

**MODEL PENYELENGGARAAN PELATIHAN
KETERAMPILAN BAGI ANGGOTA POLRI YANG AKAN
MEMASUKI MASA PENSIUN DI POLDA METRO JAYA**

Disusun Oleh:

NAMA : YUSTINUS CATURIONO

NPM : 2144021046

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.)



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

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Yustinus Caturiono
NPM : 2144021046
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan
bagi Anggota Polri yang akan memasuki Masa
Pensiun di Polda Metro Jaya
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *Model of Skill Training Program for Police
Officers Approaching Retirement at Polda
Metro Jaya*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I



Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

Pembimbing II



Dr. R.N. Afsdy Saksono, M.Sc.

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

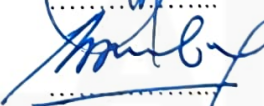
LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Yustinus Caturiono
Nomor Pokok Mahasiswa : 2144021046
Program Studi/Konsentrasi : Administrasi Pembangunan Negara/Manajemen
Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan bagi
Anggota Polri yang akan memasuki masa Pensiun
di Polda Metro Jaya

Telah mempertahankan Tesis di hadapan Tim Penguji
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta

Hari : Senin
Tanggal : 10 Juni 2024
Pukul : 11.00 s.d. 12.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS

Tim Penguji	Nama	Tanda Tangan
Ketua Sidang	: Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.	
Sekretaris	: Dr. Asropi, M.Si.	
Anggota	: Dr. Edy Sutrisno, M.Si.	
Pembimbing I	: Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.	
Pembimbing II	: Dr. R.N. Afsdy Saksono, M.Sc.	

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yustinus Caturiono

NPM : 2144021046

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul **“Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan memasuki Masa Pensiun di Polda Metro Jaya”** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari hasil penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Juni 2024



C3ALX141073924

Peneliti

Yustinus Caturiono

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih karunia yang tidak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan memasuki Masa Pensiun di Polda Metro Jaya” dengan segala kelemahan dan kekurangan yang dimiliki oleh peneliti.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti selalu mendapatkan dukungan, bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini perkenankan peneliti untuk mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya secara khusus kepada Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. dan Dr. R.N. Afsdy Saksono, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran untuk selalu membimbing peneliti dan memotivasi peneliti dalam penyelesaian tesis ini. Selanjutnya pada kesempatan ini, peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Para Dosen dan staf Politeknik STIA LAN Jakarta yang selalu memberikan pelayanan terbaik selama proses perkuliahan;
2. Kedua orang tua peneliti yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi selama menjalani perkuliahan;
3. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu setia, sabar dan menjadi penyemangat dalam setiap proses selama menjalani masa perkuliahan sampai dengan penyelesaian tugas akhir ini;
4. Pimpinan Polri yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan S2 di Politeknik STIA LAN Jakarta dengan biaya dinas;
5. Kepala Biro SDM Polda Metro Jaya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan mendukung penuh guna penyelesaian tugas akhir ini;

6. Kasubbagkirdinlur Bagwatpes Ro SDM Polda Metro Jaya beserta staf yang telah memberikan informasi yang berguna dalam proses penyelesaian tesis ini;
7. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta Angkatan 2021 yang selalu memberikan dukungan selama kegiatan perkuliahan ataupun dalam menyelesaikan tugas akhir;
8. Rekan-rekan kantor yang setiap saat memberikan dukungan dan motivasi dalam perkuliahan maupun dalam penyelesaian tugas akhir.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, oleh karena itu peneliti sangat menghargai dan senang hati apabila ada saran atau masukan yang diberikan kepada peneliti. Semoga tesis ini memberikan manfaat bagi peneliti, Polda Metro Jaya, serta pembaca semua.

Jakarta, Juni 2024
Peneliti

Yustinus Caturiono

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan Memasuki Masa Pensiun di Polda Metro Jaya

