



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3419-3429

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

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

Strategi Optimalisasi Sumber Daya Manusia Di Bidang Logistik Pelayanan Prima Tugas Brimob

Nur Ramadhan Musrian^{1✉}

STIK (Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian), DKI Jakarta

Email: nramadhanm@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Problematika peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi salah satunya ialah merealisasikan dampak positif yang cenderung berfokus pada hasil akhir (outcome) tanpa memperhatikan kualitas personil atau individu yang bertugas. Berbagai kajian menuturkan pentingnya menimbang sejauh mana kualitas individu yang dicapai guna menyokong keberhasilan menjalankan tugas dan mandat yang diberikan lebih dari sekedar menjalankan prosedur saja yang justru diabaikan oleh eksekutor organisasi. Merespon hal tersebut, sebagai sebuah organisasi perlu merevisi dan melakukan evaluasi untuk mendorong optimalisasi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini diselenggarakan dengan melihat studi kasus pada sumber daya manusia bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor dalam mendorong pelayanan prima tugas Brimob. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi sumber daya manusia saat ini dan melakukan evaluasi dalam rangka optimalisasi kapasitas individu untuk mendukung organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi atau pengamatan, dan data sekunder mengenai aturan-aturan yang berlaku atau kebijakan terkait. Hasil studi ini menunjukkan bahwa diperlukan strategi improvisasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia dalam hal peningkatan kapasitas individu. Kualitas personil atau individu yang relevan dengan kebutuhan akan menunjang pelayanan prima tugas Brimob. Implikasi praktis penelitian ini yaitu strategi yang dapat diimplementasikan secara langsung oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas individu khususnya personil bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor, dalam hal menunjang pelayanan prima tugas Brimob.

Keyword: *Kapabilitas, Sumber Daya Manusia, Pelayanan, Logistik*

Abstract

One of the problems with increasing human resource capacity in an organization is realizing positive impacts which tend to focus on the final result (outcome) without paying attention to the quality of the personnel or individuals on duty. Various studies show the importance of considering the extent to which individual qualities are achieved to support the success of carrying out the tasks and mandates given, more than just carrying out procedures which are actually ignored by organizational executors. In response to this, as an organization it is necessary to revise and carry out evaluations to encourage the optimization of human resources in carrying out their duties. This research was conducted by looking at a case study on human resources in the logistics sector in Battalion C, Pioneer II Regiment in encouraging excellent service for Brimob duties. This study aims to identify the current condition of human resources and carry out evaluations in order to optimize individual capacity to support the organization. This research uses a qualitative approach through in-depth interviews, observations, and secondary data regarding applicable regulations or related policies. The results of this study indicate that improvisational strategies are needed for human resource needs in terms of increasing individual capacity. The quality of personnel or individuals that are relevant to the needs will support the excellent service of Brimob's duties. The practical implications of this research are strategies that can be implemented directly by organizations to increase individual capacity, especially logistics personnel in Battalion C, Regiment II Pelopor, in terms of supporting excellent service for Brimob duties.

Keywords: *Capability, Human Resources, Service, Logistics*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan dan perubahan masyarakat di revolusi 4.0 menuntut organisasi untuk juga bertumbuh agar lebih efektif dan efisien. Teknologi digital yang juga ikut berkembang mendorong perubahan dalam sistem kerja-kerja pelayanan masyarakat. Di sisi lain, kondisi sosial masyarakat yang semakin dinamis menuntut organisasi pelayanan masyarakat supaya lebih agile mengikuti perubahan zaman (Lusch & Nambisan, 2015). Kompleksitas masyarakat yang meningkat mendorong individu-individu dalam organisasi untuk beradaptasi menyesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan. Belum lagi, sistem dan peraturan yang seringkali berubah seiring dengan kondisi tersebut menuntut sikap cepat, tanggap, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Dilansir dari website perpustakaan Lembahas (2023) bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai POLRI yang bertugas untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat juga tidak luput dari dampak perubahan dan perkembangan zaman. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam stabilitas keamanan masyarakat, POLRI dituntut untuk selalu relevan dan mengikuti perkembangan zaman termasuk penggunaan teknologi digital dalam pelayanan

masyarakat. Akibatnya, anggota/personil POLRI agar tetap relevan memerlukan adanya peningkatan kapasitas diri untuk menjalankan tugas dan wewenangnya dalam memberikan pelayanan masyarakat (Setiadi, 2018). Dalam hal ini, tidak cukup hanya mengandalkan ilmu yang diperoleh saat menjalankan pendidikan dasar di Kepolisian saja melainkan perlu adanya peningkatan kapasitas melalui program pengembangan diri.

