

**EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BRIGADIR POLRI SPN PADANG BESI GUNA  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA**

**DISERTASI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Doktor  
Program Studi Ilmu Pendidikan**



Oleh:

**FADLI SUDRIA VERA**

**NIM. 15169039**

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**



## PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI

Mahasiswa : **Fadli Sudria Vera**

NIM. : 15169039

Program Studi : Ilmu Pendidikan

### Menyetujui:

Promotor,

**Prof. Drs. Nizwardi Jalinus., M.Ed, Ed.D**  
NIP. 19520822 197710 1 001

Co- Promotor,

**Prof. Dr. Syahril Bakhtiar, M.Pd**  
NIP. 19621012 198602 1 002

Co-Promotor,

**Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.**  
NIP. 19540209 198211 1 001

### Mengesahkan:

Direktur,

**Prof. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D.**  
NIP. 19620919 198703 2 002

Koordinator Program Studi,

**Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, M.Sc**  
NIP. 19660430 199001 1 001

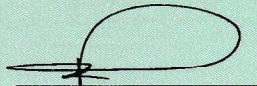
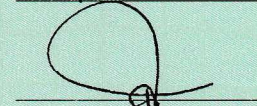

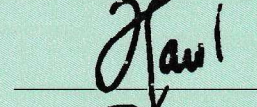

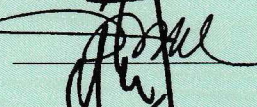
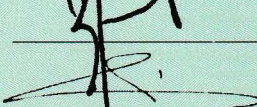

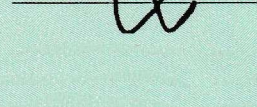


## PERSETUJUAN KOMISI UJIAN DISERTASI

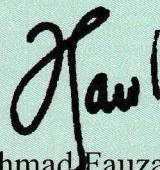
Mahasiswa : Fadli Sudria Vera

NIM. : 15169039

Dipertahankan di depan Penguji Disertasi  
Program Studi Ilmu Pendidikan, Program Doktor Sekolah Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang  
Hari: Rabu, Tanggal: 1 Agustus 2022

No	N a m a	Tanda Tangan
1.	Prof. Ganefri, Ph.D. Ketua (Rektor)	
2.	Prof. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D. Sekretaris (Direktur)	
3.	Prof. Dr. Atmazaki, M.Pd. Anggota (Wakil Direktur I)	
4.	Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, M.Sc Anggota (Koordinator Program Studi)	
5.	Prof. Drs.Nizwardi Jalinus., M.Ed, Ed.D Anggota (Promotor/Penguji)	
6.	Prof. Dr. Syahrial Bakhtiar, M.Pd Anggota (Co-Promotor/Penguji)	
7.	Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd Anggota (Co-Promotor /Penguji)	
8.	Dr. Khairani, M.Pd Anggota (Pembahas/Penguji)	
9.	Prof. Drs. Haryadi, S.E., M.M.S Anggota (Pembahas/Penguji)	

Koordinator Program Studi,



Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, M.Sc  
NIP. 19660430 199001 1 001



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS DISERTASI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi saya yang berjudul:

### **EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BRIGADIR POLRI SPN PADANG BESI GUNA MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kerjasama di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, 20 Agustus 2022  
Yang memberi pernyataan,



Fadli Sudria Vera



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan disertasi yang berjudul "**Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalisme Kerja**". Penelitian ini banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya, peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc., selaku ketua program studi Doktort Ilmu Pendidikan yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dan motivasi yang begitu berarti kepada peneliti demi kesempurnaan penulisan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nizwardi Jaliinus, M.Ed., E.d.D., Bapak Prof. Dr. Syahrial Baghtiar, M.Pd., dan Bapak Prof. Dr. Syafruddin, M.Pd., sebagai promotor yang memberikan waktu, bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Sufyarma., M.Pd., dan Bapak Dr. Khairani, M.Pd., selaku pembahas yang sudah meluangkan waktu, bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya penelitian ini.
4. Staf Program Studi S3 Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan kepada peneliti.



5. Dosen Program Studi S3 Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Kedua orangtua tercinta, almarhum Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan motivasi, semangat dan bantuan, selesainya penulisan disertasi ini.
7. Istri tercinta beserta anak-anak mendampingi yang telah memberikan motivasi, semangat untuk penyelesaian penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S3 Ilmu Pendidikan khususnya angkatan 2015 Universitas Negeri Padang.

