

# PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DI BAGIAN SDM KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA

*EDUCATION AND TRAINING IN INCREASING PERFORMANCE IN THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT OF THE NORTH SULAWESI REGIONAL POLICE*

Oleh:

**Kadek Agung Uliana<sup>1</sup>**

**David P.E. Saerang<sup>2</sup>**

**Joubert B. Maramis<sup>3</sup>**

**Frederik G. Worang<sup>4</sup>**

**Rudy S. Wenas<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[agung.uliana@yahoo.com](mailto:agung.uliana@yahoo.com)<sup>1</sup>

[d\\_saerang@lycos.com](mailto:d_saerang@lycos.com)<sup>2</sup>

[joubertmaramis@unsrat.ac.id](mailto:joubertmaramis@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

[fworang@gmail.com](mailto:fworang@gmail.com)<sup>4</sup>

[rudy.wenas@gmail.com](mailto:rudy.wenas@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstrak:** Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Pendidikan dan pelatihan serta dampaknya pada kinerja Di Bagian Sdm Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Infroman penelitian berjumlah 4 orang yaitu Pimpinan, Kepala Biro bagian SDM dan 2 anggota Kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pendidikan yang dilakukan memiliki manfaat dan dampak terhadap peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dan (2) Pelatihan yang dilakukan memiliki manfaat dan dampak terhadap peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** Pendidikan, pelatihan, kinerja

**Abstract:** Education and training is a necessity to support one form of competency improvement activity and is an integral part of Human Resource Management (HR). In terms of the implementation of education and training, it is necessary to manage effectively and have proper coordination between employees or the organizing committee for the training held so as to produce reliable and competent human resources. The purpose of this research is to know about education and training and their impact on performance in North Sulawesi Regional Police HR. The type of research used in this research is descriptive qualitative research. The research informants amounted to 4 people, namely the Leader, the Head of the HR Section and 2 members of the Police. The results of the study indicate that (1) the education carried out has benefits and impacts on improving performance in the HR Section of the North Sulawesi Regional Police and (2) the training carried out has benefits and impacts on improving performance in the HR Section of the North Sulawesi Regional Police.

**Keywords:** Education, training, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan

aplikasi manajemen dalam mengelola tugas serta sumber daya yang dimiliki. Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi infrastruktur, dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Yusup, 2012).

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara atau Polda Sulut (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) XIX/Sulawesi Utara dan Tengah, kemudian menjadi Polda Sulutteng pada 1984-1996) adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Sejak tahun 2016, Polda Sulawesi Utara bersama Polda Kalimantan Barat telah naik status menjadi polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Di bawah kepemimpinan Kapolda Irjen Pol Drs Royke Lumowa Polda Sulawesi Utara melakukan penggantian lambang dan nama Pataka dari Sarwa Brata Eka menjadi Maesa'an Waya. Alasan penggantian lambang tersebut yaitu lambang Polda Sulut yang lama dengan gambar kepala anoa merupakan lambang ketika Polda Sulut masih bersama Polda Sulutteng, yang membawahi Polda Sulawesi Utara dan tengah serta Gorontalo. Lambang baru Polda Sulut secara resmi mulai digunakan pada hari Kamis 09 Juli 2020

Sekarang ini pengelolaan sumber daya tidak hanya terbatas pada sumber daya fisik ataupun materi tetapi lebih daripada itu adalah pemanfaatan sumber daya berupa manusia secara optimal. Organisasi modern saat ini memandang bahwa pemanfaatan sumber daya manusia meliputi aset yang tertanam di dalamnya yaitu berupa pengetahuan dan kemampuan termasuk pengalaman, keahlian, kreativitas serta potensi inovasi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sebagai modal organisasi yang paling utama.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari segi mutu pelayanan apabila ingin ditingkatkan perlu adanya pelayanan yang prima yaitu pelayanan yang bermutu atau sesuai dengan standar pelayanan. Melaksanakan pelayanan yang prima merupakan suatu upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga diklat. Kegiatan diklat aparatur merupakan peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi suatu kunci dari pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten dan strategis akan memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Apabila kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan semakin baik, maka perusahaan itu akan menjadi perusahaan yang produktif.

Penelitian Mulayani (2019) ini dilakukan kepada karyawan CV. Enigma menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Nababan (2016) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Mandang (2017) menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Pendidikan dan pelatihan serta dampaknya pada kinerja Di Bagian Sdm Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono; 2011:162). Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Eliana (2020) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( BPSDM ) Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan melakukan survey untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Aceh. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala dinas, sekretariat, bidang pengembangan SDM dan kerja sama, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi teknis inti, Bidang Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta Bidang pengembangan kompetensi Manajerial dan Sosio kultural. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu tehnik sensus, juga menggunakan data primer. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana. Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai tabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05.yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Prov Aceh yang bermakna apabila institusi banyak memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai secara otomatis akan mempengaruhi kinerja serta pemahaman terhadap target

kinerja semakin meningkat. Dilihat dari hubungan koefisien determinasi analisis data diperoleh nilai R square sebesar 0,140 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 14,0% sedangkan 86,0% pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Penelitian Umiyati (2020). Untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan integritas pada pemeriksa sesuai dengan fungsi pengawasan dan penegakan hukum, maka diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam pengembangan kompetensi kinerja pegawai. Tingkat pencapaian hasil pegawai sesuai dengan misi yang diemban organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai variabel intervening serta faktor lain yang berdampak pada kebijakan operasional organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument kuesioner, teknik pengambilan data purposive sampling dengan 60 responden, dan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%, demikian juga dari hasil uji statistik mencatat 65% kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya Diklat. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat kepercayaan 95%, dan dari hasil uji statistik mencatat 48% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Selanjutnya, hasil uji hipotesis variabel kompetensi didapatkan nilai sebesar 57% pengaruh langsung variabel Diklat terhadap kompetensi, demikian pula pengaruh tidak langsung diperoleh nilai 27% dan total nya 0,84 atau 84%.

Penelitian Syahrul (2018) Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar tergolong baik, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah memperoleh atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan telah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,8 % variabel pendidikan dan pelatihan. Selain itu dari perhitungan uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5 % untuk 57 responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Prasetyo (2017) Pada era perkembangan teknologi saat ini, tuntutan pelanggan mengenai penggunaan jasa layanan semakin kritis, terutama penggunaan alat transportasi cepat dan modern. Berdasarkan artikel yang dilansir VOA Indonesia, pada tahun 2016 akan dibangun kereta cepat dan salah satu perusahaan yang berkontribusi adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero). Sesuai dengan visi perusahaan untuk menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik, KAI melakukan berbagai upaya untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja unggul dan memiliki kompetensi tinggi untuk mendukung pencapaian visi tersebut Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan kinerja berada pada kategori baik. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi. Kesimpulan yang diperoleh adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan secara tidak langsung melalui kompetensi. Adapun hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja lebih banyak dijelaskan secara langsung dibandingkan secara tidak langsung melalui kompetensi karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan data, meneliti, dan menganalisis data. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dimana digunakan karena ada beberapa pertimbangan. pertama penyelesaian masalah akan lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda kedua, metode ini digunakan secara langsung yang pada hakekatnya

hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan dapat menyesuaikan dengan banyak orang dan pola pola yang digunakan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata, data dan perilaku yang diamati. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2016).

### **Informan Penelitian**

Sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian adapun yang menjadi informan sebanyak 4 informan yaitu dalam penelitian ini adalah

1. Pimpinan Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Kapolda)
2. Kepala Biro SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara
3. 2 Orang anggota Kepolisian bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

### **Teknik Pengumpulan Data**

Ada tiga tahapan dalam wawancara, yaitu persiapan, pelaksanaan yang merupakan tahapan awal dalam wawancara, sedangkan yang ketiga adalah manajemen dan analisis data hasil wawancara (Sarosa, 2012)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

- *Observasi* adalah pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian yang didapat di lapangan untuk melengkapi data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian. proses pengolahan data bergerak diantaranya diperoleh data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. artinya data-data yang terdiri dari deskripsi dan uraiannya adalah data yang dikumpulkan, kemudian disusun pengertian Dengan pemahaman arti yang disebut reduksi data, kemudian diikuti penyusunan sajian data yang berupa cerita sistematis, selanjutnya dilakukan usaha untuk menarik kesimpulan dengan verifikasi berdasarkan semua hal yang terdapat dalam reduksi data dan sajian data. apabila kesimpulan dirasakan masih kurang mantap maka dilakukan penggalian data kembali. Hal tersebut dilakukan secara berlanjut, sampai penarikan kesimpulan di rasakan sudah cukup untuk menggambarkan dan menjawab fokus penelitian secara sistematis.
- *Wawancara* adalah memperoleh data yang lengkap secara langsung pada informal dengan melakukan wawancara secara mendalam (*dephinterview*) dengan para sumber (*key-informan*) dengan berpedoman pada interview guidances yang telah disusun sebelumnya. pemberian pertanyaan kepada informan dilakukan secara fleksibel Sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara dalam rangka menyerap informasi mengenai persepsi, pola maupun pendapat-pendapat dari informan tersebut. apabila informasi dianggap sudah memenuhi tujuan penelitian maka pengajuan pertanyaan atau Penjaringan informasi akan diakhiri
- *Studi dokumen* adalah melengkapi data-data penelitian yang diambil secara tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain-lain.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data serta mengimpretasikan data yang diperoleh di lapangan dari para informan, hasil pengamatan, serta data dokumen lainnya. analisis ini didasarkan pada kemampuan Nalar dalam menghubungkan fakta, data, informasi yang kemudian diperoleh dan dianalisis sehingga diharapkan akan mendapatkan gambaran yang dapat mengungkapkan jawaban dari hasil yang akan diteliti.

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan atau verifikasi. data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau data lapangan ditulis dalam uraian yang jelas dan lengkap yang nantinya akan direduksi, dirangkum dan difokuskan pada hal yang berkaitan dengan penelitian kemudian dicari tema, pola dan pembuatan table.

2. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara sederhana, rinci, dan integratif yang digunakan sebagai pijakan untuk menentukan langkah berikutnya dalam menarik kesimpulan dari data yang ada.
3. Menarik kesimpulan/verifikasi, penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh kesimpulan juga diverifikasi sebagai penelitian berlangsung. verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintasi dalam pikiran, suatu tujuan ulang pada catatan lapangan atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan, salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Profil Objek Penelitian

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara atau Polda Sulut (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) XIX/Sulawesi Utara dan Tengah, kemudian menjadi Polda Sulutteng pada 1984-1996) adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Sejak tahun 2016, Polda Sulawesi Utara bersama Polda Kalimantan Barat telah naik status menjadi polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi).

Di bawah kepemimpinan Kapolda Irjen Pol Drs Royke Lumowa Polda Sulawesi Utara melakukan penggantian lambang dan nama Pataka dari Sarwa Brata Eka menjadi Maesa'an Waya. Alasan penggantian lambang tersebut yaitu lambang Polda Sulut yang lama dengan gambar kepala anoa merupakan lambang ketika Polda Sulut masih bersama Polda Sulutteng, yang membawahi Polda Sulawesi Utara dan tengah serta Gorontalo. Lambang baru Polda Sulut secara resmi mulai digunakan pada hari Kamis 09 Juli 2020.

Berikut ini adalah Wilayah Hukum Kepolisian Daerah Sulawesi Utara:

- Kepolisian Resor Kota Manado
- Kepolisian Resor Kota Bitung
- Kepolisian Resor Kota Tomohon
- Kepolisian Resor Kota Kotamobagu
- Kepolisian Resor Minahasa
- Kepolisian Resor Minahasa Utara
- Kepolisian Resor Minahasa Selatan
- Kepolisian Resor Minahasa Tenggara
- Kepolisian Resor Bolaang Mongondow
- Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Utara
- Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
- Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Selatan
- Kepolisian Resor Kepulauan Sangihe
- Kepolisian Resor Kepulauan Siau Tagulandang Biaro
- Kepolisian Resor Talau

### Rangkuman Wawancara

**Tabel 1. Rangkuman/Ringkasan Hasil Wawancara**

No	Pertanyaan	Tanggapan
1.	Dengan jenjang Pendidikan yang anda miliki sekarang anda dapat menerapkan dalam tempat kerja dan meningkatkan kinerja anda?	Ya, dengan Pendidikan yang dimiliki pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan pada pekerjaan, dengan adanya tambahan Pendidikan maka kinerja dalam organisasi semakin meningkat.
2.	Adanya kesesuaian pengetahuan yang anda miliki dengan tingkat Pendidikan anda?	Dengan adanya tingkat Pendidikan atau semakin tingginya tingkat Pendidikan maka akan semakin banyak pengetahuan yang dimiliki, meskipun pengetahuan tidak selamanya diperoleh melalui Pendidikan formal.

