

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset vital dan modal utama dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan kompeten, suatu organisasi tidak akan dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Dalam menghadapi berbagai tantangan kontemporer, setiap organisasi dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tepat berkompoten mendorong kesuksesan dan daya saing mereka.

Selain itu didalamnya pula faktor lain seperti untuk menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, menjadikan pengelolaan sumber daya manusia suatu hal yang krusial. Oleh karena itu, untuk mengelola potensi risiko dan kerugian, organisasi perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan kompetensi personelnnya. Implementasi program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Setiap orang memiliki potensi bawaan untuk melakukan berbagai kegiatan. Potensi ini, yang disebut kemampuan, bisa berasal dari dua sumber yaitu bakat alami atau hasil belajar dan latihan. Meski seseorang punya potensi untuk bertindak tertentu, potensi ini tidak selalu muncul secara konsisten, tapi hanya dalam situasi tertentu. Dalam hal ini, kemampuan mengacu pada potensi tersembunyi untuk menunjukkan perilaku spesifik. Sementara itu, wujud nyata dari potensi ini dalam bentuk tindakan yang bisa diamati disebut kinerja Mangkunegara (2013). Jadi, kemampuan menggambarkan apa yang mungkin bisa dilakukan seseorang,

sedangkan kinerja menunjukkan bagaimana potensi itu benar-benar diwujudkan dalam keadaan dan waktu tertentu.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi, menjadi kunci dalam mempersiapkan personel menghadapi berbagai situasi, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan strategi operasional yang efektif. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Program pelatihan dalam suatu organisasi harus dirancang sebagai sebuah pengalaman pembelajaran yang menyeluruh dan bermakna. Pelatihan merupakan kegiatan organisasional yang terstruktur, dirumuskan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif.

Kinerja pada institusi kepolisian, khususnya Kepolisian Daerah Jawa Barat, dalam upaya mencapai tujuan organisasinya apabila tanpa dukungan anggota kepolisian yang handal dan kompeten, Kepolisian Daerah Jawa Barat tidak akan dapat menjalankan operasinya secara efektif dan berkembang dengan baik. Dalam menghadapi tantangan pemberantasan narkoba yang semakin kompleks, Kepolisian Daerah Jawa Barat dituntut untuk memiliki dan mengembangkan sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong keberhasilan operasi narkotika dan meningkatkan daya tanggap terhadap ancaman peredaran narkoba di wilayahnya.

Demi mencapai tujuan tersebut anggota kepolisian merupakan elemen utama dalam institusi untuk mencapainya. Kemampuan personel dalam menggunakan teknologi investigasi, mengembangkan strategi operasi, dan beradaptasi dengan modus operasi baru para pengedar narkoba, menjadikan pengelolaan sumber daya manusia di kepolisian suatu hal yang krusial. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui program pelatihan pra

operasi, harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan Kepolisian Daerah Jawa Barat.

Sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum, kepolisian memiliki tanggung jawab besar dalam menangani peredaran dan penyalahgunaan narkoba. Pelaksanaan operasi narkoba memerlukan keterampilan yang tinggi, kemampuan analitis, serta strategi yang tepat agar operasi dapat berjalan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, pelatihan pra-operasi menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan kinerja anggota kepolisian dalam operasi narkoba. Dengan luas wilayah serta potensinya daerah Jawa Barat maka diperlukan pelatihan serta persiapan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan pemberantasan penyalahgunaan narkoba. Kualitas sumber daya manusia kepolisian yang ikut serta dalam kegiatan operasi harus memiliki kualitas tinggi agar tujuan atau target operasi narkoba dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pelatihan pra-operasi bertujuan untuk mempersiapkan personel kepolisian dalam menghadapi tantangan di lapangan. Pelatihan yang komprehensif tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat koordinasi tim dalam operasi yang bersifat strategis dan multidimensi seperti operasi narkoba. Pelatihan pra operasi menjadi salah satu faktor krusial dalam mempersiapkan anggota kepolisian menghadapi tantangan operasi narkoba, pelatihan pra operasi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis personel, tetapi juga membangun mental dan kesiapan psikologis dalam menghadapi situasi-situasi kritis di lapangan. Program pelatihan yang terstruktur dan sistematis dapat meningkatkan pemahaman anggota kepolisian tentang pola-pola baru peredaran narkoba serta teknik-teknik investigasi yang lebih efektif.