Semoga Allah memberikan kebaikan yang lebih baik lagi atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti berupa pahala dan kemuliaan di sisi-Nya. Peneliti menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan penulisan disertasi penelitian di masa yang akan datang. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2022

Peneliti



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
G. Kebaharuan dan Orisinalitas ( <i>novelty and originality</i> ) .....	15
J. Roadmap Penelitian .....	17
K. Definisi Operasional .....	17

### **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Kajian Teori	
1. Hakekat Pendidikan dan Pelatihan .....	19
2. Profesionalisme Kerja Polri .....	24
3. Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polisi.....	31



4. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan .....	35
5. Evaluasi Pendidikan .....	40
B. Penelitian yang Relevan .....	51
C. Kerangka Konseptual .....	54

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	57
B. Prosedur Penelitian .....	59
C. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	62
D. Informan Penelitian.....	62
E. Jenis Data .....	62
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	62
G. Teknik Analisis Data.....	68

### **BAB IV HASIL PENELITIAN..... 72**

#### **A. Hasil Penelitian**

1. Deskripsi Data Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalitas Kerja Secara Keseluruhan. ....	74
2. Deskripsi Data <i>Reaction</i> (level 1 Manfaat Materi) Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalitas Kerja .....	79
3. Deskripsi Data <i>Learning</i> (level 2 Penilaian Sikap) Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalitas Kerja .....	76
4. Deskripsi Data <i>Behavior</i> (level 3 Perubahan Sikap) Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalitas Kerja .....	83
5. Deskripsi Data <i>Result</i> (level 4 Hasil) Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi Guna Meningkatkan Profesionalitas Kerja .....	87

#### **B. Pembahasan**

1. <i>Reaction</i> (Evaluasi Level 1).....	93
2. <i>Learning</i> (Evaluasi Level 2) .....	95



3. <i>Behavior</i> (Evaluasi Level 3) .....	96
4. <i>Result</i> (Evaluasi Level 4).....	98
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan.....	100
B. Implikasi.....	101
C. Saran.....	104
<b>KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>113</b>



## DAFTAR TABEL

1. Karakteristik <i>Merit</i> dan <i>Worth</i> .....	36
2. Empat level Evaluasi Menurut Krikpatrik .....	51
3. Tahapan <i>Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model</i> .....	61
4. Instrumen Pengumpulan Data .....	63
5. Kriteria Interpretasi level .....	69
6. Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	73
7. Tingkat <i>Reaction</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi.....	75
8. Tingkat <i>Learning</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi.....	80
9. Tingkat <i>Behavior</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi.....	84
10. Tingkat <i>Result</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	88



## DAFTAR GAMBAR

1. Roadmap Penelitian .....	17
2. Kerangka Konseptual .....	56
3. Prosedur <i>Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model</i> .....	60
4. Grafik <i>Reaction</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	75
5. Grafik <i>Learning</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	80
6. Grafik <i>Behavior</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	84
7. Grafik <i>Result</i> Program Pendidikan dan Pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Instrumen Penelitian Kircpatrick 4 level
2. Pedoman Wawancara
3. Interpretasi Data Kuantitatif Kircpatrick 4 level
4. Interpretasi Data Kualitatif Kircpatrick 4 level
5. Kurikulum Pendidikan dan Pembentukan Bintara Polri
6. Struktur Organisasi SPN Padang Besi
7. Dokumentasi Observasi



## ABSTRAK

**Fadli Sudria. 2022. “Evaluasi Program Diklat Brigadir Polri Polres Padang Besi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja. Disertasi. Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Kriminalitas di Indonesia semakin lama semakin meningkat, sementara jumlah personel kepolisian masih belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sekolah Polisi Negara (SPN) sangat dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memadai untuk penurunan kriminalitas. Evaluasi program Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan perbaikan program, Tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui gambaran program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021 pada level reaksi, level tingkat pembelajaran, tingkat prilaku, dan level hasil. a) Mengetahui gambaran program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021 pada level reaksi, level tingkat pembelajaran, tingkat prilaku, dan level hasil. b) Mengetahui gambaran efektivitas program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021. c) Mengetahui hubungan antara evaluasi program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021 pada tingkat level reaksi, level tingkat pembelajaran, tingkat prilaku, dan level hasil.

Adapun tahap penelitian terdiri dari 4 tahap level evaluasi model kirpatrick, yaitu level reaksi, level tingkat pembelajaran, tingkat prilaku, dan level hasil. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskripti. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Materi pelatihan yang diberikan oleh gadik kepada peserta didik cukup baik (2) Perubahan sikap peserta didik saat menjalani pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi baik (3) setelah pelatihan, bagaimana perubahan sikap yang dapat diimplementasikan lebih baik dari sebelum diberikan Pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi (4) Peserta didik mendapat keterampilan baru yang diperoleh setelah mengikuti Pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi, terutama disiplin, kemudian kemampuan teknis dan taktis.