3.	Adanya antusiasme dalam meningkatkan kinerja anda dalam organisasi?	Menurut informan, dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi antusiasme sangat dibutuhkan akan kinerja selalu tercapai dan meningkat seiring dengan waktu.
4.	Ketika melihat hasil kinerja anda, anda selalu melakukan evaluasi?	Setiap tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan dan capain pekerjaan selain kinerjanya dinilai oleh atasan, kami juga melakukan penilaian terhadap diri sendiri sejauh perkembangan dan capaian yang diperoleh.
5.	Adanya imlementasi dalam pekerjaan anda terkait dengan kualitas dan kuantitas kerja?	Ya, penerapan kerja yang dilakukan di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara merupakan implementasi berupa kualitas kerja dan kuantitas kerja.
6.	Adanya Kerjasama yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan anda?	Untuk pekerja yang bersifat dikerjakan bersama-sama Kerjasama tim sangat dibutuhkan untuk kecepatan dan kualitas pekerjaan.
7.	Apakah kominikasi mempengaruhi kinerja anda?	Komunikasi sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja, karena dengan komunikasi yang baik pekerjaan dapat dimengerti dan kualitas pengerjaannya semakin cepat.
8.	Pendidikan dan pelatihan yang anda terima selama ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja anda?	Menurut informan, Pendidikan dan pelatihan yang dimiliki dan juga yang diberika oleh pihak Kepolisian Republik Indonesia serta pihak Kepolisian Daerah Sulawesi Utara sangat memiliki dampak pada pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Sumber: Hasil wawancara, (2022)

Tabel 1 menunjukkan hasil wawancara berdasarkan pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti. Ndari table 1 dapat dilihat hasil penelitian ini merupakan hasil wawancara dengan informasi yang telah dirangkumm berupa kesimpulan penelitian.

## Pembahasan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu pilar penegakan hukum di Indonesia yang mempunyai peran penting dan strategis. Polri memiliki peran yang menentukan ke arah mana hukum dan keamanan Negara akan diwujudkan. Berdasarkan UU no 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam pemeliharaan keamanan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat Pada realitanya, sejumlah survei menyebutkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap Polri kerap berada pada urutan terendah. Hal tersebut dikarenakan banyak penanganan kasus yang berbelit-belit, pemerasan, rekayasa kasus, layanan publik yang belum maksimal, serta sistem pelaporan berbasis teknologi informasi masih minim. Sesuai dengan visi dan misi Polri maka perlu dilakukan perubahan untuk menjadikan pelayanan berbasis teknologi Dalam rangka membentuk anggota Polri yang sesuai dengan visi misi Polri maka siswa polisi dibentuk pada system pendidikan dan pelatihan Polri untuk membentuk dan mengembangkan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan dan pelatihan Lembaga Pendidikan Polisi bidang Pusat Pendidikan Binmas Kepolisian Republik Indonesia yang selanjutnya akan disebut sebagai Pusdik Binmas Polri, merupakan lembaga pendidikan Polri yang menjadi tempat dimana perwira polisi dibina dan diajarkan secara professional mengenai pembinaan masyarakat. Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik Pusdik Binmas adalah mampu menguasai, merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi pembelajaran serta dapat mengatasi kesulitan belajar, melaksanakan bimbingan konseling, mengembangkan ilmu, dan memahami kemampuan awal siswa. Berikut ini adalah tanga kepangkatan Polri:

