

ANALISA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEPOLISIAN RESOR LOMBOK TIMUR

Lalu Ryan Aditya

Magister Kajian Ilmu Kepolisian, Sekolah Pascasarjana

lalu.ryan.aditya-2021@pasca.unair.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan SDM dalam mewujudkan profesionalisme serta menganalisis metode kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara internal di Polres Lotim dalam mewujudkan profesionalisme kinerja kepolisian. Dengan jenis penelitian deskriptif yang berfokus pada penelitian kualitatif bersifat holistik. Kesimpulan pertama dari identifikasi tujuan pelatihan dan pengembangan serta dampaknya terhadap profesionalitas kinerja diketahui bahwa dari data sekunder dapat disimpulkan mengenai indikator profesionalisme kinerja yakni dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, keyakinan pada nilai profesi, serta hubungan koordinasi telah terpenuhi. Kemudian dampak pelatihan dan pengembangan didasarkan pada data primer didapatkan simpulan bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara dan Perwira Kepolisian diketahui adanya capaian profesionalisme kinerja. Kesimpulan kedua, Untuk kebutuhan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan menggunakan metode "Training Needs Analysis" yang akan dilakukan dengan 3 tahap yakni mendokumentasikan masalah, investigasi masalah, serta merencanakan kebutuhan analisis. Kebutuhan pengembangan kompetensi inti anggota Polres Lotim yang akan datang pada kompetensi inti pertama adalah berpikir kritis yang membutuhkan pelatihan critical thinking, analisa intelijen, data science, Evidence based decision making. Kedua, terkait komunikasi yang membutuhkan pengembangan kompetensi komunikasi dengan media sebagai image maker serta komunikasi membentuk masyarakat cerdas media. Ketiga, penguasaan teknologi informasi yang membutuhkan pengembangan kompetensi digital literacy, pengelolaan media sosial, digital forensik, dan e-tilang. Keempat, pembinaan dan pelayanan masyarakat yang membutuhkan pengembangan kompetensi pelayanan prima serta Community engagement.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Polres

Abstract

This study aims to analyze the path of human resource training and development in realizing professionalism and to analyze the method of training needs and human resource development internally at the East Lombok Police in realizing professionalism in police performance. With this type of descriptive research that focuses on holistic qualitative research. The first conclusion from assistance for training and development objectives and its impact on professional performance is known that from secondary data it can be concluded regarding indicators of performance professionalism namely dedication, social obligations, demands for independence, belief in professional values, and cooperative relationships that have been fulfilled. Then the value of training and development based on primary data obtained the conclusion that from the research subjects at the rank of Non-Commissioned Officer and Police Officer it was known that there was an ability to perform professionalism. The second conclusion, for the needs analysis of training needs, training and HR development is carried out using the "Training Needs Analysis" method which will be carried out in 3 stages, namely documenting problems, investigating problems, and hiding analysis needs. The core development needs of members of the East Lombok Police who will attend the first core competence are critical thinking which requires training in critical thinking, intelligence analysis, data science, evidence based decision making. Second, related to communication which requires the development of communication competencies with the media as image makers and communication to form a media-smart society. Third, mastery of information technology which requires the development

of digital literacy, management of social media, digital forensics, and e-tickets. Fourth, coaching and community service that requires the development of excellent service competencies and community engagement.

Keywords: *Training and Development, Human Resources, Polres*

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan serta menjaga keamanan dalam lingkup masyarakat maupun Negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2002), Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Secara internasional Polri dikenal sebagai aparat penegak hukum, dan tidak termasuk dalam jajaran angkatan bersenjata. Di Indonesia kedudukan Polri seperti itu pernah mengalami pengecualian, dan ironisnya justru dipandang sebagai “ciri khas” dan “kekuatan” dalam sistem pertahanan keamanan di tanah air.¹

Pengertian Kepolisian sebagai fungsi tersebut sebagai salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat. Sedang pengertian Kepolisian sebagai lembaga adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga yang diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.²

Fungsi Kepolisian di dalam institusi adalah sebagai penyidik. Pasal 4 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) ini secara umum telah menentukan, bahwa setiap pejabat Polisi Negara Republik Indonesia (Polri) itu adalah penyidik. Ini berarti semua pegawai Kepolisian Negara tanpa kecuali telah dilibatkan di dalam tugas-tugas penyelidikan, yang pada hakekatnya merupakan salah bidang tugas dari sekian banyak tugas-tugas yang ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yang ada hubungannya yang erat dengan tugas-tugas yang lain, yakni sebagai satu keseluruhan upaya para penegak hukum untuk membuat seseorang pelaku dari suatu tindak pidana itu harus mempertanggungjawabkan perilakunya menurut hukum pidana di depan hakim. Semua hal ini mempunyai hubungan yang erat dengan putusan kehendak dari pembentuk undang-undang untuk memberikan pengayoman terhadap keluhuran harkat serta martabat manusia dan untuk adanya ketertiban dan kepastian hukum demi tegaknya Republik Indonesia sebagai Negara hukum sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.³

Masyarakat Indonesia, secara sadar memandang Polri sebagai institusi yang memiliki dua sisi dalam perannya, dimana Polri bisa menjadi pelindung namun juga bisa menjadi penghambat. Polri sendiri merupakan institusi yang paling dekat dengan masyarakat dibanding dengan institusi penegak hukum lainnya, maka potensi untuk melakukan pelanggaran kode etik sangat besar.

Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan Publik dituntut mampu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perundang-undangan maupun standar professional prosedur (SOP) serta memiliki Etika Profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu sikap mental dan disiplin dari setiap Anggota Polri, terus dibina agar produk-

¹ Darmodiharjo, Darji. dan Shidarta. *Pokok-pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 301.

² Rajalahu, Yanius. “Penyelesaian Pelanggaran Kode Etik Profesi Oleh Kepolisian Republik Indonesia”. *Lex Crimen Vol. II/No. 2/Apr-Jun/2013*. hal. 147.

³ *Ibid*, hal. 147-148.

produk pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standard profesi Polri. Pada saat ini masyarakat menghendaki agar Aparatur Pemerintah termasuk Polri, lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat serta menghindari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme. Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Kebijakan ini ternyata tidak serta merta menyelesaikan permasalahan pelayanan publik oleh Polri yang selama ini masih belum maksimal. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang begitu pesat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Tantangan eksternal yang dihadapi oleh Polri saat ini ditandai dengan terjadinya gangguan kriminalitas yang semakin canggih seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun perilaku kehidupan masyarakat sebagai dampak pola kejahatan yang terjadi. Sedangkan tantangan internal yang dihadapi oleh Polri adalah tingkat profesionalisme dan kinerja anggota Polri yang masih perlu ditingkatkan. Apabila peningkatan profesionalisme dan kinerja ini tidak dilakukan maka akan menjadi bumerang bagi Polri sendiri atau dapat menimbulkan masalah baru, antara lain misalnya kekerasan yang dilakukan oleh petugas Kepolisian di lapangan, salah prosedur, salah tembak, penanganan konflik antar suku bangsa maupun perkelahian antar warga masyarakat yang tidak tuntas dan lain sebagainya. Berbagai kendala tentunya hal tersebut tidak lepas dari pentingnya melakukan reformasi birokrasi Polri guna peningkatan profesionalisme kinerja.

Dalam mereformasi birokrasi, pembangunan sumber daya manusia memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan perencanaan terkait reformasi birokrasi tidak akan berjalan apabila tidak dieksekusi dengan baik oleh SDM yang berkompeten. Sehingga itu dalam reformasi birokrasi perlu diimbangi dengan pembangunan SDM agar menjadi kompeten terlebih saat ini Indonesia menghadapi fase industri 4.0, atau revolusi industri gelombang keempat. Adapun yang dimaksudkan dengan revolusi industri gelombang keempat adalah suatu keadaan dimana negara-negara berfokus untuk memindahkan aset fisik mereka menjadi aset yang didigitasi dan mengintegrasikan aset-aset tersebut ke dalam suatu ekosistem digital.⁴ Hal ini mengakibatkan setiap organisasi yang menerapkan teknologi mutakhir dihadapkan pada dua pilihan, yakni merekrut SDM baru yang lebih kompeten atau melatih SDM yang sudah ada. Namun demikian, secara akademis terbukti bahwa berinvestasi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM yang sudah ada cenderung memberikan return yang lebih tinggi dengan biaya yang lebih rendah.⁵

Berdasarkan hal yang demikian, maka merupakan hal yang wajar apabila salah satu amanat reformasi birokrasi yang digaungkan oleh Presiden Joko Widodo adalah pembangunan SDM Indonesia demi dapat bersaing dengan negara-negara lain. Hal ini disebabkan berdasarkan data, kualitas SDM Indonesia memang masih belum dapat dibanggakan. Pernyataan ini dibuktikan dengan rendahnya Human Capital Index Indonesia yang diukur oleh Bank Dunia, yakni hanya sebesar 0,53 dari skala 0 hingga 1.6 Lebih lanjut, sebagai negara terbanyak keempat dalam hal jumlah tenaga kerja, keterampilan para tenaga kerja Indonesia masih minim. Diperkirakan terdapat sekitar 60,24% dari tenaga kerja Indonesia yang masih minim keterampilan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh McKinsey Global, saat ini Indonesia memiliki 11,65 juta pekerja terampil, sedangkan Indonesia membutuhkan 113 juta tenaga kerja terampil untuk dapat menjadi kekuatan ke-7 dunia pada tahun 2030.⁶

Pembangunan dan penguatan SDM dalam konteks pemerintahan menjadi penting

⁴ "Industry 4.0: Building The Digital Enterprise, PWC", www.pwc.com/gx/en/industries/industries-4.0/landing-page/industry-4.0-building-your-digital-enterprise-april-2016.pdf?cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b-d, diakses tanggal 22 Desember 2022.

