

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga negara yang secara konstitusional bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan yang adil kepada seluruh warga negara. Dalam pandangan Suteki (2023), POLRI berperan sebagai civil law enforcement agency yang menekankan pendekatan humanistik dalam pelaksanaan tugas, sementara menurut Nurhayati dan Syafruddin (2022), kepolisian modern harus berlandaskan prinsip *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan responsibilitas. Kinerja POLRI menjadi cerminan tidak hanya bagi keberhasilan internal institusi, tetapi juga bagi legitimasi sosial di mata publik dalam menjawab tantangan sosial yang kian kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, profesionalisme, objektivitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi preventif maupun represif menjadi syarat mutlak untuk membangun kepercayaan masyarakat. Sebagaimana ditegaskan Bayley dan Shearing (2021), efektivitas kepolisian era modern terletak pada kemampuannya membangun hubungan kolaboratif dengan masyarakat, bukan sekadar mempertontonkan otoritas negara. Maka, peningkatan kualitas kinerja POLRI merupakan bagian dari strategi jangka panjang membangun institusi kepolisian yang adaptif, berwawasan humanis, serta berorientasi pada pelayanan publik yang bermutu tinggi, transparan, dan akuntabel di tengah era demokrasi digital.

Keberadaan Kepolisian Daerah (Polda) di setiap provinsi menempati posisi strategis dalam struktur organisasi POLRI, khususnya dalam mengimplementasikan kebijakan nasional ke dalam konteks kebutuhan regional. Polda berperan sebagai ujung tombak dalam menjaga stabilitas keamanan di wilayah hukumnya, sekaligus menjadi

penghubung yang efektif antara arah kebijakan pusat dan dinamika masyarakat lokal. Unit-unit kerja seperti Direktorat Samapta berkontribusi penting dalam memastikan bahwa pelaksanaan tugas-tugas operasional di lapangan tetap berlandaskan prinsip profesionalisme dan berorientasi pada optimalisasi pelayanan Poln publik. Fungsi preventif dan penegakan hukum dijalankan sejalan dengan upaya membangun sinergi bersama masyarakat guna memperkuat rasa aman serta mengidentifikasi potensi gangguan secara dini. Efektivitas Polda dalam melaksanakan seluruh tanggung jawab tersebut memberikan pengaruh langsung terhadap citra dan kinerja POLRI secara nasional, sekaligus membentuk fondasi bagi terciptanya institusi kepolisian yang responsif, presisi, dan konsisten dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Direktorat Samapta (Ditsamapta) merupakan unsur pelaksana utama dalam struktur Kepolisian Daerah yang memegang peran vital dalam menjalankan fungsi preventif kepolisian, dengan fokus pada pencegahan gangguan keamanan melalui kegiatan seperti patroli rutin, pengamanan objek vital, pengendalian massa, hingga respons cepat terhadap situasi kontijensi. Menurut Arifin dan Widodo (2023), fungsi preventif yang dijalankan oleh Ditsamapta bukan sekadar tindakan pre-emptif, tetapi merupakan bentuk konkret dari community-oriented policing yang menekankan kehadiran polisi secara langsung dalam ruang publik sebagai bentuk pelayanan dan perlindungan. Seluruh personel Ditsamapta dilatih secara khusus agar mampu bertindak profesional, presisi, dan humanis, sesuai dengan pendekatan "Polri Presisi" yang digagas Listyo Sigit Prabowo (2021), yang mengedepankan prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan. Dalam konteks Provinsi Lampung, Ditsamapta Polda Lampung menghadapi tantangan yang kompleks akibat keragaman geografis, sosial, dan budaya, sehingga pendekatan berbasis kebutuhan lokal menjadi krusial dalam menciptakan stabilitas. Sinergi lintas fungsi, pemetaan kerawanan, serta interaksi aktif dengan masyarakat menjadi strategi utama dalam membangun kepercayaan publik. Dengan pelaksanaan tugas yang adaptif dan berkelanjutan, Ditsamapta tidak hanya menjadi garda terdepan dalam menjaga keamanan wilayah, tetapi juga simbol kehadiran negara yang humanis, responsif, dan profesional di tengah kehidupan masyarakat.

Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas suatu individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu dengan penekanan pada kualitas dan

kuantitas pekerjaan sesuai standar yang berlaku. Dunia kerja yang terus berkembang, disertai dinamika sosial, ekonomi, dan kemajuan teknologi, menuntut peningkatan kompetensi secara berkelanjutan guna menjamin kinerja yang optimal. Pengembangan kapasitas individu melalui pelatihan, motivasi kerja, serta penguasaan keterampilan yang relevan tercatat sebagai faktor krusial dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2020) tercermin melalui indikator seperti produktivitas, mutu hasil kerja, efisiensi waktu, tingkat kedisiplinan, tanggung jawab individu, serta kemampuan menjalin kerja sama dalam tim. Seluruh indikator tersebut menjadi dasar evaluasi objektif terhadap kontribusi seseorang terhadap keberhasilan tujuan organisasi secara menyeluruh.

Kinerja personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda Lampung memiliki peranan strategis dalam menjaga stabilitas keamanan daerah melalui respons cepat dan terukur terhadap berbagai potensi gangguan, baik yang bersifat insidental maupun sistemik. Menurut Wijayanto dan Rahmawati (2023), efektivitas kinerja kepolisian dalam konteks preventif sangat dipengaruhi oleh kesiapan fisik, kecerdasan emosional, serta kemampuan adaptif personel dalam menghadapi situasi dinamis. Oleh karena itu, pelatihan intensif yang berorientasi pada peningkatan kapasitas teknis seperti pengendalian massa, penanganan konflik, hingga simulasi situasi kontijensi menjadi kunci utama dalam membentuk personel yang profesional dan responsif. Selain itu, pendekatan motivasional yang berbasis kesejahteraan dan penghargaan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Setiadi (2022), turut berperan dalam mendorong semangat dan loyalitas personel dalam menjalankan tugas. Optimalisasi kinerja ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam memperkuat legitimasi moral dan sosial institusi kepolisian di mata masyarakat, sejalan dengan prinsip *performance legitimacy* dalam manajemen kepolisian modern. Dengan demikian, keberhasilan Ditsamapta dalam menjalankan fungsinya bukan hanya diukur dari kecepatan bertindak, tetapi juga dari kualitas interaksi yang membangun rasa aman dan kepercayaan publik secara berkelanjutan.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan diperoleh hasil bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Data capaian kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung sepanjang tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Frekuensi dan Cakupan Patroli	90%	85%	-5%
2	Kecepatan respons terhadap kejadian kontijensi	95%	88%	-7%
3	Kualitas penanganan massa (Dalmás)	92%	86%	-6%
4	Tingkat kepatuhan terhadap Prosedur Operasional	95%	90%	-5%
5	Jumlah dan jenis kegiatan preventif yang dilakukan	90%	84%	-6%
6	Partisipasi dalam pelatihan dan persiapan personel	94%	80%	-14%
7	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	88%	81%	-7%
8	Jumlah gangguan Kamtibmas yang berhasil dicegah dan ditangani	93%	87%	-6%

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung Tahun 2024, terlihat adanya sejumlah deviasi antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi di lapangan. Seluruh indikator mengalami capaian yang berada di bawah target, menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Masalah paling mencolok terdapat pada indikator *partisipasi dalam pelatihan dan persiapan personel*, yang hanya mencapai 80% dari target 94%, dengan selisih sebesar -14%. Rendahnya tingkat partisipasi ini dapat berdampak pada kompetensi individu dan kesiapan operasional personel secara menyeluruh. Selain itu, indikator penting lainnya seperti *kecepatan respons terhadap kejadian kontijensi*, *kepuasan masyarakat*, dan *cakupan patroli* juga menunjukkan capaian yang kurang dari ekspektasi, masing-masing dengan deviasi -7%, -7%, dan -5%. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam efektivitas pelayanan, kesiapsiagaan operasional, serta keterlibatan personel dalam upaya preventif. Kinerja yang belum memenuhi target ini menjadi indikator perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem pembinaan, distribusi tugas, serta mekanisme monitoring yang diterapkan, agar pelaksanaan tugas Ditsamapta dapat lebih presisi dan selaras dengan tujuan strategis POLRI.

Pelatihan memegang peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja personel kepolisian. Melalui pelatihan, anggota kepolisian dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan profesional. Peningkatan kompetensi personel sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas pelatihan yang diberikan. Seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2021), pelatihan adalah upaya organisasi untuk

memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang sesuai dengan tugas yang diemban, guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan pemikiran ini, Ditsamapta Polda Lampung secara rutin melaksanakan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan untuk memastikan personel memiliki kesiapan teknis dan mental yang maksimal dalam menghadapi berbagai tantangan tugas di lapangan. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengendalian massa (Dalmas), teknik negosiasi dan penanganan konflik, penggunaan alat taktis kepolisian, prosedur pengamanan objek vital, hingga pelatihan bela diri untuk mendukung ketahanan fisik dan kesiapsiagaan personel. Berikut adalah data pelatihan fungsi, LATKATPUAN (Latihan Peningkatan Kemampuan), serta BIMMTEK (Bimbingan Teknis) untuk tahun anggaran 2024 hingga April 2025.