## ABSTRACT

**Fadli Sudria. 2022. "Evaluation of Education and Training Programs For The Brigadier of The National Police of The Padang Besi State Police School To Improve Work Professionalism. Disertation. Postgraduate School Of Universitas Negeri Padang"**

Crime in Indonesia is on the rise, while police personnel are still falling short of the needs of the public. State police schools (SPN) are urgently needed to create adequate human resources for a decline in crime. An evaluation of education and training programs is needed to improve the program, this research is aimed at: getting a picture of the education and training program of the 2021 poly-mining mining program at reaction level, learning level, behavior level, and results level. A) know the description of the education and training program the 2021 poly-spn brigade iron brigade at reaction level, learning level level, behavior level, and results level. B) know of the effectiveness of brigadier polr SPN's training program in 2021. C) find out the relationship between the assessments of the education program and the training of the 2021 poly-spn brigadier's programme at the level of level reaction, level learning, behavior level, and results level.

As a result, there are four stages of the kircpatrick model evaluation level, which is reaction level, learning level level, behavior level, and results level. The data of research is analyzed using a descriptive analysis. The results suggest that: (1) the training materials given by gadik learners are fairly good (2) the changing attitudes of learners attending education and training in the SPN of the iron fare. good (3) the attitude changes that follow training can be implemented better than before education and training in the iron SPN (4) learners receive new skills acquired after education and training in the iron SPN, particularly discipline, Then technical and tactical capabilities.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penyesuaian diri dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan personel Polisi merupakan konsekuensi Polisi terhadap tuntutan kewajiban dan tugas kepolisian yang didasari prinsip Mendukung demokrasi (*democratic policing*), transparansi, akuntabilitas, supremasi hukum dan hak asasi manusia (Wijayanti, N. S; 2018). Program pembentukan Brigadir Polisi merupakan salah satu tahap untuk mewujudkan visi satuan kepolisian yang profesional dalam mengayomi masyarakat (Aziz, M. A; 2018). Namun demikian, diperlukan sebuah mekanisme untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan program dan visi misi kepolisian, apakah setelah program pembentukan Brigadir Polisi memberikan hasil sesuai dengan yang dipelajari saat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hal ini sesuai visi lembaga kepolisian dan pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengharuskan anggota Polri guna mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk melaksanakan tugas pokok secara profesional, bermoral, dan modern. Selain itu, pesatnya perkembangan teknologi informasi juga mempengaruhi tingkat kejahatan modern, sehingga mempengaruhi keahlian dalam menjalankan misi utama kepolisian, melalui proses pendidikan yang menggunakan teknologi informasi.

Tantangan yang harus dihadapi Polri semakin meningkat di era globalisasi, salah satunya implementasi ratifikasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang berkaitan dengan integrasi ekonomi ASEAN dalam bentuk perdagangan bebas antar negaranegara ASEAN. Selain itu, Jumlah polisi di setiap daerah tidak merata. Beberapa polisi daerah (Polda) memiliki staf yang baik, sementara beberapa wilayah Polda lainnya kekurangan staf. Idealnya, jumlah polisi yang terkait dengan masyarakat adalah 1:350. Namun, rasio lancar adalah sekitar 1: 750. Karena kondisi ini, menangani masalah di semua bidang sangat berbahaya dan tidak dapat diselesaikan dengan cara terbaik. Kemudian jika dibandingkan jumlah polisi yang direkrut dan purna tugas mengalami "*zero growth*" dimana jumlah yang pensiun yang tidak berbeda dengan personel yang baru masuk, sementara itu jumlah penduduk di Indonesia terus menerus meningkat (Ambaranie Nadia Kemala Movanita; 2017). Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) masih kekurangan 270.068 personil atau 38,7 persen untuk pangkat Pamen, Pama dan Bintara atau Tamtama. untuk pangkat AKBP, Polri masih kurang 958 personil, pangkat Kompol masih kurang 6.081 personil (Sholahuddin Al Ayyubi; 2020).

Selain itu, Farouk Arnas (2020) juga menyampaikan bahwa Polri masih kekurangan 270.068 personel. Personel yang ada saat ini dibandingkan dengan daftar susunan personel (DSP) yang dirancang. Jumlah tersebut termasuk 95.000 perwira. Personel Polri yang jumlahnya sudah



sekitar 440.000 itu ternyata hanya mencapai 61,3 persen atau masih kurang 38,7 persen personel dari DSP yang dibuat.