Yustinus Caturiono, Bambang Giyanto, R.N. Afsdy Saksono

yustinuscatur@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Pengakhiran dinas merupakan salah satu bagian dari siklus manajemen sumber daya manusia. Institusi Polri mempunyai perhatian secara khusus kepada anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun yaitu dengan diterbitkannya sebuah regulasi berupa Peraturan Kepolisian Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Pengakhiran Dinas Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polda Metro Jaya sebagai salah satu satuan kerja kewilayahan mempedomani peraturan dengan mengadakan kegiatan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus melalui pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan telaah dokumen. Adapun teori yang digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu dari Marwansyah (2015) dan dari Veithzal dan Sagala dalam (Anuar, 2021). Sedangkan untuk teori model pelatihan yang digunakan yaitu dari Reiser dan Mollanda (1967). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya belum berjalan optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain komitmen penyelenggara masih minim dimana dalam proses perencanaan kegiatan belum dilaksanakan analisis yang mendalam akan kebutuhan dari pelatihan keterampilan serta dalam pelaksanaannya juga belum dilakukan evaluasi sejauh mana tingkat keberhasilannya, materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, sarana dan prasarana antara lain belum memiliki tempat khusus untuk pelaksanaan kegiatan dan faktor lain yang menyebabkan kegiatan belum optimal yaitu dikarenakan belum adanya pedoman khusus yang bisa dijadikan sebagai panduan dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan keterampilan. Model penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya yang ditawarkan oleh peneliti melalui beberapa tahapan antara lain: 1) Analisis; 2) Desain; 3) Pengembangan; 4) Implementasi; dan 5) Evaluasi.

Kata kunci: Pelatihan, Pensiun, Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan

ABSTRACT

Model Of Skill Training Program For Police Officers Approaching Retirement At Polda Metro Jaya

Yustinus Caturiono, Bambang Giyanto, R.N. Afsdy Saksono
yustinuscatur@gmail.com
Politeknik STIA LAN Jakarta

Termination of service is one part of the human resource management cycle. The National Police Institution pays specific attention to National Police members who will retire by issuing a regulation, Police Regulation Number 1 of 2019, regarding the Administration of the Termination of Service for Civil Servants in the National Police of the Republic of Indonesia. Metro Jaya Regional Police (Polda Metro Jaya), as one of the regional work units, guides the regulation by holding skill training activities for National Police members who will retire.

This study was conducted using a case study method. This study used a qualitative approach. The data collection techniques were by interviews and document review. The theories used to analyze factors influencing training were by Marwansyah (2015) and Weithzal and Sagala in the Anuar (2021). Moreover, the training model theory used was by Reiser and Mollanda (1967). The results of this study showed that the implementation of skill training for National Police members who will retire in Polda Metro Jaya had not run optimally due to several factors, including the commitment of the organizers is still minimal, which in the activity planning process, in-depth analysis regarding the needs of skill training has not been carried out and its implementation has not been evaluated the extent of its success; training materials are not in accordance with participants needs; and in facilities and infrastructures, there is no specific place for carrying out the activities. Another factor causing activities to not be optimal is that there are no specific guidelines that can be used to guide skill training activities. The model for implementing skill training for National Police members who will retire in Polda Metro Jaya, offered by the author, went through several stages, including 1) Analysis, 2) Design, 3) Development, 4) Implementation, and 5) Evaluation.

Keywords: Training, Retirement, Model for Implementing Skill Training

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	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. Peneliti Terdahulu	13
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	32
1. Tinjauan Kebijakan	32
2. Tinjauan Teori	35
C. Kerangka Berfikir	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Metode Penelitian	52
B. Teknik Pengumpulan Data	52
C. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	55
D. Instrumen Penelitian	56

BAB IV HASIL PENELITIAN	58
A. Gambaran Umum	58
B. Hasil dan Analisis Data	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Program Kerja Biro SDM Polda Metro Jaya	7
Tabel 1.2 Bentuk Kegiatan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun tahun 2022 s.d. 2023 di Polda Metro Jaya	8
Tabel 1.3 Peserta yang telah mengikuti pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya dari Tahun 2021 s.d. 2023	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Daftar Informan sebagai narasumber penelitian	53
Tabel 3.2 Dokumen yang ditelaah	54
Tabel 4.1 Rekapitulasi susunan pegawai negeri pada Polri Polda tipe A	61
Tabel 4.2 Data pegawai negeri pada Polri Biro SDM Polda tipe A	65
Tabel 4.3 Jumlah pegawai negeri pada Polri berdasarkan unit kerja Biro SDM Polda Metro Jaya	66
Tabel 4.4 Rencana aksi kinerja tahunan Biro SDM Polda Metro Jaya	71

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model pelatihan ADDIE	44
Gambar 2.2 Kerangka berfikir	51
Gambar 4.1 Gedung Polda Metro Jaya	58
Gambar 4.2 Badge Polda Metro Jaya	59
Gambar 4.3 Struktur organisasi polda Metro Jaya	60
Gambar 4.4 Logo dan makna badge Biro SDM Polda Metro Jaya	63
Gambar 4.5 Struktur organisasi Biro SDM Polda Metro Jaya	64
Gambar 4.6 Wakapolda Metro Jaya memberikan arahan kepada peserta kegiatan Pelatihan Keterampil yang akan memasuki masa pensiun.....	75
Gambar 4.7 Dokumentasi rapat	77
Gambar 4.8 Pentingnya Aplikasi Model ADDIE dalam perumusan pelatihan keterampilan bagi anggota POLRI yang akan pensiun	87
Gambar 4.9 Model penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya ...	88