Personel kepolisian sebagai Sumber Daya Manusia merupakan pemeran utama dalam berjalannya kegiatan operasi, mulai dari bagian perencanaan, pelaksanaan, dan juga penentu tercapainya tujuan organisasi dalam operasi yang dilakukan. Dalam kepolisian operasi merupakan kegiatan yang rutin dilaksanakan dalam rangka memberantas pelanggaran hukum. Manajemen sumber daya manusia

merupakan sebuah proses penyelesaian berbagai persoalan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja di semua level, termasuk dalam konteks kepolisian mulai dari anggota polisi hingga pimpinan, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi kepolisian. Dalam konteks operasi narkotika, seorang pimpinan kepolisian bertanggung jawab untuk memastikan penempatan anggota secara tepat, baik dari segi posisi, waktu, maupun kompetensi yang dimiliki melalui program pelatihan pra operasi yang terstruktur. Hal ini penting agar setiap anggota dapat berkontribusi secara efektif dalam pelaksanaan operasi narkotika dan pencapaian target pemberantasan peredaran narkoba.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam institusi kepolisian sangat diperlukan untuk mengoptimalkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya dalam pelaksanaan operasi narkotika. Tujuan utamanya adalah menciptakan unit-unit kerja yang efisien dalam melaksanakan tugas pemberantasan narkoba. Dalam konteks ini, manajemen SDM kepolisian mengatur tentang mengembangkan kompetensi melalui pelatihan pra operasi, menempatkan personel sesuai keahlian, mengevaluasi kinerja pasca operasi, serta mempertahankan anggota yang berkualitas. Oleh karena itu penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana operasi kepolisian harus disiapkan sedini mungkin melalui pendidikan dan pelatihan karena SDM kepolisian harus memiliki kemampuan yang mumpuni sebab tingkat kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan operasi yang dilakukan. Kemampuan tersebut harus ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pelatihan ataupun pengalaman kerja.

Indonesia merupakan negara kepulauan yang luasnya 1.905.000 km² dengan populasi yang besar sekitar 281.000.000 orang yang menjadikannya sebagai peluang bagi para pengedar narkotika untuk beroperasi di Indonesia. Dengan populasi yang besar, Indonesia menjadi target menggiatkan bagi peredaran narkoba. Beberapa oknum bahkan memanfaatkan situasi ini dengan mendirikan fasilitas produksi dan jaringan distribusi ilegal. Dalam konteks global, posisi geografis Indonesia yang strategis juga dimanfaatkan sebagai titik persinggahan dalam rantai perdagangan narkoba internasional.

Tingginya angka penyalahgunaan narkoba dari berbagai kalangan, termasuk anak-anak hingga orang dewasa, serta meluasnya peredaran narkoba di wilayah perkotaan dan pedesaan, menunjukkan bahwa masalah ini telah mencapai tingkat yang sangat mengkhawatirkan bagi generasi muda serta masa depan bangsa. Pada tahun 2023 berdasarkan Prevalensi Penyalahgunaan Narkoba di Indonesia tahun 2023, terdapat 4.244.267 penduduk usia 15—64 tahun pernah memakai narkoba dengan kasus penyalah guna terbanyak berada pada usia produktif yaitu usia 25-49 tahun. Oleh karena itu dibutuhkan pemberantasan untuk menghentikan penyalahgunaan narkotika di Indonesia.(BNN, 2024)

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi terbesar di Indonesia dengan luas 3.710.061,32 hektar dengan jumlah populasi 50.345.200 orang yang membuat Provinsi Jawa Barat potensial untuk sindikat pengedar narkoba untuk beroperasi. Provinsi Jawa Barat sendiri tercatat sebagai salah satu wilayah dengan tingkat peredaran narkotika yang tinggi, dengan berbagai modus operasi yang semakin kompleks,

Tantangan dalam pelaksanaan operasi narkotika semakin kompleks seiring dengan berkembangnya modus operasi para pengedar. Berdasarkan data prevelensi penyalahgunaan narkoba tahun 2023 mengungkapkan bahwa sindikat narkoba terus mengembangkan strategi baru dalam mengedarkan narkotika, termasuk pemanfaatan teknologi digital dan media sosial. Hal ini menuntut adanya pembaruan dalam metode pelatihan pra operasi untuk mengimbangi perkembangan tersebut.(BNN, 2024)

Dalam beberapa tahun terakhir, data menunjukkan penurunan dalam angka penyalahgunaan narkotika di Indonesia. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini adalah efektivitas pelatihan pra-operasi yang diterapkan oleh Kepolisian. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kinerja dan kesiapan anggota kepolisian dalam menangani operasi narkotika, sehingga memungkinkan pelaksanaan operasi yang lebih strategis, terukur, dan efisien.

Fenomena yang menjadi fokus penelitian ini adalah indikasi kuat bahwa pelatihan pra operasi yang diselenggarakan oleh Kepolisian Daerah Jawa Barat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja anggota dalam pelaksanaan operasi narkotika. Bukti awal menunjukkan pencapaian target operasi yang tinggi (termasuk indikasi capaian operasi mencapai 100%), peningkatan kesiapan teknis dan non-teknis personel, serta perbaikan koordinasi antar satuan kerja. Pelatihan tersebut tampak tidak hanya mentransfer pengetahuan teknis, tetapi juga memperkuat sikap profesionalisme, disiplin, dan kemampuan bekerja sama antar fungsi (Binops, Reserse Narkoba, Intelijen, Binmas). Selain itu, praktik pelatihan yang memadukan teori, simulasi, dan evaluasi terbukti mempercepat proses adaptasi anggota terhadap dinamika modus operandi dan tuntutan tugas di lapangan. Fenomena positif ini memunculkan pertanyaan penting tentang mekanisme, faktor pendukung, dan kemungkinan replikasi model pelatihan di konteks yang lebih luas.

Berdasarkan fenomena tersebut, masalah positif yang menjadi fokus penelitian ini yaitu meskipun terdapat indikasi efektivitas pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja anggota Kepolisian Daerah Jawa Barat, diperlukan pemahaman mendalam mengenai bagaimana dan mengapa pelatihan tersebut efektif serta faktor-faktor apa saja yang paling berperan. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan menginvestigasi peran strategis pelatihan pra operasi sebagai instrumen peningkatan kapasitas personel operasi narkotika dan mengidentifikasi elemen-elemen yang menentukan keberhasilan pelatihan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pelatihan pra operasi berperan dalam menurunkan angka penyalahgunaan narkotika di Jawa Barat. Dengan adanya pelatihan yang tepat, anggota kepolisian tidak hanya mampu meningkatkan kualitas intervensi mereka, tetapi juga meminimalisasi kesalahan operasional, yang pada akhirnya berdampak positif pada penurunan kasus narkotika di wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan pra operasi narkoba dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian, khususnya dalam konteks operasi narkoba di wilayah Kepolisian Daerah Jawa Barat, menjadi sangat penting untuk dilakukan. Selain itu, permasalahan dalam penelitian ini terletak pada bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi yang dilakukan oleh Kepolisian Daerah Jawa Barat dalam rangka Operasi Narkoba, serta bagaimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada pelaksanaan operasi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pelaksanaan Pelatihan Pra Operasi Narkoba Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Daerah Jawa Barat".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui pemilihan jenis pelatihan yang sesuai?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui penetapan tujuan pelatihan yang spesifik?
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui penyampaian materi pelatihan yang relevan?
4. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui penerapan metode pelatihan yang tepat?
5. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan operasi melalui pemilihan personel kepolisian yang sesuai dengan kualifikasi?
6. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan operasi melalui pemilihan pelatih yang sesuai dengan kualifikasi?

7. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan operasi melalui banyaknya waktu sesi pelatihan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis dalam penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian pada pelaksanaan operasi narkotika melalui jenis pelatihan yang sesuai.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian pada pelaksanaan operasi narkotika melalui tujuan pelatihan yang spesifik.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dengan memberikan materi kepada personel kepolisian.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian pada pelaksanaan operasi narkotika melalui pemilihan metode pelatihan yang sesuai.
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam membantu kesuksesan operasi melalui pemilihan personel kepolisian yang sesuai kualifikasi.
6. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam membantu kesuksesan operasi melalui pemilihan pelatih pelatihan yang sesuai kualifikasi.
7. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pra operasi dalam membantu kesuksesan operasi melalui waktu sesi pelatihan.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik dari segi teoretis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu administrasi publik, terutama terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan pengembangan kompetensi personel kepolisian atau di instansi pemerintahan.
2. Kegunaan praktis, yaitu diharapkan agar penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan informasi atau input bagi Kepolisian Daerah Jawa Barat dalam meningkatkan kualitas pelatihan pra operasi narkotika di Kepolisian Daerah Jawa Barat.
3. Kegunaan akademis, yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi lebih lanjut mengenai efektivitas pelatihan pra operasi dalam lingkup kepolisian atau institusi penegak hukum lainnya.

E. Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini membahas topik mengenai Pelaksanaan Pelatihan Pra Operasi Narkotika Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Daerah Jawa Barat. Untuk mengukur bahwa pelatihan pra operasi menjadi sebuah program dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada pelaksanaan operasi narkotika, maka indikator sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini harus disesuaikan dengan topik terkait pelatihan.

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pemerintahan, khususnya pegawai negeri sipil (PNS), diperlukan pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja peserta pelatihan. Penelitian ini berfokus pada teori yang digunakan dalam pelatihan oleh Rusdiana, (2015), yaitu :

1. Mengoptimalkan dedikasi dan etos kerja yang berfokus pada kesejahteraan publik serta kemajuan bangsa dan negara.
2. Memaksimalkan kemampuan manajemen dan kepemimpinan guna menunjang pelaksanaan tugas beserta tanggung jawab yang diemban.
3. Mempertinggi produktivitas dan daya guna kerja, serta mengembangkan kualitas pelaksanaan tugas yang dilandasi semangat kolaborasi dan akuntabilitas, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Penjelasan diatas terkait pelatihan tersebut tentunya memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pada pelaksanaan operasi narkoba yang dilaksanakan oleh Kepolisian Daerah Jawa Barat. Penelitian ini akan menggunakan indikator-indikator pelatihan dari (Mangkunegara, 2013) untuk mengetahui sejauh mana upaya pelatihan dijalankan secara optimal oleh Kepolisian Daerah Jawa Barat dikupas dengan menggunakan tujuh indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa; pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain; mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesipembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesipelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

