

**MODEL PELATIHAN CALON STAF TEKNIS POLRI
YANG DITUGASKAN PADA PERWAKILAN
REPUBLIK INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Disusun oleh:

Nama : Taufik Hidayat Arfiansyah
NPM : 2344021018
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

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



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

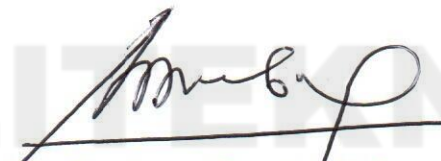
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : TAUFIK HIDAYAT ARFIANSYAH
NIM : 2344021018
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : **Model Pelatihan Calon Staf Teknis Polri yang akan
Ditugaskan pada Perwakilan Republik Indonesia di
Luar Negeri**

*Training Model for Indonesia National Police Technical
Staff Candidate to be Deploy to the Indonesian
Representatives Abroad*

Diterima dan Disetujui untuk Dipertahankan

Pembimbing Tesis



Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Taufik Hidayat Arfiansyah
NPM : 2344021018
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : MODEL PELATIHAN CALON STAF TEKNIS POLRI
YANG DITUGASKAN PADA PERWAKILAN REPUBLIK
INDONESIA DI LUAR NEGERI

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

Hari : Jumat
Tanggal : 20 Desember 2024
Pukul : 10.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS UJIAN TESIS

Ketua Sidang : Dr. Hidayaturahmi, S.Sos., MPA
Sekretaris : Prof. Dr. R. Luki Karunia, S.E., Ak., M.A.
Anggota : Dr. R. N. Afsdy Saksono, M. Sc.
Pembimbing : Dr. Bambang Giyanto, M. Pd.



J A K A R T A

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis berupa TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister (S2) di Politeknik STIA LAN Jakarta, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Adapun pada Karya Tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam Daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 13 Desember 2024

Yang Menyatakan,



Taufik Hidayat Arfiansyah

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya, tesis yang berjudul “Model Pelatihan Calon Staf Teknis Polri yang Ditempatkan pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (MTr. Ap), Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Bambang Giyanto, M. Pd, selaku pembimbing utama yang dengan sabar telah membimbing, menuntun dan memberikan kritik konstruktif serta memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku pembimbing akademik sekaligus Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk menuntut ilmu pada Politeknik STIA LAN Jakarta dan membimbing secara akademik.
3. Irjen Pol Dr. Krishna Murti, S.I.K., M.Si., selaku Kepala Divisi Hubungan Internasional Polri, yang telah memberikan arahan, petunjuk, bimbingan dan dukungan maksimal serta fasilitas bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian pada Divisi Hubungan Internasional Polri guna memenuhi penelitian tesis ini.
4. Brigjen Pol Untung Sedyatmoko, S.I.K., M.H., selaku Sekretaris NCB INTERPOL Indonesia Divhubinter Polri yang telah memberikan arahan,

petunjuk, bimbingan dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.

5. Kombes Pol Heri Dian Dwiharto, S.I.K., M.P.P, selaku Kepala Bagian LO dan Perbatasan Set NCB INTERPOL Indonesia yang telah memberikan arahan, petunjuk, bimbingan dan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.
6. Kombes Pol Leo Andi Gunawan, S.I.K., M.P.P., selaku Kepala Bagian Perdamaian dan Kemanusiaan Romisinter Divhubinter Polri yang telah memberikan kesempatan dan keleluasaan bagi peneliti untuk menyusun tesis ini disela pelaksanaan tugas sehari-hari.
7. Stafnis Polri pada KJRI Penang (AKBP Agung Darmawan, S.I.K., M.Si), Stafnis Polri pada KJRI Hongkong (Kopol Ratih Damayanti, S. Psi., M. Psi) dan Stafnis Polri pada KJRI Davao City (AKP Dwi Angga Cesario, S.I.K) yang telah memberikan dukungan informasi lengkap dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.
8. Seluruh staf pengajar dan karyawan di Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dan mendukung peneliti menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh anggota peneliti pada Bagdamkeman Romisinter dan Divhubinter Polri yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun yang tidak dapat peneliti sampaikan satu-persatu dalam rangka penyelesaian tesis ini.
10. Istriku, Restu Fitri Adryan dan 2 bidadari kecilku (Raissa Kanaya dan Nabila Rafani Alifah) yang telah memberikan dukungan moril dan doa tanpa henti untuk peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Orangtua tercinta (Mama dan Bapak) serta Ibu mertua dan adik-adikku yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan tanpa henti bagi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan saran serta kritik membangun untuk hasil penelitian dimaksud dalam rangka kemajuan Polri pada masa mendatang. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi Divhubinter Polri pada khususnya dan Polri pada umumnya serta pihak terkait lainnya.