Masalah bertambah saat kekurangan itu tidak merata tersebar di seluruh Satuan Wilayah (Satwil, misalnya Polda) atau Satuan Kerja (Satker misalnya Divhumas). Berdasarkan surat yang sama ada Satwil/Satker yang kelebihan tenaga, ada yang ideal, ada yang cukup, dan ada yang kurang. Tidak meratanya jumlah polisi yang dibutuhkan di seluruh wilayah juga berdampak kepada angka pidana yang terus meningkat.

Namun, pada tahun 2022 jumlah personil polri meningkat, begitu juga dengan jumlah pidana. Seperti yang disampaikan Fahmi Ahmad (2022) tindak pidana dan kriminalitas dari berbagai macam kasus semakin meningkat. Sementara itu, Jumlah personel Polri bertambah 27.012 menjadi 470.391. Dibandingkan tahun 2020 yang hanya memiliki 443.379 personel polri, meningkat 5,7%. Peningkatan tersebut lebih besar dibandingkan tahun 2016/2018, dengan peningkatan sebesar 1.712 dari tahun 2016 sampai tahun 2017. Setelah itu, hanya terjadi peningkatan 186 dari 2017 ke 2018.

Beberapa tahun terakhir mulai muncul isu *cybercrime* (kejahatan dunia maya), yang merupakan salah satu bentuk kriminalitas baru yang berkembang, terlebih lagi di masa pandemic covid-19 (Idik Saeful Bahri, S. H; 2020). Selain itu yang juga menjadi fokus utama Polri adalah menghadapi berbagai kasus yang terjadi seperti aksi terorisme, premanisme, geng motor, perampokan, pelanggaran hak asasi manusia (HAM), isu internal seperti

korupsi dan terakhir kasus penistaan agama. Sikap tidak profesional anggota polisi hanyalah sedikit contoh yang menjadi sorotan kinerja Polri di mata masyarakat. Permasalahan-permasalahan yang muncul ke Tientunya perlu lebih memperhatikan kinerja kepolisian agar polisi dapat melakukan pembenahan sehingga dapat menjadi institusi yang komprehensif dan kompeten untuk menjawab berbagai tantangan.

Pada tahun 2015 sampai 2016 jumlah pidana di Indonesia meningkat kenaikan dari 352.936 menjadi 357.197 di tahun 2016 (Badan Pusat Statistik; 2017). Selain itu, tindak pidana korupsi penyuapan sejak tahun 2014 sampai tahun 2018 mengalami peningkatan (Nirwana Maharani; 2022). Menurut Suparji (2019) meningkatnya tindak kejahatan selama penyebaran virus corona dengan pemecatan atau PHK selama PSBB.

Sementara itu, sampai saat ini citra kepolisian masih dianggap belum memenuhi harapan dari masyarakat. Era globalisasi waktu ini mengharuskan setiap organisasi tetapkan baku kompetensi kerja yg tinggi termasuk pada merekrut calon Brigadir Polisi. Profesionalisme kerja sangat dituntut dalam rangka memenuhi harapan masyarakat, karena Polri adalah salah satu harapan masyarakat dalam mengayomi rasa aman dan tentram. Namun, kenyataan terkadang berbanding terbalik dengan harapan, masih ada masyarakat baik penyampain langsung maupun melalui media sosial misalnya polisi yang bertindak atau berkata kasar, polisi yang masih melakukan pungli dan sebagainya. Hal itu tentu perlu dilakukan analisa

kembali apakah pelatihan yang dilakukan dan program pendidikan lebih lanjut Polri sudah memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat.

Peningkatan kualitas sumber daya polisi dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara sistematis. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam kepolisian guna memperbaiki kinerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap personil polisi sesuai yang digariskan organisasi dan masyarakat.

Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuan dan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dalam lingkungan kerja (Paita, S., Tewel, B., & Greis, M; 2015). Pendidikan yang dimaksud dapat berupa pendidikan formal dan non formal, Melalui pembinaan dimana acara tadi diperlukan instansi yang bisa mempertahankan Aparatur Sipil Negara (ASN) yg berpotensi dan berkualitas. Pelatihan merupakan sesuatu yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya upaya untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, keahlian dan perilaku pegawai dalam menjalani tugas-tugasnya melalui pembinaan yg telah dilaksanakan di Sekolah Polisi Negara (SPN) diharapkan bisa menaikkan kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

Asumsinya adalah pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk respon suatu kebutuhan instansi, maka pendidikan dan pelatihan berinteraksi dengan kinerja pegawai (Gutomo, D.S. 2017). Pendidikan dan pelatihan

dalam organisasi merupakan isu keselamatan penting yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti menunjang pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap setiap pegawai sesuai keinginan organisasi. Sekolah Polisi Negara (SPN) merupakan unsur pelaksana pelatihan brigade kepolisian dan program kepemimpinan/pelatihan berbasis kebijakan. SPN merupakan suatu instansi yang merupakan tanggung jawab Kapolda dan yang berperan sebagai pusat pendidikan dan pelatihan kepolisian yang unggul, yang dapat meningkatkan motivasi serta profesionalisme anggota Polisi yang berpotensi dari masyarakat.