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) bukan sebuah hal baru dan asing dalam lingkup dari sebuah organisasi baik disektor pemerintahan maupun disektor swasta, sebab sumber daya manusia secara mendasar berperan menjadi faktor yang penting sekali untuk kelangsungan organisasi tersebut. Oleh sebab itu tidak lagi mengherankan dalam merealisasikan misi maupun visi dari sebuah organisasi harus disokong dengan orang-orang yang berkompeten pada bidangnya untuk menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berisi emosi, kemampuan, keinginan, informasi, dukungan, kekuatan, dan usaha. Sumber daya manusia adalah kunci utama sebuah organisasi (Lisdartina & Setyaningsih, 2021). Di sisi lain, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bertalenta, berkualitas, serta berkompeten selaras pada kebutuhannya organisasi akan dibutuhkan manajemen dengan efisiensi serta efektifitas yang baik sehingga dapat membentuk sumber daya manusia unggul. Manajemen tersebut tentunya berfokus secara eksklusif pada elemen dari sumber daya manusia yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yakni sebuah pendekatan yang bisa dikatakan sangat relevan serta strategis dalam mengelola aset organisasi seperti mereka yang bekerja baik itu secara individu dan tim untuk membantu menggapai misi maupun visinya organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri meliputi rekrutmen atau penerimaan pegawai, pembinaan pegawai sampai dengan pada pengakhiran dinas atau pemberhentian pegawai. Mengelola sumber daya manusia suatu organisasi adalah tujuan utama manajemen sumber daya manusia, sebuah subbidang ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa aset perusahaan yang paling berharga adalah orang-orangnya dan berupaya memastikan pengelolaan yang tepat. Akibatnya, HRM lebih bersifat strategis dan

membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Merencanakan, memimpin, dan mengatur operasi administratif organisasi adalah bagian dari kewenangan manajemen sumber daya manusia. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, penting untuk berinvestasi pada sumber daya manusianya dan membantu mereka tumbuh secara profesional. Hanya dengan cara inilah angkatan kerja dapat mencapai tujuan tersebut (Fadila, Marhumi, Soraya, & Nurinaya, 2024).

Aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan komponen krusial adalah manajemen sumber daya manusianya. Menurut manajemen sumber daya manusia strategis, seluruh personel, apapun posisi atau levelnya, merupakan sumber daya yang memerlukan manajemen struktural dan fungsional (Simon, 2019). Penggunaan potensi manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi adalah tujuan manajemen sumber daya manusia, yang mencakup pengembangan prosedur formal dalam suatu organisasi. Individu, tim, dan kelompok dalam suatu organisasi dapat memperoleh manfaat dari kemampuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan ketahanan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek integral dari manajemen inti, yang berfokus pada pengawasan kompetensi dan kapasitas individu dalam perannya sebagai pekerja yang mencapai tujuan organisasi (Brantasari & Hanita, 2020). Praktik perekrutan yang tepat, pengembangan profesional yang berkelanjutan, gaji dan tunjangan yang kompetitif, jalur yang jelas menuju kemajuan, evaluasi kinerja karyawan yang transparan, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan komponen penting dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan strategi SDM (Idrus, Ruhana, Amalia, Rosyid, & Kuswandi, 2023).

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembangan semuanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Seperti mengantisipasi secara menyeluruh kegagalan baik materiil maupun nonmateri dalam proses kegiatan, melatih pegawai, dan melepaskan

mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang sesuai dengan peraturan organisasi dan norma masyarakat (Brantasari & Hanita, 2020).

Pelatihan pegawai merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan tingkat kinerja pegawai. Pelatihan adalah metode mengembangkan kinerja secara fisik dari pegawai sehingga berupaya mendukung berhasilnya tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan memberikan keterampilan dan pembelajaran yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada saat sekarang. Tujuan diadakannya pelatihan untuk sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan efektivitas dan produktifitas kinerja pegawai dengan memperbaiki pengetahuan pegawai, memberikan pelatihan kompetensi, dan yang paling penting adalah memperbaiki sikap dan mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Rindaningsih & Khalilurrahman, 2022).