Jakarta, 13 Desember 2024

Taufik Hidayat Arfiansyah



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

MODEL PELATIHAN CALON STAF TEKNIS POLRI YANG DITEMPATKAN PADA PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA DI LUAR NEGERI

Oleh :

Taufik Hidayat Arfiansyah, NIM : 2344021018

Email: opick_312@yahoo.com

**Program Magister Terapan Administrasi Publik
Politeknik STIA LAN Jakarta**

Pelatihan Staf Teknis Polri merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi Polri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model pelatihan Staf Teknis Polri dalam meningkatkan kualitas kinerja, serta mengidentifikasi model yang ideal untuk pelatihan Staf Teknis Polri dalam pembekalan ke negara penugasan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan sumber wawancara. Data dikumpulkan melalui wawancara kepada beberapa satuan kerja yang ikut berpartisipasi dalam pembentukan model pelatihan dan juga staf teknis polri. Data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif untuk mengetahui model yang terjadi dan model yang ideal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan staf teknis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penugasan staf teknis polri. Hal ini ditunjukkan dalam bentuk surat pelaporan yang dikumpulkan oleh staf teknis polri selama berada di negara penugasan. Namun, terdapat beberapa kendala, seperti tidak sesuai pelaporan yang diberikan, tidak adanya substansi dari pelaporan yang dikirimkan, dan juga pengiriman pelaporan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan staf teknis polri merupakan elemen penting dalam mendukung profesionalisme Polri, tetapi perlu adanya perbaikan dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pelatihan untuk hasil yang lebih optimal. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perbaikan model pelatihan yang menitikberatkan pada analisa beban kerja staf teknis polri dengan berkolaborasi bersama satuan kerja yang berada di eksternal kepolisian, peningkatan sarana dan prasarana, serta evaluasi berkala untuk memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Analisa Beban Kerja, Evaluasi, Model Pelatihan, Staf Teknis Polri, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

TRAINING MODEL FOR INDONESIAN NATIONAL POLICE TECHNICAL STAFF CANDIDATE TO BE DEPLOY TO THE INDONESIAN REPRESENTATIVES ABROAD

Authors :

Taufik Hidayat Arfiansyah, NIM : 2344021018

Email: opick_312@yahoo.com

**Public of Administration Applied Magister Program
Politeknik STIA LAN Jakarta**

Training of Indonesian National Police Technical Staff is one of the strategic efforts to improve the competence of human resources in the Indonesian National Police organization. This research aims to analyze the Indonesian National Police technical staff training model in improving performance quality, as well as identify the ideal model for Indonesian National Police Technical Staff training in debriefing to the country of assignment. The research method used is a qualitative approach with interview sources. Data was collected through interviews with several work units that participated in the establishment of the training model and also police technical staff. The data was analyzed using descriptive methods to determine the current model and the ideal model. The results showed that technical staff training has a significant influence on the performance of police technical staff assignments. This is shown by the form of reporting letters collected by police technical staff while in the country of assignment. However, there are several obstacles, such as the incompatibility of the reports provided, the absence of the substance of the reports sent, and also the delivery of reports not in accordance with the specified time. This study concludes that police technical staff training is an important element in supporting the professionalism of the Police, but there needs to be improvements in the aspects of training planning and implementation for more optimal results. Recommendations from this study are an improved training model that focuses on analyzing the workload of police technical staff by collaborating with work units that are external to the police, improving facilities and infrastructure, and periodic evaluations to ensure training is in line with organizational needs.

Keywords: *Evaluation, Human Resources, Police Technical Staff, Training Model, Workload Analysis.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR DIAGRAM.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Permasalahan	12
C. Rumusan Permasalahan.....	13
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	23
1. Tinjauan Kebijakan	23
2. Tinjauan Teoritis	28
C. Konsep Kunci.....	44
D. Kerangka Berpikir.....	45

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A.	Pendekatan.....	46
B.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
C.	Teknik Pengolahan & Analisis Data	49
D.	Instrumen Penelitian	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN	52
A.	Deskripsi Singkat Lokasi Pelatihan	52
B.	Hasil Penelitian	54
	1. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pelatihan Staf Teknis Polri Belum Maksimal.....	54
	2. Model Ideal Pelatihan Staf Teknis Polri	100
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	105
A.	KESIMPULAN	105
B.	SARAN.....	108
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	LAMPIRAN.....	