POLRI sebagai sebuah organisasi besar yang menaungi tugas melindungi dan melayani masyarakat memiliki beberapa divisi-divisi yang dibagi berdasarkan tugas dan kewenangan yang lebih spesifik. Studi ini secara khusus akan menyoroti Korps Brimob POLRI khususnya pasukan pelopor dalam menjalankan tugas dan wewenang untuk melindungi masyarakat. Dilansir dari website resmi Korps Brimob (2023) menjelaskan bahwa sebagai sebuah organisasi dibawah naungan kepolisian, Korps Brimob memiliki peran untuk melakukan manuver, baik secara individual atau dalam kelompok melalui daya gerak, daya tembak, dan daya sergap dalam membatasi ruang gerak. Dalam hal ini dihubungkan pada saat menangkap para pelaku kejahatan berintegritas tinggi berikut dengan saksi dan barang bukti. Dilansir dari website Korps Brimob Polri (2023), bahwa dalam menghadapi tuntutan dan ancaman tugas yang semakin berat diperlukan adanya perubahan baik dalam meningkatkan kemampuan personal, persenjataan, dan perlengkapan. Kegiatan ini termasuk dalam *tour of duty* yang merupakan penyegaran kemampuan dalam meningkatkan profesionalitas satuan khususnya dalam bidang operasional. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kapabilitas personal dalam menjalankan tugas dan wewenang sudah dalam tahap diupayakan dan menjadi perhatian bersama.

Dalam beberapa studi menuturkan bahwa operasionalisasi dalam upaya peningkatan kapabilitas berbeda-beda menyesuaikan dengan tujuan program masing-masing. Dalam konteks peningkatan kapasitas individu sebagian besar cenderung hanya berfokus pada hasil akhir (outcome) tanpa memperhatikan kualitas personil atau individu yang bertugas (Just & Carpenter, 1992). Hasil akhir ini dipandang dari peningkatan jumlah layanan dan keberhasilan tugas yang dinilai secara kuantitatif saja. Di sisi lain, monitoring dan evaluasi kualitas anggota/personil belum banyak menjadi fokus perhatian. Studi Fan dkk. (2017) menjelaskan bahwa pentingnya menimbang sejauh mana kualitas individu sebagai upaya yang mengarah pada keberlanjutan, tidak hanya sekedar tercapainya target atau tugas yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, kualitas personil pada saat kegiatan peningkatan kapasitas dan pengembangan diri memerlukan adanya monitoring dan evaluasi yang jelas untuk mendorong keberlanjutan kualitas diri individu, yang mana tidak hanya dinilai dari keberhasilan tugas saja.

Upaya perhatian pada kualitas personel secara individu berguna untuk menyokong keberhasilan menjalankan tugas, mandat, dan wewenang yang diberikan lebih dari sekedar menjalankan prosedur saja. Apabila kualitas personel tersebut meningkat dan unggul akan berdampak pada peningkatan performa dalam menjalankan tugas yang mana tidak hanya berfokus pada keberhasilan melainkan pula kemampuan berpikir, inisiatif, dan inovasi dalam menjalankan tugas tersebut. Studi ini akan melihat upaya-upaya tersebut dalam konteks anggota/personil bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kapasitas dan pengembangan diri termasuk dalam capaian-capaian saat menjalankan tugas akan dikaji lebih jauh.

Merespon hal tersebut, sebagai sebuah organisasi perlu merevisi dan melakukan evaluasi untuk mendorong optimalisasi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi sumber daya manusia saat ini dan melakukan evaluasi dalam rangka optimalisasi kapasitas individu untuk mendukung organisasi. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini memiliki pertanyaan penelitian utama yaitu bagaimana kualitas sumber daya manusia anggota/personil di bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor dalam menjalankan pelayanan prima tugas Brimob?. Studi ini menggunakan kerangka evaluasi Dale (X) sebagai pisau analisis untuk mengidentifikasi sejauh mana kualitas kapasitas personil khususnya anggota/personil bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang didefinisikan oleh Newman (2014) adalah metode penelitian yang digunakan untuk melakukan eksplorasi mendalam tentang suatu fenomena. Peneliti menggunakan metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai gejala, fenomena, dan permasalahan selama implementasi tugas pelayanan secara lebih mendalam dan holistik. Melalui pendekatan ini, peneliti mendapatkan alat untuk menggali secara deskriptif apa yang sedang terjadi dan sejauh mana perencanaan tugas pelayanan logistik terealisasi di lapangan. Selain itu, peneliti dapat melakukan analisa mendalam untuk menyusun pola-pola yang muncul sebagai bahan strategi optimalisasi sumber daya manusia khususnya di bidang logistik. Sehingga, penelitian ini secara empiris dapat diimplementasikan sebagai masukan strategi di lapangan yang berkaitan dengan kapasitas personil atau anggota yang menjalankan tugas pelayanan.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu melalui data sekunder, observasi atau pengamatan langsung, dan wawancara mendalam. Penerapan multiteknik ini berfungsi untuk melakukan triangulasi data dalam hal menunjang validitas dan reliabilitas

data penelitian (Newman, 2014). Selain itu, masing-masing teknik pasti memiliki kelemahan dalam pengumpulan data yang mana dapat saling mengisi dengan penerapan multiteknik ini. Sehingga peneliti mendapatkan data secara lebih holistik dan menyeluruh dari fenomena yang diteliti. Mengingat bahwa dalam eksplorasi mengenai tema ini diperlukan berbagai sumber untuk digali agar mendapatkan inti pokok permasalahan yang pada akhirnya akan mendorong pelayanan prima dari personil atau anggota yang bertugas dalam logistik.

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mencari artikel-artikel, dokumen, atau peraturan yang relevan membahas seputar tugas pokok personil atau anggota bidang logistik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, mendapatkan dokumen mengenai peraturan, kewenangan, jalur koordinasi untuk lebih memahami birokrasi organisasi. Data sekunder ini merupakan data yang sudah tersedia, biasanya bersumber dari organisasi atau negara. Bagi peneliti, data sekunder ini peneliti perlukan sebagai basis berfikir dan acuan norma yang berlaku baik secara formal maupun non formal saat menjalankan tugas pelayanan di bidang logistik untuk menunjang pelayanan prima tugas Polri.

Setelah mendapatkan data sekunder yang diperlukan, peneliti melakukan observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai situasi dan kondisi di lapangan. Observasi ini dilakukan di beberapa setting waktu, tempat, dan suasana berbeda. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan konteks situasi berbeda dari yang biasanya dilakukan. Observasi ini penting karena dalam penelitian ini pelayanan adalah aspek utama yang dilihat untuk dioptimalisasi di masa depan. Keseharian personil atau anggota yang menjalankan tugas pelayanan logistik menjadi penting untuk mengetahui, memahami, dan melihat secara langsung sejauh mana kapasitas yang dimiliki. Selain itu, sebagai gambaran peneliti agar dapat menjelaskan konteks dengan utuh dan dapat memahami dengan saksama melalui catatan lapangan dan dokumentasi peneliti. Observasi ini dilakukan langsung di ruang-ruang kerja personil/anggota di bidang logistik Batalyon C, Resimen II Pelopor.

Setelah melakukan observasi lapangan, peneliti kemudian melakukan wawancara mendalam dengan aktor-aktor penting yang terkait dalam topik ini. Karakteristik informan yang diwawancarai diantaranya yaitu merupakan anggota/personil di bidang logistik Batalyon C, Resimen II Pelopor dengan pengalaman minimal 1 tahun di bidang tersebut untuk mewakili penerima manfaat program pelatihan. Informan selanjutnya merupakan seseorang yang memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan program pelatihan di level organisasi untuk mewakili eksekutif organisasi. Peneliti berhasil mewawancarai sebanyak 5 individu sebagai penerima manfaat dari 4 individu lain yang merupakan aktor penting organisasi dalam penyelenggaraan program pelatihan.

Analisa data diawali dengan mengubah seluruh data yang dimiliki ke dalam bentuk

teks berupa transkrip wawancara. Dataset ini kemudian melalui proses pengelompokkan dan pengkategorisasian data. Kategorisasi data dilakukan dengan melalui tahapan proses koding untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan menemukan pola-pola penelitian. Selanjutnya, proses analisis dilakukan dengan latar belakang kerangka berpikir sesuai dengan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan kehidupan sosial masyarakat yang pesat berimplikasi pada meningkatnya gangguan Kamtibmas di berbagai bidang kehidupan yang mana dapat berpengaruh pada gangguan stabilitas keamanan dalam negeri. Melalui keputusan Kapolri No.6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia menegaskan posisi Korps Brimob. Keberadaan Brigade Mobile (Brimob) menjadi bagian integral POLRI yang mengalami perubahan struktur organisasi seiring dengan ancaman tugas yang berkadar dan berintegritas tinggi yang juga meningkat. Pasukan Pelopor yang terbagi menjadi 4 (empat) resimen memiliki tugas untuk menindak gangguan Kamtibmas berkadar dan berintegritas tinggi, khususnya kejahatan dengan senjata api, penanggulangan konflik sosial, huru hara, massa anarkis, kejahatan insurjensi, pertolongan dan penyelamatan masyarakat. Setiap resimen masing-masing memiliki 4 (empat) Batalyon yaitu Batalyon A, B, C, dan D Resimen Pelopor. Dalam hal menjalankan tugas dan kewajibannya, Batalyon C Resimen II Pelopor sebagai salah satu divisi atau unsur Brimob POLRI memiliki sarana, prasarana, dan peralatan untuk menunjang kinerja di lapangan dalam melayani kebutuhan masyarakat secara prima.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat berbagai macam peralatan-peralatan yang dimiliki oleh Batalyon C Resimen II Pelopor diantaranya; 1) NVG; 2) Trijicon; 3) Range Finder; 4) Illuminator; 5)GPS Garmin 64S; 6) Tali Carmantel; 7) Tali Webing; 8) Figur Eight; 9) Medical Kit; 10) Carbiner; 11) TWS (Thermal Weapon Sight); 12) Binocular Multifunction; 13) Spotting Scope. Apabila dilihat dari sisi ketersediaan peralatannya, terlihat bahwa Batalyon C Resimen II Pelopor memiliki peralatan yang terkini dan lengkap. Terkait hal ini, para anggota/personil yang bertugas seharusnya memiliki keterampilan, pengetahuan mengenai spesifikasi dan cara penggunaan-penggunaan alat-alat tersebut. Tidak hanya itu, anggota/personil juga harus bisa memelihara dan merawat berbagai peralatan-peralatan tersebut.

Sarana dan prasarana penunjang lainnya juga dibutuhkan untuk mendukung pelayanan yang prima. Fasilitas ini merupakan salah satu esensi penting dalam bidang logistik karena menunjang kinerja logistik di lingkungan Brimob. Saat ini sarana dan

prasarana yang tersedia di lingkungan Resimen II diantaranya; 1) Tempat ibadah (masjid, gereja dan Pura); 2) Lapangan tembak 300 m & Pendek; 3) Taman kanak-kanak (TK); 4) Sekolah dasar (SD); 5) Tempat olahraga (lapangan sepak bola, lapangan bulu tangkis, lapangan basket dan lapangan voli); 6) Stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU); 7) *Shooting house*; 8) Transportasi bus (serpas pasukan). Fasilitas tersebut memberikan kemudahan dalam penyelenggaraan pembinaan dan penggunaan seluruh komponen kekuatan organisasi.