Pendidikan di kepolisian sangat penting karena memberikan pengetahuan dan pengetahuan untuk mempengaruhi, membentuk dan memberikan keterampilan terhadap sikap (Wicaksono, 2013). Selain itu, Dadang Bainur mengatakan, “Setidaknya ada dua kendala serius yang menghambat keahlian polisi: kelemahan khas keterampilan polisi, dan kelemahan keterampilan manajemen, keduanya merupakan asumsi penting polisi modern. Kondisi. Tuntutan modern saat ini. Tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap keterampilan manajemen, seperti wawasan dan kepekaan dalam analisis masalah dan pengambilan keputusan Hambatan berikutnya untuk spesialisasi polisi nasional adalah petugas polisi Masalah rekrutmen atau pendaftaran (Wicaksono, 2013).

Sekolah Polisi Negara (SPN) merupakan bagian dari Pendidikan Kepolisian Negara yang bertujuan membekali anggota Polri dengan sikap,



keterampilan, dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam menjalankan tugas sebagai polisi di lapangan. Selain itu, pelatihan di SPN juga aktivitas peserta didik dalam mengikuti kegiatan dalam siklus pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga proses diklat Polri didasari prinsip keterpaduan dengan tujuan menyikapi keadaan sistem dalam Pendidikan (Anam, 2018).

Polisi yang profesional adalah aparaturnya yang mampu melindungi hak-hak warga negara dan melindungi kehidupan mereka dengan menjaga keselamatan dan keamanan komunitas mereka dan melakukan kegiatan untuk mata pencaharian mereka. Sebagai penjaga kehidupan, polisi memiliki tugas menjembatani, memecahkan masalah, mencegah runtuhnya ketertiban dan kesusilaan masyarakat, serta menginspirasi dan memotivasi kehidupan bermasyarakat (Requisitoire Indonesia, 2013).

Oleh karena itu, Brimob melatih peserta didik menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keuletan, sikap dan Tindakan yang dapat menjadi tauladan yang berkaitan dengan pengabdian dalam melaksanakan tugas kepolisian, dimaksudkan untuk mendidik dan membekali dengan sikap yang terbuka dan tidak melanggar HAM.

Program Pelatihan dasar dan lanjutan yang ditawarkan di Lembaga Pelatihan Polri (Lemdikpol) atau Sekolah Polisi Negeri (SPN) Padang

umumnya *on track*. Namun, semua aspek pelatihan harus dievaluasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan. Misalnya, kualitas pelatih yang belum memenuhi kebutuhan dan persyaratan akademiknya, seperti banyak pelatih yang masih kuliah atau belum mengikuti tes profesiensi. Waktu pelaksanaan pendidikan pelatihan yang relative singkat yaitu selama 5 bulan.

Adapun tujuan Pendidikan dan pelatihan di SPN adalah untuk menghasilkan Brigadir polisi yang sesuai dengan profil dan kompetensi lulusan yang diharapkan, sehingga dapat diperoleh anggota Polri yang bermoral, profesional, dan modern dalam mengikuti perkembangan zaman. Kompetensi lulusan Diklat SPN diberikan agar peserta didik dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar bisa melaksanakan tugas dengan profesional sesuai dengan landasan kepribadian dan etika yang dibutuhkan dalam kepolisian. Kemudian tujuan diklat adalah memperoleh hasil proses pendidikan yang mempunyai potensi di masyarakat atau lingkungan tempat bertugas masing-masing untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat yang patuh hukum negara Indonesia.