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah STP Per-Periode di Setiap Wilayah	7
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.	14
Tabel 4.1. Materi Pembekalan Calon STP tahun 2023.	69



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Data Laporan Masuk STP Semester 1 T.A. 2024.	8
Grafik 1.2 Grafik Variasi Laporan STP semester I T.A. 2024.....	10
Grafik 4.1. Data Laporan masuk IK5.....	92
Grafik 4.2. Data Laporan Masuk IK 4.....	93
Grafik 4.3. Data Laporan Masuk IK 6.....	94



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 2.1 Kerangka Berpikir	45
Diagram 4.1. Model Pelatihan Ideal bagi Pelatihan Staf Teknis Polri	100



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Observasi Pelaksanaan Pelatihan Staf Teknis Polri, 2023.	49
Gambar 4.2. Wawancara dengan IK2.....	58
Gambar 4.3. Wawancara dengan IK4.....	75



BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki tujuan yang jelas, baik itu organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, organisasi diartikan sebagai kesatuan atau susunan yang terdiri atas bagian-bagian dimana pegawai merupakan salah satu unsurnya, yang berada dalam suatu perkumpulan dengan memiliki tujuan tertentu. Tujuan dimaksud dalam pengertian sebelumnya adalah suatu hal yang dapat memberikan arah bagi organisasi dalam menjalankan operasionalnya dan menjaga kelangsungan eksistensinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap anggota/pegawai dan/atau staf dalam organisasi memiliki tanggung jawab yang sama. Dalam perorganisasian, terdapat empat komponen penting yang saling berkolaborasi, yaitu pekerjaan, pegawai, hubungan, dan lingkungan. Keempat komponen ini bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perancangan dan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan mewujudkan tujuannya. Organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja, meningkatkan produktivitas, dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan pembagian tugas. Keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan berpengaruh positif terhadap perkembangan organisasi. Untuk mendukung

perkembangan tersebut, pelatihan dan pembekalan yang memadai pada organisasi sangat diperlukan.

Globalisasi mempengaruhi tuntutan terhadap kemampuan sumber daya manusia yang harus dapat bertahan dan berkembang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan sumber daya manusia, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai tujuan organisasi. Pola dan/atau model pelatihan yang baik dapat disusun oleh sumber daya manusia, yang dapat memainkan peran manajemen dan berperan penting dalam memastikan organisasi mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia/aparatur menjadi semakin krusial dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi yang pesat. Dalam konteks organisasi pemerintah, manajemen sumber daya aparatur bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan dan kepuasan masyarakat tercapai.

Globalisasi yang dipicu oleh pesatnya perkembangan teknologi dan informasi, telah menciptakan dunia yang semakin tanpa batas (*borderless*), yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bernegara, seperti sosial, budaya, ekonomi, politik, pertahanan, dan keamanan. Indonesia, sebagai negara berkembang, perlu mengikuti perkembangan informasi global dan memahami permasalahan antar negara. Selain itu, globalisasi juga membuka peluang bagi Indonesia untuk menjalin kerjasama dengan negara lain. Salah satu bentuk kerjasama internasional yang dijalani Indonesia adalah melalui kerjasama kepolisian dengan negara-negara lain. Hal ini menjadi salah satu tujuan penting dalam memperkuat hubungan antar negara, terutama dalam hal penanggulangan kejahatan lintas negara/*transnational crime*.