Tugas-tugas pokok dari tim bidang Logistik Resimen II Pasukan Pelopor yaitu menyiapkan dan merumuskan rencana urusan logistik, menyelenggarakan perencanaan kebutuhan perbekalan umum untuk anggota lain, mengadakan pengawasan dan pengendalian mengenai pelaksanaan kegiatan rencana kerja, mengevaluasi standarisasi kuantitas dan kualitas materil, serta mengadakan analisa dan evaluasi tentang pelaksanaan kegiatan rencana kerja sebagai masukan untuk menyusun kebijakan lebih lanjut di bidang logistik. Adapun tugas lain yang masih berkaitan yaitu membina dan meningkatkan kemampuan personil, mengarahkan kekuatan satuan sesuai arahan Komandan Korps Brimob.

Berdasarkan hasil analisis wawancara ditemukan bahwa personil/anggota telah mendapatkan pelatihan-pelatihan tertentu untuk meningkatkan kapasitas diri dalam menjalankan tugas/wewenang yang diberikan. Pelatihan-pelatihan ini diadakan setiap ada peralatan-peralatan baru dari pengadaan barang bidang logistik. Namun, untuk beberapa peralatan seperti barang perlengkapan kota maupun hutan, anggota/personil belum begitu menguasai karena minimnya proses pelatihan. Di sisi lain, persoalan mengenai proses inventaris setiap sarana dan prasarana atau peralatan-peralatan logistik telah dilakukan secara detail dan menyeluruh. Proses pendataan ini dilakukan setiap bulan. Selain, peningkatan kemampuan secara kognitif personil/anggota perlu menjaga persediaan barang agar kualitas dan kuantitasnya sesuai saat diimplementasikan sesuai dengan tujuannya. Terkait hal-hal yang bersifat administratif, personil/anggota sudah memiliki kemampuan yang cakap dalam berbagai kegiatan perencanaan, penentuan kebutuhan, anggaran pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, dan pemeliharaannya. Hanya saja, proses pelatihan yang belum konsisten menyebabkan beberapa peralatan belum dikuasai.

Dale (2004) dalam studinya menggunakan konsep *relevance, effectiveness, efficiency* dan *impact* yang menjadi ukuran untuk mengukur perihal implementasi program atau kegiatan yang sedang berjalan. Studi ini menggunakan kerangka berpikir Dale (2004) dalam menganalisis pola-pola dan fenomena yang ditemukan perihal optimalisasi sumber daya manusia melalui evaluasi kapabilitas individu. Dale (2004) dalam kajiannya mencakup *relevance* yang mengukur kesesuaian program dengan kebutuhan anggota/personil,

effectiveness yang mengukur keefektifitasan hasil yang didapat dengan tujuan program yang telah direncanakan, *efficiency* yang mengukur kesesuaian pelatihan yang telah diberikan dengan yang dibutuhkan oleh personil/anggota dan *impact* yang mengukur apakah terdapat perubahan - perubahan yang signifikan terhadap personil/anggota yang menerima pelatihan.

Menurut Dale (2004) *Capacity Building*/peningkatan kapabilitas yaitu berbicara mengenai pemberdayaan terhadap individu yang memiliki kemampuan kognitif dan keahlian tertentu agar dapat diberdayakan. Lebih jauh lagi, mengarah pada keberlanjutan dari kemampuan yang dimiliki oleh personil/anggota apabila di masa depan dipindah tugaskan ke bidang logistik area lain. Hal ini memerlukan keterlibatan aktif (partisipasi) kaitannya dengan sumber daya atau kualitas tertentu yang mungkin harus disediakan langsung individu atau institusi lain (Dale, 2004). *Capacity building*/peningkatan kapabilitas melalui pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kapasitas individu, kelompok, atau organisasi (Dale, 2004). Studi Ratnasari (2013) menambahkan bahwa potensi individu dapat ditingkatkan melalui pengembangan kapabilitas dalam program sehingga mampu mengatasi tantangan perubahan. Sehingga, tujuan dari peningkatan kapabilitas ini adalah berkaitan dengan pengembangan individu baik secara kognitif maupun kemampuan sosial dalam menghadapi perubahan.

