

**EVALUASI PASCA PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL
ASSESSOR SDM KEPOLISIAN ANGGOTA POLRI
DI LINGKUNGAN POLRI**

Disusun Oleh:

NAMA : DIMAS SATYA WICAKSONO
NOMOR POKOK : 2244021021
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.A.P.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2025**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Dimas Satya Wicaksono
NPM : 2244021021
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur Negara
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Evaluasi Pasca Pelatihan Jabatan Fungsional
Assessor SDM Kepolisian Anggota Polri di
Lingkungan Polri
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *Post-Training Evaluation Of The Functional
Position Training For Human Resource
Assessors Of The Indonesian National Police
Personnel Within The Polri Environment*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I

Dr. Asropi, S.IP., M.Si.

Pembimbing II

Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Dimas Satya Wicaksono
NPM : 2244021021
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur Negara
Judul Tesis : Evaluasi Pasca Pelatihan Jabatan Fungsional
Assessor SDM Kepolisian Anggota Polri di
Lingkungan Polri

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 20 Mei 2025
Pukul : 14.00 – 15.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Sekretaris : Dr. Hidayaturahmi, S.Sos., MPA.

Anggota : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

Pembimbing 1 : Dr. Asropi, S.IP., M.Si.

Pembimbing 2 : Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Dimas Satya Wicaksono

NPM : 2244021021

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul “Evaluasi Pasca Pelatihan Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian Anggota Polri Di Lingkungan Polri” adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudian hari penulisan tesis ini adalah hasil penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2025

Pembuat Pernyataan,



Dimas Satya Wicaksono

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Penulisan tesis dengan judul “Evaluasi Pasca Pelatihan Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian Anggota Polri di Lingkungan Polri” disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan tesis ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam segi isi maupun penulisan, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Asropi, S.IP., M.Si., dan Dr. Edy Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini dari awal penyusunan sampai dengan selesai;
2. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penelitian tesis dan sidang akhir tesis, yang telah banyak memberikan saran, pendapat dan pemikirannya dalam penyusunan tesis peneliti;

3. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN, Seluruh dosen pengajar pada Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur dan seluruh tenaga Bagian Administrasi Akademik Kemahasiswaan serta Bagian Perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu selama perkuliahan sampai dengan pelaksanaan sidang akhir;
4. Institusi Polri yang telah memberikan beasiswa kepada peneliti, sehingga peneliti bisa meraih pendidikan pascasarjana pada Politeknik STIA LAN Jakarta;
5. Seluruh Pimpinan dan Staf Satker SSDM Polri yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian;
6. Seluruh narasumber dan responden yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penyusunan tesis;
7. Istri tercinta, dr. Meida Astriani dan anak-anak tersayang (Panthera Abimana Satya dan Kirana Almahika Satya) yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan untuk kelancaran selama proses perkuliahan sampai dengan menyelesaikan tesis ini;
8. Keluarga besar Drs. Taufik Ansorie, S.H., M.M. dan keluarga besar H. Gozazi yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan tidak henti-hentinya mendoakan peneliti mulai dari awal menjalani perkuliahan hingga terselesainya tesis ini, semoga Allah SWT memberikan kesehatan, berkah dan pahala yang melimpah;
9. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan moril sehingga tesis ini dapat

terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti. Dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan tesis ini.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

EVALUASI PASCA PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL ASSESSOR SDM KEPOLISIAN ANGGOTA POLRI DI LINGKUNGAN POLRI

Dimas Satya Wicaksono, Asropi, Edy Sutrisno
d_satya_w@yahoo.co.id
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian anggota Polri merupakan jabatan fungsional yang bertugas melaksanakan asesmen, pengembangan kompetensi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Polri. Jabatan ini memiliki peran strategis dalam mewujudkan SDM Polri yang profesional dan modern. Sejalan dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, pelatihan bagi para asesor perlu dievaluasi secara menyeluruh. Namun demikian, evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan belum optimal, karena belum tersedianya model evaluasi yang sistematis serta belum berbasis pada hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab belum optimalnya evaluasi pasca pelatihan, serta merumuskan model evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, penyebaran kuesioner, dan observasi. Model evaluasi pelatihan Kirkpatrick digunakan sebagai kerangka analisis karena mampu mengukur efektivitas pelatihan dari reaksi peserta hingga dampaknya terhadap hasil organisasi. Model ini terdiri dari empat tingkatan, yaitu: Evaluasi Reaksi (*Reaction*), Evaluasi Pembelajaran (*Learning*), Evaluasi Perilaku (*Behavior*), dan Evaluasi Hasil (*Results*). Hasil penelitian merekomendasikan perlunya pengembangan model evaluasi yang lebih sistematis dan berbasis pada kebutuhan organisasi, agar pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian anggota Polri dapat dilaksanakan secara lebih efektif dalam mendukung tugas dan fungsi Polri.

Kata kunci: Evaluasi pelatihan, Jabatan Fungsional Asesor SDM Polri, Kirkpatrick.

ABSTRACT

POST-TRAINING EVALUATION OF THE FUNCTIONAL POSITION TRAINING FOR HUMAN RESOURCE ASSESSORS OF THE INDONESIAN NATIONAL POLICE PERSONNEL WITHIN THE POLRI ENVIRONMENT

Dimas Satya Wicaksono, Asropi, Edy Sutrisno
d_satya_w@yahoo.co.id
Politeknik STIA LAN Jakarta

The Functional Position of Human Resource (HR) Assessors within the Indonesian National Police (Polri) is a specialized role responsible for conducting assessments, developing competencies, and managing the human resource development of police personnel. This position plays a strategic role in fostering a professional and modern police force. In accordance with the Regulation of the Head of the Indonesian Civil Service Agency (BKN) Number 50 of 2015 concerning Guidelines for the Implementation of Education and Training for Civil Servant HR Assessors, the training provided to assessors must be thoroughly evaluated. However, the current training evaluation process is suboptimal due to the absence of a systematic evaluation model and the lack of research-based assessment. This study aims to identify the factors contributing to the ineffectiveness of post-training evaluation and to formulate an evaluation model that aligns with organizational needs. This research employs a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, questionnaires, and observations. The Kirkpatrick training evaluation model is used as the analytical framework, as it comprehensively measures training effectiveness from participants' reactions to organizational results. The model consists of four levels: Reaction, Learning, Behaviour, and Results. The findings of this study recommend the development of a more systematic and needs-based evaluation model to enhance the effectiveness of the Functional Position Training for HR Assessors within Polri, thereby better supporting the institution's operational duties.