Pada tubuh organisasi Polri, Divisi Hubungan Internasional merupakan salah satu unsur yang mendukung tugas Polri dalam menangani permasalahan terkait dengan dunia internasional, di mana di dalamnya terdapat Aparatur Sipil Negara Polri yang dapat berperan sebagai perwakilan organisasi untuk menjalankan tugas pokoknya dalam membina kerja sama kepolisian pada level internasional. Kerja sama kepolisian pada level internasional ini ditandai dengan penugasan anggota Polri di luar negeri, baik itu yang ditugaskan pada perwakilan diplomatik, kekonsuleran Republik Indonesia di luar negeri ataupun perwakilan dari organisasi internasional dalam rangka pemberantasan kejahatan transnasional dan kerja sama kepolisian lainnya. Aturan mengenai penugasan ASN Polri yang bertugas pada perwakilan Indonesia di luar negeri diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 1 Tahun 2020 tentang Atase dan Staf Teknis Polri pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Penugasan anggota Polri di luar negeri membawa tantangan berupa permasalahan global yang dapat beririsan dengan isu-isu yang terjadi di Indonesia, terutama terkait dengan tugas pokok dan fungsi Polri. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Tingkat Mabes Polri, salah satu struktur yang mendukung kerjasama internasional Polri adalah Atase dan Staf Teknis Polri, yang berada di bawah naungan Satuan Kerja Divisi Hubungan Internasional Polri. Mereka bertugas sebagai perpanjangan tangan Polri dalam memerangi kejahatan transnasional, menjalin kerja sama kepolisian antar negara, memberikan perlindungan kepada WNI yang berada di luar negeri, serta berperan aktif dalam merumuskan kebijakan diplomasi internasional Indonesia yang memberikan manfaat bagi Polri.

Atase Polri dan Staf Teknis Polri memiliki tugas penting dalam menjalin dan meningkatkan kerjasama antar negara dalam rangka penanggulangan

kejahatan lintas negara, penegakan hukum dalam ikatan kerja sama internasional, dan pengembangan kapasitas Polri serta perlindungan terhadap warga negara Indonesia yang tinggal di luar negeri. Selain itu, mereka juga berperan dalam meningkatkan kerja sama kepolisian dalam bentuk koordinasi antara kepolisian dan penegak hukum lain pada negara yang menjadi mitra kerja/*counterparts* Polri di luar negeri.

Fokus penelitian yang peneliti angkat dalam penelitian ini sesuai dengan jenjang kepangkatan dan eselon dari peneliti, yaitu Staf Teknis Polri, yang merupakan salah satu jabatan yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan setara dengan pejabat eselon IV dengan golongan kepangkatan Komisarisi Polisi dan/atau Ajun Komisarisi Besar Polisi (golongan IVA/IVB). Menurut pandangan peneliti, sebagai seorang Staf Teknis Polri, seorang anggota Polri harus memiliki keterampilan khusus, tidak hanya dalam bidang kepolisian yang mutlak dimiliki sebagai seorang anggota Polri, tetapi juga keterampilan dan cakap dalam melaksanakan diplomasi internasional.

Staf Teknis Polri harus dapat menjadi aktor kunci dalam pengungkapan kejahatan transnasional yang terkait dengan kepentingan Republik Indonesia dan bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan di luar negeri secara eksternal yaitu dengan *counterparts*/mitra kerja yang bergerak dalam bidang penegakan hukum serta kerja sama kepolisian dan tentunya secara internal dengan seluruh personel dan pejabat yang bertugas pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri tempatnya bertugas. Hal tersebut dilaksanakan dalam rangka melindungi warga negara Indonesia dan mendukung kebijakan internasional Republik Indonesia pada umumnya dan Polri pada khususnya. Oleh karena itu, kompetensi yang mumpuni dalam bidang hubungan internasional sangat diperlukan bagi seorang Staf Teknis Polri yang akan ditugaskan di luar negeri.

Dalam rangka membekali seorang Staf Teknis Polri yang memiliki kompetensi mumpuni dalam bidang internasional, maka pengembangan kompetensi merupakan hal wajib yang harus dilaksanakan oleh Polri, Dimana hal ini dapat dilakukan melalui pola pelatihan terhadap Staf Teknis Polri yang dipersiapkan untuk ditugaskan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, yang tentunya harus disesuaikan dengan situasi dan tantangan yang akan dihadapi di wilayah negara akreditasi selama penugasan nantinya.

