

PENINGKATAN KINERJA DITRESKRIMUM POLDA KEPULAUAN RIAU DENGAN PELATIHAN DAN PENEMPATAN PERSONEL

Oleh

Adelya Rifdah

Institut Teknologi Batam

E-mail: adelya@iteba.ac.id

Article History:

Received: 25-12-2025

Revised: 17-01-2026

Accepted: 28-01-2026

Keywords:

Pelatihan,

Penempatan, Kinerja

Personel, Kepolisian

Abstract: Kinerja personel merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian, khususnya pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) yang memiliki karakteristik tugas investigatif dan berisiko tinggi. Pelatihan dan penempatan personel dipandang sebagai kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, namun dalam praktiknya efektivitas kedua aspek tersebut tidak selalu berjalan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami peran pelatihan dan penempatan personel dalam meningkatkan kinerja personel Ditreskrimum Polda Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pejabat struktural dan personel Ditreskrimum yang dipilih secara purposif, serta didukung oleh studi dokumentasi dan kajian literatur. Data dianalisis secara tematik untuk menggali persepsi, pengalaman, dan dinamika pelaksanaan pelatihan serta penempatan personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dipersepsikan penting dalam meningkatkan pemahaman prosedur dan kesiapan kerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada relevansi materi dengan kebutuhan tugas lapangan. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman juga berkontribusi terhadap efektivitas kerja, meskipun kebijakan rotasi dan kebutuhan organisasi menjadi tantangan tersendiri. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja personel memerlukan pengelolaan pelatihan dan penempatan yang kontekstual serta terintegrasi dengan dinamika organisasi kepolisian.

PENDAHULUAN

Kinerja personel sering kali menjadi tolok ukur utama dalam menilai seberapa efektif sebuah organisasi menjalankan fungsinya, terutama pada institusi publik yang memikul tanggung jawab strategis seperti kepolisian. Dalam konteks ini, kinerja tidak sekadar dipahami sebagai pencapaian target administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, serta profesionalitas aparatur dalam

menggunakan kewenangan yang dimilikinya.¹ Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja personel menjadi isu yang terus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum), tuntutan terhadap kinerja personel cenderung lebih kompleks dibandingkan unit lain. Karakteristik tugas yang bersifat investigatif, berisiko tinggi, serta membutuhkan ketelitian dan ketepatan prosedural menjadikan kinerja sebagai aspek yang sangat menentukan keberhasilan penanganan perkara. Beban perkara yang beragam, tekanan waktu dalam penyelesaian kasus, serta kebutuhan koordinasi antarunit merupakan bagian dari dinamika kerja sehari-hari yang secara langsung memengaruhi cara personel menjalankan tugasnya.² Dalam kondisi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan.

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan penempatan personel kerap diposisikan sebagai instrumen strategis untuk mendukung peningkatan kinerja. Pelatihan dipandang sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar personel mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas yang terus berkembang.³ Melalui pelatihan, diharapkan personel memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, standar operasional, serta kebijakan yang berlaku. Sementara itu, penempatan berkaitan dengan upaya menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan potensi yang dimilikinya.⁴

Namun, berbagai temuan di sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan tidak selalu memberikan dampak yang langsung dan merata terhadap peningkatan kinerja. Pelatihan yang bersifat umum dan kurang berorientasi pada kebutuhan lapangan sering kali belum sepenuhnya menjawab tantangan kerja yang dihadapi personel.⁵ Di sisi lain, kebijakan penempatan dalam organisasi publik, termasuk kepolisian, tidak jarang dipengaruhi oleh pertimbangan struktural, rotasi jabatan, serta kebutuhan organisasi, sehingga kesesuaian kompetensi tidak selalu menjadi pertimbangan utama.⁶ Situasi semacam ini dapat memengaruhi proses adaptasi personel dan efektivitas kerja dalam jangka pendek.