<b>Pimpinan</b>	Kepala Kepolisian · Wakil Kepala Kepolisian	
<b>Pengawas dan Pembantu Pimpinan</b>	Inspektorat Pengawasan Umum · Asisten Kapolri (Bidang Operasi · Perencanaan Umum dan Anggaran · Sumber Daya Manusia · Logistik) · Divisi (Hubungan Masyarakat · Hukum · Hubungan Internasional · Profesi dan Pengamanan · Divisi Teknologi, Informasi, dan Komunikasi) · Pelayanan Markas · Staf Pribadi Pimpinan · Sekretariat Umum	
<b>Pelaksana Tugas Pokok</b>	Badan Intelijen dan Keamanan · Badan Pemelihara Keamanan · Badan Reserse Kriminal · Korps Lalu Lintas · Korps Brigade Mobil · Detasemen Khusus 88 Anti Teror	
<b>Pendukung</b>	<b>Lembaga Pendidikan Polri</b>	Pusat Penelitian dan Pengembangan · Pusat Keuangan · Pusat Kedokteran dan Kesehatan · RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto · Pusat Sejarah Sekolah Pimpinan Polri · Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian · Akademi Kepolisian · Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana · Sekolah Pembentukan Perwira · Pendidikan dan Pelatihan Khusus Kejahatan Transnasional · Pendidikan dan Pelatihan Reserse · Pusat Pendidikan Korps Brimob · Sekolah Polisi Negara · Sekolah Polisi Wanita
<b>Kepolisian Daerah</b>	<b>Sumatra</b>	Polda Aceh · Polda Sumatra Utara · Polda Sumatra Barat · Polda Riau · Polda Kepulauan Riau · Polda Jambi · Polda Bengkulu · Polda Sumatra Selatan · Polda Kepulauan Bangka Belitung · Polda Lampung
	<b>Jawa</b>	Polda Metro Jaya · Polda Banten · Polda Jawa Barat · Polda Jawa Tengah · Polda Daerah Istimewa Yogyakarta · Polda Jawa Timur
	<b>Kalimantan</b>	Polda Kalimantan Barat · Polda Kalimantan Tengah · Polda Kalimantan Selatan · Polda Kalimantan Timur · Polda Kalimantan Utara
	<b>Sulawesi</b>	Polda Sulawesi Utara · Polda Gorontalo · Polda Sulawesi Tengah · Polda Sulawesi Barat · Polda Sulawesi Selatan · Polda Sulawesi Tenggara
	<b>Bali dan Nusa Tenggara</b>	Polda Bali · Polda NTB · Polda NTT
	<b>Maluku</b>	Polda Maluku Utara · Polda Maluku
	<b>Papua</b>	Polda Papua Barat · Polda Papua



**Gambar 1. Data Kepegangatan Polri**

*Sumber: Komisi Kepolisian Nasional, (2022)*

Tenaga pendidik atau yang selanjutnya akan disebut gadik memiliki kewajiban untuk memberikan pembelajaran kepada sumber daya manusia Polri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan profesionalisme pembinaan masyarakat Perwira Polri yang professional serta diharapkan dapat mengendalikan dan menjaga keamanan ketertiban masyarakat di daerah tempat dinas secara komunikatif dan interaktif. Tuntutan penyesuaian yang tinggi dari jajaran yang terlibat di dalamnya. Merupakan tantangan baru bagi gadik yang belum memiliki latar belakang sebagai pendidik. Perubahan bidang pekerjaan dan lingkungan baru menuntut setiap anggota Polri untuk segera menyesuaikan diri dengan tugas dan situasi yang ada. Perilaku individu yang berorientasi pada kinerja terhadap tugas akan dilihat sebagai respons dalam mengantisipasi perubahan yang relevan terkait dengan Pekerjaan.

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah asset yang menguntungkan bagi organisasi dalam jangka waktu panjang. Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Terutama pengembangan dalam bidang manajemen saat ini perusahaan di perlukan untuk menunjang penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka setiap perusahaan atau organisasi harus memberikan Pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kemampuan yang baik dalam menunjang pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Para ahli manajemen mengakui Pendidikan dan pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan pendidikan dan pelatihan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya. Adanya pendidikan dan pelatihan menjamin tersedianya tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian. Lagi pula orang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikirannya secara kritis dan sistematis. Disamping hal tersebut, latihan memabantu stabilitas pegawai dan mendinging mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Para pegawai berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan terlebih dahulu dibawah pengawasan seseorang pengawas instruktur ahli.



Pendidikan dan pelatihan adalah unsure sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini diukung oleh hasil penelitian Eliana (2020) dan Penelitian Umiyati (2020) yang menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendidikan yang dilakukan memiliki manfaat dan dampak terhadap peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara
2. Pelatihan yang dilakukan memiliki manfaat dan dampak terhadap peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

### Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak terkait yaitu Kepolisian Daerah Sulawesi Utara agar dapat menambak kegiatan terkait dengan Pendidikan dan pelatihan agar supaya dapat membantu dalam hal peningkatan kinerja
2. Hasil penelitian ini sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada

## DAFTAR PUSTAKA

- Eliana. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *Jurnal Sistem Informasi*. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/zn/article/view/4864>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mandang. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK Cabang Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18427>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Mulyani. 2019. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal SEMARAK*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2671>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022
- Nababan. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14417>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022
- Prasetyo. 2017. Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1553>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*. Jakarta: Indeks.

Syahrul. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1952>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022

*Yusup. 2012. Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter. Bandung: PT. Refika Aditama.*

Umiyati. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari dan Administrasi*.  
<https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/serasi/article/view/1258>. Diakses Tanggal 2 Juni 2022