Keywords: *Functional Position, Police Assessor, Kirkpatrick.*

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Rumusan Permasalahan	16
D. Tujuan Penelitian	16
E. Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	23
C. Kerangka Berpikir	71
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	73
A. Metode Penelitian	73
B. Teknik Pengumpulan Data	73
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	78
D. Instrumen Penelitian	80
BAB IV HASIL PENELITIAN	81
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	81

B. Deskripsi Hasil dan Analisa Penelitian	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	137
A. Kesimpulan	137
B. Saran	140
DAFTAR PUSTAKA	142



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Perbandingan Assessor anggota Polri dan Assessor PNS Polri.....	5
Tabel 1.2. Formasi Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian	6
Tabel 1.3. Jenis-jenis Pelatihan Assessor di Lingkungan Polri	8
Tabel 1.4. Data Jumlah Peserta Pelatihan Assessor di Lingkungan Polri	11
Tabel 1.5. Alur Pelaksanaan kegiatan pasca pelatihan	12
Tabel 3.1 Key Informant wawancara evaluasi pasca pelatihan jabatan fungsional Assessor SDM Kepolisian.....	75
Tabel 4.1. Jenis-jenis materi dalam pelatihan Assessor	90
Tabel 4.2. Jenis-jenis Pelatihan Assessor di lingkungan Polri	93
Tabel 4.3. Data Jumlah Assessor di lingkungan Polri	97
Tabel 4.4. Jenis-jenis Materi dan Praktek dari pelatihan.....	100
Tabel 4.5. Jenis-jenis Materi dan Praktek dari pelatihan	104
Tabel 4.6. Sarana Prasarana sesuai Kep As SDM Kep/724/V/2023	106
Tabel 4.7. Fasilitas Pelatihan Assessor di lingkungan Polri	107
Tabel 4.8. Data peserta (Asesi) Assessment Center Polri	122
Tabel 4.9 Metode Pengumpulan Data Rancangan Model Evaluasi Pelatihan.....	136

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.2. Format laporan pelaksanaan pasca pelatihan	13
Gambar 2.1. SOP tentang panduan pra dan pasca pelatihan	44
Gambar 2.2. Kegiatan pada tahap Pra Pelatihan	45
Gambar 2.3. Kegiatan pada tahap Pelatihan	46
Gambar 2.4. Kegiatan pada tahap Pasca Pelatihan	47
Gambar 2.5. Bagan alur Fungsi Operasional	51
Gambar 2.6. Model Teori Evaluasi Kirkpatrick	59
Gambar 2.7. Model Teori Evaluasi CIPP	62
Gambar 2.8. Model Teori Evaluasi CIRO	65
Gambar 2.9. Kerangka Berfikir	72
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SSDM Polri	83
Gambar 4.2. Kegiatan Pra Pelatihan: persiapan pelaksanaan pelatihan	95
Gambar 4.3. Rekor Muri Indonesia dengan asesori terbanyak (5 tahun)	127
Gambar 4.4. Sertifikat Akreditasi BKN	128
Gambar 4.5. Penghargaan Menpan RB	131
Gambar 4.6. Penghargaan Penghargaan Kapolri	131
Gambar 4.7. Penghargaan Rekor MURI (Asesor terbanyak)	132
Gambar 4.8. Penghargaan Rekor MURI	132
Gambar 4.9. Rancangan Model Evaluasi Pelatihan Jabatan Fungsional	133

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Grafik 1.1. Perbandingan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional	3
--	---



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Istilah dan Singkatan
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran 3	Transkrip Wawancara
Lampiran 4	Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Lampiran 5	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Ketetapan MPR RI Nomor VII/MPR/2000, lembaga kepolisian nasional dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002. Dimana kerangka konstitusi baru berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing cabang telah ditetapkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang secara resmi memisahkan Tentara Nasional Indonesia dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan Undang-Undang tersebut, Polri dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia disingkat Kapolri serta Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dalam negeri dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia serta supremasi hukum. Dimana pada pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 di dalamnya menerangkan perihal tugas Polri yang mencakup melakukan pemeliharaan ketertiban juga keamanan masyarakat, melakukan penegakan hukum dan memberi pengayoman, pelayanan, perlindungan pada masyarakat.

Untuk menjalankan tugas tersebut secara profesional, Polri membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berintegritas, dan memiliki keterampilan yang memadai. Program “Transformasi Menuju Kepolisian yang PRESISI (Prediktif, Responsible, dan Transparansi Berkeadilan)” meliputi transformasi organisasi, operasional, pelayanan publik, dan pengawasan, yang merupakan salah satu kebijakan Kapolri Jenderal Polisi Drs. Listyo Sigit Prabowo, M.Si. Demi mewujudkan transformasi tersebut, diperlukan SDM Polri yang berkualitas dan memiliki kapasitas yang tinggi sebagai personel Polri.