Tabel 1.2 Pendidikan dan Pelatihan Fungsi Teknis TA 2024-April 2025

NO	PELAKSANAAN	NAMA KEGIATAN	JUMLAH YANG SUDAH MENGIKUTI
1	PUSDIK	DIKBANGSPES FUNGSI TEKNIS SABHARA	30 PERSONEL
2	PUSDIK	DIKBANGSPES FUNGSI NEGOSIATOR	10 PERSONEL
3	PUSDIK	DIKBANGSPES FUNGSI SAR	10 PERSONEL
4	PUSDIK	DIKBANGSPES FUNGSI PATROLI	10 PERSONEL
5	PUSDIK	DIKBANGSPES K9 UNIT SATWA	18 PERSONEL
11	MABES POLRI	LAT BA MENEMBAK	2 PERSONEL
14	MABES POLRI	PELATIHAN PENGOPERASIAN RANTIS	2 PERSONEL
	JUMLAH		82 PERSONEL

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Tabel 1.2 mencakup daftar pendidikan dan pelatihan fungsi teknis untuk tahun anggaran 2024 hingga April 2025, dengan rincian pelaksanaannya, jenis kegiatan (GIAT), dan jumlah peserta yang telah mengikuti. Pelatihan tersebut melibatkan Pusat Pendidikan (PUSDIK) dan Mabes Polri, dengan beberapa program utama seperti Dikbangspes Fungsi Teknis Sabhara, Negosiator, SAR, Patroli, dan K9 Unit Satwa, yang masing-masing memiliki peserta yang sudah mengikuti berkisar antara 10 hingga 30 persen. Selain itu, ada juga pelatihan khusus seperti

Latihan Ba Menembak dan Pelatihan Pengoperasian Rantis dengan peserta yang lebih sedikit, yaitu 2 persen.

Tabel 1.3 LATKATPUAN Tahun 2024-2025

NO	PELAKSANA	NAMA KEGIATAN	JUMLAH PESERTA
1	DITSAMAPTA	LATKATPUAN MENEMBAK	760 PERSONEL
2	DITSAMAPTA	LATKATPUAN SAR	130 PERSONEL
3	DITSAMAPTA	LATKATPUAN NEGOSIATOR	130 PERSONEL
4	DITSAMAPTA	LATKATPUAN DALMAS	600 PERSONEL
5	POLDA LAMPUNG	KATPUAN APLIKASI SIPK	1 DITSAMAPTA (42 PERSONEL)

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Tabel 1.3 menunjukkan kegiatan Latihan Keterampilan Terpadu (LATKATPUAN) untuk tahun 2024-2025, yang diselenggarakan oleh Ditsamapta dan Polda Lampung. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi latihan menembak, SAR, negosiator, dan Dalmas, dengan jumlah peserta yang terlibat berkisar antara 130 hingga 760 orang, tergantung pada jenis pelatihan. Selain itu, ada juga kegiatan pelatihan aplikasi SIPK yang diadakan oleh Polda Lampung dengan 42 peserta dari Ditsamapta.

Tabel 1.4 Pelatihan BIMMTEK Tahun 2024-2025

NO	POLDA	NAMA KEGIATAN	JUMLAH PESERTA YANG HADIR
1	SETUM POLDA LAMPUNG	BIMBINGAN TEKNIS OPERATOR APLIKASI SRIKANDI DAN ASTINA POLRI	2 DITSAMAPTA (27 PERS)
2	BIRO RENA POLDA LAMPUNG	BIMBINGAN TEKNIS APLIKASI SIRENA 2.0	2 DITSAMAPTA (84 PERS)
3	BIRO LOG POLDA LAMPUNG	BIMBINGAN TEKNIS PEJABAT PEMBUAT KOMPETEN (PPK)	1 DITSAMAPTA (41 PERS)
3	BIDHUMAS POLDA LAMPUNG	BIMBINGAN BIDHUMAS	1 DITSAMAPTA (100 PERS)

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Tabel 1.4 menyajikan data pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis (BIMTEK)

oleh berbagai satuan kerja di lingkungan Polda Lampung selama tahun 2024–2025, yang melibatkan partisipasi personel dari Direktorat Samapta (DITSAMAPTA). Kegiatan pelatihan tersebut mencakup penguasaan aplikasi teknologi dan peningkatan kompetensi administrasi, seperti Aplikasi Srikandi dan Astina oleh SETUM Polda Lampung (27 personel), Aplikasi Sirena 2.0 oleh Biro Rena (84 personel), pelatihan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) oleh Biro Logistik (41 personel), serta bimbingan oleh Bidhumas Polda Lampung (100 personel). Data ini menunjukkan komitmen DITSAMAPTA dalam meningkatkan kapasitas teknis dan koordinatif melalui pelatihan lintas fungsi guna mendukung tugas-tugas operasional secara lebih profesional dan terintegrasi.

Pentingnya pelatihan tidak hanya terletak pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga dalam membentuk sikap profesional yang dibutuhkan dalam pelayanan publik. Implementasi pelatihan yang efektif mendorong personel untuk mengasah keterampilan teknis seperti pengendalian massa, penanganan konflik, serta penggunaan peralatan taktis, sekaligus menumbuhkan etos kerja yang berorientasi pada pelayanan prima. Dengan bekal tersebut, personel mampu bertindak responsif terhadap berbagai kebutuhan dan ekspektasi masyarakat, khususnya dalam situasi-situasi yang menuntut kecepatan dan ketepatan tindakan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, pelatihan yang dilaksanakan bagi personel Ditsamapta Polda Lampung selama ini secara umum telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, masih terdapat kesenjangan nyata antara target yang ditetapkan dengan capaian aktual di lapangan. Kesenjangan ini mencerminkan bahwa meskipun pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dasar personel, efektivitas metode yang digunakan masih perlu ditingkatkan agar hasilnya lebih optimal. Selain itu, minimnya tindak lanjut pasca-pelatihan serta tantangan dalam mengaplikasikan materi pelatihan ke dalam situasi operasional nyata turut menjadi faktor penghambat. Observasi juga menunjukkan bahwa tingkat retensi personel terlatih belum sepenuhnya memadai, mengindikasikan perlunya strategi berkelanjutan untuk mempertahankan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah dibekali keterampilan baru. Dengan demikian, upaya perbaikan dalam desain, implementasi, dan evaluasi pelatihan menjadi krusial untuk memastikan peningkatan kinerja yang lebih signifikan di masa mendatang. Sehingga pelatihan dapat mempengaruhi kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Hal ini

sesuai dengan penelitian Mahmuddin, *dkk* (2024) bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI pada Kantor Biro Operasi Polda Sulawesi Selatan.

Selain pelatihan, faktor lain yang penting dalam mendukung kinerja adalah motivasi kerja. Tingkat kinerja seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Latham (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Sementara Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, menunjukkan dedikasi yang kuat, serta berupaya mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks lingkungan kerja kepolisian yang penuh tantangan dan tekanan, motivasi menjadi elemen kunci yang menentukan semangat, ketahanan mental, dan komitmen personel dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja personel Ditsamapta Polda Lampung memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam menghadapi tugas kepolisian yang penuh tantangan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, menunjukkan dedikasi yang kuat, serta berupaya mencapai hasil optimal dalam situasi yang penuh tekanan. Faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan atas usaha yang dilakukan, berperan besar dalam memotivasi personel, sementara faktor ekstrinsik seperti kondisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi juga turut mendukung semangat kerja. Penghargaan atas pencapaian serta kesempatan untuk pengembangan karier memberikan dampak positif terhadap komitmen dan ketahanan mental personel. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung, serta memastikan kesejahteraan personel, motivasi mereka dapat terus terjaga dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dalam tugas pengendalian massa, penanganan konflik, maupun dalam operasi penegakan hukum yang memerlukan ketepatan dan kecepatan.

Berikut adalah data mengenai jenis dan jumlah penghargaan yang sudah diraih oleh Ditsamapta Polda Lampung sejak tahun 2024 hingga 2025:

Tabel 1.5 Penghargaan yang Diraih Ditsamapta Polda Lampung Tahun 2024-2025

NO	POLDA	JUMLAH <i>REWARD</i>	JENIS <i>REWARD</i> YANG DIBERIKAN
1	LAMPUNG	2 PERSONEL	NILAI INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN TERTINGGI PADA SEMESTER 1 TA 2024 OLEH KAPOLDA LAMPUNG

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Tabel 1.5 menunjukkan penghargaan yang diraih oleh personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda Lampung pada tahun 2024–2025. Sebanyak dua personel menerima reward atas capaian kinerja terbaik dalam pelaksanaan anggaran, khususnya dengan meraih nilai indikator tertinggi pada Semester 1 Tahun Anggaran 2024. Penghargaan ini diberikan langsung oleh Kapolda Lampung sebagai bentuk apresiasi atas akuntabilitas dan efisiensi kerja, yang mencerminkan komitmen Ditsamapta dalam mendukung tata kelola anggaran yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan observasi di lapangan, meskipun sebagian besar personel Ditsamapta Polda Lampung menunjukkan motivasi yang baik dalam menjalankan tugas, masih terdapat beberapa tantangan yang mempengaruhi tingkat motivasi mereka secara keseluruhan. Beberapa personel merasa kurang puas dengan pencapaian target kerja dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya apresiasi atas hasil kerja mereka, beban kerja yang tinggi, serta terbatasnya peluang untuk pengembangan karier di dalam institusi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan penghargaan yang lebih nyata, serta menawarkan kesempatan pengembangan karier yang lebih baik untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja personel. Hal ini sejalan dengan penelitian Try Nensy Nirmalasary, *dkk* (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Selain pelatihan dan motivasi kerja, keterampilan juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja personel kepolisian. Menurut Robbins dalam Ibrahim (2018), keterampilan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mencakup keterampilan teknis, keterampilan manusia (*interpersonal*), dan keterampilan konseptual yang mendukung efektivitas kerja. Lebih lanjut, Robbins menguraikan indikator keterampilan kerja yang baik, yaitu: (1) *basic literacy*, yaitu kemampuan dasar dalam membaca, menulis, dan berhitung yang menjadi fondasi penting dalam memahami prosedur kerja, laporan, atau instruksi operasional; (2) *technical skill*, yaitu kemampuan untuk mengoperasikan peralatan, sistem, dan teknik-teknik khusus yang relevan dengan pekerjaan; (3) *interpersonal skill*, yakni kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, serta membangun hubungan positif dengan rekan dan masyarakat; dan (4) *problem solving skill*, yaitu keterampilan dalam menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, serta merumuskan dan melaksanakan solusi yang efektif. Keterampilan yang baik sangat penting untuk memastikan personel dapat menjalankan tugas mereka secara efektif, seperti dalam pengamanan, patroli, atau penanganan konflik dengan masyarakat. Bagi personel Ditsamapta Polda Lampung, indikator-indikator keterampilan tersebut sangat relevan dan harus dimiliki secara utuh. *Basic literacy* diperlukan agar personel mampu memahami dan menjalankan prosedur hukum, perintah atasan, serta dokumentasi kejadian dengan akurat. *Technical skill* sangat krusial dalam penguasaan penggunaan peralatan kepolisian, teknik pengendalian massa, serta pengoperasian teknologi pendukung, seperti sistem komunikasi dan pemantauan. *Interpersonal skill* menjadi penentu dalam menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat, menciptakan kerja sama tim yang solid, serta mengurangi potensi konflik di lapangan. Sementara itu, *problem solving skill* sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan cepat dan tepat saat menghadapi situasi darurat atau krisis di lapangan.

Pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal personel Ditsamapta Polda Lampung mencakup lebih dari sekadar pelatihan formal, melainkan juga tercermin melalui praktik langsung yang dilakukan dalam tugas-tugas harian di lapangan. Keterampilan teknis yang baik, seperti pengoperasian alat taktis dan prosedur pengendalian massa, akan mempengaruhi keberhasilan operasional dalam situasi yang penuh tekanan, seperti demonstrasi atau kerusuhan. Di sisi lain, keterampilan interpersonal, yang melibatkan komunikasi yang jelas dan koordinasi yang efektif dengan rekan sejawat serta masyarakat, sangat penting dalam menjaga hubungan yang baik dan

menciptakan suasana kondusif dalam pelaksanaan tugas. Tanpa keterampilan komunikasi yang efektif, proses penanganan konflik atau situasi darurat bisa menjadi lebih kompleks dan tidak terkendali. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung, pendekatan yang holistik dalam mengembangkan keterampilan, baik teknis maupun interpersonal, sangat diperlukan. Pendekatan ini tidak hanya mengandalkan pelatihan formal, tetapi juga melibatkan evaluasi berkelanjutan dan mentoring di lapangan untuk memastikan keterampilan yang diajarkan dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwi Wahyu Mulfhian, *et.al* (2021) bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Berikut data mengenai keterampilan yang wajib dan tidak wajib dimiliki oleh personel Ditsamapta Polda Lampung:

Tabel 1.6 Klasifikasi Keterampilan Personel Ditsamapta Polda Lampung

No	Jenis Keterampilan	Status Kewajiban
1	<i>Basic Literacy</i>	Wajib
2	<i>Technical Skill</i> (Pengendalian Massa)	Wajib
3	<i>Technical Skill</i> (Penggunaan Peralatan Kepolisian)	Wajib
4	<i>Interpersonal Skill</i>	Wajib
5	<i>Problem Solving Skill</i>	Wajib
6	<i>Public Speaking</i>	Tidak Wajib
7	Bahasa Asing (<i>English/Local Language</i>)	Tidak Wajib
8	Keterampilan Digital Dasar	Wajib
9	Keterampilan Negosiasi	Tidak Wajib
10	Keterampilan Kepemimpinan	Wajib (untuk perwira/komandan)

Sumber: Ditsamapta Polda Lampung, 2025

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa personel Ditsamapta Polda Lampung diwajibkan menguasai keterampilan dasar seperti literasi, pengendalian massa, penggunaan peralatan, interpersonal, *problem solving*, keterampilan digital, dan kepemimpinan (untuk perwira). Sementara itu, keterampilan seperti *public speaking*, bahasa asing, dan negosiasi bersifat tidak wajib, namun tetap mendukung tugas profesional di lapangan.

Hasil observasi lapangan menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam aspek keterampilan personel Ditsamapta Polda Lampung. Meskipun sebagian besar personel telah memahami prosedur operasional standar (SOP), masih ditemukan kesenjangan keterampilan, khususnya pada aspek teknis dan interpersonal. Beberapa personel mengalami hambatan dalam

mengoperasikan peralatan dinas yang kompleks, seperti kendaraan operasional dan alat komunikasi, yang menunjukkan lemahnya penguasaan keterampilan teknis. Selain itu, keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat maupun antaranggota juga masih belum optimal. Kemampuan problem solving terutama dalam menganalisis situasi darurat dan mengambil keputusan secara cepat di bawah tekanan juga merupakan area yang perlu ditingkatkan. Permasalahan-permasalahan ini sebagian besar disebabkan oleh minimnya pelatihan teknis berkelanjutan dan keterbatasan pengalaman praktis yang memadai. Kurangnya fasilitas pendukung turut memperparah kendala pengembangan keterampilan. Kondisi ini menegaskan pentingnya implementasi program pelatihan yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan, dengan fokus utama pada peningkatan keterampilan teknis, komunikasi interpersonal, dan kemampuan menghadapi kondisi darurat secara efektif.

Berdasarkan permasalahan, latar belakang, dan hasil penelitian yang belum konklusif, maka penelitian mengangkat judul **“Peran Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Keterampilan dalam Mewujudkan Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.”**

1.2.Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung sebagai berikut.

- 1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung?**
- 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung?**
- 3. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung?**
- 4. Apakah pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung?**

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki empat tujuan utama dalam mengevaluasi pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain dalam mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel kepolisian, khususnya dalam aspek pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Polda Lampung, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyusun program pelatihan yang lebih efektif serta merancang strategi peningkatan motivasi dan keterampilan personel.
- b. Bagi personel Ditsamapta, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan diri dalam meningkatkan kinerja.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak kepolisian sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Polri.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek ruang lingkup, yaitu:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah personel Ditsamapta Polda Lampung tahun 2025. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Keterampilan dan Kinerja.

2. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Ditsamapta Polda Lampung. Adapun alamat Ditsamapta Polda Lampung adalah di Jalan WR Supratman No 1, Bandar Lampung 35215, Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari – Agustus 2025.

3. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pengaruh pelatihan, motivasi kerja, keterampilan, dan kinerja personel.

1.6.Sistematika Penulisan

BAB 1: Latar Belakang Penelitian

Menyajikan gambaran umum mengenai topik penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, keterampilan, serta kinerja berdasarkan penelitian terdahulu dan pandangan para ahli.

BAB 3: Metodologi Penelitian

Menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4: Metodologi Penelitian

Menyajikan hasil analisis data, termasuk hasil uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi parsial dan simultan, serta pembahasan atas hasil temuan penelitian berdasarkan teori dan konteks empirik.

BAB 5: Metodologi Penelitian

Berisi rangkuman hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan, saran yang bersifat praktis dan teoritis, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.