Dalam manajemen Pendidikan dan pelatihan ada dua proses yang sangat urgen dikelola dengan baik, yaitu pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan itu Sistem Pendidikan Nasional 2 tahun 2003 juga mendefinisikan pendidikan sebagai upaya terencana untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar yang di dalamnya peserta didik dapat memiliki kekuatan spiritual keagamaan, disiplin diri, pendidikan,

kecerdasan, dan kepribadian yang luhur, serta aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kemampuan. Untuk diakui, mereka dibutuhkan oleh diri sendiri, masyarakat luas, bangsa dan negara Indonesia. Pelatihan Metode ini, yang merupakan bentuk dari pendidikan yang mencakup adanya pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan serta mendalami keterampilan di dalam sistem pendidikan dengan menggunakan waktu yang sangat sedikit, yang tentunya memprioritaskan praktik secara langsung yang diikuti dengan teori yang diberikan oleh tenaga pendidik (gadik). Pelatihan menurut Nitiseminto (Meitaningrum, D.A; 2013) merupakan kegiatan kelembagaan yang bertujuan untuk mendalami serta mengembangkan potensi pegawai berkenaan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan ketentuan instansi.

Komponen Diklat SPN Menurut Peraturan Kapolri No. 11 Tahun 2009, komponen pendidikan dan pelatihan SPN terdiri dari tenaga kependidikan (gadik), kurikulum (hanjar), siswa dan peserta pelatihan, sarana dan bahan ajar (alin). Bahan ajar (bersama-dalam), staf pelatihan (gadikan), metode, evaluasi, anggaran. Kesembilan komponen ini menunggu untuk diselidiki.

Perlu pertimbangan yg matang mengenai calon anggota Polisi Republik Indonesia dengan melihat kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang diminati, & pengalaman kerja mereka. Ini dibutuhkan adalah untuk menyesuaikan kemampuan dasar kerja yg dimiliki seseorang calon Polisi

Republik Indonesia, agar pihak instansi Kepolisian Republik Indonesia tidak mengalami kesulitan yang begitu berarti nantinya dalam menilai kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan. Hal ini seluruh dievaluasi sejalan menggunakan acara reformasi yg dilakukan pada tubuh organisasi Polisi Republik Indonesia. Salah satu cara menaikkan kompetensi melalui pendidikan & pelatihan (diklat). Diklat adalah proses pembelajaran yg melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan & perilaku buat menaikkan kinerja menggunakan hakekat menaikkan kualitas produktivitas, mengurangi ketika belajar formal, & pengembangan kepribadian mereka.

Berdasarkan uraian di atas berbagai pertimbangan dalam pembentukan Brigadir Polri. Terutama pada proses pendidikan dan pelatihan di SPN. Suatu cara memastikan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan di SPN dengan mengevaluasi program Pendidikan yang mereka gunakan. Semua program pendidikan dan pelatihan memerlukan evaluasi. Sistem proses yang digunakan untuk menentukan sejauh mana peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikannya (Yusuf, 2015). Penilaian pelatihan bertujuan tidak hanya untuk membandingkan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan, tetapi juga untuk mengetahui efektivitas program pelatihan (pretest dan postest), Kirkpatrick, 1994 (Newstrom, J. W; 1995). Evaluasi program dilakukan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan objek evaluasi.



Evaluasi bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh program yang digunakan berdampak positif kepada masyarakat. Menilai program yang dilaksanakan sesuai dengan dasar perencanaan. mengukur pelaksanaan apakah program tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi juga berguna dalam mengambil keputusan apakah program tetap dilanjutkan dan melihat apakah program efektif dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019) untuk meningkatkan pelatihan berkelanjutan dan tepat sasaran BBPP Lembang senantiasa melakukan kegiatan evaluasi yang bertujuan melihat keberhasilan program yang telah diselenggarakan dan menindaklanjuti kelemahan-kelemahan yang didapat ketika proses evaluasi berlangsung baik di awal program dan maupun diakhir program. Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level digunakan sebagai kerangka acuan untuk mengevaluasi program, dimana evaluasi pada level 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggaraan pelatihan baik diawal-tengan dan akhir. Sedangkan pada level 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi dan peserta pelatihan. Selain itu, hasil penelitian Ramadhon, S. (2016) penerapan model empat level Kirkpatrick yang dilakukan secara sistematis dalam kegiatan evaluasi diklat aparatur di Pusdiklat Migas dapat menjadi salah satu solusi, khususnya untuk diklat berbasis aparatur, sehingga diharapkan kegiatan evaluasi diklat dapat menjawab salah satu fungsi evaluasi, yaitu agar

kelebihan dan kekurangan dalam program diklat tersebut dapat diidentifikasi sehingga perbaikan dapat segera ditindaklanjuti.

