

**STRATEGI PENGEMBANGAN PELATIHAN PENINGKATAN
KEMAMPUAN BHABINKAMTIBMAS DI KORBINMAS
BAHARKAM POLRI**

Disusun Oleh :

NAMA : ANDHIKA YUDHA FARDANA
NPM : 2444021079
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2026**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN

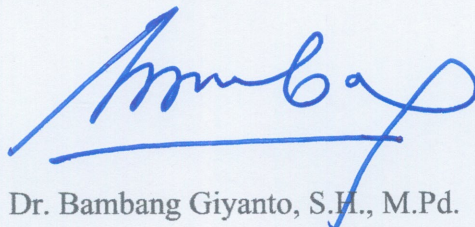
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Andhika Yudha Fardana
NPM : 2444021079
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Pelatihan Peningkatan
(Bahasa Indonesia) Kemampuan Bhabinkamtibmas Di Korbinmas
Baharkam Polri
Judul Tesis : *Strategy for Developing Bhabinkamtibmas Capacity*
(Bahasa Inggris) *Training at the Korbinmas Baharkam Polri*

Diterima dan Disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing,



Dr. Bambang Giyanto, S.H., M.Pd.

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Andhika Yudha Fardana
NPM : 2444021079
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Pelatihan Peningkatan
Kemampuan Bhabinkamtibmas Di Korbinmas Baharkam
Polri

Telah mempertahankan Tesis di Hadapan
Tim Penguji Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politik STIA LAN Jakarta

Hari : Kamis
Tanggal : 04 Juni 2026
Pukul : 12.30 – 14.00

TELAH DITANYAKAN LULUS PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.
Sekretaris : Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Hidayaturahmi, S.Sos., MPA.
Anggota/Pembimbing : Dr. Bambang Giyanto SH, M.Pd.



PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andhika Yudha Fardana
NPM : 2444021079
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian tesis yang telah saya buat dengan judul “Strategi Pengembangan Pelatihan Peningkatan Kemampuan Bhabinkamtibmas Di Korbinmas Baharkam Polri” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penelitian tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 2 Juni 2026

Penulis,



Andhika Yudha Fardana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat, kasih, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap.) pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Program Magister Terapan POLITEKNIK STIA LAN Jakarta.

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa baik secara langsung maupun tidak langsung hingga Tesis ini dapat terselesaikan, khususnya kepada Dr. Bambang Giyanto SH, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada peneliti sejak awal hingga selesainya penelitian Tesis ini. Tidak lupa peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. R. Luki Karunia, S.E., Ak., M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Seluruh dosen dan staf Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu, dukungan, serta pelayanan terbaik selama masa studi;
3. Kedua orang tua tercinta, atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir;
4. Institusi tempat peneliti bekerja yang telah memberikan izin dan dorongan untuk belajar Politeknik STIA LAN Jakarta;
5. Seluruh rekan-rekan yang selalu hadir memberi semangat terima kasih atas kasih dan kebersamaan kalian;
6. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan dan dukungan yang berarti dalam penyusunan Tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa karya ini tentu masih memiliki keterbatasan dan belum sempurna sepenuhnya. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan Tesis ini di masa mendatang. Akhir kata, peneliti berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat, baik

bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi para pembaca yang memiliki minat di bidang Administrasi Publik.

Jakarta, April 2026



Peneliti

ABSTRAK

Strategi Pengembangan Pelatihan Kemampuan Bhabinkamtibmas Di Korbinmas Baharkam Polri

Andhika Yudha Fardana

andhikaayf04@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan peningkatan kemampuan Bhabinkamtibmas dengan menggunakan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui teknik wawancara mendalam terhadap para informan yang terdiri dari pejabat struktural, instruktur, serta peserta pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek konteks, pelatihan telah dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan selaras dengan paradigma *community policing*, namun belum sepenuhnya berbasis pada *Training Needs Analysis* (TNA) yang komprehensif. Pada aspek input, terdapat keterbatasan signifikan terutama pada anggaran, jumlah instruktur, serta durasi pelatihan yang berdampak pada kualitas dan pemerataan pelatihan. Pada aspek proses, metode pembelajaran masih didominasi oleh pendekatan konvensional dengan keterbatasan praktik dan interaksi, serta belum optimal dalam pemanfaatan teknologi digital. Sementara itu, pada aspek produk, pelatihan dinilai memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dasar peserta, namun belum mampu menghasilkan peningkatan kompetensi yang optimal karena masih terdapat kesenjangan antara materi pelatihan dan kebutuhan riil di lapangan.

Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa pelatihan Bhabinkamtibmas telah berjalan secara normatif, namun belum optimal secara substantif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada aspek perencanaan berbasis TNA, peningkatan kualitas input, pengembangan metode pembelajaran yang lebih aplikatif dan berbasis teknologi, serta evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang.

Kata kunci: evaluasi pelatihan, model CIPP, Bhabinkamtibmas, kompetensi, *Training Needs Analysis*

ABSTRACT

Strategy for Developing Bhabinkamtibmas Capacity Training at the Korbinmas Baharkam Polri

Andhika Yudha Fardana

andhikaayf04@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

This study aims to analyze the effectiveness of Bhabinkamtibmas competency training using the CIPP (Context, Input, Process, Product) evaluation model. This research employs a qualitative approach with a descriptive method through in-depth interviews involving key informants consisting of structural officials, instructors, and training participants. The findings indicate that in the context aspect, the training program has been designed in alignment with organizational needs and the community policing paradigm; however, it has not been fully based on a comprehensive Training Needs Analysis (TNA). In the input aspect, there are significant limitations, particularly in terms of budget, number of instructors, and training duration, which affect both the quality and distribution of the training. In the Process aspect, learning methods are still predominantly conventional, with limited practical engagement and suboptimal use of digital technology. Meanwhile, in the product aspect, the training is considered beneficial in improving participants' basic understanding but has not yet achieved optimal competency development due to gaps between training materials and actual field demands. It can be concluded that the training program has been implemented normatively but remains substantively suboptimal. Therefore, improvements are needed in TNA-based planning, enhancement of input quality, development of more practical and technology-based learning methods, and continuous evaluation to improve training effectiveness in the future.

Keywords: *training evaluation, CIPP model, Bhabinkamtibmas, competency, Training Needs Analysis*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Tinjauan Kebijakan Dan Teoritis	21
1. Tinjauan Kebijakan.....	21
2. Tinjauan Teoritis	28
C. Kerangka Berpikir	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	59
A. Metode Penelitian	59
B. Teknik Pengumpulan Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	69
B. Hasil dan Analisis Penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	113

A. Simpulan	113
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	117



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Bhabinkamtibmas Tahun 2025	5
Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Bhabinkamtibmas Tahun 2025.....	7
Tabel 1. 3 Ringkasan Kegiatan Pelatihan Tatap Muka Bhabinkamtibmas Tahun 2023–2025	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Tabel Informan	62
Tabel 4. 1 Ideal Pelatihan	88
Tabel 4. 2 Kompetensi Klasifikasi	101
Tabel 4. 3 Perbedaan Musrenbang Pelatihan yang berjalan dan yang diusulkan	102

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Pelatihan Bhabinkamtibmas 2024	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	57
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Korbinmas Baharkam Polri.....	70
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Subdit Bhabinkamtibmas	72

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian.....	124
Lampiran 2 Permohonan Izin Penelitian.....	125
Lampiran 3 Surat Telah Melaksanakan Penelitian	126
Lampiran 4 Panduan Wawancara	127
Lampiran 5 Transkrip Wawancara	129
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	153

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional tidak dapat dilepaskan dari ketersediaan sumber daya manusia yang unggul, karena mereka menjadi elemen kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan publik. Dalam konteks tersebut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya Pasal 13, menegaskan bahwa Polri bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada warga (Sitompul, 2016). Rasa aman dan kondisi yang tertib merupakan kebutuhan mendasar bagi masyarakat agar dapat hidup, berkembang, dan beraktivitas dengan baik. Untuk menciptakan serta menjaga keteraturan sosial atau Kamtibmas, diterapkan strategi pemolisian masyarakat (*Polmas/Community Policing*). Dalam pendekatan ini, peran Bhabinkamtibmas ditempatkan sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan dan membangun hubungan dengan warga (Lemdiklat Polri, 2024a).

Peran Bhabinkamtibmas sangat terkait dengan nilai kemanusiaan, keteraturan sosial, dan keberadaban masyarakat, sehingga posisinya sering dipandang sebagai representasi utama dari konsep Polmas. Sebagai personel kepolisian yang berinteraksi paling dekat dan paling awal dengan warga, Bhabinkamtibmas memerlukan dukungan sistem kerja yang kuat. Meskipun area penugasannya tidak luas, tingkat kerumitan di lapangan tetap tinggi. Pada wilayah yang relatif kecil itulah diharapkan para Bhabinkamtibmas dapat membangun komunikasi yang lebih personal, saling mengenal dengan masyarakat, dan memperoleh penerimaan sebagai bagian dari komunitas yang mereka layani. Karena tugas yang diemban cukup berat, modal utama mereka adalah kepercayaan yang diberikan oleh warga (Lemdiklat Polri, 2024b).

Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) berperan sebagai garda terdepan hingga level desa dalam melaksanakan langkah-langkah preemtif dan preventif, sekaligus membangun hubungan yang harmonis dengan warga. Karena menjadi representasi Polri yang paling dekat dengan masyarakat, Bhabinkamtibmas dituntut memiliki kompetensi yang luas dan mendalam dalam menangani berbagai persoalan keamanan di wilayah tugasnya (Koni, 2019). Karena Bhabinkamtibmas berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam memberikan berbagai layanan, maka dibutuhkan personel dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Kesadaran akan pentingnya kualitas aparatur membuat perhatian terhadap pengembangan kompetensi semakin meningkat. Pemerintah pun perlu melakukan serangkaian pembenahan yang terarah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus menyiapkan aparatur yang profesional dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Mulyaningsih, 2020).

Berdasarkan Keputusan Kepala Korps Pembinaan Masyarakat (Kakorbinmas) Baharkam Polri Nomor Kep/9/II/2024 tanggal 6 Februari 2024 tentang Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3) Bhabinkamtibmas, yang telah disahkan melalui Keputusan Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/1007/LP.00.00/V/2024, menegaskan daftar unit kompetensi yang harus dimiliki personel Bhabinkamtibmas. Unit kompetensi tersebut meliputi: (1) membina dan melatih Satkamling, (2) melakukan tugas dan perbantuan dalam penanggulangan bencana, (3) melaksanakan pembinaan dan penyuluhan (Binluh), (4) melakukan kegiatan sambang, (5) membantu fungsi lain dalam penanganan TKP, (6) melakukan deteksi dini potensi gangguan kamtibmas, dan (7) melaksanakan problem solving. Keterampilan ini menjadi landasan penting dalam menjalankan tugasnya sebagai ujung tombak kepolisian di tengah masyarakat. Daftar kompetensi ini menunjukkan betapa luas dan kompleksnya tanggung jawab yang diemban oleh Bhabinkamtibmas. Mereka dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan komunikasi sosial, mediasi, kepemimpinan, hingga deteksi dini konflik. Oleh karena itu, keberhasilan

tugas Bhabinkamtibmas sangat bergantung pada kualitas SDM yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam dunia yang semakin terhubung, peran Bhabinkamtibmas tidak hanya terbatas pada penyelesaian masalah tradisional seperti konflik antarwarga, tetapi juga mencakup tantangan yang lebih kompleks, seperti ancaman cybercrime dan radikalisme yang berkembang melalui media sosial. Seiring dengan kemajuan teknologi, pola kejahatan terus mengalami perubahan, sehingga menuntut penegakan hukum yang lebih responsif dan adaptif.

Menurut Daft L (2015) sebuah organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal agar tetap efektif. Dalam konteks ini, Polri sebagai institusi penegak hukum perlu memastikan bahwa kompetensi Bhabinkamtibmas selalu diperbarui agar selaras dengan dinamika sosial dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan yang terstruktur serta berkelanjutan menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kapasitas Bhabinkamtibmas. Pembaruan kemampuan secara berkala, diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih profesional, efektif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada di masyarakat.

Perkembangan zaman dan dinamika sosial, tantangan yang dihadapi Bhabinkamtibmas pun semakin kompleks. Perubahan dalam struktur sosial, kemajuan teknologi, serta peningkatan kebutuhan masyarakat akan keamanan menuntut Bhabinkamtibmas untuk terus meningkatkan kompetensinya. Pendidikan dan pelatihan adalah bentuk investasi bagi aparatur, yang mempersiapkan mereka agar siap menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, pelaksanaan diklat perlu dievaluasi secara berkala agar kualitas dan efektivitasnya dapat terus ditingkatkan pada penyelenggaraan berikutnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dari pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi mutlak diberikan kepada seluruh aparatur. Pendapat Thoha (2014) Pengembangan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan seharusnya lebih difokuskan pada diklat fungsional, bukan hanya pada diklat struktural yang sering kali membuat

orientasi pegawai terbatas pada perolehan jabatan. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang mereka emban. Secara prinsip, pengembangan pegawai dimaksudkan untuk menjaga dan memastikan kapasitas mereka tetap memenuhi standar yang dipersyaratkan, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Menurut Iswan (2021) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis oleh suatu lingkungan sosial untuk mengalihkan pengetahuan, nilai, sikap, serta keterampilan kepada individu yang berkompeten di bidangnya. Upaya ini dilakukan untuk memperkuat dan mengembangkan potensi pribadi serta mendorong perubahan perilaku. Sementara itu, menurut Gustiana dan kolega (2022), pelatihan dipahami sebagai kesempatan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja para pegawainya. Menurut Riono & Wibowo (2019) pelatihan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan mempunyai fokus jangka panjang. Pelatihan yang dilakukan dapat memotivasi sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan lebih baik karena melalui pelatihan tersebut mereka mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya sehingga mereka siap dalam melaksanakan dan menangani tugas-tugasnya yang baru (Rustiana, 2010). Pelatihan merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi individu. Wibowo (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Sedarmayanti (2011) menambahkan bahwa kompetensi mencakup karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan secara langsung memengaruhi, bahkan dapat memprediksi, kualitas kinerjanya. Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai kapasitas kerja yang terbentuk melalui integrasi pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta nilai-nilai pribadi untuk menjalankan tugas secara

profesional, efektif, dan efisien. Sementara itu, Lyle Spencer & Signe M. Spencer (2017) menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik inti pada diri seseorang yang tercermin melalui pola perilaku dan cara berpikir, serta mampu bertahan dalam jangka waktu panjang.

Bhabinkamtibmas merupakan garda terdepan Polri dalam membangun hubungan dengan masyarakat, melakukan deteksi dini potensi konflik, serta menyampaikan pesan-pesan kamtibmas secara langsung ke komunitas. Keberadaan mereka tersebar di seluruh wilayah Indonesia dalam jumlah yang cukup besar. Data Ditbintibmas Korbinmas Baharkam Polri per Juli 2025 mencatat bahwa jumlah Bhabinkamtibmas mencapai 41.226 personel yang tersebar di 34 Polda. Distribusi personel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Bhabinkamtibmas Tahun 2025

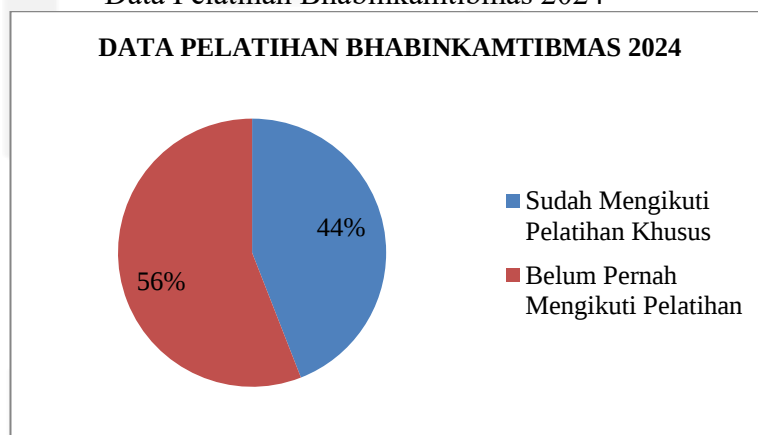
No	Nama Polda	Jumlah	No	Nama Polda	Jumlah
1	NTB	1.166	19	Metro Jaya	907
2	Kaltim	551	20	Jatim	6.257
3	Kaltara	212	21	Sultra	613
4	Maluku	641	22	Kalbar	938
5	Sumsel	1.429	23	Malut	426
6	Ntt	902	24	Sulbar	483
7	Jabar	4.236	25	Sumut	1.444
8	Aceh	1.559	26	Kalteng	760
9	Babel	393	27	Jambi	652
10	Kalsel	878	28	Sulteng	1.091
11	Jateng	4.576	29	Lampung	1.513
12	Papua	872	30	Banten	813
13	Sumbar	953	31	Papua Barat	298
14	Bengkulu	755	32	Kepri	330
15	Sulsel	1.605	33	Bali	726
16	Sulut	636	34	Gorontalo	415
17	Diy	451	35	Papua Tengah	215
18	Riau	1.171	36	Papua Barat Daya	359
Jumlah					41.226

Sumber : *Google Spreadsheets* Polda Jajaran (diolah oleh peneliti)

Jumlah yang besar tersebut menunjukkan besarnya potensi Polri dalam membangun kedekatan dengan masyarakat melalui Bhabinkamtibmas. Namun, jumlah yang besar ini belum menjamin kompetensi yang merata. Hal

ini dikarenakan tidak semua personel mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan khusus. Berdasarkan Data Anev Subdit Bhabinkamtibmas Juli 2024, dari total 40.363 personel, baru 17.787 personel atau sekitar 44% yang pernah mengikuti pelatihan khusus. Artinya, lebih dari separuh Bhabinkamtibmas belum dibekali keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan tugasnya. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan kompetensi dengan realitas pelaksanaan pelatihan di lapangan.

Gambar 1. 1
Data Pelatihan Bhabinkamtibmas 2024



Sumber : *Anev Subdit Bhabinkamtibmas, Juli 2024* (diolah oleh peneliti)

Terdapat lebih dari 22.000 personel (56%) yang belum pernah mendapatkan pelatihan formal, padahal pelatihan tersebut sangat penting untuk meningkatkan responsivitas terhadap masalah-masalah sosial dan teknologi terkini. Selain itu, komposisi pendidikan Bhabinkamtibmas juga menunjukkan perlunya intervensi pengembangan kapasitas. Sebanyak 79,5% personel merupakan lulusan SMA/SMK/MA, 20% lulusan S1, dan hanya 0,5% yang berpendidikan S2. Dominasi lulusan pendidikan menengah ini mengindikasikan pentingnya penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat kemampuan analisis, komunikasi, dan problem solving dalam menghadapi kompleksitas masalah di masyarakat.

Tabel 1. 2
Tingkat Pendidikan Bhabinkamtibmas Tahun 2025

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	PRESENTASE
1	SMA/SMK/MA	79.5 %
2	S1	20%
3	S2	0,5%
TOTAL		100%

Sumber : *Subdit Bhabinkamtibmas 2025* (diolah oleh peneliti)

Hasil Analisa dan Evaluasi Subdit Bhabinkamtibmas Ditbintibmas Korbinmas Baharkam Polri tahun 2023 juga memperlihatkan bahwa jumlah personel Bhabinkamtibmas masih jauh dari ideal. Pada tahun 2023, jumlah Bhabinkamtibmas tercatat 40.017 personel, sementara jumlah desa/kelurahan yang harus dibina mencapai 83.589. Artinya, tingkat pemenuhan baru sekitar 47,9%. Dengan kondisi ini, satu orang Bhabinkamtibmas rata-rata harus menangani dua desa atau kelurahan sekaligus. Kesenjangan jumlah personel ini diperberat oleh karakteristik masyarakat Indonesia yang sangat beragam, baik dari segi pendidikan, suku, maupun ekonomi. Variasi sosial-budaya tersebut menuntut kemampuan komunikasi yang adaptif dan strategi pendekatan yang berbeda di setiap wilayah. Oleh karena itu, seorang Bhabinkamtibmas harus memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien serta berkontribusi dalam mewujudkan SDM unggul di tubuh Polri. Rendahnya cakupan pelatihan Bhabinkamtibmas selama ini kerap dikaitkan dengan keterbatasan anggaran dan penggunaan metode pelatihan konvensional. Model tatap muka membutuhkan biaya besar, sarana fisik, serta waktu pelaksanaan yang relatif lama, sehingga dalam satu tahun hanya mampu menjangkau sekitar 200–300 personel. Dengan jumlah personel yang sangat besar, kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efisiensi dan efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan.

Penelitian oleh (Yuliana, 2020) dari SPN Polda NTT menunjukkan bahwa pelatihan formal sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan Bhabinkamtibmas dalam menjalankan tugas pembinaan dan deteksi dini di masyarakat. Namun, keterbatasan anggaran dan sistem pelatihan manual

menjadi hambatan utama dalam meningkatkan cakupan pelatihan tersebut. Sejalan dengan itu, penelitian (Setiawan, 2022) menemukan bahwa Bhabinkamtibmas yang tidak mengikuti pelatihan mengalami kesulitan dalam menghadapi kejahatan berbasis teknologi, seperti hoaks dan ujaran kebencian. Hal ini mempertegas bahwa pelatihan bukan sekadar formalitas, tetapi merupakan kebutuhan strategis dalam meningkatkan kompetensi personel kepolisian.

Penelitian Umiati dkk. (2023) menekankan bahwa inovasi metode pelatihan merupakan urgensi, dengan mendorong penggunaan *e-learning*, *blended learning*, atau *microlearning* yang hemat biaya, efisien, dan mampu menjangkau peserta lebih luas. Senada dengan itu, penerapan aplikasi BOS V2 (*Binmas Online System*) terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan keterlibatan Bhabinkamtibmas di lapangan (Akpul, 2023), yang mengindikasikan bahwa transformasi digital dapat pula dimanfaatkan dalam sistem pelatihan terpadu.

Kondisi pelatihan Bhabinkamtibmas pada tahun anggaran 2023–2025 masih didominasi oleh model tatap muka, dengan jumlah peserta yang terbatas dan biaya yang relatif besar. Pada tahun 2023, kegiatan Peningkatan Kemampuan Bhabinkamtibmas Tingkat Mabes Polri Gelombang I, II, dan III hanya mampu melibatkan 240 orang perwakilan dari beberapa Polda (Riau, Sumsel, Bali, NTT, Gorontalo, Maluku, Sulsel, Sulteng, Bengkulu, Jambi, Metro Jaya dan Sumbar) dengan masing-masing gelombang berdurasi empat hari penuh. Pada tahun 2024, Peningkatan Kemampuan Bhabinkamtibmas Tingkat Mabes Polri hanya mampu melibatkan 60 orang perwakilan dari Polda Metro Jaya dengan durasi 3 Hari. Pada tahun 2025, pelatihan Peningkatan Kemampuan Instruktur Bhabinkamtibmas diikuti 18 orang peserta dari Polda dan Lemdiklat Polri selama tujuh hari, termasuk program sertifikasi instruktur dengan anggaran sebesar Rp 102.059.000. Ketersediaan instruktur yang terbatas ini berdampak langsung pada kapasitas pelatihan bagi personel Bhabinkamtibmas secara nasional, sehingga proses peningkatan kompetensi aparaturnya berjalan lambat.

Alokasi anggaran pada kedua tahun tersebut, yakni Rp 740.573.000 pada tahun 2023 dan serupa pada tahun 2025, sebenarnya cukup besar. Namun, kapasitas pelatihan tetap terbatas, sehingga menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan pembinaan ribuan personel Bhabinkamtibmas di seluruh Polda dengan daya jangkauan program pelatihan yang tersedia. Dengan demikian, keterbatasan jumlah instruktur menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas peningkatan kompetensi aparaturnya di lapangan.

Tabel 1. 3
Ringkasan Kegiatan Pelatihan Tatap Muka
Bhabinkamtibmas Tahun 2023–2025

Tahun	Kegiatan	Jumlah Peserta	Durasi	Anggaran (Rp)	Keterangan
2023	Peningkatan Kemampuan Bhabinkamtibmas Tingkat Mabes Polri.	Gelombang I 80 orang (Perwakilan Polda: Riau, Sumsel, Bali, NTT.) Gelombang II 80 orang (Perwakilan Polda: Gorontalo, Maluku, Sulsel, Sulteng.) Gelombang III 80 orang (Perwakilan	4 hari	Termasuk dalam total Rp 740.573.000 (DIPA 2023)	Tatap muka

		Polda: Bengkulu, Jambi, Metro Jaya, Sumbar.)			
2024	Peningkatan Kemampuan Bhabinkamtibmas Tingkat Mabes Polri.	60 Orang perwakilan dari Polda Metro Jaya	3 Hari	Rp 80.561.000,-	Tatap Muka
2025	Peningkatan Kemampuan Instruktur Bhabinkamtibmas	18 orang (Polda & Lemdiklat)	7 hari	Rp 172.925.000	Tatap muka

Sumber : *Laporan Tahunan Subdit Bhabinkamtibmas 2025* (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama tidak hanya terletak pada kurangnya pelatihan, tetapi juga pada belum optimalnya evaluasi terhadap program pelatihan Bhabinkamtibmas yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang secara sistematis mengevaluasi program pelatihan Bhabinkamtibmas guna mengetahui sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan relevansinya terhadap kebutuhan kompetensi personel di lapangan. Evaluasi ini menjadi dasar penting dalam merumuskan pengembangan dan transformasi model pelatihan yang lebih tepat sasaran di lingkungan Polri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Cakupan program pelatihan Bhabinkamtibmas masih terbatas, sehingga belum mampu menjangkau seluruh jumlah personel Bhabinkamtibmas yang tersebar secara nasional.
2. Latar belakang pendidikan dan tingkat kompetensi Bhabinkamtibmas yang beragam menyebabkan belum seluruh personel memenuhi standar

kompetensi kerja khusus (SK3) yang ditetapkan oleh Kakorbinmas Baharkam Polri.

3. Alokasi anggaran pelatihan yang relatif besar belum diimbangi dengan daya jangkau dan hasil pelatihan yang optimal, sehingga efektivitas dan efisiensi program pelatihan perlu dikaji lebih lanjut.
4. Pelaksanaan pelatihan Bhabinkamtibmas masih didominasi oleh metode tatap muka, yang menimbulkan keterbatasan dari aspek biaya, waktu, jumlah peserta, dan akses pelatihan.
5. Kompleksitas tantangan tugas Bhabinkamtibmas yang semakin meningkat, seperti konflik sosial, radikalisme, narkoba, serta kejahatan berbasis teknologi, menuntut peningkatan kompetensi yang berkelanjutan dan adaptif.
6. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan Bhabinkamtibmas, sehingga potensi pengembangan metode pelatihan yang lebih fleksibel dan menjangkau peserta dalam skala luas belum dimanfaatkan secara maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini berfokus pada beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi program pelatihan Bhabinkamtibmas di lingkungan Mabes Polri ditinjau dari aspek konteks (*context*), input, proses (*Process*), dan hasil (*product*)?
2. Bagaimana strategi penyelenggaraan pelatihan Bhabinkamtibmas yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi personel berdasarkan kondisi aktual program pelatihan yang berjalan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas.

2. Merumuskan strategi penyelenggaraan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi Bhabinkamtibmas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian merupakan hasil yang diperoleh setelah mencapai tujuan penelitian. Manfaat atau kegunaan dari hasil penelitian ini mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi kepolisian. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan dengan menekankan pentingnya pendekatan yang adaptif dan inovatif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual bagi studi-studi selanjutnya yang menyoroti efektivitas strategi pelatihan berbasis teknologi pada aparat penegak hukum.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi Polda Metro Jaya dan Lemdiklat Polri dalam merancang strategi pelatihan yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi Bhabinkamtibmas di lapangan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi rekomendasi bagi pengambil kebijakan di Polri untuk mendorong transformasi sistem pelatihan, termasuk pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti *e-learning*, LMS, atau *blended learning*. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung pengembangan program pembinaan berkelanjutan agar Bhabinkamtibmas lebih siap menghadapi dinamika sosial dan kejahatan berbasis teknologi di masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. penyelenggaraan pelatihan pada dasarnya telah mendukung upaya peningkatan kompetensi personel dalam melaksanakan fungsi pembinaan masyarakat. Dari aspek context, tujuan pelatihan telah selaras dengan visi dan misi Polri serta kebutuhan peningkatan kapasitas Bhabinkamtibmas, namun analisis kebutuhan pelatihan belum dilaksanakan secara optimal dan masih dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran. Dari aspek input, masih terdapat berbagai kendala, antara lain keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan dibandingkan dengan jumlah personel yang membutuhkan, kurikulum yang belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika tugas, keterbatasan fasilitator dan fasilitas pendukung, serta alokasi waktu dan biaya yang belum mampu menjangkau seluruh kebutuhan pengembangan kompetensi. Pada aspek process, pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai mekanisme yang ditetapkan, tetapi metode pembelajaran masih didominasi pendekatan konvensional dan evaluasi penyelenggaraan belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar perbaikan program. Sementara itu, pada aspek product, pelatihan terbukti memberikan manfaat terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta, meskipun cakupan pelatihan yang masih terbatas menyebabkan dampaknya belum dirasakan secara merata oleh seluruh Bhabinkamtibmas.
2. Strategi penyelenggaraan pelatihan Bhabinkamtibmas yang efektif dan efisien perlu dikembangkan melalui pendekatan *Training Needs Analysis* (TNA) yang mencakup *organizational analysis*, *task analysis*, dan *person analysis*. Strategi yang diusulkan meliputi pembentukan Musyawarah Perencanaan Pengembangan Kompetensi (Musrenbangkom) Bhabinkamtibmas sebagai forum perencanaan berbasis kebutuhan, penyusunan Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3) Bhabinkamtibmas Nasional, pengembangan kurikulum modular sesuai karakteristik wilayah tugas, penerapan metode pembelajaran berbasis

skenario dan praktik, pembangunan *knowledge repository* sebagai media pembelajaran berkelanjutan, pemetaan kompetensi individual, pelaksanaan asesmen kompetensi berkala, penyusunan *Individual Development Plan* (IDP), penerapan sistem kredit pengembangan kompetensi, serta transformasi metode pelatihan melalui *blended learning*. Strategi tersebut diharapkan mampu mengatasi keterbatasan pelatihan tatap muka, memperluas cakupan peserta, meningkatkan relevansi materi dengan kebutuhan lapangan, serta mewujudkan sistem pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang lebih adaptif, berkelanjutan, efektif, dan efisien dalam mendukung terwujudnya SDM Polri yang profesional, modern, dan Presisi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini diarahkan pada langkah-langkah operasional yang bersifat strategis dan implementatif. Saran ini ditujukan kepada pihak-pihak terkait agar dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan serta pengembangan sistem pelatihan yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

1. Korbinmas Baharkam Polri bersama Lemdiklat Polri perlu menyusun dan menetapkan mekanisme Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis/TNA*) berbasis kompetensi Bhabinkamtibmas yang dilaksanakan secara berkala sebelum penyusunan program dan anggaran pelatihan. Hasil TNA tersebut dijadikan dasar dalam penyusunan kurikulum, penetapan sasaran peserta, serta pengalokasian anggaran sehingga pelatihan yang diselenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan tugas dan kesenjangan kompetensi personel di lapangan. Korbinmas Baharkam Polri dan Lemdiklat Polri perlu mengembangkan model pelatihan berjenjang (*blended learning*) melalui kombinasi pembelajaran daring dan tatap muka, disertai pelatihan bagi fasilitator (*training of trainers*) serta evaluasi pascapelatihan yang terintegrasi dalam sistem informasi pembinaan personel. Model ini dapat memperluas jangkauan peserta dengan keterbatasan anggaran, meningkatkan kualitas proses

pembelajaran, serta memastikan hasil pelatihan dapat diterapkan dan dipantau secara berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas Bhabinkamtibmas.

2. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pelatihan yang efektif dan efisien, Polri perlu mengembangkan sistem pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas berbasis *Training Needs Analysis* (TNA) melalui pembentukan Musyawarah Perencanaan Pengembangan Kompetensi (Musrenbangkom), penyusunan Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3), pemetaan kompetensi individu, pelaksanaan asesmen berkala, serta penerapan *blended learning*. Strategi tersebut diharapkan dapat memperluas cakupan pelatihan, mengoptimalkan penggunaan anggaran, dan memastikan setiap Bhabinkamtibmas memperoleh pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan tantangan di lapangan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arifin, Z. (2012). *PENELITIAN PENDIDIKAN : Metode dan Paradigma Baru* (Cet. ke-2). PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktis Pendidikan* (Edisi 2). Bumi Aksara.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resources: An Experimental Approach*. (6th Edition). McGraw Hill.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Caiden, G. E. (1982). *Public Administrative* (Second Edition). Palides Publisher.
- Creswell, J. W. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.).
- Djaali, & Muljono, P. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Grasindo.
- Farida, Y. T. (2000). *Evaluasi Program*. Rineka Pustaka.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2010). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines* (4th Edition). Pearson.
- Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4th ed.). Wadsworth Group.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Depok: Rajawali Press.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (E. Kurnia, Ed.; I). Penerbit ANDI.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *IMPLEMENTING THE FOUR LEVELS*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Lemdiklat Polri. (2024a). Keutamaan Bhabinkamtibmas Bagi Terwujud Dan Terpeliharanya Keteraturan Sosial Yang Humanis. superadmin.
- Lemdiklat Polri. (2024b). Keutamaan Bhabinkamtibmas Bagi Terwujud Dan Terpeliharanya Keteraturan Sosial Yang Humanis. superadmin.
- Lyle Spencer, & Signe M. Spencer. (2017). Competence at Work, Models For Superior Performance. Dalam Manajemen Kinerja (hlm. 272). Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. . PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. . (2010). Employee training and development (Fifth Edition). McGraw-Hill Irwin.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Addison-Wesley.
- Oxford. (2025). Oxford Learners Dictionaries. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>.
- Posavac, E. J. (2015). Program Evaluation Methods and Case Studies (8th Edition). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315664972>
- Posavac, E. J., & Carey, R. G. (2007). Program Evaluation: Methods and Case Studies (4th Edition). Prentice Hall.
- Royse, D., Thyer, B., & Padgett, D. (2015). Program Evaluation: An Introduction. (Sixth Edition). Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya (kelima). PT. Refika Aditama : Bandung.
- Sedarmayanti. (2023). Manajemen Strategi (N. F. Atif, Ed.; V). Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Andi.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation theory, models and applications. . CA: Jossey-Bass.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). Foundations of human resource development. Berrett-Koehler Publishers
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan 27). ALFABETA, CV.

Thoha, M. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia* (2 ed.). Jakarta: Pranamedia Group.

Umiati, S. D., Rajab, R., & Silitonga, M. S. (2023). *Penguatan Peran Petugas Pemolisian Masyarakat (Polmas) Di Polres Metro Bekasi Kota*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Ketujuh)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirata, G., Astawa, W., Sulandari, S., Suargita, I. N., & Sarining, K. (2024). *Buku Ajar Administrasi Publik (Cetakan Pertama)*. PT. Media Penerbit Indonesia.

Yuliana, M. (2020). Effectiveness of Community Police Officer (Bhabinkamtibmas) Training Program in SPN Polda NTT to Improve Security and Public Order in Polres Kupang Kota Jurisdiction.

JURNAL

Akpol. (2023). Efektivitas Aplikasi BOS V2 dalam Mendukung Kinerja Bhabinkamtibmas. *Jurnal Proceedings Akademi Kepolisian*.

Alharthi, A. S. (2021). The effectiveness of *Training Needs Analysis* in improving employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 45–60. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18345>

Bauromi, E. M., & Farid, M. I. (2024). Role Bhabinkamtibmas through Binmas Online System v2 to Prevent Motor Vehicle Theft in the Jurisdiction of Magetan Police. *Tanggon Kosala*, 13(1), 1–19. <https://doi.org/10.70526/tk.v13i1.1672>

Dahl, O., Damen, M. L., Bjørkelo, B., Meling, C. P., & Jensen, M. R. (2023). The Role of Verbal Peer Feedback in the Police: A Scoping Review. *Dalam Vocations and Learning* (Vol. 16, Nomor 2, hlm. 227–250). Springer Science and Business Media B.V. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09316-z>

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3 (6), 657–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

Koni, Y. K. (2019). Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemolisian Masyarakat Dalam Penegakan Hukum Di Provinsi Gorontalo. *Kertha Patrika*. 41 (1), 52–66.

Mulyaningsih. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur. *Jurnal Administrative Reform*, 4 (4).

Naya, S., & Zaini, A. (2022). A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE ON THE ROLE OF BHABINKAMTIBMAS IN MAINTAINING PUBLIC

- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 245–276. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044800>
- Nugraha, B., Eka, P., Kadek, P., Dwi, W., Rudi, W., Imas, M., Indah, S., Maesarini, W., Taqwaty, R., Asri, F., Iwan, K., Kusnadi, H., & Hendrayady, A. (2022). *TEORI ADMINISTRASI (Cetakan Pertama)*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Riono, S. B., & Wibowo, W. (2019). Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4 (5), 200–208.
- Rustiana, A. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1 (2), 137–143.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2021). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/15291006211023927>
- See, P. J., & Davies, A. (2024). How far have we advanced in simulation-based training for policing and law enforcement? A literature review 2014–24. *Policing (Oxford)*, 18, 1–4. <https://doi.org/10.1093/police/paae116>
- Septianto, M. R., & Gofur, A. (2024). Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Penyelenggara dan Diklat. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 3(4), 123–134.
- Setiawan, R. (2022). Pelatihan Bhabinkamtibmas dalam Menghadapi Kejahatan Digital: Studi di Wilayah Perkotaan. *Jurnal Kepolisian dan Masyarakat*, 10 (2), 45–56.
- Simangunsong, J., & Purnomo, L. (2021). An evaluation of the Petty Officer Training program of the Republic of Indonesia police using the Kirkpatrick model. *REID (Research and Evaluation in Education)*, 7(2), 88–105. <https://doi.org/10.21831/reid.v7i2.36937>
- Sitanggang, J. P. L., Fahrurrozi, Moch, & Farhan, L. (2024). Optimization of Counseling Guidance by Bhabinkamtibmas in the Criminal Act of Assault in the Jurisdiction of Nganjuk Police Region. *Tanggon Kosala*, 14(2), 103–126. <https://doi.org/10.70526/tk.v14i2.1678>

Sitompul, R. A. (2016). Bhabinkamtibmas Sebagai Bentuk Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Keamanan Dan Ketertiban (Studi Kasus Polsek Beringin Kecamatan Beringin (Doctoral dissertation, UNIMED).

Sulaimant. (2020). Evaluasi Pendidikandan Pelatihan Dalammeningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Diklat. *Lecturer Papers*, 1(1), 1–14. https://www.researchgate.net/publication/338401814_Evaluasi_Pendidikan_dan_Pelatihan_Dalam_meningkatkan_Kualitas_Penyelenggaraan_Diklat

Ulyah, F., & Rindaningsih, I. (2023). MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>

Wahyunawati, S. (2023). Penggunaan Matriks SWOT dan QSPM dalam Menentukan Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan PT. Ketapang Subur Lestari. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 44–59. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1365>

Widodo, P., & Baharudin, B. (2022). Implementation of Community Policing Program using Problem-Solving Approach by Bhabinkamtibmas. *Amsir Law Journal*, 4(1), 32–41. <https://doi.org/10.36746/alj.v4i1.99>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Korps Pembinaan Masyarakat Baharkam Polri. (2018). Peraturan Kepala Korps Pembinaan Masyarakat Baharkam Polri Nomor 83 Tahun 2018 tentang Pertelaahan Tugas Korbinmas Baharkam Polri. Baharkam Polri.

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2021). Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Bhabinkamtibmas. Polri.

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2025). Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2025–2029. Polri.