Pelatihan ini merupakan faktor penting dalam rangka membentuk sosok seorang Staf Teknis Polri yang handal dan siap memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi Polri, baik dalam pengungkapan kasus kejahatan transnasional dan/atau internasional maupun dalam pengembangan kapasitas serta menjalankan kebijakan Polri yang berkaitan dengan dunia internasional. Selama ini pelatihan dalam rangka penyiapan seorang personel kepolisian untuk ditugaskan sebagai seorang Staf Teknis Polri sudah dilaksanakan oleh organisasi, namun masih terdapat kendala dimana terdapat ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini tentu menjadi kendala, karena pengaplikasian pelatihan yang didapat oleh seorang personel Polri yang dipersiapkan untuk ditugaskan sebagai Staf Teknis Polri di wilayah negara akreditasi tidak selalu sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Model pelatihan yang diadakan oleh Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) cenderung mengandalkan materi pengajaran dari instruktur secara satu arah dan outputnya berupa berita acara dalam bentuk surat perintah kepada personel Polri yang telah lulus seleksi untuk mengikuti pelatihan. Selain hal tersebut, dalam silabus pelatihan pun lebih banyak berfokus pada pemahaman perundang-undangan dan prosedur kepolisian di Indonesia, tanpa penyampaian detail tentang mekanisme dan

prosedur kerja sama kepolisian dan penyelesaian suatu kasus yang melibatkan negara lain dan sifatnya pelatihan tersebut tidak aplikatif. Hasil pelatihan yang aplikatif tersebut disajikan dalam bentuk pelaporan penanganan kasus atau pelaksanaan pekerjaan pada wilayah negara akreditasi yang harus disajikan secara detail dan rinci. Hal tersebut diakibatkan karena diduga pelaksanaan proses pelatihan dinilai kurang efektif dan terbukti tidak sepenuhnya membekali pemahaman seorang personel Polri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Staf Teknis Polri dalam pelaksanaan tugas di luar negeri.

Dalam hal pemanggilan instruktur yang akan memberikan materi bagi peserta pelatihan, prosedur undangan bagi instruktur pelatihan pun terbatas pada surat perintah dan undangan, dimana hal ini juga menjadi masalah tersendiri karena dalam undangan tersebut tidak tercantum standar baku dari konsep pelatihan dan tidak mencantumkan rundown kegiatan pelatihan dengan jelas dan lengkap, yang harusnya menjadi pedoman bagi pemberi materi/instruktur pelatihan, dimana hal ini merupakan salah satu hal yang berpengaruh pada kualitas pelatihan itu sendiri.

Di sisi lain, Polri mengharapkan kinerja Staf Teknis Polri dapat dimanfaatkan lebih maksimal dalam rangka menentukan tindakan dan merumuskan kebijakan pimpinan Polri yang berkaitan dengan permasalahan internasional yang dihadapi Polri khususnya dalam penanganan kejahatan transnasional, kerja sama pengembangan kapasitas anggota Polri, perlindungan warga negara Indonesia dan hal diplomatik dan kekonsuleran lainnya. Dengan kata lain, selain menerima informasi dari kepolisian dan/atau penegak hukum negara mitra pada negara lain dan/atau dari perwakilannya yang bertugas di Indonesia, Polri sangat mengharapkan kontribusi aktif dari perwakilan Polri di luar negeri, yaitu salah satunya adalah Staf Teknis Polri.

Pada praktiknya, peran Staf Teknis Polri dalam hal ini belum sepenuhnya optimal, dan beberapa kendala masih menghambat peningkatan kinerja mereka. Untuk itu, penting bagi Divhubinter Polri untuk mendukung dan memformulasikan metode dan cara yang lebih terstruktur serta ideal agar personel yang bertugas sebagai Staf Teknis Polri dapat mendayagunakan kemampuan mereka secara maksimal. Saat ini, beberapa wilayah kerja di luar negeri terdapat penugasan 1 (satu) orang Staf Teknis Polri yang akan bertugas secara periodik selama 3 (tiga) tahun, Dimana Staf Teknis Polri tersebut akan menjadi ujung tombak kerjasama kepolisian internasional.

Tabel 1.1 Data Jumlah STP Per-Periode di Setiap Wilayah

No.	Wilayah Kerja	Jumlah STP
1.	Penang, Malaysia	1
2.	Johor Bahru, Malaysia	1
3.	Kuching, Malaysia	1
4.	Tawau, Malaysia	1
5.	Davao City, Filipina	1
6.	Hongkong	1