Berdasarkan hal tersebut maka model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi Kirkpatrick (1999). Model evaluasi ini dipilih karena dapat melihat sejauh mana pendidikan dan pelatihan terkait memberikan pengaruh terhadap perkembangan pengetahuan dan keterampilan peserta. Selain itu, model evaluasi Kirkpatrick bertingkat sesuai dengan tahap yang dijalani peserta dalam proses pendidikan dan pelatihan yang di ikuti.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kebijakan Manajemen Pendidikan Brigadir polisi yang diterapkan oleh SPN mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan ini ditetapkan dengan pertimbangan:

- a. Tidak meratanya jumlah personel kepolisian yang ada di seluruh wilayah Indonesia.
- b. Meningkatnya jumlah pidana dengan berbagai kasus yang memerlukan tenaga profesional dari kepolisian untuk mencegah dan mengatasi permasalahan tersebut.
- c. Kurangnya profesionalisme kerja personel kepolisian setelah terjun ke lapangan atau memasuki dunia kerja.

- d. Adapun sembilan Komponen Diklat di SPN yang nanti akan dievaluasi terdiri dari, tenaga pendidik (Gadik), kurikulum (Hanjar), peserta pendidikan dan peserta pelatihan, fasilitas, alat instruksi (alin) dan alat penolong instruksi (alongins), tenaga kependidikan (Gadikan), metode, evaluasi dan anggaran. Komponen Diklat akan dievaluasi dengan tahapan evaluasi level reaksi (*reaction*), level tingkat pembelajaran (*leraning*), tingkat perilaku (*behavior*) dan level hasil (*result*).

### **C. Batasan Masalah**

1. Pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi
2. Program pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh (tenaga pendidik) untuk meningkatkan profesionalisme kerja lulusan brigadier polri SPN Padang Besi
3. Evaluasi Program pendidikan dan pelatihan yang dapat diberikan oleh (tenaga pendidik) untuk meningkatkan profesionalisme kerja lulusan brigadier polri SPN Padang Besi

### **D. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi ?
2. Bagaimana program pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh (tenaga pendidik) untuk meningkatkan profesionalisme kerja lulusan brigadier polri SPN Padang Besi?

3. Bagaimana hasil valuasi Program pendidikan dan pelatihan yang dapat diberikan oleh (tenaga pendidik) untuk meningkatkan profesionalisme kerja lulusan brigadier polri SPN Padang Besi

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi guna meningkatkan profesionalisme kerja.

### **2. Tujuan Khusus**

- a) Mengetahui gambaran program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021 pada level reaksi (*reaction*), level tingkat pembelajaran (*learning*), tingkat perilaku (*behavior*) dan level hasil (*result*).
- b) Mengetahui gambaran efektivitas program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021.
- c) Mengetahui hubungan antara evaluasi program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri SPN Padang Besi tahun 2021 pada tingkat level reaksi (*reaction*), level tingkat pembelajaran (*learning*), tingkat perilaku (*behavior*) dan level hasil (*result*).

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara konseptual memperkaya teori evaluasi terutama yang terkait dengan program pendidikan dan pelatihan khususnya bagi sekolah kepolisian Negara.



2. Memberikan deskripsi mengenai program pendidikan dan pelatihan Brigadir Polri di SPN sehingga dapat dijadikan dasar program pendidikan dan pelatihan selanjutnya dalam upaya peningkatan kompetensi lulusan SPN.
3. Memberikan masukan kepada Kepolisian dalam melakukan pendidikan dan pelatihan Brigadir.

### **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Kebutuhan keamanan dan penjagaan seluruh rakyat Indonesia semakin hari semakin besar, kurangnya personil kepolisian mengingatkan bahwa perlunya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kepolisian. Perlu adanya inovasi-inovasi baru dalam rangka diversifikasi SDM tersebut guna menghindari penurunan kualitas kinerja lulusan brigadir kepolisian. Salah satu hal yang perlu dikembangkan adalah profesionalitas kerja brigadir polisi melalui evaluasi pendidikan dan pelatihan yang ditempuh sebelum terjun ke dunia kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan mengenai evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan profesionalitas pekerjaan.