⁵ Goldin, Cladia. *Human Capital*, Harvard University, Massachusetts, 2014, hal. 11.

⁶ Anonim, *Human Capital 4.0*, Shift Indonesia, 2019, hal 26

dikarenakan memang salah satu permasalahan dari mereformasi birokrasi ada pada SDM aparatur, dimana alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi pegawai menurut teritorial tidak seimbang, serta tingkat produktivitas pegawai masih rendah. Pembangunan dan penguatan sistem manajemen SDM ini dimaksudkan agar SDM aparatur memiliki integritas, menjadi netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera. Dengan terwujudnya SDM yang demikian, maka diyakini pelayanan publik yang prima akan tercipta. Bahkan untuk menjawab tantangan tersebut, presiden mencanangkan bahwa tema kebijakan fiskal untuk tahun 2020 adalah “APBN untuk Akselerasi Daya Saing melalui Inovasi dan Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia”.⁷

Sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan di bidang keamanan, Polri wajib untuk turut melakukan reformasi birokrasi. Untuk reformasi birokrasi periode ketiga ini, Polri melaksanakan reformasi birokrasi dengan berdasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 yang dituangkan dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Polri 2020-2024. Dalam perumusannya, salah satu yang ditekankan di dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Polri 2020-2024 adalah profesionalisme SDM Polri. Untuk mewujudkan SDM Polri yang profesional ini Polri menetapkan tiga strategi, yakni melakukan reformasi pengelolaan SDM Polri secara profesional; meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan SDM Polri; dan meningkatkan kesejahteraan SDM Polri.

SDM Polri merupakan aset vital dari Polri dan harus dikelola secara efektif dan efisien, dimulai dari masa pendidikan Polri hingga masa pelepasan jabatan personel Polri. Pengelolaan SDM Polri menjadi vital dikarenakan pada prosesnya, reformasi birokrasi Polri tidak akan dapat terwujud tanpa personel yang kompeten dan kapabel. Terwujudnya personel Polri yang lebih kompeten dan kapabel secara langsung akan meningkatkan daya saing bangsa. Oleh sebab itu, Polri sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan di bidang keamanan perlu untuk menetapkan strategi yang tepat agar mendapatkan output yang diharapkan.

Pembangunan SDM Polri perlu diterapkan sejak fase perekrutan hingga fase pelepasan jabatan dengan pengimplementasian strategi yang tepat guna menciptakan harmonisasi, sinergitas, soliditas, konsistensi, dan fleksibilitas organisasi demi menunjang pelayanan publik oleh Polri. Strategi Polri dalam membangun SDM nya dituangkan dalam rencana strategis (selanjutnya disebut Renstra) Polri di setiap periode. Untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polri yang akan dilakukan adalah: a) melakukan reformasi pengelolaan SDM secara profesional; b) meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan Polri yang siap kerja dan berorientasi pada kualitas pelayanan publik serta kepuasan masyarakat; Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi laju kinerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan SDM menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kinerja. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pelatihan dan pengembangan SDM dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik, dan hasil akhirnya kualitas kinerja meningkat. Selain pendidikan dan pelatihan, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Sebagaimana pula terkait kualitas SDM di Polres Lombok Timur yang kerap kali mendapatkan apresiasi atau penghargaan karena prestasi SDM nya yang mumpuni. Beberapa prestasi Polres Lotim diantaranya adalah pada Satuan Lalu Lintas merupakan inovator dari terselenggaranya Gerai Vaksinasi Dilayanan Satpas SIM Pertama Jajaran Polres Se-Indonesia. Sehingga saat itu gerai vaksin yang digagas tersebut menjadi role model bagi Satpas SIM di seluruh Indonesia untuk menyelenggarakan program yang sama. Dengan menjadi role model tersebut sehingga saat itu berhasil terselenggara sampai 1.613 titik gerai vaksin di Satpas SIM seluruh Indonesia dengan target penyuntikan sebanyak 488.700 vaksin/hari.

⁷ Disampaikan oleh Presiden Joko Widodo pada Penyampaian Keterangan Pemerintah Atas Rancangan Undang- Undang Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020 Beserta Nota Keuangannya di depan Rapat Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 16 Agustus 2019

Selain itu Polres Lombok Timur juga mendapatkan prestasi dari Kantor Pelayanan Pembendaharaan Nasional (KPPN) Selong dengan mendapatkan piagam penghargaan Peringkat I Satuan Kerja Terbaik Kategori Pagu di Atas Rp 10 Miliar Periode Semester II T.A. 2022.

Walupun mendapatkan penghargaan berkali-kali, tapi realitanya dari sisi SDM, terdapat keterbatasan anggaran negara yang karena itu hanya memungkinkan secara persentase dari 900 anggota polres lotim hanya sekitar 20 sampe 30 persen saja personel yang diakomodir mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM di Mabes. Padahal kebutuhan untuk peningkatan kompetensi di tengah peningkatan kriminalitas yang makin beragam dan masuknya era 4.0 saat ini sangat urgen bagi individu masing-masing personil di Polres Lotim.

Berdasarkan pengamatan pula, ternyata saat ini penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara individu anggota Polri belum maksimal terutama pembentukan profesionalisme yang memiliki tiga dimensi yakni, dimensi karir, dimensi pekerjaan, dan dimensi penguasaan pengetahuan. Dimensi karir dimaksud merupakan karir yang dibina secara organisatoris meliputi, keterikatan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, memiliki kode etik jabatan, dan merupakan karya bakti seumur hidup. Tidak maksimal peningkatan kapasitas secara profesional selain terbentur ketersediaan anggaran, sumber daya penyelenggara diklat belum memiliki kapasitas yang disyaratkan.

Pengembangan kapasitas anggota di Polres Lotim pada tingkat organisasi meliputi pengembangan melalui proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, prosedur dan mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan organisasi. Sebagai upaya untuk mengembangkan suatu ragam strategi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja Polri, peningkatan kapasitas anggota Kepolisian secara organisatoris dilakukan secara terstruktur dan prosedural, agar kinerja Polri dapat diandalkan setiap saat siap menghadapi berbagai kemungkinan ancaman keamanan dalam negeri. Berdasarkan pengamatan, keterkaitan pengembangan kapasitas anggota Polri secara sistem sangat mendesak mengingat, Kepolisian di negara manapun di dunia ini (tidak hanya di Indonesia), sekarang menghadapi berbagai macam tekanan (*pressure*) dari berbagai pihak dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tekanan- tekanan itu antara lain, tekanan politik negara, tekanan para politisi, tekanan pihak militer, tekanan ahli-ahli hukum, tekanan penegak hukum lainnya, tekanan media massa, dan tekanan masyarakat. Berdasarkan pengamatan, peningkatan kapasitas anggota penyidik, tolak ukur penyidik berkualitas dapat ditentukan dari pengalaman kerja, pengetahuan dibidang hukum, ketetapan pembuktian, serta pengetahuan khusus.

Adapun dengan kondisi saat ini di Polres Lotim yang mana di satu sisi prestasi selalu didapatkan tetapi dari sisi SDM masih minim yang pernah secara formal mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM terutama pada personil di jajaran Polsek, maka dari itu perlu suatu penelitian yang berfokus pada analisis kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Polres Lombok Timur. Selain itu diperlukan metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan di Polres Lombok Timur dengan konsep informal, artinya dilakukan secara internal tanpa menunggu pelatihan resmi dengan biaya dan pelaksanaan dari Mabes. Sehingga berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengangkat tema tentang **Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Resor Lombok Timur**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Dampak Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM di Polres Lotim Berdasarkan Data Sekunder

Rivai dan Sagala mengemukakan bahwa "pelatihan adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan yang dilakukan dalam waktu relatif singkat (short term) dengan mengutamakan pada pembelajaran praktik pada teori.⁸ Menurut Husnan pengembangan adalah

⁸ Rivai, Veitzal. H dan Jauvani, Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali pers, Jakarta, 2010, hal. 211

proses pendidikan jangka panjang (long term) yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum⁹.

Melatih dan mengembangkan/ kemampuan karyawan dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah atau meningkatkan keahlian kerja setiap karyawan. Perusahaan memiliki harapan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Setiap organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja anggota organisasi dalam memberikan kontribusi yang optimal dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu kewajiban bagi organisasi, karena penempatan SDM secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Hal tersebut dilakukan agar pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi tentu memiliki tujuan dan sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan dan padaakhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau tidak.

Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja seseorang terhadap jabatan atau fungsinya. Sedangkan pengembangan memiliki arti menyiapkan seseorang atau anggota organisasi untuk mempelajari dan menguasai suatu hal baru karena akan memegang tanggung jawab baru yang lebih besar.¹⁰

Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. SDM berfungsi sebagai modal dan aset organisasi yang bernilai untuk mengembangkan organisasi. Adanya hal tersebut mengharuskan instansi atau organisasi untuk melatih dan mengembangkan SDM yang mereka miliki. Memberikan pelatihan dan pengembangan SDM akan berdampak positif bagi organisasi.

Dalam penelitian ini guna melakukan validasi atau mengecek kebenaran informasi yang diperoleh terkait dampak pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Polres Lotim, maka penulis menggunakan pendekatan triangulasi.

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Hal ini dikarenakan triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data. Sebagaimana diketahui dalam penelitian kualitatif peneliti itu sendiri merupakan instrumen utamanya. Oleh karena itu, kualitas penelitian kualitatif sangat tergantung pada kualitas diri penelitiannya, termasuk pengalamannya melakukan penelitian merupakan sesuatu yang sangat berharga. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam melakukan penelitian, semakin peka memahami gejala atau fenomena yang diteliti. Namun demikian, sebagai manusia, seorang peneliti sulit terhindar dari bias atau subjektivitas. Jadi karena itu, tugas peneliti mengurangi semaksimal mungkin bias yang terjadi agar diperoleh kebenaran utuh.

Secara khusus Penulis menggunakan triangulasi metode, sumber data dan teori. Pada sub bab ini penulis menggunakan triangulasi sumber data dan teori yang mana data-data pelatihan dan pengembangan akan dianalisis berdasarkan perspektif penulis dengan menggunakan teori

⁹ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, 2009, hal. 67

¹⁰ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung 2009, hal. 43

yang ada. Dari simpulan analisis tersebut nantinya di sub bab berikutnya penulis akan menggunakan triangulasi metode dengan memvalidasi dampak pelatihan dan pengembangan menggunakan metode wawancara pada anggota Kepolisian di tingkat Bintara dan Perwira untuk kemudian penulis analisis hasil simpulan terkait apa yang menjadi batasan masalah penelitian.

Data Sekunder yang penulis analisis dari segi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di Polres Lotim antara lain :

1. Laporan Pelatihan Negosiasi Fungsi Teknis Sabhara ini dilaksanakan pada tanggal 9 sampai dengan 14 Mei 2022 di SPN Polda NTB berdasarkan Surat Telegram Kapolda NTB nomor : ST/414N/DIK.2.6./2022 tanggal 28 April 2022. (Selanjutnya disebut Laporan Pelatihan I). Dalam pelatihan tersebut sebanyak 25 orang dari berbagai Polres di wilayah Hukum Polda NTB dan terdapat 2 orang dari Polres Lombok Timur dengan rincian sebagai berikut :
 - a) Bripda GALUH WISNU WIRA WARDANA
 - b) Bripda FERI VANOVA BUANA
2. Laporan Dikbangspes Harkamtibmas 5 (Lima) Fungsi Teknis Kepolisian pada tanggal 10 s.d. 31 Januari 2022 di SPN Polda NTB Belanting Lombok Timur berdasarkan Surat Telegram Kalemdiklat Pohl Nomor: ST/2577XIIIDIK.2.3./2021 tanggal 20 Desember 2021 (Selanjutnya disebut Laporan Pelatihan II). Peserta Dikbangspes Harkamtibmas FT. Binmas TA. 2022 sebanyak 30 orang, dengan perincian dengan 2 orang dari Polres Lombok Timur yakni :
 - a) Bripka KADEK AGUS ARDIWAN
 - b) Bripka PUTRWADI BRIPKA
3. Laporan Dikbangspes Harkamtibmas yang pelaksanaannya secara Desentralisasi di SPN Polda NTB T.A. 2022 berdasarkan Surat Telegram Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Nomor: ST/2577/XII/DIK.2.3/2021 tanggal 20 Desember 2021 (Selanjutnya disebut Laporan Pelatihan III) Peserta Desentralisasi Dikbangspes Pama tersebut sebanyak 30 orang dengan 2 personil dari Polres Lombok Timur yakni :
 - a) Brigadir AA MADE JAYA PERTAMA PUTRA
 - b) Brigadir MUZAYYIN HABIBI

Guna menganalisis data sekunder berupa data pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM selama ini, penulis menggunakan beberapa poin indikator sebagaimana dijelaskan pada poin di bawah.

Analisa Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM Polres Lotim Berdasarkan Hasil Wawancara

Untuk melanjutkan analisis dampak pelatihan dan pengembangan di Polres Lotim terkait profesionalisme kinerjanya, maka pada Sub bab ini penulis akan menganalisis 2 jenis hasil wawancara dari anggota Kepolisian berdasarkan golongannya yakni Bintara dan Perwira. Pada analisis hasil wawancara golongan Bintara, penulis akan menyimpulkan apa yang menjadi ide pokok dari wawancara tersebut, kemudian melakukan abstraksi atau melakukan kondensasi berupa pengelompokan penyederhanaan transkrip wawancara dikaitkan dengan ide pokok tersebut pada kriteria indikator profesionalisme yakni dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, keyakinan pada nilai profesi, serta hubungan koordinasi.

Ide pokok disebut juga gagasan utama dan pikiran pokok. Tampubolon menyatakan bahwa “ ide pokok merupakan kesimpulan yang ditarik dari semua isi kalimat-kalimat yang membentuk paragraf itu”.¹¹ Sebagaimana dikemukakan Kosasih bahwa gagasan utama atau ide pokok merupakan gagasan yang menjadi dasar pengembangan sebuah paragraf.¹² Menurut

¹¹ Tampubolon (1987). Kemampuan Membaca, Teknik Membaca Efektif dan. Efisien. Bandung: Angkasa, hal. 87.

¹² Kosasih, E. *Jenis-jenis teks*. Yrama Widya. 2017, hal. 22

Nurhadi ide pokok merupakan bagian penting untuk mengetahui isi dari sebuah tulisan dan bacaan.¹³

Subyek yang penulis jadikan acuan dalam menganalisis dampak pelatihan dikaitkan dengan profesionalisme kinerja Kepolisian adalah 3 orang Bintara yang masing-masing diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 2
Subyek Hukum Bintara Polres Lombok Timur

| NO | N A M A | PANGKAT | JABATAN | JENIS PENDIDIKAN/ PELATIHAN |
|----|----------------------|---------|---|--|
| 1. | SISKA ARDINATA | BRIPKA | BANIT 5 UNIT 3 SATINTELKAM | DIKBANGSPES BINTARA YANMIN INTELIJEN |
| 2. | LALU RAHMAN HAKIM | AIPTU | PS.KANITBIN POLMAS SATBINMAS POLRES LOTIM | DIKBANGSPES HARKAMTIBMAS |
| 3. | WAYAN PUTRA NADA | AIPDA | PS.PANIT 1 LANTAS POLSEK MASBAGIK POLRES LOTIM | DIKBANGSPES HARKAMTIBMAS |

Sumber : Data Sekunder, diolah (2023)

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur yakni wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka. Metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh narasumber sehingga selama sesi berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan lebih mendalam.¹⁴ Artinya satu pertanyaan pokok bisa menghasilkan berbagai cabang pertanyaan lanjutan. Pertanyaan pokok yang penulis berikan pada 3 orang subyek atau informan penelitian di atas adalah :

1. Apa saja pengaruh pelatihan fungsi teknis dan pengembangan SDM terhadap kinerja Anda ?
2. Apa dampak signifikan yang terjadi jika Anggota tidak mendapat porsi pelatihan yang cukup ?

| Pertanyaan | Tanggapan Masing-Masing Narsum | Ide Pokok | Abstraksi |
|--|---|---|------------------------------------|
| Apa saja pengaruh pelatihan fungsi teknis dan pengembangan SDM terhadap kinerja Anda ? | 1. Pembekalan pembentukan jaringan intelijen sangat bermanfaat buat saya. bagaimana membina jaringan dan bagaimana memperlakukan jaringan terutama terkait identifikasi kesalahan - kesalahan yang dilakukan jaringan sipil atau informan | 1. Pelatihan memberikan dampak yang kuat dalam dedikasi, keyakinan diri terutama dalam membina jaringan demi tercapainya kualitas produk intelijen. | 1. Dedikasi, tuntutan kemandirian. |

¹³ Nurhadi *Teknik Membaca*. Bumi Aksara., 2016, Jakarta., hal. 33

¹⁴ Alijoyo, Antonius. *Wawancara Terstruktur atau Semi-terstruktur*, CRMS, Bandung, hal. 1