Tenaga kerja yang lebih produktif adalah tenaga kerja yang anggotanya telah mendapat pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilakunya. Anggota staf yang berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka melalui pelatihan memiliki posisi yang lebih baik untuk mengambil peran yang lebih bertanggung jawab seiring pertumbuhan perusahaan. Kemampuan mengelola pelatihan secara efisien sangat penting bagi organisasi yang ingin mendapatkan banyak umpan balik. Keterampilan karyawan dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan, oleh karena itu hal ini penting (Mustopa, Barjah, Ahsaina, & Rais, 2021).

Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang memuat materi ilmiah. Pelatihan sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan efek yang baik bagi karyawan. Pegawai dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan secara lebih mendalam, dapat memahami perkembangan organisasi, memahami sasaran yang ingin dicapai organisasi, memahami perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan organisasi, dapat memahami kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi organisasi, mampu

menjalin hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam menjalankan organisasi. Tugas organisasi, mampu memahami dan melaksanakan perilaku yang mendukung dan dibutuhkan organisasi (Ratnasari & Ulfah, 2021).

Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sebagai bagian dari keamanan dalam negeri, Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tugas yang begitu berat sekaligus kompleks dari Polri tersebut tentunya harus diimbangi dengan komitmen serta keprofesionalan untuk menjalankan tugas yang diamanahkan tersebut.

Sumber daya manusia Polri sendiri menjadi aset pokok pada institusi Polri yang mempunyai peranan sebagai pelaku aktif sekaligus perencana untuk seluruh kegiatan Polri, kemudian juga memegang peranan yang penting untuk mewujudkan tujuan Polri. Sebaik apa pun tujuan dari misi, visi, serta strategi dari Polri akan menjadi tidak berguna bila Sumber daya manusia yang ada tidak dikelola ataupun diperhatikan secara baik. Sumber daya manusia disini diharapkan mempunyai harapan untuk meningkatkan serta mempunyai rasa memiliki terhadap institusi Polri. Kemudian manajemen sumber daya manusia juga dibutuhkan dalam mengembangkan keefektifan dari Sumber daya manusia Polri. Dengan terdapatnya pengelolaan yang tepat untuk Sumber daya manusia ini artinya Polri bisa memperoleh, meningkatkan, serta mengevaluasi anggota Polri selaras pada kualifikasi yang ditetapkan dalam meraih tujuan Polri. Dengan adanya Sumber daya manusia yang berkualitas di dalam institusi Polri dapat menjadi aset penting yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan institusi Polri. Oleh sebab itu terkait dengan pembinaan Sumber Daya Manusia Polri, melalui penjelasan di pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2002, dijelaskan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia Polri meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas.

Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Pengakhiran Dinas Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa, setelah diberhentikan dengan hormat dan memenuhi persyaratan pensiun, anggota Polri diberikan pensiun sebagai salah satu bentuk jaminan sosial. Anggota Polri wajib pensiun pada usia 58 tahun sebagaimana diatur dalam aturan ini. Usia pensiun 60 tahun dimungkinkan bagi personel kepolisian dengan kemampuan luar biasa yang sangat diperlukan dalam kepolisian. Keterampilan di berbagai bidang seperti identifikasi, forensik, komputer, kata sandi, medis, hukum, perawatan hewan, investigasi kejahatan tertentu, dan navigasi penerbangan atau laut.

Memasuki usia pensiun adalah suatu proses berakhirnya masa kerja secara rutin dan mulainya untuk memasuki masa beristirahat karena masa kerja secara aktif telah berakhir. Masa pensiun tersebut kadang merupakan masa yang cukup memprihatinkan karena adanya persepsi yang kurang tepat dalam memaknai masalah pensiun tersebut. Dampak yang sering muncul pada masa pensiun adalah sebagai akibat ketidaksiapan seseorang menghadapi pensiun, misalnya adanya gangguan psikologis dan ketidaksehatan dalam bentuk kecemasan, stres, bahkan mungkin depresi. Kondisi demikian biasanya juga diikuti oleh adanya perubahan, dan kemunduran fisik misalnya dalam bentuk munculnya berbagai gangguan penyakit, antara lain hipertensi, diabetes, jantung dan lain-lain (Kadarisman, 2019).