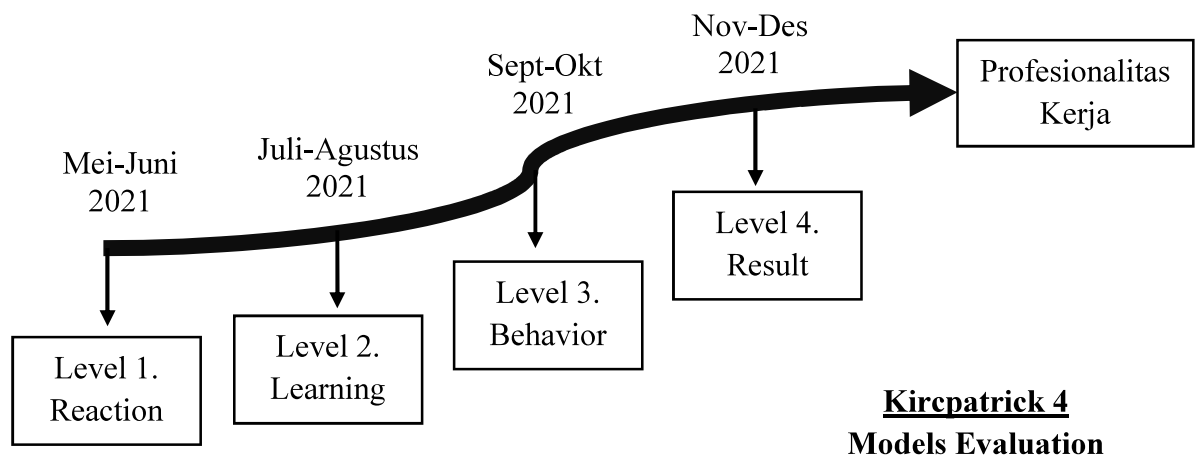
Evaluasi pendidikan dan pelatihan brigadir polri di SPN Padang Besi ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick 4 level yakni reaksi, learning, behaviour dan result, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalitas kerja brigadir polisi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi berada pada kategori cukup baik. Peserta didik

mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi ini.

Beberapa hal hasil penelitian berdasarkan evaluasi Kircpatrick 4 model yang perlu menjadi perhatian adalah metode belajar yang belum begitu bervariasi, sehingga diperlukan pengembangan berbagai jenis metode belajar yang dapat digunakan oleh tenaga pendidik. Materi yang diberikan kepada peserta didik perlu untuk dikembangkan terutama menyangkut materi teknologi dan informasi, perlunya tenaga pendidik yang profesional, bermoral, modern dan unggul. Kurikulum yang digunakan hendaknya berbasis kompetensi, teknologi dan kinerja. Melihat bagaimana pesatnya perkembangan perubahan zaman melalui teknologi membuat kebutuhan *police cyber* ataupun polisi virtual sangat diperlukan untuk menjadi tenaga yang professional. Peningkatan sarana prasarana yang diharapkan bantuan pemerintah dalam upaya peningkatan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di SPN Padang Besi ini. Perubahan sikap dan perilaku sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan dan pendidikan di SPN Padang Besi dirasakan oleh peserta didik menjadi lebih positif, lebih disiplin dan memiliki pengetahuan baru dan keterampilan baru untuk digunakan dalam dunia pekerjaan, namun hal yang masih perlu ditingkatkan lagi untuk menjadi polisi profesional di era globalisasi ini adalah rasa empati dengan masyarakat tempat bekerja. Secara fisik, peserta didik yang mengikuti pelatihan dan pendidikan sudah memenuhi syarat menjadi anggota polisi,

namun setelah pendidikan dan pelatihan berada di lingkungan kerja anggota polri tetap harus menjaga dan lebih membentuk fisiknya dengan baik, hal ini diperlukan untuk menjaga fisik dan mental siap untuk melayani masyarakat dengan baik.

## H. Roadmap Penelitian



## I. Definisi Operasional

### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan membantu peserta didik mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pengetahuan dan keterampilan berkaitan erat dengan pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan di masa mendatang. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perlu perencanaan dan diselenggarakan agar efektif dalam penyelenggaraannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian rangkaian kegiatan yang mengutamakan peningkatan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap peserta dalam proses pelaksanaan pekerjaannya guna mencapai tujuan individu dan organisasi yang efektif dan efisien.

## 2. Profesionalisme Kerja Polisi

Suatu sikap atau keadaan anggota brigadir polisi dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

## 3. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang program yang direncanakan dan dilaksanakan. Menurut Kirkpatrick (1998), penilaian efektivitas program pelatihan meliputi empat tingkat penilaian: tingkat 1 reaksi, tingkat 2 belajar, tingkat 3 perilaku, dan tingkat 4 hasil.

- a. Reaksi, Manfaat materi yang dirasakan peserta pelatihan relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan nanti setelah selesai Diklat
- b. Learning, Penilaian Sikap Level 2 berfokus pada perubahan sikap yang terjadi selama kegiatan pelatihan dan menjadikannya lebih internal.
- c. Behavior, level 3 yang terjadi setelah mengikuti pelatihan akan diterapkan setelah memasuki lapangan.
- d. Result, level 4 mencakup hasil kepuasan organisasi terhadap peningkatan moral pegawai dan masyarakat