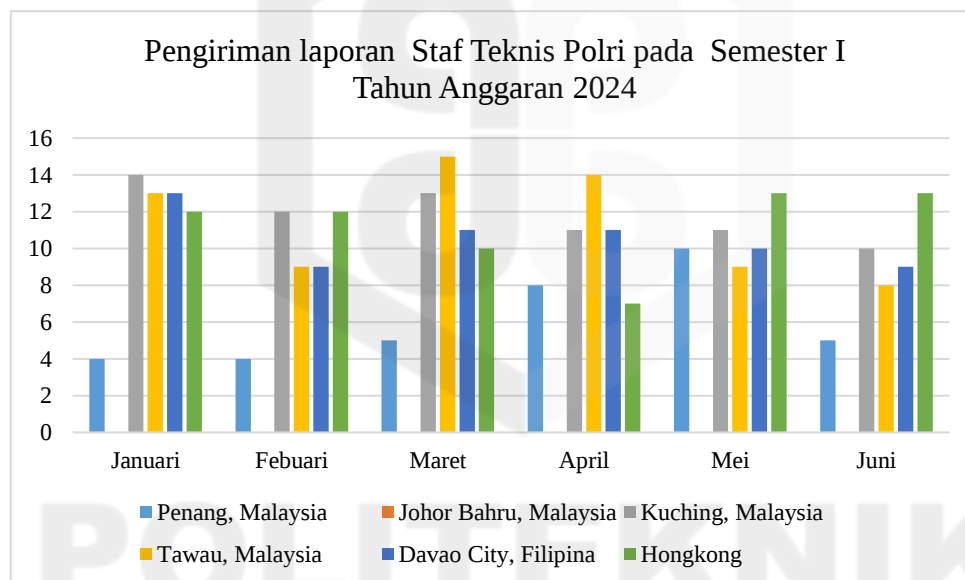
Sumber: Baglotas Set NCB INTERPOL Indonesia Divhubinter Polri, 2024.

Wilayah penugasan Staf Teknis Polri merupakan Perwakilan Kekonsuleran Republik Indonesia yang berada di luar negeri, yaitu Konsulat Republik Indonesia (KRI) dan/atau Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) yang memiliki tanggung jawab utama memberikan perlindungan terhadap warga negara Indonesia dan berperan dalam kerja sama kepolisian dalam rangka melaksanakan tugas kekonsuleran, dan kerja sama kepolisian tentunya. Output yang diharapkan dari pelaksanaan tugas seorang Staf Teknis Polri adalah dalam bentuk laporan yang cepat, tepat dan akurat yang akan

menjadi kunci dalam mendukung tujuan organisasi, memberikan pertimbangan dan saran kepada pimpinan untuk menentukan kebijakan lebih lanjut dan menjaga kepentingan nasional di luar negeri serta yang utama tentunya memberikan perlindungan terhadap warga negara Indonesia yang berada di luar negeri.

Berbicara mengenai pelaporan dari seorang Staf Teknis Polri, berdasarkan data rekapitulasi laporan yang diterima oleh Divhubinter Polri selama semester I tahun anggaran 2024, terdapat variasi dalam jumlah laporan yang diterima dari tiap wilayah penugasan. Adapun data laporan para Staf Teknis Polri ke Divhubinter Polri setiap bulannya pada semester I tahun anggaran 2024 setiap wilayah penugasan sebagai berikut:

Grafik 1.1 Data Laporan Masuk STP Semester 1 T.A. 2024.



Sumber: Baglotas Set NCB INTERPOL Indonesia Divhubinter Polri, 2024.

Pada Gambaran grafik 1.1 dimaksud, nampak laporan masuk dari Staf Teknis Polri selama semester I tahun anggaran 2024 sedikit memberikan