Kondisi tersebut juga terasa di lingkungan kepolisian, termasuk pada Ditreskrimum, yang dihadapkan pada dinamika organisasi dan tuntutan operasional yang tinggi. Personel dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan tugas dan kebijakan, sementara pelaksanaan pelatihan dan penempatan belum tentu sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik unit kerja.⁷ Dalam praktiknya, hal ini menimbulkan beragam

¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), 67.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), 12.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 98.

⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 72.

⁵ R. A. Putra dan S. Handayani, "Pelatihan dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 11, no. 2 (2020): 90.

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2021), 103.

⁷ N. Rahmawati dan A. Kurniawan, "Penempatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9, no. 2 (2022): 115.

persepsi di kalangan personel mengenai sejauh mana pelatihan dan penempatan benar-benar mendukung kinerja mereka.

Bertolak dari realitas tersebut, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hubungan sebab-akibat secara statistik, melainkan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana pelatihan dan penempatan dijalankan serta dimaknai oleh personel Ditreskrim Polda Kepulauan Riau. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menangkap pengalaman, pandangan, dan dinamika organisasi secara kontekstual hal-hal yang sering kali sulit direduksi menjadi angka semata.⁸ Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai peran pelatihan dan penempatan dalam mendukung kinerja personel, sekaligus menjadi bahan refleksi bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Ditreskrim.

LANDASAN TEORI

Pelatihan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan tidak semata-mata berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup penguatan sikap kerja, pemahaman prosedur, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika organisasi.⁹ Dalam konteks organisasi publik, pelatihan memiliki peran strategis karena berfungsi sebagai sarana penyelarasan antara tuntutan organisasi dan kompetensi aparatur.

Sejumlah ahli menekankan bahwa pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan kondisi lapangan.¹⁰ Pelatihan yang terlalu umum atau tidak kontekstual sering kali sulit diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari, terutama pada organisasi dengan karakteristik tugas yang kompleks dan berisiko tinggi, seperti kepolisian. Oleh karena itu, pelatihan perlu dipahami tidak hanya sebagai kegiatan formal, tetapi sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang berkaitan langsung dengan realitas tugas yang dihadapi personel.

Dalam lingkungan kepolisian, pelatihan juga memiliki dimensi normatif dan etis. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan berfungsi untuk memperkuat pemahaman personel terhadap standar operasional, nilai profesionalisme, serta prinsip akuntabilitas dalam penegakan hukum.¹¹ Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam membentuk kualitas kinerja personel secara menyeluruh.

Penempatan Personel dan Kesesuaian Kerja

Penempatan personel merupakan proses menempatkan individu pada posisi kerja tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, serta potensi yang dimiliki. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, penempatan dipandang sebagai upaya menciptakan kesesuaian antara individu dan pekerjaan agar potensi personel dapat

⁸ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), 42.

⁹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), 44-45.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 101.

¹¹ United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity* (Vienna: United Nations, 2021), 18.

dimanfaatkan secara optimal.¹² Konsep ini sering dikenal sebagai *person-job fit*, yaitu tingkat kecocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan.

Kesesuaian penempatan memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas dan kenyamanan kerja. Personel yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan pengalaman cenderung lebih cepat beradaptasi, memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta mampu menjalankan tugas secara lebih efektif.¹³ Sebaliknya, penempatan yang kurang selaras dapat menimbulkan beban adaptasi tambahan dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja, setidaknya pada tahap awal pelaksanaan tugas.

Dalam organisasi publik, termasuk kepolisian, praktik penempatan tidak selalu sepenuhnya didasarkan pada prinsip kesesuaian kompetensi. Kebijakan rotasi jabatan, kebutuhan organisasi, serta pertimbangan struktural sering kali memengaruhi keputusan penempatan personel.¹⁴ Kondisi ini menunjukkan bahwa penempatan perlu dipahami sebagai proses yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika organisasi dan kebijakan institusional.