Pelayanan persiapan pensiun dari institusi Polri ini dilaksanakan salah satunya melalui pelatihan keterampilan untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun. Hal ini menjadi upaya dari Polri guna memberikan kesiapan diri serta motivasi untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun, sekaligus diharapkan mampu memberi manfaat untuk anggota Polri dalam masa yang akan datang, khususnya untuk memberikan kesejahteraan. Sehingga melalui pelaksanaan

pelatihan keterampilan ini diharapkan mampu mendongkrak kepercayaan diri dari seluruh anggota Polri dalam menyambut fase pensiun.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Pengakhiran Dinas Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia mengatur tentang kebijakan mendasar kegiatan pelatihan dan pembekalan keterampilan di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Aturan tersebut mengatur, anggota Polri yang masa aktifnya tinggal 3-5 tahun menjelang pensiun diberikan pelatihan keterampilan. Hal ini dilakukan di tingkat Mabes Polri dan Polda. Tujuan dari program pelatihan keterampilan ini adalah agar Anggota Polri di masa depan dapat pensiun dengan nyaman dan menjalani hidup secara maksimal. Merupakan kewajiban bisnis untuk memastikan kesejahteraan staf pensiunannya. Hal ini dapat dilihat sebagai kewajiban moral untuk menemukan cara membantu karyawan berkembang setelah mengabdikan diri pada organisasi selama bertahun-tahun.

Pelaksanaan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun sangatlah krusial supaya anggota Polri yang hendak pensiun mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap dirinya sehingga mampu bertahan pada kehidupannya di masa depan. Sehingga dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan ini maka anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun mempunyai kemampuan serta siap ketika menjalani masa pensiun. Output yang diharapkan dari hasil pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun yaitu peserta memahami tentang arti dan makna masa pensiun dan juga berbagai permasalahan yang akan dihadapi sehingga dengan demikian baik secara mental dan spiritual sudah siap untuk menjalani masa pensiun dengan tetap produktif, selain itu peserta juga dapat mengetahui berbagai pilihan alternatif pada sektor usaha yang mungkin bisa dilakukan dan diterapkan untuk mengisi masa pensiun untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan, dan peserta dapat menerapkan pengetahuan dari hasil pelatihan keterampilan dan pembekalan yang telah diperoleh.

Kegiatan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun merupakan salah satu program kegiatan unggulan dari Polda Metro Jaya dalam hal ini Biro Sumber Daya Manusia Polda Metro Jaya dalam memberikan pelayanan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun dimana kegiatan pelatihan keterampilan ini sudah masuk kedalam program rencana kerja Biro SDM Polda Metro Jaya dan sudah mendapatkan dukungan anggaran dari pemerintah.

Tabel 1.1 Program Kerja Biro SDM Polda Metro Jaya

No	Program Kerja
1	Terpenuhinya SDM Polri pada Satker/Satwil Jajaran Polda Metro Jaya
2	Terselenggaranya pembinaan karier personel Polri di Lingkungan Polda Metro Jaya
3	Terselenggaranya pembinaan dan pelayanan hak-hak anggota personel Polda Metro Jaya
4	Terwujudnya tata Kelola Biro SDM Polda Metro Jaya yang bersih dan transparan

Sumber: Biro SDM Polda Metro Jaya

Pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya dilaksanakan dalam waktu dua hari dengan bentuk kegiatan pembekalan dan kunjungan usaha. Berikut adalah gambaran pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun yang dilaksanakan oleh Polda Metro Jaya:

Tabel 1.2

Bentuk Kegiatan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun tahun 2022 s.d. 2023 di Polda Metro Jaya

No	Tahun	Materi	Tempat	Pelaksanaan
1	2021	1. Pembekalan dari Motivator 2. Pembekalan hak-hak anggota Polri 3. Paparan ASABRI 4. Paparan dari bank BTPN 5. Sosialisasi dari bank Mandiri Taspen 6. Sosialisasi usaha soto ayam 7. Sosialisasi usaha hidroponik 8. Sosialisasi franchise	1. Balai Pertemuan Polda Metro Jaya 2. Polres Jajaran	20 s.d. 21 Juli 2021
2	2022 Gel. 1	1. Paparan ASABRI 2. Paparan dari bank BTPN 3. Pembekalan dari Motivator 4. Pembekalan hak-hak anggota Polri 5. Pembekalan usaha laundry 6. Pembekalan usaha Barber shop 7. Pembekalan usaha ayam potong 8. Pembekalan usaha minuman jahe merah	1. Balai Pertemuan Polda Metro Jaya 2. Polres Jajaran	12 s.d. 20 Juli 2022
	2022 Gel. 2	1. Paparan ASABRI 2. Paparan dari bank BTPN 3. Pembekalan dari Motivator 4. Pembekalan hak-hak anggota Polri 5. Pembekalan usaha laundry 6. Pembekalan usaha Barber shop 7. Pembekalan usaha ayam potong	1. Balai Pertemuan Polda Metro Jaya 2. Polres Jajaran	28 s.d. 29 Juli 2022

		8. Pembekalan usaha minuman jahe merah		
3	2023	1. Pembekalan dari Motivator 2. Pembekalan hak-hak anggota Polri 3. Paparan ASABRI 4. Paparan dari bank BTPN 5. Sosialisasi dari bank Mandiri Taspen 6. Sosialisasi usaha bisnis online 7. Sosialisasi kewirausahaan dari indogrosir 8. Sosialisasi kewirausahaan TIKI 9. Kunjungan ke taman argo wisata cilangkap dan balai benih ikan ciganjur	1. Balai Pertemuan Polda Metro Jaya 2. Taman argo wisata Cilangkap 3. Balai benih ikan ciganjur	22 s.d. 23 Agustus 2023

Sumber: Biro SDM Polda Metro Jaya

Peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan ini yaitu anggota Polri yang memiliki sisa masa dinas 3-5 tahun sebelum pensiun. Berikut adalah daftar peserta yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan dari tahun 2022 s.d. 2023 di Polda Metro Jaya:

Tabel 1.3

Peserta yang telah mengikuti pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya dari Tahun 2021 s.d. 2023

Nomor	Tahun	Jumlah Peserta
1	2021	673
2	2022	673
3	2023	673

Sumber: Biro SDM Polda Metro Jaya

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Staf Subbagkhiridinlur Bagwatpers Biro SDM Polda Metro Jaya selaku pelaksana bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan belum berjalan secara optimal dan masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kegiatan pelatihan keterampilan dan pembekalan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya yaitu antara lain program pelatihan yang ditawarkan masih bersifat top down, bukan berdasarkan keinginan peserta; Peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan dan pembekalan ditunjuk langsung berdasarkan usia 3-5 tahun sebelum pensiun melalui surat perintah Kapolda yang dikeluarkan oleh Biro SDM Polda bukan dari pengajuan Kasatker; Tidak semua peserta tertarik dengan kegiatan pelatihan keterampilan yang ditawarkan; Belum pernah dilakukan evaluasi tentang keberhasilan dari kegiatan pelatihan keterampilan; Tidak ada pendampingan lanjutan atau konsultan pasca kegiatan pelatihan keterampilan dan pembekalan. Sehingga dari beberapa fakta yang ada kegiatan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan terkesan seolah-olah hanya untuk memenuhi realisasi program kerja. Berdasarkan dari observasi awal dan hasil wawancara itu, penulis sangat tertarik dalam mengamati secara lanjut serta memaparkan permasalahan tersebut ke dalam penelitian ini dengan judul “Model Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan bagi Anggota Polri yang akan memasuki Masa Pensiun di Polda Metro Jaya”.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu dari penjelasan latar belakang permasalahan, kemudian bisa diidentifikasi bermacam masalah dari pelaksanaan penelitian ini yang diantaranya:

1. Peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan ditunjuk langsung berdasarkan surat perintah Kapolda yang dikeluarkan oleh Biro SDM Polda bukan berdasarkan dari pengajuan Kepala Satuan Kerja.
2. Program pelatihan keterampilan masih bersifat *top down*, sehingga tidak

semua peserta tertarik dengan kegiatan pelatihan keterampilan yang ditawarkan;

3. Belum pernah dilakukan evaluasi tentang keberhasilan dari kegiatan pelatihan keterampilan;
4. Tidak ada pendampingan lanjutan atau konsultan pasca kegiatan pelatihan keterampilan;
5. Belum adanya informasi keberhasilan dari program pelatihan keterampilan yang telah dilaksanakan.
6. Belum adanya panduan dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun.

C. Rumusan Masalah

Dengan permasalahan dan fenomena yang disampaikan sebelum ini, maka rumusan masalah yang ada yaitu:

1. Mengapa penyelenggaraan kegiatan pelatihan keterampilan untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya belum optimal?
2. Bagaimana model penyelenggaraan kegiatan pelatihan keterampilan untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan terhadap rumusan permasalahan diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai penelitian diantaranya:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan penyelenggaraan kegiatan pelatihan keterampilan untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya;
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan model penyelenggaraan kegiatan pelatihan keterampilan untuk anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini maka diharapkan bisa memberikan manfaat ataupun sumbangsih seperti:

1. Secara Teoritis

Mampu memperluas wawasan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang model penyelenggaraan pelatihan keterampilan dan pembekalan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun.