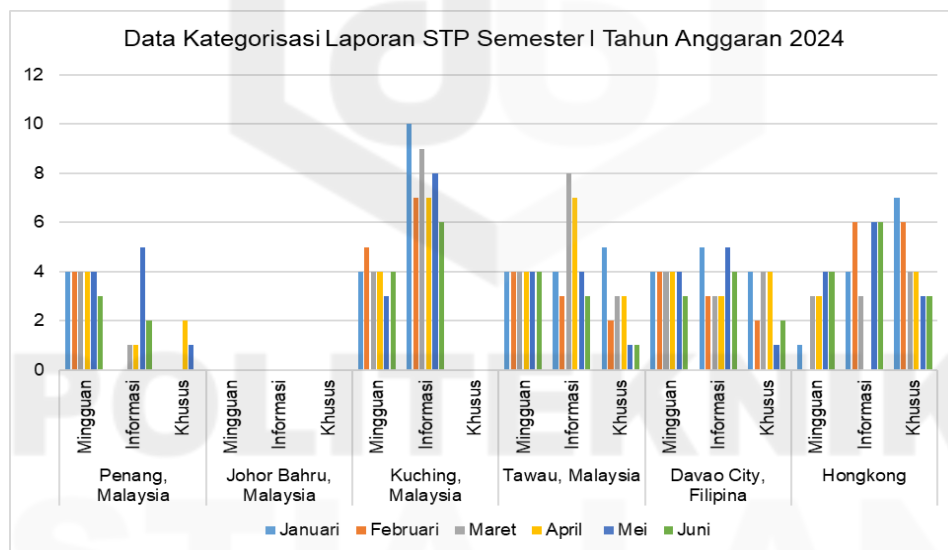
gambaran penting mengenai optimalisasi dan efektivitas pelaksanaan tugas dari seorang Staf Teknis Polri di masing-masing wilayah negara akreditasi yang tentunya berfokus pada tanggung jawab Staf Teknis Polri dalam mencari, mengumpulkan dan menyampaikan informasi kepada pimpinan, terkait dengan tugas kekonsuleran dan kepolisian. Sebagai salah satu contoh dapat dilihat dari laporan Staf Teknis Polri pada KJRI Johor Bahru, Malaysia, mencatat ketiadaan laporan sama sekali selama 6 (enam) bulan berturut-turut. Hal ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai kapasitas operasional dalam pelaksanaan pelatihan dan bentuk pelatihan yang telah dibekali oleh Divhubinter Polri serta manfaat pelatihan yang diterima oleh Staf Teknis Polri sebelum diberangkatkan menuju wilayah negara akreditasi, selain itu menjadi pertanyaan besar potensi yang ditimbulkan dari output pelatihan yang diberikan yang akan berdampak terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas di wilayah negara akreditasi.

Sementara itu, Staf Teknis Polri yang bertugas pada wilayah negara lain seperti Kuching, Tawau, Davao City, dan Hongkong menunjukkan variasi dalam jumlah laporan. Misalnya, Kuching mencapai puncak 14 laporan pada bulan Januari, tetapi mengalami penurunan yang signifikan di bulan selanjutnya. Tak hanya itu, pada wilayah Tawau, data menunjukkan terjadi lonjakan laporan pada bulan Maret dengan 15 laporan, namun kemudian tidak konsisten di bulan berikutnya. Identifikasi masalah dalam pelaporan ini menegaskan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan yang ada, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja Staf Teknis Polri dimana laporan merupakan salah satu output yang diharapkan oleh Polri khususnya Divhubinter Polri, guna memberikan masukan dan saran kepada pimpinan dalam menentukan kebijakan lebih lanjut.

Setiap bulannya, para Staf Teknis Polri mengirimkan laporan yang berbeda dimana hal tersebut bergantung pada urgensi pelaporannya. Grafik

1.2 Variasi Laporan STP pada semester I menunjukkan variasi signifikan dalam kategori pelaporan dari setiap wilayah negara akreditasi selama semester I tahun anggaran 2024. Sebagai contoh, wilayah kerja Staf Teknis Polri di KJRI Kuching, Malaysia, laporan informasi bulanan menunjukkan angka tertinggi, yakni 10 (sepuluh) di bulan Januari dan 9 (sembilan) di bulan Maret, yang menunjukkan adanya urgensi hal yang harus dilaporkan dan aktivitas yang tinggi. Di sisi lain, wilayah Johor Bahru, Malaysia, tidak melaporkan informasi atau pelaporan khusus sama sekali, dengan angka tetap 0 di setiap kategori sepanjang 6 (enam) bulan, yang menandakan kurangnya aktivitas pekerjaan di wilayah negara akreditasi tersebut atau mungkin dan ketidakmampuan dari seorang Staf Teknis Polri dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan melaporkan kepada pimpinan dalam menentukan kebijakan lebih lanjut. Adapun kategorisasi pelaporan yang masuk setiap bulannya sebagai berikut.

Grafik 1.2 Grafik Variasi Laporan STP semester I T.A. 2024



Sumber: Baglotas Set NCB INTERPOL Indonesia Divhubinter Polri, 2024.