Kinerja Personel dalam Organisasi Kepolisian

Kinerja personel secara umum dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, dalam pendekatan kualitatif, kinerja tidak hanya dilihat dari capaian kuantitatif, melainkan juga mencakup kualitas proses kerja, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan bekerja sama, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas.¹⁵

Dalam organisasi kepolisian, kinerja memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kepercayaan publik dan legitimasi institusi. Ketepatan dalam penanganan perkara, kepatuhan terhadap hukum dan prosedur, serta kemampuan menjaga integritas menjadi bagian integral dari kinerja personel. Oleh karena itu, kinerja tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi, tekanan tugas, serta kondisi lapangan yang dihadapi oleh personel.

Beberapa kajian menunjukkan bahwa kinerja aparatur publik dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional.¹⁶ Pelatihan dan penempatan merupakan bagian dari faktor organisasional yang berperan dalam membentuk kinerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada konteks pelaksanaan dan dukungan sistem organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan, Penempatan, dan Kinerja dalam Perspektif Kualitatif

Dalam perspektif kualitatif, hubungan antara pelatihan, penempatan, dan kinerja tidak dipahami sebagai hubungan linier yang sederhana. Pelatihan dan penempatan lebih tepat dipandang sebagai pengalaman organisasi yang dimaknai secara berbeda oleh setiap personel, tergantung pada konteks kerja, beban tugas, serta dinamika organisasi yang melingkupinya.¹⁷

¹² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 85.

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2021), 117.

¹⁴ N. Rahmawati dan A. Kurniawan, "Penempatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9, no. 2 (2022): 113.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), 29.

¹⁶ A. Y. Pratama dan D. Lestari, "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Sektor Publik," *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (2021): 47.

¹⁷ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed.

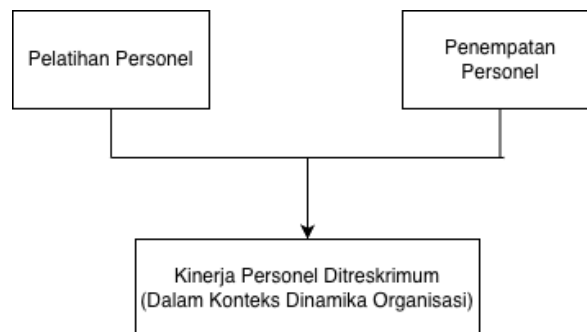
Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami persepsi dan pengalaman personel sebagai aktor utama dalam organisasi. Dengan demikian, kajian mengenai pelatihan dan penempatan tidak hanya berfokus pada kebijakan formal, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut dijalankan, diterima, dan diinternalisasi oleh personel dalam praktik kerja sehari-hari. Perspektif ini relevan untuk memahami kinerja personel Ditreskrim yang bekerja dalam lingkungan tugas yang dinamis dan penuh tantangan.

Dinamika Organisasi dalam Konteks Kinerja Personel

Dalam kajian kinerja aparatur publik, pelatihan dan penempatan tidak dapat dipahami secara terpisah dari konteks organisasi tempat individu menjalankan tugasnya. Kinerja personel dipengaruhi oleh dinamika organisasi yang mencakup kondisi struktural dan operasional, seperti beban kerja, tekanan waktu penyelesaian tugas, pola koordinasi antarunit, serta kebijakan internal yang berlaku. Dinamika tersebut membentuk lingkungan kerja yang secara langsung memengaruhi bagaimana kebijakan sumber daya manusia diimplementasikan dan dirasakan oleh personel.

Dalam organisasi kepolisian, dinamika organisasi memiliki karakteristik tersendiri karena tuntutan tugas yang bersifat investigatif, berisiko tinggi, dan menuntut ketepatan prosedural. Kondisi ini memengaruhi efektivitas pelatihan dan penempatan personel dalam mendukung kinerja. Oleh karena itu, dinamika organisasi dipahami sebagai konteks yang berinteraksi dengan pelatihan dan penempatan dalam membentuk kinerja personel, bukan sebagai variabel yang berdiri sendiri.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja personel Ditreskrim Polda Kepulauan Riau dipahami sebagai hasil dari pelaksanaan pelatihan dan penempatan personel yang berlangsung dalam konteks dinamika organisasi. Dalam perspektif kualitatif, dinamika organisasi tidak diposisikan sebagai variabel tersendiri, melainkan sebagai konteks operasional yang memengaruhi bagaimana pelatihan dan penempatan dimaknai serta diimplementasikan oleh personel dalam praktik kerja sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, serta pandangan personel terhadap pelaksanaan pelatihan dan penempatan dalam konteks kerja yang nyata. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna di balik praktik organisasi yang tidak selalu dapat dijelaskan melalui pengukuran kuantitatif.¹⁸

