

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Pelatihan merupakan peran penting untuk membekali sumber daya manusia pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini terjadi di semua instansi terutama di kepolisian. Dalam penelitian ini, program pelatihan yang dibahas yaitu pelatihan calon Staf Teknis Polri yang memiliki tugas menjembatani kerjasama kepolisian antar dua negara bahkan lebih. Kompetensi yang mumpuni harus dimiliki oleh para Staf Teknis Polri dalam menunjang tugasnya sebagai perwakilan diplomatik dan kekonsuleran Polri. Oleh karenanya, untuk mendukung persiapan Staf Teknis Polri sebelum diberangkatkan ke wilayah negara akreditasi perlu diadakannya pelatihan yang efektif bagi para Staf Teknis Polri.

Dalam penelitian yang dilaksanakan, peneliti menemukan faktor-faktor yang menyebabkan pelatihan calon Staf Teknis Polri saat ini belum maksimal ditilik berdasarkan teori Mangkunegara (2001) dan disandingkan dengan komponen *ADE (Analyze, Design, Evaluation)* yang diambil dari teori *ADDIE* yang dikembangkan oleh Reisser dan Molenda (1987). Dalam pelatihan calon Staf Teknis Polri pada tahap Analisa kebutuhan kerja, didapati fakta penelitian bahwa saat ini analisis kebutuhan kerja hanya berpaku pelaksanaannya pada pihak internal Divisi Hubungan Internasional Polri dan tidak melibatkan pihak eksternal sama sekali, kemudian perlu juga dilaksanakan kolaborasi dengan Staf Teknis Polri sebelumnya/yang pernah bertugas sebagai Staf Teknis Polri, sehingga hal tersebut diharapkan dapat menyusun analisis kebutuhan kerja ideal bagi pelatihan calon Staf Teknis Polri yang optimal.

Komponen selanjutnya yang didapati oleh peneliti, yaitu komponen desain program pelatihan yang masih terdapat beberapa kekurangan dalam penyusunannya. Dalam sebuah desain program pelatihan mengandung unsur jenis pelatihan didalamnya, dimana dalam pelatihan calon Staf Teknis Polri yang dilaksanakan oleh Divhubinter Polri untuk jenis pelatihan masih terdapat kekurangan dalam hal pelatihan kemahiran berbahasa asing, informasi tentang wilayah negara akreditasi dan permasalahannya yang diakibatkan karena kurang baiknya analisis kebutuhan yang dijabarkan diawal oleh Divhubinter Polri. Selain hal itu, untuk unsur tujuan pelatihan sudah tercantum pada *Term of Reference (TOR)* tentang pelatihan calon Staf Teknis Polri, namun hanya bersifat umum dan tidak dijelaskan secara rinci dan khusus, sedangkan semestinya *Term of Reference (TOR)* tersebut memuat lengkap mengenai program pelatihan yang akan dilaksanakan oleh Divhubinter Polri. Dalam program pelatihan calon Staf Teknis Polri seyogyanya mencantumkan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada instruktur dan peserta pelatihan dengan jelas dan detail, namun pada faktanya Divhubinter Polri melalui Bagian LO dan Perbatasan hanya mencantumkan poin tidak lengkap dan tidak rinci dalam silabus dan kurikulum, sehingga membingungkan bagi instruktur yang akan memberikan materi serta peserta yang harus memahami batasan ilmu dan informasi apa yang akan diterimanya dari para instruktur. Kemudian, unsur selanjutnya adalah metode pelatihan, dimana Bagian LO dan Perbatasan hanya mencantumkan akan dilaksanakan secara swakelola dan berisi materi dari ceramah, diskusi dan tanya jawab, tanpa menjabarkan apa pokok materi yang akan dibahas serta minimnya penjelasan dari metode tersebut. Dalam program pelatihan calon Staf Teknis Polri yang telah dilaksanakan saat ini, penentuan kualifikasi peserta dirasa sudah cukup baik dikarenakan dalam organisasi Polri golongan kepangkatan merupakan syarat mutlak ditambah dengan jenis test lain dalam proses rekrutmen yang sudah

cukup memadai, namun hal tersebut bertolak belakang dengan kualifikasi instruktur pelatihan. Kualifikasi instruktur diharapkan mempunyai keilmuan dan pengalaman dalam hubungan, penanganan permasalahan serta penugasan internasional, agar penyampaian materi pelatihan kepada calon peserta dapat lebih terarah dan *outcome* membentuk seorang Staf Teknis Polri yang handal sesuai harapan dapat dicapai. Selama ini penentuan calon instruktur masih sebatas penunjukkan nama oleh Satuan Kerja dan/atau Kementerian/Lembaga sesuai permintaan dari Divhubinter Polri yang kualifikasinya tidak selalu sesuai dengan harapan. Akhir dari sebuah desain program pelatihan yaitu waktu pelatihan, dimana idealnya pelaksanaan pelatihan calon Staf Teknis Polri setidaknya dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, hal tersebut sudah dilaksanakan oleh Divhubinter Polri melalui Bagian LO dan Perbatasan, namun konsep serta rundown pelaksanaan masih banyak kekurangan.

Menyikapi faktor-faktor yang didapat oleh peneliti dalam program pelatihan calon Staf Teknis Polri, peneliti mencoba menyarankan model ideal dalam pelatihan Staf Teknis Polri melalui teori Mangkunegara yang diperkuat dengan teori Reisser dan Molenda, yang mencakup enam komponen model pelatihan. Dalam merancang pelatihan, penting untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan bagi Staf Teknis Polri dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi yang akan dijalankan, serta perencanaan sumber daya manusia, agar Staf Teknis Polri memiliki kinerja dan kompetensi yang baik dan dapat bersinergi dengan perwakilan Indonesia di luar negeri. Selanjutnya, penyusunan desain pelatihan harus mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, kualifikasi instruktur, dan waktu pelatihan yang dituangkan dalam pelatihan calon Staf Teknis Polri yang komprehensif dan mendetail.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan dan desain pelatihan, dapat disusun rencana pelatihan yang terstruktur, terukur, berkelanjutan, dan dapat mencapai tujuan agar Staf Teknis Polri dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Setelah semua komponen pelatihan tersebut dilengkapi, penting untuk mengawasi pelaksanaannya yang memerlukan koordinasi dengan pihak terkait, selain itu hasil dan implementasi pelatihan dapat dievaluasi melalui laporan yang disampaikan oleh Staf Teknis Polri saat mereka berada di wilayah negara akreditasi dan pada kondisi tersebut, pimpinan Divhubinter baru dapat menilai hasil pelatihan dan pembekalan yang mereka dapatkan sebelum melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimaksud.

Terakhir, pejabat Divhubinter Polri perlu melaksanakan kegiatan evaluasi, seperti *assessment* berkala terhadap Staf Teknis Polri, dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, bagi Staf Teknis Polri, penting untuk dijadwalkan pelaksanaan konsultasi psikologis, baik terkait penugasan maupun masalah psikologis lain yang didapatkan selama penugasan yang bertujuan untuk mendukung keberhasilan tugas mereka di lapangan namun meminimalisir resiko lainnya.

B. SARAN

Dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Staf Teknis Polri, diperlukan pelatihan yang efektif agar para Staf Teknis Polri memiliki kapabilitas dan kompetensi yang memadai saat melaksanakan penugasan di wilayah tugas. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan model pelatihan yang sesuai. Pengembangan model pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas internasional juga menjadi prioritas agar pelatihan dapat memberikan dampak nyata, dimana diharapkan bisa mendapatkan model pelatihan yang ideal dan detail sehingga Divhubinter Polri memiliki model pelatihan yang dapat terukur dan terlihat. Peneliti mencoba

memberikan saran membangun bagi program pelatihan calon Staf Teknis Polri sebelum ditugaskan ke wilayah negara penugasan, yaitu:

1. dalam sebuah program pelatihan, seluruh komponen yang didasari oleh teori Mangkunegara dan dikombinasikan oleh teori Reisser dan Molenda, harus dilaksanakan sesuai dengan standar, dimana standarisasi ini mencakup analisis beban kerja, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi yang relevan dengan tugas dan tantangan di negara penugasan;
2. bagi Divhubinter Polri, model pelatihan ideal untuk calon Staf Teknis Polri yang akan ditugaskan di luar negeri menekankan pentingnya pendekatan yang terstruktur, mulai dari analisis kebutuhan kerja, desain dan perencanaan pelatihan yang komprehensif, pelaksanaan pelatihan yang sistematis, hingga evaluasi dan konsultasi yang berkesinambungan. Dengan implementasi yang efektif, model ini diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas dan kompetensi peserta, sehingga mereka mampu menjalankan tugas secara profesional dan memenuhi standar yang diharapkan di wilayah penugasan internasional;
3. bagi Bagian LO dan Perbatasan, penting untuk mengumpulkan dan menyusun laporan yang mendetail mengenai setiap Staf Teknis Polri, sehingga laporan tersebut dapat diakses dan dipantau dengan mudah oleh semua pihak yang berkepentingan, tanpa ada yang terlewatkan di setiap wilayah penugasan;
4. bagi para Staf Teknis Polri, hasil pelatihan dapat dilihat secara kasat mata melalui pelaporan resmi yang dikirimkan kepada Kadivhubinter Polri. Oleh karena itu, konsistensi dalam mengirimkan laporan harus dijaga dan dilaksanakan dengan baik oleh para Staf Teknis Polri. Para Staf Teknis Polri juga diharapkan dapat dengan cermat mengklasifikasikan laporan informasi umum dan laporan informasi khusus secara rutin. Selain itu, adaptasi terhadap kebudayaan wilayah penugasan harus dilakukan

secara proaktif oleh para Staf Teknis Polri sebelum *deployment*. Dengan materi pembekalan yang mendukung dan kapasitas diri yang baik, para Staf Teknis Polri diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang tinggi, serta memenuhi standar yang diharapkan sebagai Staf Teknis Polri.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Pradnya Respati. (2018). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Polri Pada Jabatan Atase Kepolisian Di Divisi Hubungan Internasional Polri = Management Of Police Human Resources At The Police Attache Position In The International Relations Division Of Indonesian National Police* [Universitas Indonesia].
<https://Lontar.Ul.ac.id/Detail?Id=20476976&Lokasi=Lokal>
- Ahmed, A., & Faruk, S. (2023). Effect Of Human Resource Management On Police Performance. In *Int. J. Adv. Multidisc. Res. Stud* (Vol. 3, Issue 4). Www.Multiresearchjournal.Com
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Kaeagamaan*.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022a). *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
<https://Doi.Org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022b). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2).
<https://Doi.Org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT Remaja Rosdakarya.
- Azhar Kasim Gunarko. (2013). *Analisis Tentang Sumber Daya Manusia Humas Polri*. Universitas Indonesia.

- Daniel, A., Setya, R. S. E., & Kom, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Divhubinter Polri. (2020). *Rencana Strategis Divisi Hubungan Internasional Polri Tahun 2020 - 2024*.
- Elena Trif-Boia Assist, A. (2022). Instructional Design In Education. In *Ijaedu-International E-Journal Of Advances In Education: Vol. VIII*. [Http://Ijaedu.Ocerintjournals.Org](http://Ijaedu.Ocerintjournals.Org)
- Fitria Hidayat, & Muhamad Nizar. (2021). Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation And Evaluation) Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation And Evaluation) Model In Islamic Education Learning. *Jurnal Inovasi Pendidikan Agama Islam*.
- Gomes, C. F. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.).
- Harbani Pasolong. (2019). *Teori Administrasi Publik*. CV Alfabeta.
- Herwina, W. (2021). Analisis Model-Model Pelatihan. In CV. *Bayfa Cendekia Indonesia*.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/Biej.V2i1.50>
- Indris Amiruddin. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022a). *Silabus 1 Konvensi Internasional Dan Beberapa Perundang Undangan*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022b). *Silabus 10 Pengembangan Kapasitas Polri*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022c). *Silabus 11 Kegiatan Intelijen*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022d). *Silabus 12 Kemampuan Berbahasa Asing*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022e). *Silabus 2 Perwakilan Polri Dan Keprotokoleran*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022f). *Silabus 3 Keinterpolan*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022g). *Silabus 4 Korespondensi Sebagai Atase Polri Dan STP*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022h). *Silabus 5 Manajemen Anggaran Dan Operasional*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022i). *Silabus 6 Kemampuan Komunikasi Dalam Pergaulan Internasional*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022j). *Silabus 7 Media Komunikasi*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022k). *Silabus 8 Perlindungan Warga Negara Indonesia Di Luar Negeri*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2022l). *Silabus 9 Kejahatan Lintas Negara*.

Kepala Bagian LO dan Perbatasan. (2023). *Terms Of Reference Pembekalan Calon Atase Dan STP Tahun 2023*.

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Mabes Polri*.

- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Atase Dan Staf Teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Luar Negeri*.
- M. Darwis Debby Hermawan. (2015). *Analisis Dampak Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri*. Universitas Indonesia.
- Magdalena, I., Samsa Azzahra, R., & Safitri, I. (2024). Korelasi Pemilihan Model Pembelajaran Dalam Menciptakan Gairah Belajar Peserta Didik. *Sindoro Cendekia Pendidikan*, 3, 101–112.
- Malawat, S. H. (2022). *Buku Ajar Pengantar Administrasi Publik* (A. Pardede (Ed.); 1st Ed., Vol. 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Musyaddad, K. (2014). Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*.
- Nurmandi, A. (2003). Publik Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal administrasi negara*, 3(2).
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. In *Journal Of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). Yume: Journal Of Management Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4). *Yume: Journal Of Management*, 4(2), 230–242.

<https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>

Pemerintah Republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Rahayu, M. S. (2018). *Pengaruh Training And Development Terhadap Human Resources Department SSM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Raymond A. Noe. (2000). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage* (3rd Ed.). McGraw-Hill Irwin.

Rina Hastuti Vikara Bhakti. (2010). *Pola Rekrutmen Dan Seleksi Personel Polri Untuk Penugasan Pada Misi Perdamaian PBB Di Sudan* [Universitas Indonesia]. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342106&lokasi=lokal>

Robert Maribe Branch. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Springer.

Sexton Adam, & Adelaide Griffin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

Siagian. (2016). *Filsafat Organisasi*. Bumi Aksara.

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sri Diana Kusumawati. (2013). *Peningkatan Peran Atase Polri Dalam Rangka Meningkatkan Kerjasama Internasional Polri*. Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian Lemdiklat Polri.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Surat Kementerian Luar Negeri Tentang Perubahan Nomenklatur Pejabat Polri Di Luar Negeri, Pub. L. No. 29/KP/III/2009/19/01, Kementerian Luar Negeri (2009).

Surat Keputusan Kapolri Tentang Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri Di Luar Organisasi Polri, Pub. L. No. SKEP/991/XII/2004, Kepolisian Negara Republik Indonesia (2004).

Tlonaen, A. W. A. Bambang. Giyanto. (2022). Strategi Meningkatkan Peran Kepolisian Dalam Kerjasama Internasional: Studi Pada Atase Dan Staf Teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia. *International journal of demos*, 4(3), 1146–1148.

Tracey, W. (2004). The Human Resources Glossary. *Crcperss*.

Willem Tlonaen, A., & Giyanto, B. (2022). Strategi Meningkatkan Peran Kepolisian Dalam Kerjasama Internasional: Studi Pada Atase Dan Staf Teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia. *International Journal Of Division*, 4(3).

Wirman Syafri, D. H., & Alwi, Ms. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.