

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Institusi Kepolisian Terhadap Kinerja Anggota Polres Kabupaten Tulungagung

Alpho Gohan¹, Ahsin Daroini²

¹Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

²Magister Agribisnis, Universitas Islam Kadiri

Email alpogohan.1973@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the impact of structural and technical training, motivation and planning and organization for the performance of police members at the Police Station of the Resor Tulungagung or POLRES Tulungagung in the Tulungagung District. This research uses descriptive quantitative methods. With a population of police officers Tulungagung with a sample of 90 responders. Data collection method using questionnaire, field observation and literature method. While data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this study show that special training is structural and technical, motivation, planning and organization for member performance. It is supported by the result of r square or coefficient determination (R^2) shows 99.7 % so interpreted if variable x_1 (structural and technical), x_2 (motivation) and x_3 (planning and organizing capabilities) have a contribution of 99.7 % to variable y (member performance) and 0.3 % are influenced by other factors other than variable x . In addition, in the f count 189,894 receive is worth of 0,000 sig. Thus showing that the f count greater than f table or $189,894 > 2,71$ with the sig $0,000 < 0,05$. Thus received hypothesis. While on the outcome of the t known for partial that special training structural and technical, planning and organizing motivation and ability on the performance of members of the police force in POLRES Tulungagung, Tulungagung district.

Latar Belakang Teoritis

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Polres Kabupaten Tulungagung merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas anggota kepolisian. Proses ini tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga memperbaiki citra dan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Pelatihan berkelanjutan dalam keterampilan teknis dan soft skills, seperti negosiasi, terbukti meningkatkan kepuasan masyarakat (Sari, 2019). Evaluasi kinerja secara berkala juga penting untuk identifikasi area perbaikan (Prasetyo, 2020). Selain itu, dukungan kesehatan mental dan fisik sangat diperlukan untuk menghadapi tekanan pekerjaan, dengan program konseling yang dapat meningkatkan kinerja (Lestari, 2021). Penerapan teknologi informasi modern dapat meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas (Rahman, 2022). Budaya organisasi yang positif, berlandaskan integritas dan profesionalisme, juga berperan dalam meningkatkan motivasi anggota (Supriyadi, 2019). Mengingat meningkatnya kompleksitas kejahatan, termasuk kejahatan siber, pendekatan proaktif dalam pencegahan kejahatan sangat diperlukan. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan adalah kunci untuk

menciptakan institusi kepolisian yang profesional dan responsif.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor –faktor pengembangan SDM, menganalisis implikasi dan implementasi pelatihan khusus struktural dan teknis, motivasi serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian terhadap kinerja anggota Polres Tulungagung. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam organisasi, termasuk kepolisian, untuk memastikan bahwa anggota memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013), pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan responsif terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.

Pengembangan SDM mencakup pelatihan formal dan pengembangan keterampilan interpersonal. Dalam industri yang dinamis, seperti teknologi informasi, karyawan tidak hanya perlu menguasai keterampilan teknis tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Contoh konkret pengembangan SDM adalah program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan tertentu, seperti workshop

keamanan siber yang menggabungkan teori dan praktik. Noe (2017) menekankan pentingnya pengalaman belajar dalam pengembangan keterampilan Aspek psikologis juga penting dalam pengembangan SDM. Goleman (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi pada keberhasilan individu di tempat kerja. Program pengembangan yang memperhatikan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam tim. Evaluasi dan umpan balik juga merupakan bagian integral dari pengembangan SDM, membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengukur efektivitas program yang dilaksanakan.

Integrasi pengembangan SDM dengan strategi bisnis adalah hal yang vital. Ulrich dan Dulebohn (2017) menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan program pengembangan SDM dengan tujuan jangka panjang organisasi. Pengembangan SDM dianggap sebagai investasi yang mendukung penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dalam institusi kepolisian, pengembangan SDM diatur oleh kebijakan yang menekankan peningkatan kompetensi dan profesionalisme anggota. Kebijakan tersebut mencakup pelatihan berbasis kompetensi, rekrutmen yang transparan, dan pelatihan berkelanjutan. Menurut Dessler (2019), pengembangan SDM mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) adalah salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam merancang program pelatihan di kepolisian. Model ini dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan, diikuti dengan desain kurikulum, pengembangan materi, implementasi, dan evaluasi. Penerapan model ini memastikan bahwa program pelatihan relevan dan efektif dalam meningkatkan kompetensi anggota. Sementara itu tujuan pengembangan SDM di kepolisian mencakup jangka pendek, menengah, dan panjang. Tujuan jangka pendek berfokus pada peningkatan kompetensi dan motivasi, sementara tujuan jangka menengah dan panjang bertujuan untuk membangun kinerja organisasi yang profesional dan berkinerja

tinggi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

Metode pengembangan SDM di kepolisian dibagi menjadi dua kategori: on the job dan off the job. Metode on the job mencakup pelatihan di tempat kerja, seperti coaching dan magang, sedangkan metode off the job mencakup pendidikan formal dan pelatihan. Keduanya penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan karakter anggota kepolisian. Indikator pengembangan SDM mencakup pelatihan struktural dan teknis, motivasi, kemampuan perencanaan dan pengorganisasian, keterampilan, kepribadian, dan pengembangan karier. Masing-masing indikator ini berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi operasional kepolisian.

Kinerja dalam konteks kepolisian diukur melalui responsivitas, profesionalisme, dan integritas. Peningkatan pelatihan dan pendidikan, transparansi, dan kolaborasi dengan masyarakat adalah beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja. Evaluasi kinerja yang sistematis juga penting untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Kebijakan pengembangan SDM di kepolisian harus terintegrasi dengan kebijakan nasional dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Kebijakan ini mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan transformasi digital dalam manajemen SDM. Implementasi di tingkat daerah, seperti di Polres Kabupaten Tulungagung, menunjukkan kemajuan namun masih memerlukan perhatian lebih dalam hal anggaran dan evaluasi program.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM di kepolisian merupakan proses yang kompleks dan multidimensional. Dengan pendekatan yang tepat, kepolisian dapat meningkatkan kompetensi anggotanya, membangun kepercayaan masyarakat, dan menciptakan lingkungan yang aman dan tertib.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kepolisian yang relevan untuk menunjukkan berbagai aspek penting, diantaranya yaitu. Prasetyo (2021) mengidentifikasi strategi pengembangan

SDM, termasuk pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, keterlibatan stakeholder, dan penerapan teknologi. Nuraini (2020) menemukan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja anggota polisi, dengan kontribusi motivasi kerja sebesar 42% terhadap variasi kinerja. Kusnadi (2021) menilai program pelatihan yang berdampak positif terhadap kinerja, dengan mayoritas responden menyatakan relevansi materi pelatihan. Lestari (2022) mengungkap tantangan dalam pengembangan SDM, seperti kurangnya pelatihan, masalah motivasi, birokrasi yang rumit, dan kurangnya dukungan pimpinan. Rina (2020) menegaskan adanya hubungan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja anggota polisi. Temuan-temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan SDM di kepolisian.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Berlokasi di Polres Tulungagung. Dalam penyusunan penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/*independen* (X) terdiri dari tiga variabel yaitu pelatihan khusus struktural dan teknis, motivasi, kemampuan perencanaan dan pengorganisasian dan untuk ,variabel terikat/*dependen* (Y) ada kinerja anggota.

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut sugiono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan Populasi dari penelitian iniseluruh anggota kepolisian di Polres Tulungagung. Sementara sampel pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, 2011 , dan didapatkan sampel sebanyak 90 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode observasi dan juga lietature.

Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Polres Tulungagung melibatkan 90 responden dan bertujuan untuk mengeksplorasi aspek-aspek pelatihan, motivasi, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian yang

mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Data dikumpulkan melalui survei yang sistematis, dengan kuesioner yang mencakup informasi demografis dan pandangan mengenai program pengembangan sumber daya manusia. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik yang tepat. Hasil menunjukkan bahwa anggota kepolisian umumnya merasa puas dengan pelatihan khusus yang diberikan, dengan rata-rata skor 4,26 untuk kompetensi dan 4,25 untuk profesionalisme. Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan yang diterima, termasuk keterampilan teknis dan pemahaman struktur organisasi, cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Variabel motivasi juga menunjukkan hasil positif, dengan rata-rata 4,22. Dukungan dari atasan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, dengan skor tertinggi 4,28. Meskipun lingkungan kerja mendapatkan skor yang lebih rendah (4,18), kepuasan kerja tetap tinggi (4,20), menunjukkan dedikasi anggota terhadap tugas mereka. Kemampuan perencanaan dan pengorganisasian diukur dengan rata-rata 4,20, di mana struktur organisasi memperoleh nilai tertinggi (4,16). Ini menunjukkan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sistem informasi manajemen juga menunjukkan hasil yang baik (4,13), yang penting untuk pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Kinerja anggota kepolisian di Polres Tulungagung tercermin dari rata-rata 4,24, dengan indikator pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat mendapatkan nilai tertinggi (4,33). Ini menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan situasi aman dan kondusif, didukung oleh partisipasi masyarakat. Penegakan hukum (4,20) dan pelayanan publik (4,21) juga menunjukkan komitmen Polres Tulungagung dalam memberikan layanan yang baik dan adil kepada masyarakat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran positif mengenai kinerja Polres Tulungagung, yang menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan hubungan dengan masyarakat. Upaya berkelanjutan diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut di masa depan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas merupakan langkah

krusial dalam penelitian statistik untuk memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan bagi analisis yang valid. Pada penelitian ini mengaplikasikan metode statistik dan visual untuk mengevaluasi distribusi data dan didapatkan hasil bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sementara itu, dalam uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, yang berarti model regresi yang digunakan valid. Dalam uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa penyebaran titik data tidak membentuk pola tertentu, menandakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dapat dipertahankan. Sedangkan pada uji autokorelasi nilai Durbin-Watson yang diperoleh menunjukkan tidak adanya autokorelasi, yang mendukung kelanjutan analisis regresi tanpa kekhawatiran terhadap gangguan tersebut.

Uji Analisis Regresi Linier

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pelatihan khusus, motivasi, dan kemampuan perencanaan serta pengorganisasian terhadap kinerja anggota. Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 3,041 + 0,440X_1 + 0,820X_2 + 0,546X_3$, menunjukkan bahwa semua variabel independen berkontribusi positif terhadap variabel dependen (kinerja anggota). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 99,7% menandakan bahwa variabel bebas menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja anggota, sementara 0,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota ($F_{hitung} = 189,894$; $p < 0,05$). Uji t mengindikasikan bahwa masing-masing variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja anggota, dengan nilai t hitung masing-masing 4,791, 4,693, dan 7,637, semua lebih besar dari t tabel. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan, motivasi, dan kemampuan manajerial dalam meningkatkan kinerja anggota.

Pembahasan Hasil Penelitian

Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM di Polres Tulungagung

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Polres Tulungagung dipengaruhi oleh tiga faktor utama: **pelatihan khusus (struktural dan teknis), motivasi anggota, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian**. Pelatihan struktural mencakup kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan, sementara pelatihan teknis mencakup keterampilan praktis seperti penyelidikan, penggunaan teknologi informasi, dan penanganan senjata. Kedua jenis pelatihan tersebut terbukti saling melengkapi dan meningkatkan kompetensi serta profesionalisme anggota.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam kinerja anggota. Faktor-faktor seperti penghargaan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan semangat kerja. Namun, tekanan kerja dan kondisi tugas yang berat dapat menjadi hambatan yang perlu dikelola oleh pimpinan.

Selanjutnya, kemampuan dalam **perencanaan dan pengorganisasian** turut mempengaruhi efektivitas operasional. Pembagian tugas yang jelas, dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, dan pelatihan berkelanjutan membantu menciptakan koordinasi yang baik dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Secara keseluruhan, kombinasi dari pelatihan yang tepat, motivasi yang tinggi, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian yang baik menjadi faktor krusial dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja anggota kepolisian Polres Tulungagung.

Implikasi Pelatihan Khusus, Motivasi, Kemampuan Perencanaan Dan Pengorganisasian Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan khusus yang terstruktur dan berbasis teknik memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan dan kinerja anggota kepolisian Polres Tulungagung. Meskipun sebagian besar anggota merasa pelatihan yang diberikan sudah baik, beberapa menganggap materi pelatihan terkadang kurang relevan dengan kondisi lapangan. Oleh karena itu, penting untuk menyesuaikan materi pelatihan dengan

realitas yang dihadapi anggota di lapangan. Sementara itu, motivasi memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja anggota. Lingkungan kerja yang positif, dukungan sosial, dan pengakuan atas prestasi merupakan elemen kunci yang dapat meningkatkan motivasi. Investasi dalam motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat institusi kepolisian secara keseluruhan. Selanjutnya, kemampuan perencanaan dan pengorganisasian anggota kepolisian berpengaruh besar terhadap kinerja mereka. Evaluasi dan pengembangan berkelanjutan dalam aspek ini penting untuk menghadapi tantangan yang ada dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut.

Implementasi pelatihan khusus, motivasi, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian di Polres Tulungagung

Merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja anggota. Program pelatihan yang terstruktur, pendidikan berkelanjutan, dan program sertifikasi menjadi bagian dari upaya meningkatkan kualitas SDM. Selain itu, program penghargaan dan dukungan kesehatan juga penting untuk menjaga motivasi anggota. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan khusus, motivasi, dan kemampuan perencanaan serta pengorganisasian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Tulungagung. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, institusi kepolisian dapat meningkatkan efektivitas operasional, membangun kepercayaan masyarakat, dan menciptakan lingkungan yang lebih aman.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Tulungagung. Tiga variabel independen yang dianalisis adalah pelatihan khusus struktural dan teknis, motivasi, serta kemampuan perencanaan dan pengorganisasian. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan

meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Pelatihan khusus dan inovasi program SDM memberikan dampak positif, sementara motivasi dan kemampuan perencanaan juga berkontribusi pada efektivitas tugas. Dukungan pimpinan dan komunikasi yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja optimal dan menciptakan lingkungan yang aman.

Daftar pustaka

- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2018). *Ethics in law enforcement*. Law & Order Press.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dinas Keuangan Kabupaten Tulungagung. (2022). *Budget allocation for police training*. Dinas Keuangan Kabupaten Tulungagung.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Hargrove, M., & Glidewell, J. (2019). *Leadership in law enforcement*. Blue Shield Publications.
- Kadarisman, A. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kemenpan-RB. (2021). *Digital transformation in human resource management*. Kemenpan-RB Press.
- Kusnadi, A. (2021). *Evaluasi program pelatihan untuk meningkatkan kinerja Polri*. Pusat Studi Kepolisian.
- Lembaga Penelitian Kepolisian. (2023). *Survey on police training access*. Lembaga Penelitian Kepolisian.
- Lestari, A. (2021). *Dukungan kesehatan mental dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian*. Pustaka Bhakti.
- Lestari, H. (2022). *Pengembangan SDM dalam kepolisian: Tantangan dan solusi*. Akademika Press.
- McCarthy, J. (2020). *Communication skills for police officers*. Police Professional Publishing.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nuraini, E. (2020). *Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota polisi*. Gadjah Mada University Press.
- Polri. (2022). *Annual report on police training*. Divisi Humas Polri.

- Prabowo, H. (2019). *Competence development in law enforcement*. Justice Academy Press.
- Prasetyo, A. (2021). *Strategi pengembangan SDM di lingkungan kepolisian*. Polri Institute Press.
- Prasetyo, D. (2020). *Evaluasi kinerja anggota kepolisian: Strategi dan implementasi*. Pena Cendekia.
- Rachmawati, D. (2020). *Performance metrics in policing*. Reform Press.
- Rahman, F. (2022). *Pemanfaatan teknologi informasi dalam institusi kepolisian*. Teknologi Nusantara Press.
- Rina, L. (2020). *Analisis kinerja anggota polisi berdasarkan pendidikan dan pelatihan*. Mitra Cendekia Press.
- Sari, I. (2022). *Community policing initiatives*. Komunitas Aman Press.
- Sari, M. (2019). *Pelatihan soft skills dan pengaruhnya terhadap kepuasan masyarakat terhadap layanan kepolisian*. Gadjah Mada University Press.
- Setiawan, R. (2021). *Transparency in police work*. Terbuka Press.
- Sukardi, R. (2021). *National policy on police training*. Kepolisian Nasional.
- SPSS IBM Statistic 26. (2025). *Hasil analisis regresi* [Software].
- Supriyadi, B. (2019). *Budaya organisasi dan motivasi kerja dalam institusi kepolisian*. Pilar Ilmu Press.
- Susanto, A. (2020). *ADDIE model in police training*. Akademika Press.
- Tanjung, A. (2020). *Key performance indicators in police work*. Polmas Press.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2017). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management*, 56(2), 155–174.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21834>
- Veen, A., Jacobs, J., & Wallace, D. (2018). *Technology in policing: Challenges and opportunities*. Routledge.
- Widodo, S., & Santosa, A. (2022). *Mental health support for police personnel*. Kesehatan Mental Indonesia.