2. Secara Praktis

Penelitian ini juga diharap bisa menjadi masukan untuk pimpinan dalam hal ini Kapolda Metro Jaya dan Karo SDM Polda Metro Jaya dalam mendesain model penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya serta model penyelenggaraan pelatihan keterampilan yang dapat diterapkan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.

a) Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan sangat dibutuhkan dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan sebuah kegiatan pelatihan. Secara garis besar bahwa dukungan pimpinan dalam hal ini Kapolda Metro Jaya dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya sudah ada. Bentuk dukungan itu dapat dilihat dari beberapa hal antara lain bahwa kegiatan pelatihan ini sudah dimasukkan kedalam program kerja tahunan Biro SDM Polda Metro Jaya, telah diberikan dukungan anggaran, dan juga dalam setiap penyelenggaraan kegiatan hadir untuk memberikan arahan dan motivasi kepada peserta pelatihan keterampilan.

b) Komitmen penyelenggara

Komitmen dari penyelenggara merupakan bagian penting yang harus dimiliki agar pelaksanaan pelatihan keterampilan dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan informan didapatkan informasi bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya komitmen dari penyelenggara masih belum sepenuhnya dimiliki ini terbukti bahwa dalam proses perencanaan belum dilakukan analisis yang mendalam tentang kebutuhan dari

pelatihan dan juga dalam pelaksanaannya belum pernah dilakukan evaluasi tentang keberhasilan dari kegiatan yang dilaksanakan.

c) Materi pelatihan

Materi pelatihan menjadi salah satu bagian yang penting sehingga dalam penentuan materi yang akan diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan dari peserta sehingga materi yang akan diberikan benar-benar sesuai dengan harapan peserta sehingga itu dapat bermanfaat. Pada penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya materi yang diberikan belum didasarkan pada kebutuhan peserta sehingga tidak semua peserta tertarik dengan materi yang diberikan.

d) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kelangsungan dan keberhasilan dari kegiatan pelatihan keterampilan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya bahwa sarana dan prasarana pelatihan yang dimiliki memang masih minim salah satunya yaitu belum memiliki tempat khusus yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan keterampilan sehingga selama ini pelatihan keterampilan dilaksanakan di aula Polda.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya yaitu komitmen yang dimiliki oleh penyelenggara masih minim, materi pelatihan belum disesuaikan dengan kebutuhan peserta, serta sarana dan prasarana yang dimiliki masih terbatas seperti tempat khusus untuk kegiatan masih belum ada. Adapun faktor lain yang menyebabkan penyelenggaraan pelatihan keterampilan belum optimal yaitu karena belum adanya model atau pedoman yang bisa dijadikan sebagai panduan dalam penyelenggaraan

pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.

2. Model penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya yang ditawarkan oleh penulis.

Berdasarkan hasil dari mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya, maka penulis menawarkan sebuah model penyelenggaraan pelatihan keterampilan yang dapat digunakan sebagai panduan dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya melalui beberapa tahapan antara lain sebagai berikut:

- a) Analisis yang merupakan tahap awal dimana pada tahap ini semua kebutuhan yang diperlukan untuk pelatihan keterampilan dan tujuan pelatihan keterampilan diidentifikasi. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi pada tahap ini yaitu dengan wawancara, kuesioner dan diskusi kepada calon peserta dan pemangku kepentingan.
- b) Desain merupakan bagian lanjutan setelah proses analisis, ketika semua kebutuhan dan tujuan pelatihan keterampilan sudah diperoleh dan diketahui barulah dirancang program kegiatan, metode pengajaran, dan desain materi pelatihan.
- c) Pengembangan merupakan realisasi dari rancangan program ataupun kurikulum kegiatan yang sebelumnya telah dibuat kedalam bentuk materi pelatihan, pengembangan konten, dan pembuatan bahan pendukung.
- d) Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan dari semua perencanaan yang telah disusun.
- e) Evaluasi merupakan bentuk monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan mulai dari proses analisis kebutuhan pelatihan keterampilan sampai dengan implementasi pelaksanaan kegiatan dengan maksud untuk mengetahui apakah sudah berjalan sesuai dengan yang direncanakan, apakah tujuan dari

pelatihan keterampilan tercapai, sejauh mana kegiatan itu bermanfaat, dan untuk melihat keberhasilan dari kegiatan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu menyediakan sumber daya manusia yang cukup serta meningkatkan kompetensi pegawai yang membidangi urusan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.
 - b. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu memastikan ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.
 - c. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu melakukan kerjasama dengan beberapa pihak yang dapat mendukung terselenggaranya pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya seperti instansi atau lembaga pemerintah lainnya, BUMN, BUMD, kelompok-kelompok UMKM, dan tempat-tempat pelatihan.
 - d. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu membuat panduan tentang penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.
2. Untuk melaksanakan model penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya yang diusulkan oleh penulis, maka disarankan:

- a. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu membuat keputusan Kapolda yang mengatur secara spesifik tentang penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya sebagai tindak lanjut dari Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Pengakhiran Dinas Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Biro SDM Polda Metro Jaya selaku penanggung jawab kegiatan perlu menyusun dan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) tentang penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.
- c. Biro SDM Polda Metro Jaya perlu mengadakan studi banding ke beberapa instansi, lembaga dan organisasi lain yang juga menyelenggarakan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun sehingga mendapatkan informasi yang mungkin bisa diadopsi untuk bisa diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri yang akan memasuki masa pensiun di Polda Metro Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aikhuomogbe, S. O. (n.d.). *ScholarWorks Preparing Employees for Entrepreneurship in Retirement: A Case Study*.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Alamsyahril. (2020). Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. *Cendekia Niaga*, 4(1), 35–43.
<https://doi.org/10.52391/jcn.v4i1.490>
- Amirullah, & Budiyono. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Apsari, F. Y. (2013). Pengembangan Model Persiapan Pensiun Bagi Karyawan Nonkependidikan di Universitas “X”. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Brantasari, M., & Hanita. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *Sistema: Jurnal Pendidikan*, 1(2).
- Brink, E. (2019). 5 stages of the HR cycle | HRD New Zealand. Human Resource Management. <https://www.hcamag.com/nz/specialisation/employee-engagement/5-stages-of-the-hr-cycle/172840>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Florida International University: Pearson.
- Fadila, N., Marhumi, S., Soraya, Z., & Nurinaya. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *JBK: Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 13(1).
- Guavany, I. (2016). Perbedaan Kesiapan Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Golongan III Ditinjau Dari Jenis Kelamin. Salatiga: UKSW.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1).
- Indriyani, D. T., Listyasari, W. D., & Supadi. (2019). Manajemen Pelatihan Pra Purnabakti Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(2), 19–28.
<https://doi.org/10.21009/pip.332.3>

- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia.
- Khurotin, N. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Beon Intermedia Cabang Malang. Malang: Universitas Brawijaya.
- Lisdartina, & Setyaningsih, R. (2021). Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1-10.
- Maulana, A., & Rosmayati, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konspirasi Sederhana Mengenai Perusahaan. www.ellunarpublisher.com
- Marwansyah. (2015). Manajemen Purna Bakti: Persiapan Menghadapi Pensiun Dini Bagi Karyawan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Sostech Greenvest*, 1(3).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3).
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Pengakhiran Dinas bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Pribadi, B. A. P. p. 23. (2014). Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1).
- Rindaningsih, I., & Khalilurrahman, M. F. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(2), 33-39.
- Safitri, B. R. (2013). Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Peran Gender Karyawan. *JIPT: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2).

- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. 12.
- Sekarsari, N. K., & Susilawati, L. K. (2015). Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Pada Pegawai Negeri Sipil Menjelang Masa Pensiun. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 172-184.
- Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Ndt (Non Destructive Test) Pada PT XYZ. 3(2), 142–149.
- Siamat, D. (2015). *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Simon, J. (2017). Analisis Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Disiplin Terhadap Staf Karyawan Navigasi Kelas. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2).
- Steel, K. P. K., Indah, R., Sari, P., Fauzi, A., & Faturrohman, N. (n.d.). Program Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pada. <https://journal.imadiklus.or.id/index.php/lej>
- STIE Dharma Bumiputera Jakarta, P. (2013). Strategi Persiapan Masa Pensiun Bagi Para Karyawan. *Journal WIDYA Ekonomika*, 12.
- Sutangsa, Suryadi, A., Hufad, A., Komar, O., & Riswanto, A. (2019). Entrepreneurial Skills At Retirement Age: Analysis Of The Importance Of Training For Retiring Employees In Bandung City. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(2).
- Syafri, W., A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Thalita, F. W. (2019). Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus Pada PT Rajawali I Unit PG. Kerebet Baru Malang). Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (n.d.).
- Wanda Thalita, F. (2019). Analisis Program Pelatihan Bagi Karyawan yang Akan Memasuki Masa Pensiun (Studi Kasus Pada PT Rajawali I Unit PG. Kerebet Baru Malang). Malang UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Yusuf, R., Utami, T. S., Munandar, Y., Bonita, D. M., Indahayu, D., Qomarayanti, F. F., & Irianti, E. D. (2022). Policy Paper Kajian Grand Design Sistem Pensiun

Nasional Dalam Rangka Penguatan Perlindungan Sosial Di Hari Tua Dan Akselerasi Akumulasi Sumber Dana Jangka Panjang. Jakarta: Pusat Kebijakan Sektor Keuangan.



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