Beberapa wilayah seperti Staf Teknis Polri pada KJRI Penang dan Hongkong menunjukkan peningkatan pelaporan pada bulan Mei, dengan Penang mencatatkan 1 (satu) laporan informasi dan 5 (lima) laporan informasi khusus, serta Hongkong melaporkan 6 (enam) laporan informasi pada bulan Mei dan 3 (tiga) laporan informasi khusus pada bulan Juni. Sementara itu, wilayah lain seperti Tawau dan Davao City menunjukkan konsistensi pelaporan, dengan angka yang berkisar antara 4 (empat) hingga 11 (sebelas) laporan per bulan. Kondisi ini menggambarkan bahwa masih ada dugaan seorang Staf Teknis Polri mengalami kendala dan kesulitan dalam mengidentifikasi serta mengumpulkan informasi yang lebih kompleks serta melaporkan kepada pimpinan Polri, Dimana hal tersebut merupakan bagian penting dari tugas mereka untuk dilaporkan kepada pimpinan Polri khususnya Divhubinter Polri. Selain itu, ada indikasi bahwa pelatihan yang diberikan selama ini kepada para Staf Teknis Polri sebelum ditugaskan, mungkin belum mencakup penguatan keterampilan untuk mengidentifikasi isu-isu yang lebih kompleks dan relevan yang perlu dilaporkan kepada pimpinan.

Variasi dalam kualitas dan kuantitas laporan ini menandakan adanya masalah dalam efektivitas penerapan hasil pelatihan bagi anggota Polri yang akan bertugas sebagai Staf Teknis Polri. Ketidakmaksimalan dalam pelaporan mungkin mencerminkan bahwa pelatihan yang diterima belum memadai untuk membekali petugas dengan keterampilan dan pemahaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal di wilayah negara akreditasi. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan yang berfokus pada output yang diharapkan berupa teknik pelaporan yang baik dan komunikasi serta efektif yang dapat diterapkan di wilayah negara akreditasi. Selain itu, metode pelatihan yang lebih bersifat satu arah dan mengandalkan instruktur yang mungkin kurang berpengalaman dalam dunia internasional

serta tanpa interaksi yang cukup antara instruktur dan peserta pelatihan, juga dapat mengurangi pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan saran rekomendasi kepada organisasi tentang *Model Pelatihan Calon Staf Teknis Polri yang Ditugaskan pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri*, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi model pelatihan yang optimal dan berguna untuk meningkatkan kualitas pelatihan serta meningkatkan kinerja Staf Teknis Polri dalam penugasannya di wilayah negara akreditasi serta di masa mendatang.

B. Identifikasi Permasalahan

Dari latar belakang penelitian yang disajikan, identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Belum adanya standar baku mengenai model pelatihan untuk Staf Teknis Polri.
2. Belum tersaji secara jelas mengenai tujuan diadakannya pelatihan persiapan terhadap Staf Teknis Polri.
3. Kurang maksimalnya kinerja Staf Teknis Polri dimana penyajian dan penyampaian laporan selama penugasan kurang maksimal.
4. Kurang efektifnya peran Staf Teknis Polri sebagai bagian dalam diplomasi internasional guna menangani kejahatan transnasional.
5. Staf Teknis Polri yang belum terberdaya secara maksimal sesuai dengan tujuan ditugaskannya seorang Staf Teknis Polri di wilayah negara akreditasi.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus pembahasan dan analisa adalah sebagai berikut:

1. Mengapa pelatihan Staf Teknis Polri yang akan ditugaskan di luar negeri saat ini tidak berjalan dengan optimal?
2. Bagaimana model pelatihan yang optimal bagi Staf Teknis Polri yang akan ditugaskan di luar negeri?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kendala dan tidak optimalnya pelaksanaan pelatihan Staf Teknis Polri yang selama ini berjalan
2. Untuk menyarankan model ideal program pelatihan seorang anggota Polri yang akan ditugaskan sebagai Staf Teknis Polri pada Perwakilan RI di luar negeri.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Administrasi Publik khususnya pola pelatihan untuk pejabat dari Kementerian/Lembaga lain yang ditugaskan pada Perwakilan RI di luar Negeri seperti layaknya Staf Teknis Polri.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan dan rekomendasi model pelatihan dan hasil pelaporan yang diharapkan dari seorang Staf Teknis Polri yang ditugaskan pada Perwakilan RI di luar negeri serta sebagai bahan informasi dan kajian bagi Divisi Hubungan Internasional Polri dan Staf Sumber Daya Manusia Polri.