Metode studi kasus digunakan karena penelitian difokuskan pada satu konteks organisasi tertentu, yaitu Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Polda Kepulauan Riau. Melalui studi kasus, peneliti dapat memahami fenomena pelatihan dan penempatan personel secara utuh dengan mempertimbangkan dinamika organisasi, tuntutan operasional, serta kondisi kerja yang melingkupi personel.¹⁹

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Ditreskrim Polda Kepulauan Riau. Lokasi ini dipilih karena Ditreskrim memiliki karakteristik tugas yang kompleks, bersifat investigatif, dan menuntut kinerja personel yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan Ditreskrim sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji peran pelatihan dan penempatan dalam mendukung kinerja personel.

Untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan dengan fokus penelitian, penentuan informan dilakukan secara purposif. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan, penempatan, dan tugas operasional di lingkungan Ditreskrim Polda Kepulauan Riau. Karakteristik informan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No	Kode Informan	Jabatan/Posisi	Unit Kerja	Lama Dinas	Keterangan
1	Informan Utama	Kabag Binopsnal	Ditreskrim Polda Kepri	>10 tahun	Pejabat struktural
2	Informan A	Bintara Umum (Banum)	Bagbinopsnal Ditreskrim	5-10 tahun	Personel pelaksana
3	Informan B	Penyidik	Ditreskrim Polda Kepri	3-5 tahun	Personel pelaksana
4	Informan C	Banum	Bagbinopsnal Ditreskrim	>5 tahun	Personel pelaksana

Tabel 1 menunjukkan bahwa informan penelitian terdiri atas pejabat struktural dan personel pelaksana yang memiliki pengalaman kerja beragam. Keberagaman latar belakang informan tersebut memungkinkan peneliti memperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan pelatihan, penempatan, dan kinerja personel di Ditreskrim Polda Kepulauan Riau.

¹⁸ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), 42.

¹⁹ Robert K. Yin, *Case Study Research and Applications: Design and Methods*, 6th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), 15.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yang saling melengkapi. Pertama, wawancara mendalam digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data mengenai pengalaman dan persepsi informan terkait pelatihan, penempatan, dan kinerja personel. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti memiliki panduan pertanyaan sekaligus ruang fleksibilitas untuk menggali informasi lebih lanjut sesuai dengan jawaban informan.²⁰

Kedua, studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen internal organisasi, seperti kebijakan, laporan kegiatan, dan pedoman kerja yang berkaitan dengan pelatihan dan penempatan personel. Studi dokumentasi berfungsi untuk memperkuat dan memverifikasi data hasil wawancara. Ketiga, studi pustaka dilakukan dengan menelaah literatur ilmiah yang relevan guna memperkaya kerangka konseptual dan membantu penafsiran temuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan menyederhanakan data hasil wawancara dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar tema.²¹

Tahap akhir analisis dilakukan dengan menarik makna dan kesimpulan berdasarkan keterkaitan antara temuan lapangan dan kerangka teori yang digunakan. Analisis dilakukan secara berulang dan reflektif untuk memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan benar-benar merepresentasikan pengalaman dan pandangan informan.

Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi, dan literatur. Selain itu, peneliti juga melakukan konfirmasi temuan kepada informan untuk memastikan bahwa hasil interpretasi sesuai dengan maksud dan pengalaman yang mereka sampaikan.²² Langkah ini dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan studi dokumentasi, data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan makna yang muncul terkait pelatihan, penempatan, dan kinerja personel. Ringkasan tema utama hasil penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Tema Hasil Penelitian

Tema Utama	Subtema	Ringkasan Temuan
------------	---------	------------------

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), 186.

²¹ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020), 31.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 121.

Pelatihan Personel	Relevansi materi	Pelatihan dipersepsikan penting, namun sebagian materi masih bersifat umum dan belum sepenuhnya kontekstual
	Manfaat pelatihan	Meningkatkan pemahaman SOP dan kesiapan kerja personel
Penempatan Personel	Kesesuaian kompetensi	Penempatan sesuai pengalaman mempermudah proses adaptasi kerja
	Kebijakan rotasi	Rotasi jabatan menjadi tantangan dalam menjaga efektivitas kerja
Kinerja Personel	Efektivitas kerja	Dipengaruhi oleh pelatihan, penempatan, serta beban dan dinamika organisasi

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan dipersepsikan sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja personel. Namun demikian, efektivitas keduanya sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan dinamika kerja yang dihadapi personel Ditreskrimum.

Pelatihan sebagai Sarana Peningkatan Kesiapan Kerja Personel

Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan dipersepsikan sebagai salah satu sarana penting dalam mendukung kesiapan kerja personel Ditreskrimum Polda Kepulauan Riau. Informan utama, Kepala Bagian Pembinaan dan Operasional Ditreskrimum Polda Kepulauan Riau, AKBP Adolfien Christine Newyara Tuerah, S.H., menyampaikan bahwa pelatihan memiliki peran strategis dalam memastikan personel memahami prosedur kerja serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tugas penyelidikan dan penyidikan.

Menurut informan utama, pelatihan tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga untuk memperkuat pemahaman personel terhadap standar operasional dan tanggung jawab profesional yang melekat pada tugas kepolisian. Pandangan ini menunjukkan bahwa pelatihan diposisikan sebagai bagian dari upaya pembinaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Temuan tersebut diperkuat oleh pernyataan dari personel pelaksana. Salah satu informan dari Bintara Umum (Banum) Bagbinopsnal Ditreskrimum Polda Kepulauan Riau menyampaikan bahwa *“pelatihan sangat membantu supaya kami tidak salah dalam menjalankan prosedur, terutama ketika ada aturan atau mekanisme baru”*. Pernyataan ini menggambarkan bahwa pelatihan dipahami sebagai sarana pembaruan pengetahuan dan penguatan pemahaman terhadap aturan kerja.

Namun demikian, beberapa informan juga menilai bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dengan kebutuhan tugas lapangan. Informan lain menyampaikan bahwa *“kadang materi pelatihan masih terlalu umum, sehingga tidak semuanya bisa langsung diterapkan ketika menangani kasus di lapangan”*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dipersepsikan penting, dampaknya terhadap kinerja akan lebih terasa apabila materi pelatihan dirancang secara kontekstual dan sesuai dengan karakteristik tugas Ditreskrimum.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa pelatihan yang bersifat aplikatif dan berbasis kebutuhan kerja lebih berpotensi meningkatkan kesiapan dan efektivitas kerja

personel dibandingkan pelatihan yang bersifat umum.²³

Penempatan Personel dan Proses Adaptasi Kerja

Selain pelatihan, penempatan personel juga dipersepsikan berpengaruh terhadap kinerja, khususnya dalam proses adaptasi kerja. Informan utama menyampaikan bahwa penempatan personel pada dasarnya telah mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan latar belakang personel, namun dalam praktiknya kebijakan penempatan juga harus menyesuaikan dengan dinamika operasional dan keterbatasan sumber daya.

