriminal; 4) memiliki kesehatan jasmani dan

rohani yang terbukti dengan surat keterangan dari dokter; dan 5) memiliki kemampuan dan integritas moral yang tinggi dengan pengalaman kerja yang relevan.

Keterampilan penyidik di Subdit II Harda Bangtah Polda Sulut yaitu memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, menguasai teknik wawancara yang benar dan terampil dalam bernegosiasi serta memiliki keterampilan persuasi. Selain itu penyidik memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan analisis risiko, mengevaluasi opsi dan menetapkan prioritas berdasarkan bukti dan fakta yang ada. Selain itu dalam mengembangkan SDM penyidik secara berkelanjutan, dilakukanlah pelatihan berkala, workshop dan seminar serta pemanfaatan teknologi dan pengembangan diri.

Teknologi berperan penting dalam membantu penyidik dalam melakukan penyidikan kriminal. Teknologi digunakan untuk mengidentifikasi pelaku berupa perangkat lunak forensik, pengumpulan bukti melalui alat perekam audio-visual, perangkat lunak analisis data, dan drone membantu mengumpulkan bukti yang akurat dan objektif dan penyidikan jarak jauh serta sistem informasi geografis (SIG) untuk memetakan lokasi kejadian, menganalisis pola kejahatan, dan mengidentifikasi lokasi yang berpotensi menjadi target kejahatan. Tetapi tantangan kemampuan teknologi bagi penyidik yaitu keterbatasan sumber daya, kurangnya kesadaran penyidik tentang pentingnya teknologi dalam penyidikan dan kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, peneliti memberikan masukan berupa saran, yaitu pimpinan kepolisian diharapkan untuk meningkatkan kualifikasi penyidik melalui pendidikan formal dan pelatihan sehingga penyidik dapat meningkatkan kualifikasi akademik dan profesionalisme. Selain itu dapat meningkatkan penguasaan ilmu hukum sebagai pondasi dalam melaksanakan tugas dan para penyidik dapat menguasai prosedur penyelidikan yang benar dan terupdate sebagai kunci keberhasilan dalam proses penegakan hukum serta melalui pendidikan dapat membangun karakter penyidik yang jujur, adil dan berintegritas.

Pimpinan kepolisian dari segi pengalaman kerja, hendaknya mengasah kemampuan penyidik melalui rotasi tugas, serta memberikan penugasan spesifik yaitu Penugasan dalam kasus-kasus tertentu dapat membantu penyidik mengasah keahlian khusus dan memperdalam pengetahuan di bidang tertentu. Selain itu perlu dilakukan pelatihan dan workshop secara berkala dapat meningkatkan kemampuan teknis dan taktis penyidik dalam menjalankan tugasnya.

Perlu dilakukannya pengembangan keterampilan penyidik yang bertujuan untuk

menguasai keahlian investigasi yang dilakukan dengan memberika keterampilan teknik interogasi dimana kemampuan interogasi yang efektif dapat membantu penyidik memperoleh informasi penting dari saksi dan tersangka. Selain itu keterampilan dalam menganalisis bukti fisik dan digital sangat penting dalam mengungkap kebenaran dan mengidentifikasi pelaku kejahatan. Dan perlu dilakukan pengembangan keterampilan komunikasi, dimana kemampuan berkomunikasi yang baik untuk membangun kepercayaan dengan saksi, tersangka, dan pihak terkait.

Dalam menunjang penyidik dalam melakukan penyidikan, kemampuan teknologi harus dipersiapkan dengan memanfaatkan teknologi digital dengan memanfaatkan software, pengelolaan data serta konektivitas jaringan serta menyusun perencanaan matang untuk menentukan target dan strategi pengembangan SDM yang terukur dan terarah. Perlu disiapkan pembiayaan yang cukup, fasilitas yang memadai dan perlu dilakukan evaluasi berkelanjutan yang berkaitan dengan kemampuan teknologi.

Secara keseluruhan dalam rangka pengembangan SDM di Polda Sulut terutama bagi para penyidik, diharapkan pimpinan polda memberika dukungan penuh, motivasi dan insentif, memberikan penilaian kinerja yang objektif dan komunikasi yang efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. H., & Rusdiana, H. A. (2015). *Manajemen pendidikan & pelatihan*.
- Burhan, B. (2010). Metodologi penelitian kualitatif. *PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 79*.
- Emmywati, E., Purnomo, T., & Fareed, A. (2024). Handling Great Human Resource for Good and Great Surrounding. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business, 3*(3), 635–645. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i3.1101>
- Hamzah, A. (2010). *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Sinar Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian agama di Jombang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF), 1*, 395–407.
- Kaawoan, Pratiknjo, M. H., & Kalangi. (2023). Pendidikan dan Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor PT. Bank SulutGo. *Legal Brief, 11*(6).
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen aparatur Sipil negara*. Rajawali Press.
- Kiyai, Z., Lengkong, F. D., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 4*(64).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

- Muhammad, R. (2007). *Hukum acara pidana kontemporer*. Citra Aditya Bakti.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Nugroho, H. (2012). *Integralisasi Penyidikan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia*. Media Prima Aksara.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Umami, A., & Fadilla, D. (2022). Analysis Related to Judges' Considerations in the Immediate Decision of Criminal Actions Against Children. *Policy, Law, Notary And Regulatory Issues*, 1(1), 57–64.