Secara umum, peningkatan kapabilitas adalah rangkaian proses atau aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Di sisi lain, kapabilitas juga didefinisikan sebagai "kemampuan untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan". Kapabilitas berkembang secara bertahap dan bersifat multidimensi. Peningkatan kapabilitas adalah asumsi bahwa kapabilitas terkait dengan peningkatan kinerja. Namun demikian, pemahaman mengenai pengukuran kapabilitas terhambat oleh: 1) kurangnya pemahaman umum tentang sifat hubungan antara kapabilitas dan kinerja; 2) variasi dalam hal apa yang disebut kinerja "memadai"; dan 3) pengaruh lingkungan eksternal terhadap kapabilitas dan kinerja (Brown & Duguid, 2001).

Dalam konteks optimalisasi sumber daya manusia pada personil/anggota di bidang logistik, penyelenggaraan program pelatihan tidak terlepas dari adanya partisipasi dari seluruh stakeholders terkait. Partisipasi adalah "*The taking part in one or more phases of the process*" yang dapat diartikan sebagai mengambil bagian dalam suatu tahap atau lebih pada sebuah proses (Rosida & Sulistiani, 2003). Melalui partisipasi dapat terlihat seberapa jauh personil/anggota dan stakeholders terkait terlibat dalam program pelatihan. Bentuk partisipasi menurut studi Colquitt dkk. (2009) adalah pelibatan personil/anggota dalam memanfaatkan sumber daya. Lebih jauh, bahwa partisipasi merupakan salah satu ukuran

untuk memberikan gambaran derajat keterlibatan personal/anggota dalam program pelatihan sebagai bentuk peningkatan kapabilitas (Cohen & Uphoff., 1979). Berdasarkan literature review tersebut dapat digambarkan bahwa dampak - dampak positif yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan program pelatihan adalah bagaimana peningkatan kapasitas melalui pemberdayaan dilakukan oleh penyelenggara untuk meningkatkan kualitas personil/anggota.

Pengadaan program pelatihan bagi personil/anggota terlihat bahwa penyelenggara program cenderung mengadakan pelatihan atau peningkatan kapabilitas hanya saat ada pengadaan peralatan baru diadakan, tetapi tidak dilakukan secara terprogram dan terarah dengan baik. Selain itu, belum ada proses evaluasi mengenai kemampuan personil/anggota saat ini yang sedang bertugas mengenai kemampuan menguasai bidang logistik secara keseluruhan. Keberhasilannya hanya dilihat dari seberapa berhasil project-project yang sedang dijalankan saja tetapi tidak memberikan fokus pada kemajuan peningkatan kemampuan individu secara personal dalam bidang logistik. Di sisi lain, untuk kegiatan peningkatan kapabilitas lainnya hanya bersifat administratif untuk melaporkan kegiatan saja.

Apabila dianalisis menggunakan kerangka Dale (2004) kegiatan peningkatan kapasitas ini menjadi kurang sesuai dengan tujuan program untuk mengoptimisasi sumber daya manusia di bidang logistik karena kurang sesuai dengan kebutuhan anggota/personil. Kegiatan peningkatan kapasitas seperti tidak berimbang karena hanya terfokus pada kegiatan administratif inventaris saja. Selain itu, tidak ada proses penggalan kebutuhan yang mengarah pada peningkatan kemampuan kognitif personal/anggota. Upaya yang dilakukan menjadi tidak efektif karena tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk aspek *efficiency* yang melihat mengenai kesesuaian pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan menjadi tidak begitu banyak dapat dianalisis. Untuk kegiatan administratif berupa inventarisasi peralatan yang dimiliki termasuk dalam sarana dan prasarana memang sudah sesuai dengan kebutuhan karena administratif dalam lingkup bidang logistik merupakan salah satu indikator penilaian keberhasilan.