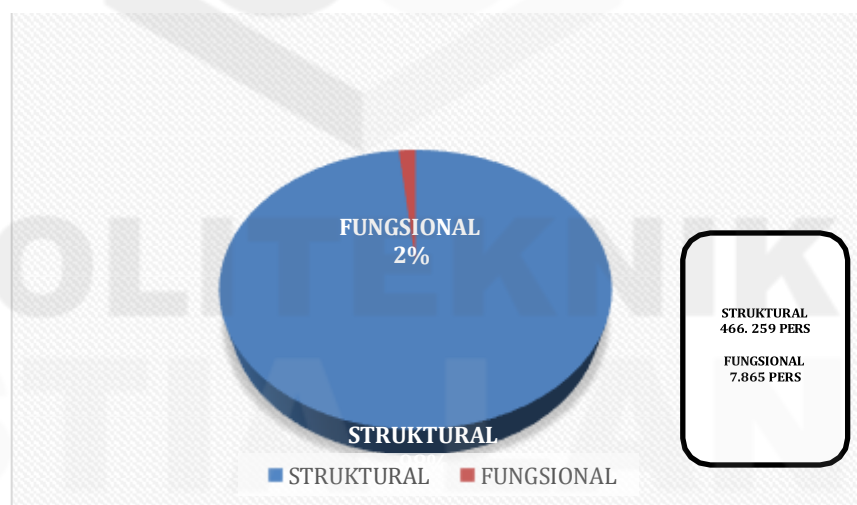
Menurut Anton Tabah (2001: 5), agar suatu institusi kepolisian dapat dikatakan profesional, maka harus memenuhi lima syarat sebagai berikut: 1. **Well Motivated**, yaitu seseorang yang memutuskan untuk masuk kepolisian harus mempunyai alasan pribadi yang kuat. untuk melakukan hal itu. Karier seorang petugas polisi dibentuk oleh motivasinya, yang pada gilirannya mempengaruhi gaya kepolisiannya. Individu yang termotivasi dapat diidentifikasi sejak awal, selama proses perekrutan di institusi Kepolisian. 2. **Well Educated**, artinya mereka yang ingin menjadi polisi harus mendapat pendidikan yang diperlukan agar bisa unggul di bidangnya. Di akademi kepolisian, terdapat sistem disiplin yang kompleks dan ketat yang mengatur kurikulum, metode pengajaran, dan pengalaman pendidikan secara keseluruhan. 3. **Well Trained**, dengan penekanan pada perlunya prosedur manajemen yang ketat untuk pelatihan personel polisi yang berkelanjutan, sehingga pendidikan dan pelatihan yang sinkron dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi polisi saat ini dan di masa depan. 4. **Well Equipped**, yaitu tersedianya prasarana dan sarana yang memadai bagi institusi Kepolisian, serta sistem dan fasilitas teknologi yang berkualitas, sehingga personel Kepolisian mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. 5. **Well fare**, artinya memastikan bahwa petugas polisi dan keluarganya mendapat dukungan finansial yang cukup dalam bentuk gaji, tunjangan, dan pendapatan lain yang sah.

Upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui berbagai program pelatihan, termasuk Pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian. Berdasarkan peruntukannya, Jabatan Fungsional di lingkungan Polri dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu untuk anggota Polri dan untuk PNS Polri. Nomenklatur dari masing-masing Jabatan Fungsional ini berbeda menyesuaikan peraturan yang ada. Jabatan Fungsional untuk Anggota Polri, diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 42 tentang Jabatan Fungsional di Lingkungan Polri, Peraturan Kepolisian, serta Keputusan Kapolri yang terkait. Sementara Jabatan Fungsional untuk

PNS Polri, menyesuaikan peraturan pada Kementerian Lembaga sesuai dengan jenis Jabatan Fungsional tersebut.

Jabatan fungsional yang ada di Polri saat ini lebih sedikit dari pada Jabatan Struktural. Dimana apabila dibandingkan dengan Jabatan Struktural jauh lebih banyak Jabatan struktural. Berikut diagram perbandingan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri pada Polri.

Grafik 1.1
Perbandingan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional
di Lingkungan Polri



Sumber : Baginfopers Robinkar SSDM Polri, tahun 2024.

Terdapat 36 jenis Jabatan Fungsional, diantara 36 jenis jabatan fungsional tersebut terdapat jabatan fungsional Assessor yang tugasnya menyelenggarakan asesment center. berikut. Menurut Pasal I Peraturan Nomor 5 Tahun 2016 yang dikeluarkan Kapolri, assesment center merupakan suatu metode baku yang digunakan untuk menilai dan meramalkan potensi keberhasilan seseorang pada suatu jabatan tertentu.

Hal ini dilakukan melalui berbagai simulasi dan alat ukur yang didasarkan pada kompetensi kerja. Penilaian dilakukan oleh beberapa penilai. Menurut mantan Kapolri Drs. Idham Azis, M.H., menyatakan bahwa “assessment center adalah cara dalam melakukan penilaian berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan diatur dengan mengikut pada standar yang berlaku secara internasional”. Oleh karenanya assessment center dapat dijelaskan sebagai cara yang dilakukan dengan sistematis dalam mengukur pengetahuan serta keterampilan mereka yang dianggap kritikal dan menjadi sebuah kemampuan yang berguna dalam pencapaian kinerja secara optimal.

Sementara dalam bukunya Thornton dan Deborah (2006) disebutkan bahwa “*the assessment center method is a procedure used by human resource management (HRM) to evaluate and develop personnel in terms of attributes or abilities relevant to organizational effectiveness*”. Dapat diartikan bahwa metode assessment center merupakan cara yang ditempuh oleh manajer di bagian sumber daya manusia dalam melakukan proses evaluasi serta pengembangan personil utamanya terkait dengan atribut atau pun kemampuan mereka yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Asesor merupakan personel yang mengawaki Assessment center, dimana Asesor SDM berperan dalam menilai dan mengembangkan kompetensi personel Polri secara objektif guna mendukung pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi dan di lingkungan Polri, Asesor sesuai dengan peruntukannya dibagi menjadi 2 (dua), yaitu asesor untuk Anggota Polri dan asesor untuk PNS Polri. Berikut adalah tabel perbandingan antara asesor Anggota Polri dan asesor PNS Polri.

Tabel 1.1
Perbandingan Assessor Anggota Polri dan Assessor PNS Polri

	ASSESSOR ANGGOTA POLRI	ASSESSOR PNS POLRI
PERUNTUKAN	Anggota Polri	PNS Polri
NOMENKLATUR	Assessor SDM Kepolisian	Assessor SDM Aparatur
SISTEM KINERJA	Sistem Manajemen Kinerja	Kredit Point

Sumber : Perkap Nomor 6 tentang SOTK Mabes Polri, Tahun 2017

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa ada perbedaan secara peruntukan, nomenklatur dan sistem kerja antara Assessor anggota Polri dan Assessor PNS Polri. Pembahasan pada penelitian ini fokus ke Assessor anggota Polri yaitu Assessor SDM Kepolisian. Secara regulasi, jabatan fungsional Assessor SDM Kepolisian berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1635/XII/2023 tentang Formasi dan Eselon/*Nivellering* Jabatan Fungsional Anggota Polri di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1636/XII/2023 tentang Standar Kompetensi, Uraian Tugas Jabatan dan Persyaratan Jabatan Fungsional di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan Kep tersebut, berikut jumlah formasi Assessor SDM Kepolisian.

Tabel 1.2
Formasi Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian

NO	JENJANG	PANGKAT	ESELON	NIVELLERING	FORMASI	JUMLAH
1	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN MADYA TK I	KOMBES POL	IIB	IIB1	2	23
2	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN MADYA TK. II	KOMBES POL	IIB	IIB2	7	
3	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN MADYA TK. III	KOMBES POL	IIB	IIB3	14	
4	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN MUDA TK. I	AKBP	IIIA	IIIA1	8	18
5	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN MUDA TK. II	AKBP	IIIA	IIIA2	10	
6	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN PERTAMA TK. I	AKP	IVA	IVA	5	10
7	ASSESSOR SDM KEPOLISIAN PERTAMA TK. II	IPDA-IPTU	IVB	IVB	5	
TOTAL					51	

Sumber: Kep Kapolri Nomor: Kep/1635/XII/2023 tentang Formasi Jabatan Fungsional di Lingkungan Polri, tahun 2023

Tabel diatas merupakan formasi Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian yang ada di lingkungan Polri dengan total pejabat 51 orang yang dibagi antara Kombes Pol 23 orang, AKBP 18 orang dan IPDA-AKP 10 orang. Selain formasi yang ditetapkan, Assessor SDM Kepolisian juga mempunyai standar kompetensi serta uraian tugas jabatan. Sesuai dengan Kep Kapolri Nomor: Kep/1636/XII/2023, penjelasan tentang Standar Kompetensi, Uraian Tugas Jabatan dan Persyaratan

Jabatan Fungsional di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai berikut:

Untuk menduduki suatu Jabatan Fungsional, anggota Polri harus memenuhi beberapa kriteria dan persyaratan, antara lain mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk menduduki jabatan keahlian maupun jabatan keterampilan. Selanjutnya kepada pemegang jabatan fungsional diwajibkan untuk mengikuti Diklat Jabatan Fungsional pengembangan diri sebagai kelengkapan syarat untuk menduduki jabatan fungsional yang lebih tinggi.

Menurut Suwatno (2013:105), pendidikan adalah proses penyelenggaraan pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan dalam rangka memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efisiensi organisasi. Sikula Dalam Mangkunegara (2009:4) berpendapat bahwa pelatihan paling baik dipahami sebagai proses yang bersifat ad hoc dan bertujuan untuk menyampaikan pengetahuan teknis kepada anggota staf non-manajerial. Pendidikan dan pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang mencakup pemanfaatan belajar mengajar untuk meningkatkan keterampilan, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat (1) PP Nomor 101 Tahun 2001.

Untuk meningkatkan kompetensi, Asesor SDM Kepolisian diarahkan untuk mengikuti sejumlah pelatihan yang diselenggarakan oleh SSDM Polri. Dimana pelatihan ini pada dasarnya untuk setiap jenjang berbeda-beda disesuaikan dengan beban kerja serta kepangkatan pada setiap jenjang. Ada beberapa jenis pelatihan asesor SDM Kepolisian diantaranya yaitu Pelatihan 3 hari, Pelatihan 5 hari dan Pelatihan 10 hari. Perbedaan antara jenis pelatihan ini terdapat pada kepangkatan asesor SDM Kepolisian yang dilatih. Pelatihan 3 hari untuk kepangkatan asesor SDM Kepolisian Pertama, Pelatihan 5 hari untuk kepangkatan asesor SDM

Kepolisian Muda dan Pelatihan 10 hari untuk kepangkatan asesor SDM Kepolisian Madya.

Tabel 1.3
Jenis-jenis Pelatihan Assesor di Lingkungan Polri

NO	KEGIATAN	KETERANGAN
1	Pelatihan 3 Hari	Pelatihan dilaksanakan selama 3 hari dan terdiri dari Pra Pelatihan, Pelaksanaan dan Pasca Pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk kepangkatan asesor SDM Kepolisian Pertama.
2	Pelatihan 5 hari	Pelatihan dilaksanakan selama 5 hari dan terdiri dari Pra Pelatihan, Pelaksanaan dan Pasca Pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk kepangkatan asesor SDM Kepolisian Muda.
3	Pelatihan 10 Hari	Pelatihan dilaksanakan selama 10 hari dan terdiri dari Pra Pelatihan, Pelaksanaan dan Pasca Pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk kepangkatan asesor SDM Kepolisian Madya.

Sumber: SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra dan Pasca Pelatihan Assesor, Tahun 2020.

Sesuai dengan peraturan Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia. Pelatihan ini merupakan syarat untuk mendapatkan sertifikat asesor. Sertifikasi yang ada pada saat ini, dikeluarkan oleh Lembaga

Sertifikasi Profesi (LSP) Lemdiklat Polri atau Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BNSP. Hal ini sesuai dengan syarat kompetensi jabatan fungsional assessor SDM Kepolisian. Pelatihan juga bertujuan untuk mencetak asesor SDM Kepolisian yang kompeten dalam menilai kinerja, kompetensi, dan potensi anggota Polri. Seorang asesor SDM Kepolisian yang terlatih dengan baik dapat memastikan bahwa proses asesmen SDM berjalan secara objektif, profesional, dan akuntabel. Efektivitas pelatihan ini sangat bergantung pada sistem evaluasi pasca pelatihan yang diterapkan.

Pasca penyelenggaraan pelatihan asesor SDM Kepolisian, dibutuhkan evaluasi. Dalam bukunya *Essentials of Educational Leadership and Management*, Edwin Wand dan Gerald W. Brow mendefinisikan evaluasi sebagai “tindakan atau proses menentukan nilai sesuatu”. Evaluasi pelatihan merupakan proses yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur efektivitas program pelatihan serta tujuan utama dari evaluasi pelatihan yaitu untuk memahami sejauh mana pelatihan telah mencapai tujuannya, bagaimana peserta merespons pelatihan tersebut, dan apakah pelatihan tersebut memberikan manfaat yang diharapkan. Evaluasi pelatihan membantu dalam mengidentifikasi keberhasilan pelatihan, area yang perlu ditingkatkan, dan apakah pelatihan tersebut sesuai dengan tujuan dan kebutuhan Polri. Evaluasi pasca pelatihan diperlukan untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan telah meningkatkan kompetensi peserta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi yang efektif akan membantu dalam pengambilan keputusan terkait penyempurnaan kurikulum pelatihan, metode pengajaran, serta efektivitas materi yang diberikan.

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, ada beberapa

keterangan yang menyatakan bahwa evaluasi pelatihan itu penting, diantaranya:

1. Dalam lampiran, nomor IV huruf A disebutkan bahwa Setiap akhir penyelenggaraan Diklat Assessor SDM Aparatur wajib dilakukan penilaian/evaluasi terhadap tenaga pengajar.
2. Dalam lampiran, nomor IV huruf D disebutkan bahwa materi atau kebijakan penilaian kompetensi setiap saat dimungkinkan akan berubah sesuai dengan dinamika perubahan yang ada. Oleh karena itu pengembangan kurikulum dan modul Diklat Assessor SDM Aparatur yang telah ditetapkan, setiap tahun wajib dievaluasi dan dikembangkan sehingga apa yang disajikan dalam pendidikan dan pelatihan tidak ketinggalan zaman.
3. Dalam lampiran, nomor V disebutkan bahwa setiap pejabat pembina kepegawaian melakukan evaluasi terhadap lulusan Diklat Assessor SDM Aparatur antara lain meliputi:
 - a. Kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku positif dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai Assessor SDM Aparatur.
 - b. Pengendalian penempatan Assessor SDM Aparatur; dan
 - c. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan tugas penilaian kompetensi.

Evaluasi pasca pelatihan asesor SDM Kepolisian diatas juga sudah dilaksanakan oleh SSDM Polri dalam hal ini Bagkompeten Biro Binkar SSDM Polri yang dapat diketahui pada SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra dan Pasca Pelatihan Assesor. Dimana pada SOP tersebut terdapat formulir panduan pasca pelatihan yang dituliskan bahwa kegiatan pasca pelatihan memiliki tahapan bahwa Kabagkompeten Robinkar SSDM Polri membuat dan melaksanakan rapat anev hasil pelaksanaan pelatihan, dan membuat laporan sesuai format yang telah

disepakati. Setelah dibuat, maka laporan tersebut disampaikan kepada Karobinkar Rojianstra SSDM Polri dan As SDM Polri untuk diketahui dan ditanda tangani. Berikut ini adalah tabel data jumlah dokumen pasca pelatihan Asesor SDM Kepolisian.

Tabel 1.4
Data jumlah dokumen pasca pelatihan Asesor SDM Kepolisian

NO	TAHUN PELAKSANAAN	LAMA KEGIATAN	JUMLAH PESERTA	JUMLAH DOKUMEN KEGIATAN PASCA PELATIHAN
1.	2014	5 HARI	46	1
2.	2015	5 HARI	38	1
3	2016	5 HARI	331	1
4	2017	5 HARI	33	1
5	2018	5 HARI	41	1
6	2019	5 HARI	54	1
7	2020	5 HARI	58	1
8	2021	5 HARI	53	1
9	2022	5 HARI	25	1
10	2023	5 HARI	40	1
TOTAL			719	10

Sumber : Bagpenkompeten Robinkar SSDM Polri, Tahun 2024.

Pada saat ini kegiatan evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian yang dilakukan sebagai berikut:

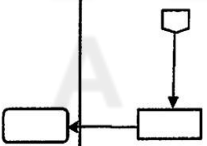
1. Model evaluasi pelatihan saat ini bersifat laporan hasil Pelaksanaan tugas.

Saat ini, pada kegiatan pasca pelatihan Asesor SDM Kepolisian sesuai dengan SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tanggal 26 Februari 2020 hanya melaksanakan anev hasil pelaksanaan pelatiha n dengan alur pasca pelatihan sebagai berikut:

- a. Rapat analisis dan evaluasi hasil palaksanaan pelatihan.
- b. Pembuatan laporan sesuai dengan format yang disepakati.
- c. Penyerahan laporan hasil pelaksanaan pelatihan kepada Karo Binkar SSDM Polri dan As SDM Kapolri.

Sesuai dengan gambar berikut:

Tabel 1.5
Butir kegiatan Pelaksanaan Kegiatan Pasca Pelatihan saat ini

No.	Kegiatan	Pelaksana			Mutu Baku			Ket
		As SDM Kapolri/ Karo Binkar	Kabagpenkompeten/ Assessor	Staf Administrator	Kelengkapan	Waktu	Output	
3.	Pasca Pelatihan: a. Rapat anev hasil pelaksanaan pelatihan b. Pembuatan laporan sesuai format yang disepakati c. Penyerahan laporan hasil pelaksanaan pelatihan kepada Karo Binkar SSDM Polri dan As SDM Kapolri.				- Formulir check list	3 hari	- check list - Laporan kegiatan	

Sumber : SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tanggal 26 Februari 2020 tentang SOP Pelatihan Asesor di Lingkungan Polri, Tahun 2020.

Dengan belum adanya model evaluasi pelatihan yang sistematis, akan menyebabkan kesulitan dalam mengukur

keberhasilan pelatihan yang objektif, dan tidak adanya standar baku dalam pengukuran efektifitas pelatihan Asesor SDM Kepolisian.

2. Evaluasi yang ada berbasis kebijakan

Evaluasi pelatihan saat ini berbasis pada kebijakan. Berikut format laporan pelaksanaan pasca pelatihan Assessor SDM Kepolisian:

Gambar 1.2
Format laporan pelaksanaan
pasca pelatihan Assessor SDM Kepolisian

STAF SUMBER DAYA MANUSIA POLRI BIRO PENREMANAN KARIER BAGIAN PENILAIAN KOMPETENSI
LAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBENTUKAN KEMAMPUAN PERSONEL POLDA LAMPUNG MELALUI PELATIHAN ASESOR ASSESSMENT CENTER TAHUN ANGGARAN 2023
I. PENDAHULUAN A. Umum B. Dasar C. Maksud dan Tujuan D. Ruang Lingkup II. PELAKSANAAN A. Waktu B. Panitia C. Narasumber D. Peserta E. Pelaksanaan Kegiatan F. Anggaran III. KESIMPULAN DAN SARAN A. Kesimpulan B. Saran IV. PENUTUP Demikian laporan hasil pelaksanaan kegiatan pelatihan Asesor Assessment Center Polda Tahun Anggaran 2023 dibuat sebagai pertanggungjawaban dan bahan pertimbangan pimpinan serta evaluasi terhadap pelaksanaannya. Jakarta, Agustus 2023 KEPALA BAGIAN PENILAIAN KOMPETENSI Selaku KETUA TIM NARASUMBER EKA SATRIA BHAKTI, S.I.K. KOMISARIS BESAR POLISI NRP 73070289

Sumber : SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tanggal 26 Februari 2020
tentang SOP Pelatihan Asesor di Lingkungan Polri, Tahun 2020.

Dengan format evaluasi diatas, evaluasi pasca pelatihan saat ini tidak mempunyai indikator keberhasilan yang didasarkan pada bukti ilmiah contohnya wawancara mendalam dengan peserta. Disamping itu, tidak sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yaitu: dalam lampiran, Nomor V disebutkan bahwa setiap pejabat pembina kepegawaian melakukan evaluasi terhadap lulusan Diklat Assessor SDM Aparatur antara lain meliputi:

- a. Kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku positif dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai Assessor SDM Aparatur.
- b. Pengendalian penempatan Assessor SDM Aparatur; dan
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan tugas penilaian kompetensi.

Berdasarkan kegiatan evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Assessor SDM Kepolisian yang saat ini dilakukan, penelitian tesis ini menjadi penting karena pada dasarnya evaluasi pasca pelatihan untuk mengukur efektivitas pelatihan, peningkatan kualitas pelatihan, perbaikan kinerja, pengukuran dampak pada organisasi, kepuasan peserta, pembelajaran organisasi serta akuntabilitas dan transparansi.

Dalam penerapan evaluasi pelatihan, dapat digunakan model kerangka evaluasi pelatihan dalam membantu organisasi. Adapun model kerangka evaluasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu model kerangka evaluasi *Kirkpatrick*. Model ini memiliki 4 tingkatan evaluasi, yaitu: Evaluasi Reaksi (*Reaction*), Evaluasi Pembelajaran (*Learning*), Evaluasi Perilaku (*Behavior*) dan Evaluasi Hasil (*Results*).

Kelebihan dari model *Kirkpatrick* menurut ahli diantaranya yaitu: James D. Kirkpatrick (Putra Donald Kirkpatrick), mengatakan bahwa

kemampuan model ini untuk mengukur dampak pelatihan pada hasil organisasi, yang merupakan tingkat evaluasi tertinggi dan menurut Robert O. Brinkerhoff (Pakar Evaluasi Pelatihan) mengatakan bahwa model ini membantu organisasi untuk memahami keterkaitan antara pelatihan dan hasil organisasi serta membantu dalam mengidentifikasi cara-cara meningkatkan dampak pelatihan. Serta menurut Jack J. Phillips (Pakar Pengukuran Dampak dan Hasil Pelatihan) mengatakan bahwa pentingnya pengukuran tingkat empat (dampak pada hasil organisasi) sebagai keunggulan dari model ini.

Model ini sesuai ketika diterapkan pada evaluasi pasca pelatihan assessor. Berkaitan dengan permasalahan diatas, penulis akan membuat tesis dengan judul **“Evaluasi Pasca Pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian Anggota Polri di Lingkungan Polri”** dan diharapkan dengan tulisan ini dapat dipecahkannya permasalahan yang ada yaitu dalam rangka menciptakan pelatihan asesor SDM Kepolisian yang tepat dan dapat bermanfaat untuk organisasi Polri.

B. Identifikasi Masalah

Dalam rangka evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian Anggota Polri di Lingkungan Polri, ada beberapa permasalahan yang timbul diantaranya:

1. Belum adanya model kerangka evaluasi pelatihan sebelumnya , sesuai dengan SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra dan Pasca Pelatihan Asesor.
2. Belum optimalnya evaluasi yang ada pada saat ini, karena bersifat administratif sesuai dengan SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra dan Pasca Pelatihan Asesor.
3. Evaluasi yang ada pada saat ini, belum berbasis penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan pelatihan.

C. Rumusan Permasalahan

Masalah-masalah berikut ini dapat dikembangkan berdasarkan hal-hal yang disebutkan sebelumnya:

1. Mengapa evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian belum optimal ?
2. Bagaimana model evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional SDM Kepolisian yang tepat sesuai kebutuhan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor belum optimalnya evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian yang ada saat ini.
2. Untuk menyusun/merumuskan model evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional SDM Kepolisian sesuai kebutuhan?

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya tulisan ini, diharapkan tersedianya evaluasi pasca pelatihan bagi Jabatan Fungsional Assesor SDM Kepolisian di Lingkungan Polri yang spesifik yang disesuaikan dengan kepangkatan masing-masing jenjang, serta terbinanya pembinaan Jabatan Fungsional Asesor Kepolisian di Lingkungan Kepolisian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian saat ini masih belum optimal dikarenakan beberapa sebab sebagai berikut, diantaranya:
 - a. Evaluasi pelatihan saat ini masih bersifat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tanggal 26 Februari 2020 dan tidak sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur. Dimana pada aturan tersebut berbunyi bahwa Setiap akhir penyelenggaraan Diklat Assessor SDM Aparatur wajib dilakukan penilaian/evaluasi terhadap tenaga pengajar dan bahwa setiap pejabat pembina kepegawaian melakukan evaluasi terhadap lulusan Diklat Assessor SDM Aparatur.
 - b. Evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian belum terstruktur dan sistematis yang berdasarkan riset penelitian serta belum dapat menilai aspek substansial seperti kompetensi, perubahan perilaku, kontribusi oleh anggota Polri yang mengikuti pelatihan ataupun organisasi Polri.

2. Pada tingkatan yang disesuaikan dengan metode Kirkpatrick, ditemukan bahwa evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian belum optimal disebabkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. **Tingkat reaksi**

tingkat reaksi ini lebih mengarah pada peserta pelatihan, dimana objek yang diteliti seperti kesesuaian materi, meminta pendapat peserta tentang penguasaan materi oleh pelatih/instruktur, ketepatan waktu, kelengkapan peserta serta harapan peserta dapat didapatkan dengan wawancara kepada peserta.

Saat ini alat/fasilitas untuk menilai dan untuk mendokumentasikan berupa form belum ada, namun ada beberapa peserta yang ditanya secara lisan oleh tim pelatih. Dari sisi kesesuaian materi, penguasaan materi dan fasilitas dapat disimpulkan optimal sesuai wawancara peserta, namun dari sisi ketepatan waktu masih kurang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah dikeluarkan. Dan apabila dilihat dari sisi kesesuaian metode pelatihan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, namun dengan tidak adanya evaluasi pasca pelatihan, dimungkinkan metode yang diberikan tidak up-to-date dan ada kemungkinan adanya kesalahan berulang.

- b. **Tingkat pembelajaran**

Pada tingkat pembelajaran ini, dimana peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan perubahan sikap dapat dinilai berdasarkan sebelum peserta mengikuti pelatihan dan dibandingkan dengan peserta sesudah pelatihan. Namun itu semua belum dapat didatakan

dikarenakan belum adanya form atau alat untuk mengukur hal tersebut. Dan juga karena tidak adanya evaluasi pasca pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, maka evaluasi dinilai berdasarkan penglihatan bukan berdasarkan data yang ada.

c. Tingkat perilaku

Pada tingkat perilaku ini perlunya ada pengamatan yang detail atau alat dimana kemampuan mengaplikasikan materi yang diperoleh serta kemampuan dalam memperbaiki sikap dan perilaku di lingkungan kerja dapat didatakan. Namun ketika wawancara dan disesuaikan dengan kegiatan sehari-hari, rata-rata peserta sudah dapat mengimplementasikan pelatihan yang sudah diberikan.

d. Tingkat hasil

Pada tingkat hasil dapat dinilai dari kinerja secara individu dan dinilai dari kinerja secara organisasi. Pada tingkat hasil ini, secara keseluruhan mendapatkan hasil yang positif dimana secara kinerja organisasi, Polri mendapatkan sertifikat akreditasi BKN kategori “A” dalam standar kelayakan penyelenggaraan penilaian kompetensi dan piagam rekor MURI kategori Assessment Internal dengan Asesi terbanyak dalam kurun 5 tahun dan banyak hal lainnya.

Disamping dari sisi tingkatan ada beberapa yang belum optimal, dari sisi regulasi pun, belum adanya regulasi yang detail menjelaskan tentang pasca pelatihan yang ada.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan penelitian diatas, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagkompeten Robinkar SSDM Polri perlu melakukan revisi terhadap SOP Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra dan Pasca Pelatihan Assessor, khususnya pada bagian evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM Kepolisian. Revisi ini penting dilakukan agar pelaksanaan evaluasi pelatihan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, serta selaras dengan karakteristik dan kebutuhan lingkungan organisasi Polri.
2. Direkomendasikan agar Bagkompeten Robinkar SSDM Polri menyusun model evaluasi pelatihan Jabatan Fungsional Asesor SDM secara sistematis yang berdasarkan pendekatan empat level Kirkpatrick, yakni: Evaluasi Reaksi (*Reaction*), Evaluasi Pembelajaran (*Learning*), Evaluasi Perilaku (*Behavior*), dan Evaluasi Hasil (*Results*), yang telah disesuaikan dengan kondisi lingkungan Polri. Penyusunan ini dapat berkoordinasi antar Satker terkait yaitu Lemdiklat Polri dan Puslitbang Polri.
3. Setelah menyusun model evaluasi pelatihan, disarankan untuk menyusun instrumen evaluasi yang tidak hanya mengukur kepuasan peserta (reaksi), tetapi juga secara terukur menilai pencapaian pembelajaran, perubahan perilaku kerja, dan dampak pada kinerja organisasi. Instrumen ini perlu divalidasi secara akademik dan diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan secara luas dalam program pelatihan. Penyusunan instrumen ini dapat berkoordinasi antar Satker terkait yaitu Lemdiklat Polri dan Puslitbang Polri.

4. Evaluasi sebaiknya tidak bersifat satu kali, melainkan dilakukan secara berkala dan berkelanjutan pada setiap jenjang pelatihan dan pasca pelatihan sehingga dapat mengukur penerapannya dan dampaknya pada Polri.
5. Untuk memastikan kualitas evaluasi, penting bagi Bagkompeten Robinkar SSDM Polri mengembangkan kapasitas evaluator internal melalui pelatihan metodologi evaluasi pelatihan berbasis model Kirkpatrick yang akan menjamin objektivitas dan profesionalisme dalam proses evaluasi serta memperkuat akuntabilitas pelaksanaan pelatihan.
6. Disarankan agar evaluasi pasca pelatihan dilakukan melalui platform digital terintegrasi yang memungkinkan pengumpulan data secara *real-time*, analisis otomatis, dan pelaporan yang efisien. Sistem berbasis TI ini juga bisa diintegrasikan dengan Sistem Informasi Personal Polri (SIPP), Sistem Sumber Daya Manusia Polri (SiSDM) dan Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK).
7. Dalam mengembangkan dan menerapkan evaluasi pelatihan, Polri dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan pemerintah lain seperti LAN, BKN, atau perguruan tinggi yang memiliki keahlian dalam evaluasi SDM aparatur. Kolaborasi ini akan memperkuat desain evaluasi dan memastikan keterbaruan metode terutama metode Kirkpatrick.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ahyar, A., & dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Penerbit Universitas.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. 2000. *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brinkerhoff, Robert O. 2006. *Telling Training's Story Evaluation Made Simple, Credible, and Effective*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Daryanto. 2007. *Evaluasi Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Donald Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick. 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Fisher, A. 2018. *Berpikir Kritis Sebuah Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Follet, M. P. 2017. *Management Manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- George C. Thornton III, Deborah E. Rupp. 2006. *Assessment Centers in Human Resource Management: Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hawthorn, McDavid &. 2006. *Program Evaluation & Performance*. SAGE Publications.
- Henry, Nicholas. 1995. *Public Administration and Public Affairs (Sixth Edition)*. New Jersey: Practise Hall.

- Ibrahim, Amin. 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Bandung: Mandar Maju.
- Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori, dan Isu)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kirkpatrick, D. L. 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Madeus, G., & Stufflebeam, D. 1983. *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Sikula Dalam. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Moleong, L. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtofin, M. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nigro, F.A and Nigro, L.G. 1998. *Modern Public Administration*. New York: Herper and Row Publisher.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- P.Siagian, Sondang. 2012. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permanik, Triatin. n.d. *Evaluasi Pelatihan Bidang Pengadaan Barang dan Jasa Menggunakan Kerangka Kirkpatrick*. Jakarta: Badan Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi DKI Jakarta.
- Phillips, Jack J. 1997. *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Houston: Gulf Publishing Company.

- Poerwadarminta, W. J. S. 2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, A. 2011. *Evaluasi Program Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Aksara.
- Stufflebeam, D. L. 1966. *The CIPP Model for Evaluation*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1966. *The CIPP Model for Evaluation*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunartana, Wayan Nurkancana. 1982. *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Offset Printing.
- Suwatno. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tabah, Anton. 2001. *Membangun Polri Yang Kuat*. Jakarta: Mitra Hardhasuma.
- Wand, Edwin, & Brown, Gerald W. n.d. *Essentials of Educational Leadership and Management*.
- Widayat, A., & Amirullah, M. 2002. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Cendekia.

B. SUMBER LAINNYA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2017 tentang Jabatan Fungsional Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Perpol Nomor 3 Tahun 2022 tentang pembinaan karier Jabatan Fungsional Anggota Polri;

Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan n Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia

Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Keputusan Kapolri Nomor: Kep/1635/XII/2023 tentang Formasi dan Eselon/*Nivellering* Jabatan Fungsional Anggota Polri di Lingkungana n Kepolisian Negara Republik Indonesia

Keputusan Kapolri Nomor: Kep/1636/XII/2023 tentang Standar Kompetensi, Uraian Tugas Jabatan dan Persyaratan Jabatan Fungsional di Lingkungana n Kepolisian Negara Republik Indonesia

PerAS Kapolri bidang SDM Nomor 1 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis

Pelaksanaan Asessment Center di Lingkungan Polri

Keputusan Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia Nomor:
Kep/724/V/2023 tentang Standar Pelayanan Asessment Center Kepolisian
Negara Republik Indonesia

Standard Operating Procedure Nomor: 26/II/2020/SSDM tentang Panduan Pra
dan Pasca Pelatihan Asesor

Seniman. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya
Manusia dengan Kualitas Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Teknis Sistem
Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Pinang*

Widodo, J. (2019, Oktober 20). Pidato pengukuhan presiden Indonesia berikutnya
di Sidang Paripurna MPR. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik
Indonesia.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A