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>kepolisian. Dilapangan kami bisa mengambil berbagai keputusan dengan yakin terkait interogasi jaringan atau bagaimana memperlakukan jaringan yang membelot. Semua itu tentunya agar produk informasi intelijen bisa berkualitas.</p> <p>2. Sebagai Binmas sangat berpengaruh ya. Apalagi saat berhadapan dengan masyarakat. Kita jadi tahu bentuk komunikasi efektif, tata cara penyuluhan Kamtibmas dan tentunya berkomunikasi efektif dengan Satuan fungsi lain misalnya Babinsa, Satpol PP ataupun pada perangkat Desa.</p> <p>3. Pasti berpengaruh terhadap kinerja. Misal dalam hal olah TKP Kami bisa bekerja secara maksimal guna melakukan berbagai prosedur laka lantas misal dengan melakukan pengamatan TKP laka lantas, pengumpulan Bukti Kejadian Laka Lantas, dokumentasi dan juga yang terpenting terkait pengumpulan unsur-unsur di TKP. Olah TKP yang benar akan menghasilkan lidik sidik yang maksimal pula.</p> | <p>2. Pelatihan membekali Anggota menggunakan metode komunikasi efektif dalam melakukan kegiatan kemasyarakatan</p> <p>3. Pelatihan memberikan dedikasi profesionalitas guna proses lidik sidik yang sesuai dengan SOP</p> | <p>2. Kewajiban Sosial., Hubungan Komunikasi profesional</p> <p>3. Dedikasi, Pelaksanaan peraturan yang terstandar, tuntutan Kemandirian</p> |
| <p>Apa dampak signifikan yang terjadi jika Anggota tidak mendapat porsi pelatihan dan pengembangan yang cukup ?</p> | <p>1. Anggota Polri jarang mengikuti Diklat untuk peningkatan kapasitas profesionalisme, paling tidak ada beberapa hal yang secara individu dapat mempengaruhi sikap dan kepribadiannya sebagai penegak hukum sehingga berperilaku menyimpang. Beberapa dampak tersebut yaitu, akan mengalami tekanan mental yang tidak seimbang serta selalu merasa kurang bersalah, sehingga ada keberanian mengambil resiko.</p> <p>2. Akibat minimnya pelatihan</p> | <p>1. Pelatihan yang kurang memadai akan memberikan tekanan mental dan keputusan serta hilangnya kepercayaan diri.</p> <p>2. Pelatihan yang tidak memadai menimbulkan minimnya</p> | <p>1. Tuntutan kemandirian, dedikasi, keyakinan pada nilai profesi</p> <p>2. Tuntutan kemandirian, Keyakinan pada</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>anggota bisa mengalami kesulitan menjalankan tugas secara profesional dan pada gilirannya kurang mendapatkan pengakuan dari lingkungannya. Anggota juga tidak akan bisa tahu arah benar dan salah dari apa yang dikerjakannya dilapangan. Koordinasi dengan pimpinan akan menjadi 1 arah saja dikarenakan minimnya intelegensi dari anggota.</p> <p>3. Yang jelas anggota akan melupakan cara untuk lebih profesional dalam bekerja karena rutinitas mereka. Bekerja bisa menjadi seenaknya saja asal gugur tugas. Tuntutan masyarakat untuk pelayanan prima akan terabaikan.</p> | <p>Pengakuan kompetensi pribadi sangat penting serta intelegensi anggota menentukan adanya koordinasi 2 arah dengan pimpinan</p> <p>3. Pelatihan yang tidak maksimal menyebabkan pelayanan prima pada masyarakat menjadi terabaikan</p> | <p>nilai profesi, Hubungan koordonasi</p> <p>3. Dedikasi, Kewajiban Sosial</p> |
|--|--|---|--|

Dari 2 pertanyaan tersebut kemudian berkembang menjadi berbagai pertanyaan lanjutan yang disesuaikan dengan respon jawaban narasumber yang kemudian penulis mencatat ide pokok dari apa yang disampaikan untuk diabstraksi sesuai dengan indikator profesionalisme kinerja. Berikut hasil uraian informasi dari narasumber yang dipaparkan dalam tabel berikut :

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara Kepolisian disimpulkan bahwa dampak dari pelatihan adalah tercapainya profesionalisme kinerja yakni berupa dampak yang kuat dalam dedikasi pekerjaan, keyakinan dalam membina jaringan intelijen, dimilikinya kompetensi berupa komunikasi efektif serta tindakan di lapangan yang sesuai kaidah kode etik serta SOP yang telah ditentukan. Sebaliknya jika pelatihan dan pengembangan tidak diberikan dengan porsi yang cukup maka terjadi tekanan mental pada pekerjaan, hilangnya kepercayaan diri dalam menentukan sikap di lapangan, tidak adanya pengakuan kompetensi pribadi, serta terabaikannya pelayanan prima pada masyarakat.

Berikutnya, guna menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan yang dikorelasikan dengan profesionalitas kinerja, penulis mewawancarai beberapa narasumber dengan golongan Kepangkatan Perwira menggunakan metode wawancara tidak terstruktur. Jenis wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹⁵ Kelebihan jenis ini adalah cocok digunakan untuk kebutuhan analisis mendalam dan cocok untuk jenis penelitian kualitatif, karena menggunakan kalimat terbuka, sehingga narasumber dapat menjawab lebih eksploratif dan mendalam. Bentuk analisis juga tidak penulis sampaikan dalam bentuk tabel tetapi dengan menjadikan ide pokok dari wawancara sebagai judul poin pembahasan serta agar memenuhi unsur keilmiahan teoritis maka penulis juga mengutip berbagai pendapat ahli serta konsep dan teori penelitian yang didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan. Untuk lebih jelasnya penulis paparkan sebagai berikut :

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung, 2018, CV Alfabeta, hal. 138

1. Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Memberikan Dampak Pada Dedikasi Kerja Profesional

Dedikasi erat kaitannya dengan sebuah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan. Dalam lingkup pekerjaan, maka ia akan melakukan dengan segenap tenaga untuk bisa bekerja secara profesional dan bahkan dengan sikap dedikasinya itu ia jadikan sebagai budaya kerja. Hal ini sebagaimana wawancara dengan narasumber berikut :¹⁶

Dedikasi pada pekerjaan itu penting. Menjadikannya budaya kerja itu lebih penting. Ini dikarenakan dengan menjadikannya budaya kerja maka akan menular pada anggota yang lain. Semua ini tidak instan, dibentuk perlahan melalui berbagai arahan melalui pelatihan dan pengembangan SDM.

Membiasakan seorang anggota organisasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi sehingga pada akhirnya bisa menjadi budaya kerja tidaklah mudah. Perlu berbagai pelatihan, pengembangan SDM serta komitmen kuat dari seluruh anggota organisasi. Menurut Siagian, kebiasaan dalam suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan serangkaian perbuatan seseorang secara berulang-ulang untuk hal yang sama dan berlangsung tanpa proses berfikir lagi (menjadi tindakan reflek)¹⁷.

Setiap anggota Kepolisian memiliki sikap atas dedikasi pekerjaannya yang berbeda-beda. Kebiasaan atas sikapnya pada pekerjaan sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sikap yang dibawa dari lahir atau dibawa dari luar instansi namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang telah ditetapkan, dengan demikian setiap anggota kepolisian diharapkan sikap dan perilaku yang baik, baik sesama anggota polisi maupun kepada masyarakat. Tentunya perbedaan kebiasaan pada sikap dedikasi pada pekerjaan yang dimiliki oleh anggota Kepolisian dapat diarahkan dengan benar dan menjadi budaya kerja yang profesional sebagaimana dinyatakan oleh konsep dari Kashmir sebagai berikut:¹⁸

Keuntungan bagi karyawan yang mengikuti pelatihan adalah terbinanya sikap dan mental karyawan. Artinya dalam pelatihan juga di latih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan menjadi lebih positif di bandingkan sebelumnya. Karyawan jadi pekerja keras, berdedikasi pada pekerjaan dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.

Dalam hal ini anggota di Polres Lombok Timur diharapkan selalu melaksanakan tugas dengan selalu kembali pada aturan yang ada, hal ini selaras dengan Budaya kerja pada aspek perhatiannya kepada kebiasaan yang dilakukan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan memberikan senyum salam sapa, penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan masyarakat, menerima laporan mendatangi tempat kejadian perkara, melakukan pengaturan lalu lintas demi kelancaran masyarakat dalam berkendara, dan menjaga keamanan dalam wilayah hukum Kepolisian Polres Lombok Timur.

Kembali ke konsep secara teoritis tentang dampak pelatihan yang membentuk suatu budaya dedikasi kinerja profesional di Polres Lombok Timur, maka berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber dari Kasat Intelkam menyebutkan bahwa:¹⁹

Dalam melaksanakan tugas, kami di satintelkam harus mengedepankan profesionalisme sesuai aturan yang berlaku dan meninggalkan kebiasaan buruk individualisme. Kami memberikan pelatihan dan pengembangan pada anggota, bagaimana melayani masyarakat,

¹⁶ Wawancara dengan Iptu Muhammad Fajri, Kasat Reskrim Polres Lombok Timur Tanggal 15 Maret 2023

¹⁷ Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

¹⁸ Kashmir, *Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Grafindo Persada, Depok.

¹⁹ Wawancara dengan AKP I Dewa Gede Meriawan, Kasat Intelkam Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023

bagaimana bersikap dan bagaimana menjalankan fungsi intelkam dengan benar. Itu memang memberikan dampak yang besar pada dedikasi anggota untuk bersikap profesional. Output dari pelatihan itu, Anggota dilapangan harus punya dedikasi kuat agar dimana apa pun yang terjadi pada masyarakat harus dilaporkan terhadap atasan, hal ini termasuk hal-hal detail yang mungkin dianggap sepele oleh orang awam, tetapi untuk kami di Satintel itu sangat penting yang nantinya akan dijadikan informasi sebagai gambaran kami untuk melakukan tugas, baik itu menjaga keamanan dan ketertiban ataupun melakukan penindakan.

Prinsip kinerja profesionalisme tersebut memang merupakan bagian dari kewajiban yang mesti dilakukan oleh semua aparat Kepolisian tanpa terkecuali sesuai tanggung jawab dan tugas masing-masing.

Pentingnya pelatihan terhadap dedikasi kinerja profesional kepolisian juga disampaikan oleh Kasat Binmas Polres Lombok Timur Sebagaimana berikut :²⁰

Sebagian anggota masyarakat ternyata mengaitkan pemahaman tentang profesionalisme polri dengan pendidikan dan pelatihan, termasuk juga kepakaran/kompetensinya. Menurut mereka polisi yang profesional ialah polisi yang memahami tugas dan fungsinya. Pendapat ini dapat di bandingkan dengan polisi yang memiliki kepakaran yang tinggi sebagai kriteria profesionalisme. Artinya di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya itu polisi dituntut untuk memiliki kepakaran yang tinggi. Anggota masyarakat ada pula yang berpendapat bahwa polisi yang profesional ialah yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang memadai. Polisi profesional juga harus mengerti dan tidak keluar dari tugas pokoknya. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang memadai, oleh anggota polisi, harus dijalankan dalam kerangka fungsi dan tugas pokoknya sesuai Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Jadi berdasarkan keseluruhan hasil wawancara dengan narasumber diatas dapat diketahui bahwa dampak pelatihan adalah signifikan dengan dedikasi profesional pekerjaan kepolisian. Guna mendukung analisa tersebut simpulan penulis juga didukung dengan penelitian terdahulu dari Ardiyanti Arifin (2017) dalam penelitiannya di Polrestabes Makassar terkait “Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian” yang dalam penelitian itu menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Pada penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa dedikasi yang tinggi anggota Kepolisian terhadap profesionalisme pekerjaan diakui masyarakat bahwa kepolisian sekarang telah lebih baik jika dibandingkan dengan yang dulu, masyarakat dalam penelitian tersebut mengaku telah tidak pernah lagi mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak kepolisian terutama dalam berbagai pelayanan dan juga hampir tidak ada lagi kekerasan baik verbal maupun fisik lagi kepada masyarakat, dan masyarakat berharap kepolisian selalu berusaha meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat.²¹

2. Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM Guna Mengembalikan “Mind Set” Anggota Kepolisian Terkait Kewajiban Sosialnya

Mindset terdiri atas dua kata: *mind* dan *set*. “Mind” berarti *seat of thought and memory; the center of consciousness that generates thoughts, feelings, ideas, and perceptions, and stores knowledge and memories* (sumber pikiran dan memori; pusat kesadaran yang menghasilkan

²⁰ Wawancara dengan AKP Suyono, Kasat Binmas Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023.

²¹ Arifin, Ardiyanti. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor Kota Besar Di Makassar)”, *Program Studi Ilmu Administarsi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.*

pikiran, perasaan, ide, dan persepsi, dan menyimpan pengetahuan dan memori). “Set” berarti *a preference for or increased ability in a particular activity* (mendahulukan peningkatan kemampuan dalam suatu kegiatan). Dengan demikian mindset adalah *beliefs that affect somebody’s attitude; a set of beliefs orang a way of thinking that determine somebody’s behavior and outlook* (kepercayaan-kepercayaan yang mempengaruhi sikap seseorang; sekumpulan kepercayaan atau suatu cara berpikir yang menentukan perilaku dan pandangan, sikap, dan masa depan seseorang).²² Menurut Baharudin dan Esa NW guna merubah pola pikir atau *mind set* dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan atau pengalaman-pengalaman²³

Dalam lingkungan praktik pelayanan Kepolisian pada masyarakat maka diperlukan *mind set* anggota untuk terus menjalankan setiap dedikasi tugas yang amanah dengan mengutamakan profesionalisme serta mendahulukan hak masyarakat mendapatkan sebuah pelayanan sebagaimana mestinya.

Kalimat awal yang terlihat saat memasuki instansi dinas Kepolisian yakni “KAMI SIAP MELAYANI ANDA” yang artinya Kepolisian sangat mementingkan dan mengedepankan sebuah pelayanan terkhususnya pada masyarakat. Aparat Kepolisian berkewajiban secara sosial memberi pelayanan dan masyarakat pun berhak menerima pelayanan dengan baik. Secara teoretis, memang tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari keseimbangan hak dan kewajiban sosial kemasyarakatan, yaitu pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik²⁴.

Dalam salah satu modul pelatihan terkait pelayanan prima diketahui bahwa indikator pembelajarannya meliputi antara lain :²⁵

- a. Pengertian-pengertian yang berhubungan dengan pelayanan;
- b. Asas-asas pelayanan publik;
- c. Prinsip-prinsip pelayanan prima;
- d. Titik kritis pelayanan;
- e. Tujuan dan manfaat pelayanan prima;
- f. Mutu pelayanan prima;
- g. Pelayanan berkualitas prima;
- h. Ciri pelayanan prima kepolisian

Salah satu poin pembelajaran yang benar-benar bisa merubah mind set anggota untuk benar-benar berorientasi pada pelayanan masyarakat antara lain pada pembelajaran terkait “Mutu Pelayanan Prima.” Dalam pembelajaran ini dilakukan pemahaman tentang indikator suatu pelayanan dapat dikatakan sebagai pelayanan yang prima harus memiliki konsep yang nyata, yaitu:

- a. Konsep mendahulukan kepentingan pelanggan.
Pelayanan prima adalah pelayanan yang memuaskan pelanggan, salah satu indikator adanya kepuasan pelanggan adalah tidak adanya keluhan dari pelanggan. Tetapi kenyataannya, keluhan-keluhan pelanggan akan selalu ada. Organisasi pemberi pelayanan wajib menanggapi dan menghadapi keluhan pelanggan tersebut untuk kepentingan dan kepuasan pelanggan. Untuk itu, pemberi pelayanan harus mengetahui sumber keluhanpelanggan dan mencari solusi cara mengatasi keluhan pelanggan tersebut. Kategori keluhan pelanggan.
- b. Pelayanan dengan sepenuh hati.
Pada hakekatnya pelanggan tidak membeli produk, tetapi pelanggan membeli pelayanan. Pelayanan disini adalah dalam pelayanan segala bentuk kreasi dan manifestasinya. Untuk

²² Gunawan, Adi W. *The Secret of Mindset*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007, hal. 14.

²³ Baharudin dan Esa NW, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2010, hal. 11

²⁴ Sinambela, Lijan Poltak. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hal. 6

²⁵ Modul Pelatihan Pelayanan prima, 2016.

itu, petugas pelayanan harus lebih banyak belajar tentang para pelanggannya agar dapat memberikan pelayanan dengan sepenuh hati dan dengan cara yang lebih baik dimasa yang akan datang.

c. Budaya pelayanan prima.

Menganggap bahwa pelayanan prima sebagai suatu budaya, berarti melakukan kegiatan pelayanan sebagai suatu hal yang membanggakan dengan nilai luhur yang dijunjung tinggi. Budaya pelayanan prima adalah sebuah budaya yang kuat mewarnai sifat hubungan antara instansi/organisasi pemberi pelayanan dengan pelanggannya dan dapat menjadi sarana yang sangat baik untuk memperoleh perhatian pelanggan. Budaya pelayanan prima dibentuk oleh sikap petugas dan manajemen pemberi pelayanan.

d. Sikap pelayanan prima.

Sikap pelayanan prima berarti pengabdian yang tulus terhadap bidang tugasnya dan yang paling utama adalah kebanggaan atas pekerjaan. Sikap petugas pelayanan dapat menggambarkan organisasi/instansi baik secara langsung maupun tidak langsung.

e. Sentuhan pribadi Dalam Pelaksanaan pelayanan prima.

Pelayanan prima sangat memperhatikan individu sebagai pribadi yang unik dan menarik. Setiap pelanggan memiliki sifat dan dapat membuat para petugas bahagia atau kecewa. Sentuhan pribadi mengarahkan para petugas pelayanan untuk berpikir bahwa memperlakukan orang lain sebagaimana memperlakukan diri sendiri.

f. Pelayanan prima sesuai dengan pribadi prima.

Konsep pribadi prima meliputi unsur-unsur kepribadian, penampilan, perilaku dan komunikasi yang prima. Seseorang dapat dikatakan memiliki pribadi prima apabila: Tampil ramah; Sopan dan penuh hormat; Tampil yakin; Tampil ceria; Senang memaafkan; Senang bergaul; Senang belajar dengan orang lain; Senang pada kewajaran; Senang menyenangkan orang lain.

Kemudian untuk mengetahui gambaran secara deskriptif terkait hubungan pelatihan yang berdampak pada perubahan *mindset* anggota untuk bisa bekerja lebih profesional, penulis mewawancarai beberapa narasumber. Hasil wawancara bersama Kasat Intelkam Polres Lombok Timur terkait penanaman pola pikir atau *mindset* anggota dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:²⁶

Jadi kalau kebiasaan kita melayani masyarakat yang membutuhkan kehadiran polisi contohnya adanya apabila masyarakat datang ke kantor polisi untuk mengurus kelakuan baik, pembuatan SKCK atau ada keluhan-keluhan masyarakat yang terjadi pada dirinya itu kita wajib hukumnya polisi melayani dengan baik dan memberikan pendekatan yang humanis. Anggota dalam hal ini pernah mendapatkan pelatihan terkait pelayanan administrasi intelijen sehingga dasar-dasar pengadministrasian dan pelayanan yang baik pada masyarakat diketahui pula oleh anggota.

Hasil wawancara lainnya dengan bersama Kasat Reskrim yang mengatakan bahwa :²⁷

Kami di kepolisian selalu mengindahkan apa yang telah menjadi program pelatihan pelayanan masyarakat. Kata Humanis sudah tertanam pada pola pikir kami dan menjadi kunci saat ini dimana dengan sikap humanis masyarakat sudah tidak merasa takut sama kepolisian karena merasa aman bersama kepolisian, misalnya terjadi permasalahan di masyarakat kita

²⁶ Wawancara dengan AKP I Dewa Gede Meriawan, Kasat Intelkam Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023

²⁷ Wawancara dengan Iptu Muhammad Fajri, Kasat Reskrim Polres Lombok Timur Tanggal 15 Maret 2023

lakukan diskusi atau musyawarah untuk mendapatkan solusi yg baik, kecuali pelanggaran yang berat penegakkan hukum tetap diberlakukan”.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara pada salah satu masyarakat yang melakukan pengurusan SKCK di Satintel Polres Lombok Timur dan ia mengatakan bahwa :²⁸

Menurut saya pelayanan rekomendasi/SKCK bagus, ramah, mereka tidak memberikan masyarakat. Kekurangan dalam pengurusan SKCK itu sendiri terlalu berbelit-belit dimana kita harus kembali ke pemerintah setempat untuk mengambil surat keterangan. Tapi dalam pelayanan yang ada saya selalu diarahkan petugas kepolisian dalam proses mengurus SKCK”.

Jadi berdasarkan keseluruhan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dampak pelatihan dan pengembangan SDM di Polres Lotim memberikan perubahan pola pikir atau *mind set* pada anggota untuk selalu bekerja profesional melayani masyarakat. Hal ini sebagaimana pula dinyatakan dalam penelitian terdahulu oleh Santi Pertiwi (2020) dengan jurnal penelitian “Dampak Pelatihan Pola Pikir Untuk Menjadi Entrepreneur” yang memberikan simpulan pada penelitiannya bahwa untuk mewujudkan perubahan pola pikir mahasiswa guna memiliki jiwa kewirausahaan maka dibutuhkan suatu pola pelatihan rutin²⁹. Artinya dengan adanya penelitian tersebut diketahui bahwa pelatihan yang tepat bisa mengubah pola pikir atau mindset pada pola yang diinginkan oleh trainer.

3. Implikasi Pelatihan Dalam Praktik Pelaksanaan Tugas Kepolisian Sesuai Dengan Nilai Kode Etik Profesi

Sistem nilai terlihat pada kaidah etika profesi Kepolisian yakni acuan bagi polisi dalam tindakannya, mengetahui tindakan dilatar belakangi oleh norma sebagai awal untuk mengambil sebuah langkah maupun keputusan bijak tanpa pengecualian. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 14 tahun 2001 mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian menerangkan etika profesi Polri adalah kristalisasi nilai-nilai tribrata dan catur Prasetya yang dilandasi dan dijiwai oleh Pancasila serta mencerminkan jati diri setiap anggota Polri dalam wujud komitmen moral yang meliputi etika kenegaraan, kelembagaan dan kepribadian.

Adapun berdasarkan observasi oleh peneliti ditemukan bahwa dalam hal kebiasaan setiap anggota ke Kepolisian untuk berperilaku berdasarkan akan hak dan kewajibannya, kebebasan atau kewenangan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya baik pribadi maupun kelompok. Menyangkut bagaimana kode etik dan tanggung jawab dilaksanakan di Polres Lombok Timur pada masyarakat dapat dilihat dari sikap dan pendiriannya dalam melakukan pekerjaan atau dalam melayani masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus bekerja secara profesional sesuai dengan standar oprasional prosedur tanpa melakukan tindakan pengecualian dan pilih kasih terhadap masyarakat. Di sisi lain juga terlihat bahwa kebiasaan tidak hanya dilakukan dalam waktu hari kerja saja, namun dihari libur sekalipun selaku abdi Negara harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat.

Secara pelaksanaan Pihak Kepolisian dalam memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat harus profesional dan mengindahkan etika profesinya dan selalu berorientasi pada aturan yang ada dan dampak terhadap masyarakat. Pada peraturan Kepolisian republik Indonesia nomor polisi: 7 tahun 2006 tentang kode etik profesi Kepolisian, dijelaskan pada (pasal 10) bahwa anggota polri wajib menghindari diri dari perbuatan tercela yang dapat merusak kehormatan profesi dan organisasi serta menjunjung tinggi nilai kejujuran, keadilan dan demi pelayanan pada masyarakat senantiasa :

a. Memberikan keterangan yang benar dan tidak menyesatkan;

²⁸ Wawancara dengan Bapak Ainur, Masyarakat Yang Memanfaatkan Layanan Kepolisian, Tanggal 19 April 2023.

²⁹ Pertiwi, Santi. “Dampak Pelatihan Pola Pikir Untuk Menjadi Entrepreneur” *Jurnal Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2020

- b. Bersikap ikhlas dan ramah menjawab pertanyaan tentang perkembangan pelayanan organisasi dan tata kerja Kepolisian;
- c. Tidak boleh menolak permintaan pertolongan/bantuan dari masyarakat dengan alasan bukan wilayah hukumnya;
- d. Tidak mencari kesalahan masyarakat;
- e. Tidak mengeluarkan ucapan atau isyarat yang bertujuan untuk mendapat imbalan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di atas sangat jelas diterangkan menyangkut aparat Kepolisian sebagai pengayom dan pelayan masyarakat. Terkait bagaimana anggota Kepolisian menjalankan kode etiknya berdasarkan hasil pelatihan, diketahui berdasarkan hasil wawancara berikut :³⁰

Pelatihan tentang kode etik kepolisian membawa implikasi salah satunya terkait bagaimana masyarakat bisa memiliki etika kemasyarakatan. Dalam kaidah tersebut memuat pedoman berperilaku anggota Polri dalam kaitannya untuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) dengan menjunjung tinggi prinsip kesetaraan bagi setiap warga negara di hadapan hukum serta memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, tepat, mudah, nyaman, transparan, dan akuntabel berdasarkan ketentuan peraturan Perundang-undangan.

Dalam wawancara dengan narasumber lainnya diperoleh informasi sebagai berikut:³¹

Implikasi dari pelatihan adalah integritas anggota dilapangan dapat dipertanggungjawabkan. Anggota akan bisa menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran, keadilan, dan menjaga kehormatan dalam berhubungan dengan masyarakat. Jika ada penyimpangan terkait kode etik, mereka pasti tahu resiko akan berhadapan dengan sidang etik

Terkait bagaimana pelatihan terutama pelatihan tentang kode etik Kepolisian memberikan implikasi pada kinerja Kepolisian yang semakin profesional, dapat diketahui pula berdasarkan penelitian terdahulu dari Devita Gusti Kurniaty (2015) dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pemberian Pelatihan Kecerdasan Emosi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Bintara Polisi”. Dalam penelitian tersebut mengaskan bahwa Pelatihan kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme pada anggota Bintara Satlantas Polres Balikpapan. Profesionalisme adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Profesionalisme pada Polisi Lalu Lintas adalah suatu tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan tertentu dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Artinya dengan adanya penelitian tersebut peneliti berhasil membuktikan adanya pengaruh pelatihan dengan profesionalisme kinerja polri yang dinilai berdasarkan bagaimana anggota menjalankan kode etiknya di lapangan.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM Memberikan Implikasi Pada Sikap Kepercayaan Diri Anggota Yang Berkompeten Secara Mandiri Dalam Penyelesaian Konflik Sosial

Dalam melaksanakan tugas penegakan hukum, Polres Lombok Timur selain menggunakan aspek hukum juga melakukan inovasi dengan pendekatan-pendekatan kultural dalam pelaksanaan tugasnya. Sebagaimana diketahui bahwa saat memberikan pelayanan harus memperhatikan sebuah nilai dan norma yang berdasar kode etik yang sesuai dengan budaya lokal tersebut. Budaya lokal yang dimaksudkan yaitu nilai dan norma yang dianut dalam masyarakat tersebut yakni adat sopan santun, sikap saling menghargai antar satu dengan yang lainnya.

Di dalam kode etik Kepolisian, pada saat menjalankan tugas aparat Kepolisian mesti memperhatikan kearifan lokal daerah setempat. Oknum polisi memiliki tanggung jawab

³⁰ Wawancara dengan Iptu Muhammad Fajri, Kasat Reskrim Polres Lombok Timur Tanggal 15 Maret 2023

³¹ Wawancara dengan Ipda L Rusmaladi, Kanit Binkamsa Polres Lombok Timur Tanggal 15 Maret 2023.

yang besar dalam memberikan sebuah pelayanan, keseriusan, kejujuran dan kedisiplinan sangat penting untuk dimiliki Kepolisian demi pencitraan nama baik organisasi yang dibawanya. Tanpa mengenal waktu tetap siap melayani masyarakat.

Konsep nilai sangat penting karena pada nilai dan norma yang menjadi pegangan terhadap pilihan tindakan dan dasar moral untuk dasar evaluasi perilaku moral dan pembenaran. Kemampuan untuk menciptakan sebuah nilai-nilai melalui analisa, pemahaman, dan penerapan itu merupakan suatu pintu masuk perbaikan pelayanan publik. Dengan demikian pertanggungjawaban menjadi bentuk pemberdayaan publik, terutama mereka yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Adanya aturan-aturan dan pengawasan dapat meningkatkan sebuah rasa tanggung jawab dan mendorong orientasi hasil kerja. Pada proses peningkatan rasa tanggung jawab ini diharapkan untuk membuat pelayanan publik lebih memperhatikan dan memperhitungkan pengembangan praktik pelayanan publik, pentingnya penambahan pengalaman, perubahan terus-menerus dalam kondisi kerja dan organisasi. Pelayanan publik yang profesional membutuhkan sebuah kompetensi teknik, kompetensi teknik ini membuat efektif dan efisien yang mengarah ke nilai. Di dalam pelayanan publik, perilaku etis yang lemah atau lemahnya perilaku yang tidak sesuai dengan norma yang ada dan dapat melemahkan institusi aparat Kepolisian dan berefek kepada orang banyak atau masyarakat. Padahal hakikatnya pelaksanaan kekuasaan terletak pada tanggung jawab moral.

Norma yang dimaksud yaitu ketentuan atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang Kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia ialah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Etika pada Kepolisian sebagai acuan pada oknum polisi dalam melakukan sesuatu, mengetahui tindakan dilatar belakangi oleh norma dan mengambil sebuah langkah maupun keputusan yang bijak tanpa pengecualian.

Hal ini menjadi menarik jika melihat dalam perspektif budaya khususnya di Kabupaten Lombok Timur yang mana di sana berdiam suku Sasak yang sangat kaya dengan kearifan lokal, mengingat nilai-nilai itu juga banyak yang di adaptasi Kepolisian dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum.

Adapun sistem nilai dan norma yang dibudayakan daerah lokal setempat berupa istilah-istilah daerah tersebut yang memiliki sebuah makna dan tujuan tersendiri. Menyangkut sistem nilai dan norma lokal yang dianut oleh masyarakat Sasak.

Terkait materi pelatihan manajemen konflik Binmas yang diadakan oleh Polda NTB, juga menyangkut materi terkait muatan kearifan lokal masyarakat Lombok khususnya masyarakat sasak sebagai suatu strategi dalam penyelesaian konflik. Sebagaimana disampaikan Kasat Binmas berikut :³²

Pada masyarakat Suku Sasak di Pulau Lombok, penyelesaian sengketa acapkali dilakukan di luar peradilan formal dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Husni menyatakan bahwa masyarakat Suku Sasak cenderung menyelesaikan sengketa di luar peradilan formal yang pada umumnya dengan melibatkan pihak ketiga seperti Tuan Guru, tokoh agama, pemuka adat dan kepala desa. Oleh karena itu materi pelatihan penyelesaian konflik dan negosiasi sering kali menyisipkan muatan kearifan lokal karena hal itu efektif untuk menyelesaikan persoalan konflik sosial

Hasil penelitian menunjukkan baik pada masyarakat adat Suku Sasak, Samawa, maupun Mbojo, konflik tanah warisan menduduki posisi yang lebih tinggi jumlahnya, selanjutnya konflik tanah karena jual beli, sewa menyewa, dan tukar menukar, konflik penyerobotan hak, dan terakhir konflik antara masyarakat dengan pemerintah. Tingginya angka konflik tanah warisan pada masyarakat di wilayah NTB ini menurut penjelasan dari beberapa

³² Wawancara dengan AKP Suyono, Kasat Binmas Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023.

informan penulis wawancara disebabkan pelaksanaan pembagian warisan yang berlaku pada masyarakat ketiga suku yang mendiami wilayah NTB pada masa lalu, dan sebagian masih berlaku sampai sekarang yaitu berdasarkan pada adat kebiasaan masyarakat setempat.

Adapun pentingnya Binmas memahami akar konflik sosial masyarakat serta bagaimana melakukan manajemen konflik dengan bersandar pada kearifan lokal. Dari pelatihan dan pengembangan lah bagaimana diajarkan terkait pola-pola penyelesaian Konflik khususnya konflik Pertanahan dan Aturan Hukum yang digunakan oleh Masyarakat Adat di Nusa Tenggara Barat. Pentingnya penguasaan penyelesaian konflik bagi anggota Binmas, sebagaimana disampaikan narasumber berikut :³³

Anggota Binmas harus mengetahui benar pola-pola penyelesaian konflik pertanahan yang terjadi di dalam masyarakat adalah dapat dalam bentuk penyelesaian konflik secara litigasi dan penyelesaian konflik secara nonlitigasi. Penyelesaian konflik secara litigasi adalah penyelesaian konflik yang dilakukan melalui lembaga pengadilan formal, sedangkan penyelesaian konflik secara nonlitigasi adalah penyelesaian konflik pertanahan yang dilakukan oleh para pihak di luar lembaga peradilan, yaitu dapat dilakukan dengan negosiasi, musyawarah mufakat, atau mediasi. Penyelesaian konflik pertanahan dengan negosiasi dilakukan oleh para pihak yang bersengketa untuk mendapatkan kesepakatan bagi kedua pihak dengan jalan win-win solution, tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Penyelesaian sengketa pertanahan secara musyawarah dan mufakat dilakukan oleh para pihak untuk menyelesaikan sengketanya dengan melibatkan keluarga para pihak yang disaksikan oleh pemuka agama atau pemuka masyarakat. Sedangkan penyelesaian sengketa pertanahan secara mediasi yaitu di mana para pihak menunjuk pihak-pihak tertentu yang dihormati dan dihargainya sebagai mediator (penengah) dalam penyelesaian tersebut.

Jadi berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa implikasi dari adanya pelatihan khususnya pada anggota Binmas adalah adanya kecakapan mereka dalam melakukan penyelesaian konflik sosial berbasis kearifan lokal. Pentingnya pengetahuan terkait penyelesaian konflik sosial berbasis kearifan lokal adalah sebagaimana penelitian dari Wisnu Hadi (2019) dengan judul jurnalnya “Peranan Satuan Binmas dalam Mencegah Perang Suku di Distrik Kwamki Narama Vol 13, No 3. Simpulan isi dari jurnal tersebut adalah bagaimana anggota Binmas Polres Mimika yang telah mendapatkan pelatihan penyelesaian konflik sosial dengan menggunakan mekanisme kearifan lokal atau menerapkan pendekatan sosiokultural berhasil menjalin suatu proses negosiasi dan mediasi dalam penanganan konflik. Penyelesaian konflik di masyarakat Mimika yang lebih banyak menggunakan hukum adat berupa kesepakatan antar suku selaku pihak bertikai akan dapat ditengahi dengan baik oleh anggota Binmas yang sebelumnya dibekali kompetensi penyelesaian konflik dan negosiasi dengan mekanisme kearifan lokal.

5. Pelatihan dan Pengembangan dapat Berimplikasi Pada Keahlian Anggota Dalam Menjalin Koordinasi antar Instansi

Koordinasi merupakan suatu proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.³⁴ Suatu koordinasi dapat dilakukan apabila kedua pihak menciptakan suatu kegiatan yang didalamnya saling berkaitan satu sama lain. Koordinasi terdiri dari 2 macam yakni :³⁵

a. Koordinasi Hierarkhis (Koordinasi Vertikal)

Koordinasi Hierarkhis (Koordinasi Vertikal) adalah koordinasi dilakukan oleh seorang pejabat pimpinan dalam suatu instansi pemerintah terhadap pejabat (pegawai) atau instansi bawahannya. Koordinasi macam ini melekat pada setiap fungsi pimpinan seperti

³³ Wawancara dengan Ipda Miftahudin, KBO Binmas Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023.

³⁴ Handoko, Hani T. *Manajemen*, Edisi 2. BPF, Yogyakarta, 2009, hal. 195.

³⁵ Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 128

halnya fungsi-fungsi perencanaan, penggerak, pengorganisasian dan pengawasan. Setiap pimpinan berkewajiban untuk mengkoordinasikan kegiatan bawahannya.

b. Koordinasi horizontal/ Fungsional

Koordinasi Fungsional adalah koordinasi yang dilakukan oleh seorang pejabat atau sesuatu instansi terhadap pejabat atau instansi lainnya yang tugasnya berkaitan berdasarkan azas fungsionalisasi. Terkait pentingnya keahlian anggota untuk melakukan koordinasi

Terkait pentingnya keahlian untuk melakukan koordinasi, hal ini disampaikan oleh narasumber berikut :³⁶

Koordinasi adalah sangat penting saat ini. Mekanisme koordinasi yang benar akan menjadi problem solver pada setiap masalah dan konflik berbagai pihak; Membantu pimpinan dalam mensinergikan dan mengintegrasikan keberjalanan tugas-tugas yang dimiliki dengan pihak yang berkaitan serta mendukung pimpinan untuk mensinergikan dan mengatur perkembangan antara satu unit dengan unit yang lainnya.

Adapun menurut Kasat reskrim terkait pentingnya mekanisme koordinasi sebagai materi dalam pelatihan antara lain :³⁷

Dalam penyidikan tindak pidana memang untuk berkoordinasi dengan siapa saja membutuhkan peran pimpinan sebagai penentu kebijakan. Akan tetapi bagaimana dasar prinsip koordinasi fungsional atau koordinasi dengan pihak eksternal, dipelajari dari pendidikan dan pengembangan.

Jadi berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dasar keahlian anggota dalam melakukan koordinasi dapat ditentukan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagaimana pula penelitian terdahulu dari Julius (2013) dengan jurnalnya yang berjudul “Koordinasi Dan Evaluasi Pelatihan Karyawan Human Resources Learning Center PT. Agung Podomoro Land, Tbk”. Dalam penelitian terdahulu tersebut menyebutkan bahwa kualitas kinerja tidak hanya diukur dengan pendekatan hasil, melainkan dengan pendekatan proses. Oleh sebab itu, proses persiapan untuk bisa menjadi organisasi berkualitas secara kualitasnya diperlukan proses pembekalan kompetensi bagi SDM melalui berbagai pelatihan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu tersebut analisa penulis terkait korelasi antara pelatihan dengan kemampuan koordinasi bisa dinyatakan relevan.

Sehingga berdasarkan keseluruhan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara Kepolisian disimpulkan terkait dampak dari pelatihan adalah tercapainya profesionalisme kinerja yakni berupa dampak yang kuat dalam dedikasi pekerjaan, keyakinan dalam membina jaringan intelijen, dimilikinya kompetensi berupa komunikasi efektif serta tindakan di lapangan yang sesuai kaidah kode etik serta SOP yang telah ditentukan. Sebaliknya jika pelatihan dan pengembangan tidak diberikan dengan porsi yang cukup maka terjadi tekanan mental pada pekerjaan, hilangnya kepercayaan diri dalam menentukan sikap di lapangan, tidak adanya pengakuan kompetensi pribadi, serta terabaikannya pelayanan prima pada masyarakat. Adapun analisis dampak pelatihan dan pengembangan yang dikorelasikan dengan profesionalitas kinerja dengan narasumber dari golongan Kepangkatan Perwira di Polres Lotim, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan dampak pada dedikasi kerja profesional, mengembalikan “mind set” anggota kepolisian terkait kewajiban sosialnya, memberikan pengimplikasian tugas anggota dilapangan sesuai nilai kode etik profesi, menumbuhkan sikap kepercayaan diri anggota yang berkompeten secara mandiri dalam penyelesaian konflik sosial, serta berimplikasi pada keahlian anggota dalam menjalin koordinasi antar instansi.

³⁶ Wawancara dengan AKP Sudarman, Kasatpol Airud Polres Lombok Timur, Tanggal 15 Maret 2023.

³⁷ Wawancara dengan Iptu Muhammad Fajri, Kasat Reskrim Polres Lombok Timur Tanggal 15 Maret

KESIMPULAN

1. Dampak pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di Polres Lotim jika didasarkan pada data sekunder dengan didasarkan pada 3 (tiga) identifikasi, didapatkan simpulan bahwa Pertama, dari identifikasi metode pelatihan dan pengembangan diketahui bahwa metode pelatihan dan pengembangan adalah *classroom methods* yang memiliki kelebihan dari sisi praktis, efisiensi pelaksanaan, pesan yang lebih terbuka, tuntutan bagi tenaga pendidik untuk menguasai materi dan peserta, kemudahan melakukan kontrol pelatihan, serta cepatnya transformasi pengetahuan pada peserta pelatihan dan pengembangan. Metode ruang kelas atau *classroom methods* secara khusus menggunakan pendekatan socratic circles yang bersifat interaktif serta memiliki kelebihan antara lain siswa akan lebih berpikir rasional dan ilmiah, peserta didik akan lebih aktif belajar, menumbuhkan motivasi dan keberanian peserta didik untuk menguraikan pendapatnya, memupuk kepercayaan diri peserta didik serta meningkatkan partisipasi peserta didik untuk bersaing dalam peningkatan kecerdasan. Kedua, dari identifikasi faktor pendukung Pelatihan dan pengembangan diketahui bahwa dukungan instansi, pemateri, kesesuaian materi serta fasilitas pendukung diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan secara maksimal demi transformasi pengetahuan secara optimal pada peserta didik. Ketiga, dari identifikasi tujuan pelatihan dan pengembangan serta dampaknya terhadap profesionalitas kinerja diketahui bahwa dari data sekunder dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme kinerja yakni dedikasi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, keyakinan pada nilai profesi, serta hubungan koordinasi telah terpenuhi.
2. Ada korelasi kuat bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan adalah untuk profesionalisme kinerja kepolisian. Kemudian dampak pelatihan dan pengembangan didasarkan pada data primer didapatkan simpulan bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara Kepolisian diketahui adanya capaian profesionalisme kinerja yakni berupa dampak yang kuat dalam dedikasi pekerjaan, keyakinan dalam membina jaringan intelijen, dimilikinya kompetensi berupa komunikasi efektif serta tindakan di lapangan yang sesuai kaidah kode etik serta SOP yang telah ditentukan. Sebaliknya jika pelatihan dan pengembangan tidak diberikan dengan porsi yang cukup maka berdampak terjadinya tekanan mental pada pekerjaan, hilangnya kepercayaan diri dalam menentukan sikap di lapangan, tidak adanya pengakuan kompetensi pribadi, serta terabaikannya pelayanan prima pada masyarakat. Adapun analisis dampak pelatihan dan pengembangan yang dikorelasikan dengan profesionalitas kinerja dengan narasumber dari golongan Kepangkatan Perwira di Polres Lotim, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan dampak pada dedikasi kerja profesional, mengembalikan “mind set” anggota kepolisian terkait kewajibannya, memberikan pengimplikasian tugas anggota dilapangan sesuai nilai kode etik profesi, menumbuhkan sikap kepercayaan diri anggota yang berkompeten secara mandiri dalam penyelesaian konflik sosial, serta berimplikasi pada keahlian anggota dalam menjalin koordinasi antar instansi.

Daftar Pustaka

- Albanna D (2017). Di Jalan Ada Maut : Hati – hati Atau Mati. Jember Katamedia. Hlm 2
- Arief BN (2010). Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan. Media Group, Jakarta. Hlm 207
- Elnizar NE (2022). Kenali 13 Regulasi yang Mengisi Kekosongan Hukum Acara Restorative Justice. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kenali-13-regulasi-yang-mengisi-kekosongan-hukum-acara-restorative-justice-lt62d4e1e08a382/?page=2>. diakses 11 Februari 2022.
- Adiyanta FS(2019). Hukum dan studi penelitian empiris: Penggunaan metode survey sebagai instrumen penelitian hukum empiris. *Administrative Law & Governance*,2(4):69. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i4>. Hlm 697 - 709
- Kartika FN (2020). Peran Penyidik Kepolisian dalam Penerapan Restorative Justice terhadap Lakalantas di Boyolali. *Junal UMS*, <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/83487>. diakses 12 Februari 2022.
- Kholiq, M. N. (2020). *Skema Pembiayaan Independen Perumahan Berbasis Syari'ah (Studi Kasus Pembiayaan Fiktif PT. Cahaya Mentari Pratama)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Kholiq, M. N., & Grigorius, E. S. (2021). Pengambilalihan Piutang Milik Terpidana Untuk Menggantikan Kerugian Keuangan Negara Pada Tindak Pidana Korupsi. *Legislatif*, 168-179.
- Kholiq, M. N., Puspanita, D. A., & Thalib, P. (2022). Copyright Protection of Art Containing Nudist Elements Under Positive Law In Indonesia. *Law and Justice*, 6(2), 161-173.
- KorlantasPolri (2022). Angka Lakajol Meningkat, Korlantas Polri Gelar Rapat Analisa dan Evaluasi. <https://korlantas.polri.go.id/news/angka-lakajol-meningkat-korlantas-polri-gelar-rapat-analisa-dan-evaluasi/>. diakses 7 Februari 2022.
- Moleong LJ (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda Karya. Hlm 6
- Marzuki PM (2009). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana. Hlm 13
- Natsir NI dkk (2021). Penerapan Restorative Justice dalam Kasus Kecelakaan lalu lintas yang Dilakukan oleh Anak di Wilayah Kota Mataram. *Jurnal Ganec Swara*, Vol. 15 No. 2 (<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2308151>). diakses 15 Februari 2022.
- Rahardi P (2015). Hukum Kepolisian, Kemandirian, Profesionalisme, dan Reformasi Polri. Lasbang Media, Yogyakarta. Hlm 46
- Rahardjo S (2001). Ilmu Hukum. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hlm 49
- Rangkuti F (2018). Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. Hlm 81
- Sadjijono (2008). Hukum Kepolisian: Polisi dalam Perkembangan Hukum di Indonesia. Laksbang Pressindo, Yogyakarta. Hlm 22
- Sahti A (2019). Penerapan Konsep Restorative Justice dalam Penyelesaian Perkara Kecelakaan Lalu Lintas. *Jurnal Aktualita*, Vol. 2 No. 2. Hlm 617.
- SatlantasPolresLumajang (2021). Data Laka Lantas Satlantas Polres Lumajang.
- Setyawan A (2022). Penerapan Restorative Justice dalam Penyelesaian Kasus Kecelakaan lalu lintas Menyebabkan Matinya Orang oleh (Studi Kasus di Wilayah Hukum Kepolisian Resor Pasuruan). *Jurnal Dinamika*, Vol. 28 No 2 (<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2957423>). diakses 13 Februari 2022.
- Soepadmo NR (2022). Penyidikan Kecelakaan lalu lintas melalui Pendekatan Restorative Justice di Kepolisian Resort Tabanan. *Jurnal Ilmiah Road Kertha*, Vol.5 No. 1 <https://doi.org/https://doi.org/10.47532/jirk.v5i1.418>. diakses 15 Februari 2022.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Hlm 5
- THALIB, P. (2023). BANK GUARANTEE CLAIMS AS COLLATERAL FOR BENEFICIARY IN CONSTRUCTION PROJECTS. *Russian Law Journal*, 11(2).

- Thalib, P., Ariadi, S., Kholiq, M. N., & Hariyanto, D. OPTIMALISASI BHABINKAMTIBMAS MELALUI SINERGI SANTRI DAN KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA DI BANYUWANGI OPTIMIZATION OF BHABINKAMTIBMAS THROUGH SYNERGY OF STUDENTS AND POLICE.
- Wheelen TL & Hunger JD (2012). Strategic Management and Business Policy. thirteenth edition, New York: Pearson. Hlm 26
- Yusuf L (2021). Analisis Keselamatan Jalan pada Ruas Jalan Raya Tukum-Yosowilangun Kabupaten Lumajang, Doctoral dissertation. Jurnal Doctoral Dissertation, UNEJ, <https://www.repository.unej.ac.id>. diakses 9 Februari 2022.