Dalam hal *impact* yang dirasakan oleh target penerima program peningkatan kapasitas yaitu personil/anggota, yang mana melihat apakah terdapat perubahan - perubahan yang signifikan dari kemampuan individu. Terkait hal ini, akibat pelatihan hanya diadakan saat ada pengadaan peralatan, atau sarana dan prasarana saja sehingga perubahan yang didapatkan oleh personil/anggota hanya sebatas pada kemampuan mengoperasikan peralatan-peralatan baru tersebut. Oleh sebab itu, perlu dilakukan evaluasi kemampuan kognitif anggota/personil bidang logistik Batalyon C, Resimen II Pelopor untuk menunjang pelayanan Prima POLRI kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai hasil studi ini menunjukkan bahwa diperlukan strategi improvisasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia dalam hal peningkatan kapasitas individu. Strategi improvisasi ini dibutuhkan sebagai sarana dalam melakukan optimalisasi kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan fungsi di bidang logistik. Kebutuhan sumber daya manusia termasuk kaitannya dengan kapasitas yang dimiliki saat ini perlu dilakukan pemetaan sebagai salah satu upaya menyusun program pelatihan yang menjawab kebutuhan personil/anggota. Hal ini kaitannya dengan personil/anggota dapat menyesuaikan tingkatan kemampuan yang dimiliki pada saat berada dalam latihan. Sehingga, program pelatihan yang diadakan tepat pada target secara efektif dan efisien. Kualitas personil/anggota dari masing-masing individu yang relevan dengan kebutuhan akan menunjang pelayanan prima tugas Brimob secara lebih optimal. Terkadang hal ini luput dari perhatian penyelenggara program. Kegiatan evaluasi cenderung hanya dilakukan secara kuantitatif dengan melihat intensitas pelatihan yang dilakukan. Namun, belum ada evaluasi mengenai kualitas pelatihan yang dilakukan khususnya tentang tingkat kapasitas baik pra maupun pasca diadakan pelatihan tersebut. Di sisi lain, sarana dan prasarana yang tersedia sudah sangat mumpuni dan lengkap. Implikasi praktis penelitian ini yaitu strategi yang dapat diimplementasikan secara langsung oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas individu khususnya personil bidang logistik di Batalyon C, Resimen II Pelopor, dalam hal menunjang pelayanan prima tugas Brimob.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). Knowledge and organization: A social-practice perspective. *Organization science*, 12(2), 198-213.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation: concepts and measures for project design, implementation and evaluation. *Rural development participation: concepts and measures for project design, implementation and evaluation.*, (2).
- Colquitt Jason A, LePine Jeffery A and Wesson Michael J. 2009. Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, International Edition, New York: McGraw-Hill,
- Dale, R. (2004). Evaluating Development Programmes and Projects. Sage.
- Fan, Y., French, M. L., Duray, R., & Stading, G. L. (2017). Service strategy to improve operational capabilities in the public sector. *The Service Industries Journal*, 37(11-12), 703-725.
- Just, M. A., & Carpenter, P. A. (1992). A capacity theory of comprehension: individual

differences in working memory. *Psychological review*, 99(1), 122.

Lusch, R. F., & Nambisan, S. (2015). Service innovation. *MIS quarterly*, 39(1), 155-176.

Neuman, W Lawrence. (2014). *Social Research Method (Seventh Edition). Qualitative and Quantitative Approach*. London: Pearson Educations

Rosida, Ambar Teguh Sulistiani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Setiadi, L. H. (2018). Efektifitas Implementasi SOTK (Manajemen) Polri di Tingkat Polsek dalam Rangka Pelayanan Prima. *Jurnal Litbang POLRI*, 21(1), 32-140.

Website Lembahas. (2023). Tugas dan Wewenang POLRI. <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-011600000000027/swf/1866/files/basic-html/page4.html>

Website Korbrimob Polri. (2023). Tugas dan Wewenang Anggota. <http://korbrimob.polri.go.id/satuan/korps-brimob#:~:text=Korps%20Brimob%20Polri%20sebagai%20bagian,kimia%2C%20biologi%20dan%20radioaktif%20yang>