Dari perspektif personel pelaksana, kesesuaian antara pengalaman dan tugas yang diberikan dinilai mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Salah satu informan dari Banum Bagbinopsnal Ditreskrimum menyampaikan bahwa *"kalau ditempatkan sesuai pengalaman sebelumnya, kami bisa lebih cepat menyesuaikan diri dan langsung fokus pada pekerjaan"*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan mengurangi beban adaptasi.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa penempatan personel tidak selalu sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian kompetensi. Kebijakan rotasi jabatan dan kebutuhan organisasi sering kali menjadi pertimbangan utama dalam penempatan personel. Kondisi ini menuntut personel untuk beradaptasi secara cepat terhadap tugas baru, yang pada tahap awal dapat memengaruhi efektivitas kerja.²⁴

Pelatihan, Penempatan, dan Kinerja dalam Dinamika Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan tidak dapat dipahami secara terpisah dari konteks organisasi yang lebih luas. Informan utama menekankan bahwa kinerja personel Ditreskrimum tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan penempatan, tetapi juga oleh beban perkara, tekanan waktu penyelesaian tugas, serta kebutuhan koordinasi antarunit.

Pandangan tersebut sejalan dengan pengalaman personel pelaksana yang menyampaikan bahwa meskipun telah mengikuti pelatihan atau ditempatkan sesuai latar belakang, tuntutan operasional yang tinggi tetap menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja. Dalam konteks ini, pelatihan dan penempatan dipahami sebagai bagian dari sistem organisasi yang saling terkait dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individual, kebijakan organisasi, dan kondisi situasional di lapangan.²⁵ Dengan demikian, efektivitas pelatihan dan penempatan sangat bergantung pada dukungan organisasi secara menyeluruh dan kemampuan institusi dalam mengelola dinamika operasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan penempatan memiliki peran penting dalam mendukung kinerja personel Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrimum) Polda Kepulauan Riau. Pelatihan dipersepsikan sebagai sarana pembinaan yang membantu personel memahami

²³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2020), 101.

²⁴ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Bandung: Refika Aditama, 2021), 119.

²⁵ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), 33.

prosedur kerja, memperbarui pengetahuan, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dinamika tugas penyelidikan dan penyidikan. Namun, efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan tugas lapangan, sehingga pelatihan yang bersifat kontekstual dan aplikatif dirasakan lebih bermanfaat dibandingkan pelatihan yang bersifat umum.

Penempatan personel juga berkontribusi terhadap kinerja, terutama dalam memengaruhi proses adaptasi dan kenyamanan kerja. Personel yang ditempatkan sesuai dengan pengalaman dan kompetensi cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dan mampu bekerja secara lebih efektif. Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan tidak selalu sepenuhnya didasarkan pada prinsip kesesuaian kompetensi, karena harus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kebijakan rotasi jabatan. Kondisi tersebut menuntut personel untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan bahwa kinerja personel Ditreskrimum tidak hanya ditentukan oleh pelatihan dan penempatan secara terpisah, melainkan oleh interaksi keduanya dengan konteks organisasi yang lebih luas. Beban perkara, tekanan waktu penyelesaian tugas, serta dinamika koordinasi antarunit turut memengaruhi efektivitas kerja personel. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengintegrasikan kebijakan pelatihan dan penempatan yang relevan dengan dukungan organisasi yang memadai.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan lapangan serta penempatan personel yang mempertimbangkan kesesuaian kompetensi tanpa mengabaikan kebutuhan organisasi. Pendekatan tersebut diharapkan dapat membantu Ditreskrimum Polda Kepulauan Riau dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.
- [2] Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [3] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- [4] Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020.
- [5] Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021.
- [6] Pratama, Andi Yoga, dan Dian Lestari. "Peran Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik." *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (2021): 45–55.
- [7] Putra, Rizky Aditya, dan Sri Handayani. "Pelatihan dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 11, no. 2 (2020): 85–95.
- [8] Rahmawati, Nur, dan Andi Kurniawan. "Penempatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9, no. 2 (2022): 110–120.

- [9] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama, 2021.
- [10] Sugiyono. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [11] Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2020.
- [12] United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity. Vienna: United Nations, 2021.
- [13] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- [14] Yin, Robert K. Case Study Research and Applications: Design and Methods. 6th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN