

ANALISIS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DETASEMEN A PELOPOR SATUAN BRIMOB POLDA MALUKU

Mawaddah Hamid,SE.,M.M ¹

¹ Komputerisasi Akuntansi, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Ambon

e-mail : mawaddahamid86@gmail.com¹

ARTIKEL INFO

Kata kunci :

Pelatihan, Disiplin Kerja,
Kinerja

ABSTRAK

Korps Brigade Mobil (Brimob) sebagai satuan khusus integral Polri memegang tugas yang berat tersebut karena Brimob merupakan kesatuan yang memiliki kemampuan tempur atau militer. Satuan Brimob Polda Maluku adalah pelaksana fungsi Brimob di wilayah Polda Maluku yang juga merupakan satuan pamungkas Polri yang memiliki tugas pokok untuk memberi bantuan taktis kepada satuan operasional Polri lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku, mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku, mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku.

Berdasarkan hasil analisis kesimpulan Adanya pengaruh yang positif antara pelatihan dan kinerja anggota. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi. Pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja anggota Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Pengaruh serempak terhadap kinerja anggota menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,364 yang memiliki tingkat signifikansi 0,00 (yang mana lebih kecil dari 5%) ini berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja (variabel bebas) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel tetap.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

The Mobile Brigade Corps (Brimob), as an integral special unit of the Indonesian National Police (Polri), holds a significant responsibility due to its combat or military capabilities. The Brimob unit of the Maluku Regional Police (Polda

Keywords :

Training, Work Discipline,
Performance

Maluku) is the executing body of Brimob functions in the Maluku Regional Police area, which is also the ultimate unit of Polri tasked with providing tactical assistance to other operational units of the Indonesian National Police.

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Training on the Performance of members of the A Detachment of the Pioneer Unit of Brimob in the Maluku Regional Police, to identify and analyze the influence of Work Discipline on the performance of members of the A Detachment of the Pioneer Unit of Brimob in the Maluku Regional Police, and to understand and analyze the influence of Training and Work Discipline on the performance of members of the A Detachment of the Pioneer Unit of Brimob in the Maluku Regional Police.

Based on the analysis, it is concluded that there is a positive influence between training and member performance. Effective training can enhance performance, improve morale, and boost organizational potential. There is a positive influence between work discipline and member performance, which can be seen as highly beneficial for both organizational interests and employees. The simultaneous influence on member performance shows an F-value of 35.364 with a significance level of 0.00 (which is smaller than 5%). This means that both training and work discipline (independent variables) simultaneously have a significant influence on the dependent variable.

1. PENDAHULUAN

Polri merupakan suatu unsur yang paling pokok dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan, karena setiap anggota Polri merupakan abdi negara dan abdi masyarakat sehingga perlu ditingkatkan pengabdianya serta kesetiaannya pada pelaksanaan tugasnya sesuai arah perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pelaksanaan tugas Polri, tidak dapat dihindari secara personal anggota Polri masih mengalami hambatan dan kesulitan, seperti bakat, pengetahuan, kemampuan dan pembawaan pribadi dan kepentingan pribadi yang berbeda-beda serta kurangnya motivasi dalam diri dan anggota Polri untuk

lebih baik dalam menjalankan tugasnya oleh karena itu pembinaan kerja terhadap anggota Polri merupakan hal yang sangat penting.

Korps Brigade Mobil (Brimob) sebagai satuan khusus integral Polri juga memegang tugas yang berat tersebut karena Brimob merupakan kesatuan yang memiliki kemampuan tempur atau militer. Satuan Brimob Polda Maluku adalah pelaksana fungsi Brimob di wilayah Polda Maluku yang juga merupakan satuan pamungkas Polri yang memiliki tugas pokok untuk memberi bantuan taktis kepada satuan operasional Polri lainnya dalam menanggulangi gangguan kamtibmas berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radio aktif bersama dengan unsur pelaksana

operasional kepolisian lainnya guna mewujudkan tertib hukum serta ketentraman masyarakat diseluruh yuridis Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), serta melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan. Untuk mengemban tugas pokok yang sangat kompleks dan berat itu maka anggota Brimob dibekali kemampuan spesifik yaitu:

- a. Kemampuan Dasar Kepolisian,
- b. Pengendalian Huru-Hara (PHH),
- c. Reserse Mobile (Resmob),
- d. Penanggulangan Teror (Wanteror),
- e. Penjinakan BOM (Jibom),
- f. Search and Rescue (SAR)
- g. Kimia, Biologi dan Radioaktif (KBR)

Kemampuan-kemampuan BRIMOB sebagai unsur pelaksana utama adalah sebagai berikut:

1. Strata kemampuan BRIMOB dasar yaitu kemampuan dasar kepolisian, PHH, Reserse mobil, penjinakan bom (jibom), perlawanan terror (wanteror) dan Search And Rescue (SAR).
2. Strata kemampuan Pelopor yaitu kemampuan BRIMOB dasar ditambah kemampuan lawan insurgensi/lawan gerilya.
3. Strata kemampuan Gegana yaitu kemampuan Pelopor ditambah kemampuan operator Jibom, intelejen mobil dan kemampuan penanganan bahaya ancaman kimia, biologi, dan radio aktif.
4. Strata kemampuan Instruktur yaitu kemampuan gegana ditambah personel harus mampu melaksanakan pengajaran dan pelatihan, pengkajian dan pengembangan yang berguna untuk melaksanakan peran sebagai pembina peningkatan kemampuan BRIMOB.

Pelatihan yang dilakukan di tubuh Brimob memang sejak dahulu sudah sering dilakukan, dikarenakan sangat banyak manfaat yang didapat oleh seorang anggota Brimob. Oleh karena Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat

kerja, dan mendongkrak potensi setiap anggota Brimob. Untuk meningkatkan kemampuan dari anggota Brimob dibutuhkan pelatihan kemampuan Brimob secara terpadu. Menurut teori Hamalik (2007: 10) Pelatihan adalah suatu proses, pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Menurut Henry Simamora (1997: 342) Pelatihan (training) adalah proses sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Fungsi utama pelatihan dalam hal ini adalah memberikan tambahan pengetahuan maupun ketrampilan dari anggota Brimob sehingga lebih mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik. Pelatihan yang terprogram dan dilakukan berulang secara rutin dapat membentuk sikap dan watak dari anggota Brimob untuk lebih disiplin. Penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas diharapkan akan menjadi dasar dan pedoman bagi anggota Korps Brimob dalam pelaksanaan tugas, baik tugas sehari-hari maupun tugas operasi di daerah penugasan, sehingga tujuan pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari anggota tersebut.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Amran (2009) mengatakan bahwa makna disiplin mengandung makna proses "latihan yang meperkuat", "koreksi dan sanksi", "kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan", dan "system aturan tata laku". Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Kedisiplinan memegang peranan penting didalam instansi Polri dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Anggota Brimob yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja atau bertugas dengan baik walaupun tanpa diatasi atasan. Anggota Brimob yang mempunyai disiplin kerja yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga anggota Brimob yang disiplin pasti akan mentaati tata tertib atau kode etik Kepolisian dengan tanpa adanya rasa keterpaksaan.

Pelatihan dan disiplin kerja anggota brimob sangat penting untuk peningkatan kinerja, dimana pelatihan berfungsi untuk terus meningkatkan pengetahuan anggota brimob tentang berbagai hal sedangkan disiplin kerja berfungsi untuk mendidik anggota brimob untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada maka dapat menimbulkan suatu tindakan yang indisipliner.

Berdasarkan observasi sementara penulis melihat fenomena menarik pada anggota Detasemen A Pelopor Brimob Polda Maluku dimana perlunya Pelatihan yang harus terus dilakukan oleh para anggota Brimob untuk meningkatkan kinerja anggota Brimob selain itu juga terdapat indikasi adanya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan yang terprogram dan rutin yang dilakukan oleh anggota Brimob Detasemen A Pelopor, dalam meningkatkan kemampuan spesifiknya untuk menunjang kinerjanya sebagai satuan Pamungkas Polri yang tangguh. Berdasarkan data sementara pada Detasemen A Pelopor pada 6 bulan terakhir tahun 2013 terdapat tindakan indisipliner pada Tabel .1 dibawah ini:

Tabel. 1

Tindakan indisipliner pada Detasemen A Pelopor

Bulan	Yang tidak Tepat Waktu	Yang melakukan Pelanggaran	Yang tidak mentaati peraturan
Juli 2022	6	4	4
Agustus 2022	8	4	3
September 2022	7	2	2
Oktober 2022	5	3	4
November 2022	-	-	3
Desember 2022	5	4	-
Jumlah	31	17	17

Sumber: Provost Den A

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tindakan indisipliner yang dilakukan adalah tidak tepat waktu sebanyak 9 %, yang melakukan pelanggaran sebanyak 5 %, yang tidak mentaati peraturan sebanyak 5 %, dari 343 anggota Detasemen A Pelopor. Adapun tindakan indisipliner yang dilakukan adalah datang tidak tepat waktu, pelanggaran perilaku, pelanggaran penggunaan seragam polisi, pelanggaran sikap tampang, pelanggaran ranmor, keluar kantor pada jam dinas tanpa seijin atasan, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan. Dan sanksi atau tindakan disiplin yang didapat oleh anggota tersebut adalah teguran tertulis, tindakan disiplin (lari, push up, sit up), penundaan pangkat, penundaan kenaikan gaji berkala dan tindakan lain yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dari data diatas dapat penulis simpulkan bahwa :

1. Adanya anggota Brimob yang datang tidak tepat waktu terhadap jam masuk kerja sebagaimana waktu masuk kerja yang telah ditentukan.
2. Adanya anggota Brimob yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin Polri

baik dalam rangka berkehidupan bernegara dan bermasyarakat.

3. Adanya anggota Brimob yang tidak mentaati peraturan baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum bermasyarakat dan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan martabat Negara dan Pemerintah

2. MATERI DAN METODE

Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan perusahaan. Pimpinan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan lebih produktif. "Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional" (Henry Simamora, 1997: 342).

Menurut Siagian (1988: 175) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, ketrampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan

hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan untuk dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

TUJUAN DAN MANFAAT PELATIHAN

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu:

Memperbaiki kinerja.

- 1) Memutakhirkan keahlian para karyawan dengan kemajuan teknologi.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam
- 3) pekerjaannya.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Mempersiapkan para karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. (Henry Simamora, 1997: 346).

b. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program

pelatihan dan pengembangan, yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

4. Mengurangi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. (Henry Simamora, 1997: 349).

Manfaat-manfaat ini membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang penting dalam perencanaan karir dan sering dipandang sebagai penyembuh penyakit-penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok, pada saat kehadiran dan perputaran karyawan tinggi dan juga manakala kalangan karyawan menyatakan ketidakpuasannya, banyak manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan di seluruh perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, Konsisten, taat aturan, dan bertanggung jawab atas tugasnya (Rivai, 2009: 825).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kedisiplin tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. (Alex S. Nitisemito, 1999: 199).

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut, disiplin kerja yaitu (Rivai, 2009: 826):

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan saya gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu sebuah penyelidikan tentang masalah sosial atau masalah manusia yang berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar dan peneliti harus terlepas dari yang diteliti. Sugiyono (2008: 13) menyebutkan bahwa, "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan"

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku sebanyak 343 anggota.

Sampel adalah bagian dari jumlah besar karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2012:116). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling dikatakan simple karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:118). sampel yang di gunakan dalam penelitian adalah Anggota Subden 2, Subden 4 dan Staf Detasemen A Pelopor Brimob Polda Maluku Pada Detasemen A Pelopor terdiri dari staf Detasemen A 57 orang, Subden II 153 Orang, dan Subden IV 133 orang.

Besarnya sampel ditentukan berdasarkan rumus SLOVIN (Sevilla 1993:161) dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 343 orang, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dimana : n = sampel
 N = populasi

Pengambilan sampel secara random/acak dapat dilakukan dengan bilangan undian, bila dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi

nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi. Karena teknik pengambilan sampel adalah random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2012:130).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja anggota, Pelatihan dengan indikator (1) Menurut saya pelatihan diperlukan agar dapat memberikan tambahan ketrampilan khusus untuk melakukan tugas lebih baik lagi. Contohnya adalah pelatihan PHH Anarkis (Penanggulangan Huru Hara) yang di berikan kepada setiap anggota Brimob mampu mengantisipasi atau menghadapi terjadinya kerusuhan massa atau huru-hara guna melindungi warga masyarakat dari eksese kerusuhan massa. (2) Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Contohnya adalah anggota mampu menyelesaikan tugas yang diberikan untuk menjaga keamanan dan ketertiban pemilu. (3) Pelatihan yang kami ikuti dapat meningkatkan keahlian. Contohnya adalah latihan bela diri yang diikuti mampu meningkatkan keahlian anggota. (4) Pelatihan yang terprogram akan meningkatkan keahlian. Contohnya adalah pelatihan PHH Anarkis dan wanteror diberikan agar pada saat anggota bertugas dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan untuk menanggulangi ancaman terror dalam pelaksanaan tugas. (5) Pelatihan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan keahlian contohnya pembinaan fisik dan mental anggota mengadakan kegiatan lari pagi setiap selasa dan

pembinaan rohani setiap Kamis serta olahraga bersama satuan setiap hari Jumat pagi. (6) Pelatihan membantu kami menggunakan alat-alat persenjataan yang sesuai dengan keahlian kami. Contohnya adalah pelatihan kemampuan mengoperasikan alat persenjataan diberikan agar dalam setiap tugas anggota mampu mengendalikan keahlian dalam mempergunakan senjata dengan baik. (7) Saya dapat mengendalikan diri dalam bertugas. Contohnya adalah setiap anggota harus bertindak sesuai dengan Protap (Prosedur tetap). (8) Pelatihan yang kami ikuti dapat membantu kami membentuk karakter yang tangguh. Contohnya adalah pelatihan kesamaptaaan seperti lari, push up, sit up. (9) Saya selalu berhati-hati dalam bersikap. Contohnya anggota selalu menjaga sikap dalam keseharian. Dengan pelatihan yang telah diberikan dan dilaksanakan secara baik dan benar oleh setiap anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Pada variabel pelatihan jawaban responden pada tiap item/indikator dinyatakan baik dengan nilai mean 4,58. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja anggota. Pelatihan yang telah diberikan kepada setiap anggota ini tentu akan memberikan kontribusi yang baik dan positif kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi. Organisasi dalam hal ini adalah Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku juga harus memberikan kesempatan bagi anggota untuk terus meningkatkan dan mengembangkan keahlian yang dimilikinya. Hasil komputasi dari variabel Pelatihan terhadap kinerja anggota dengan

menggunakan analisis regresi berganda adalah sebesar 0,467 atau 46,7%.

Hasil penelitian ini relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012) dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia". Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Karena menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso (1999), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan biasa harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

*

Leonard J.F Kbarek dan Gyberth Sitanala, 2011, dengan judul penelitian " Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Detasemen Khusus 88 Anti Terror Polda Papua" menemukan hasil adanya hubungan pelatihan dan kinerja, dimana pelatihan dinilai sangat efektif untuk dijadikan tolak ukur bagi Densus 88 AT khususnya dengan tugas pokok dan fungsi Densus AT di wilayah hukum Kepolisian Daerah Papua dalam meningkatkan kinerjanya.

Penjelasan ini terkait dengan teori dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Apabila karyawan itu mengikuti pelatihan dengan baik dan benar maka seluruh tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab akan diselesaikan sehingga akan meningkatkan kinerja dari anggota.

Dalam penelitian ini menerima hipotesis 1 (H1) yang diajukan yaitu Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja anggota, Disiplin Kerja dengan indikator (1) Saya selalu datang tepat waktu. Contohnya adalah anggota harus datang tepat waktu jam 7.30 wit sebelum pelaksanaan apel pagi jam 08.00 WIT. (2) Saya selalu pulang kerja tepat waktunya. Contohnya adalah anggota harus pulang kerja tepat waktu jam 14.00 wit (3) Saya selalu bertindak sesuai dengan peraturan dalam satuan. Contohnya adalah anggota bertindak sesuai dengan Protap (prosedur tetap) (4) Saya setuju jika penegakan disiplin pada anggota harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Contohnya adalah penegakan disiplin kepada anggota yang terlambat dengan cara push up 100x (5) Sanksi yang diberikan tanpa diskriminasi. Contohnya adalah setiap anggota yang melanggar peraturan dihukum sesuai dengan aturan yang berlaku. (6) Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang ditentukan. Contohnya adalah seragam coklat digunakan pada hari senin-kamis dan seragam hitam

dari jumat sampai minggu (7) Perlengkapan tugas selalu saya gunakan pada saat berada dilapangan. Contohnya adalah senjata selalu digunakan anggota pada saat bertugas (8) Saya selalu menjaga perlengkapan yang digunakan dengan baik. Contohnya adalah setiap hari sabtu ada perawatan senpi (senjata Api) dan alat PHH sehingga selalu siap untuk dipakai dalam pelaksanaan tugas.

Pada variabel disiplin kerja jawaban responden pada tiap item/indikator dinyatakan baik dengan nilai mean 4,54. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kinerja anggota Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi anggota akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada anggota, maka akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku. Hasil komputasi dari variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja anggota dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebesar 0,696 atau 69,6%.

Hasil penelitian ini relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Menurut Rivai & Sagala (2004: 444), dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Donny Prakasa Utama, Mahasiswa Program Studi Pascasarjana Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik, dengan judul tesis "Pengaruh Disiplin Kerja dan sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan data kuantitatif. Hasil penelitian menyarankan bahwa pimpinan hendaknya secara terus menerus mensosialisasikan pemahaman tentang tata tertib yang berlaku dalam organisasi kepada para pegawai dan meningkatkan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya.

Penjelasan ini terkait dengan teori dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Jika anggota mentaati peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan baik dan benar maka akan meningkatkan kinerja dari anggota.

Dalam penelitian ini menerima hipotesis 2 (H2) yang diajukan yaitu Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kinerja anggota berpengaruh, kinerja dengan indikator: (1) ketrampilan yang dimiliki mempermudah

dalam mencapai target. Contohnya adalah anggota dalam bertugas di daerah konflik harus memiliki target mengamankan situasi. (2) keahlian yang dimiliki mempermudah dalam mencapai target. Contohnya adalah anggota mampu mengamankan demo massa yang bersifat anarkis. (3) Pimpinan memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan dalam bertugas. Contohnya adalah Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada anggota yang berhasil dalam bertugas. (4) Penghargaan diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berprestasi Contohnya adalah kenaikan pangkat istimewa kepada anggota yang berhasil menangkap teroris. (5) Kualitas pekerjaan bagi saya adalah yang paling utama. Contohnya adalah anggota selalu mengutamakan kualitas dalam bertugas tanpa mengenal lelah. (6) Kerja sama dengan rekan sekerja itu dibutuhkan agar mencapai hasil yang baik. Contohnya adalah dalam regu selalu berkoordinasi dalam melaksanakan tugas (7) Pemahaman terhadap tugas perlu dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Contohnya adalah sebelum melaksanakan tugas terlebih dahulu atasan/pimpinan memberikan pemahaman kepada anggota. (8) Semua tugas yang diberikan atasan dapat saya selesaikan dengan baik. Contohnya adalah piket 1x24 jam dapat dijalankan dengan baik. (9) Saya selalu menggunakan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat yang genting. Contohnya adalah anggota mampu mengambil keputusan pada saat genting sesuai pengetahuan yang pernah diberikan dan sesuai aturan yang berlaku. (10) Saya selalu menggunakan ketrampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat yang genting. Contohnya adalah anggota menembak tanda peringatan jika ada ancaman. (11)

Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas. Contohnya adalah menjaga kesatrian selama 1x24 jam dari ancaman. (12) Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan atasan. Contohnya adalah komandan regu mampu bertanggung jawab terhadap anggotanya dalam melaksanakan piket.

Pada variabel Kinerja anggota jawaban responden pada tiap item/indikator dinyatakan baik dengan nilai mean 4,43. Ini menunjukkan adanya pengaruh dari kinerja anggota. Kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku yang baik akan membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Menurut Rivai & Sagala (2004: 548), dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan/anggota merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif antara pelatihan dan kinerja anggota. Pelatihan yang telah diberikan kepada setiap anggota ini tentu akan memberikan kontribusi yang baik dan positif kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi. Organisasi dalam hal ini adalah Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku juga harus memberikan kesempatan bagi anggota untuk terus meningkatkan dan mengembangkan keahlian yang dimilikinya.
2. Adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja anggota. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi anggota akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada anggota, maka akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku.
3. Pengaruh serempak terhadap kinerja anggota menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,364 yang memiliki tingkat signifikansi 0,00 (yang mana lebih kecil dari 5%) ini berarti bahwa variabel pelatihan

dan disiplin kerja (variabel bebas) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel tetap.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara rutin dan terprogram pada anggota baik perorangan maupun satuan agar dapat terpelihara disiplin maupun kemampuan yang dimilikinya secara berlapis dan berjenjang sehingga dapat mewujudkan kinerja organisasi yang optimal sebagai anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku selaku pelindung dan pengayom masyarakat.
2. Disiplin Kerja yang diterapkan harus sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku pada Brimob tanpa ada diskriminasi pada anggota tertentu sehingga dengan adanya penegakan disiplin yang sesuai aturan dapat meningkatkan kinerja dari anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Maluku.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arep, I dan Tanjung. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta
- [2] Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources. Productivity, Quality of Work Life, Profit*. New York: McGraw Hill International.
- [3] Dale, Margaret. (2003). *Developing Management Skills. Techniques for Improving Learning and Performance*. Jakarta: Gramedia.
- [4] Danang, Sunyoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [5] Faustino, Cardoso Gomes. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [6] Cardoso Gomes. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasara
- [7] Furqon. (1997). *Statistik Terapan Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Gomez-Mejia, D.B., Balkindan R.L. Cardy (2001). *Managing Human Resource*. London: Prentice Hall.
- [9] Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu, Cetakan Ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Hasibuan, Malayu SP. (1984) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Malayu SP. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi
- [12] Aksara.
- [13] Malayu SP. (2007) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Heidjrachman dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Pp 77.
- [15] Henry, Simamora. (1997), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Liberty.
- [16] Simamora. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE-YKPN.
- [17] Imam, Soedjono. (1990) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*, Jakarta Kaswan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Putra Praktisi.
- [18] _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [19] _____ (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [20] Mangkunegara, AP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda
- [21] AP. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1* Bandung: Refika Aditama.

- [22] AP. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [23] Muradi. (2009). *Qou Vadis Brimob Polri: Menuju Polisi Paramiliter Profesional dan Demokratis*. Bandung: Pustaka Sutra.
- [24] Nasir, M. (1998). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- [25] Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Prawirasentono, Suyadi. (1999) *Kebijakan Kinerja. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama, Yogyakarta. BPFE
- [27] Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2007). *Metode Penelitian Kuantitat* Yogyakarta: Gava Media
- [28] *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- [29] Ranupandojo, H. Dan Husnan, S. (2000), *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta.
- [30] Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani, Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [31] H. (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- [32] H. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [33] Siagian, Sondang P. (1988). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung
- [34] Sondang P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara.
- [35] Singgih, Santoso. (2000) *Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia
- [36] Sudarmanto, R. Gunawan. (2005) *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [37] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [38] (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Sullivan, Jhon L. (1992). *Indroductio* To Police Sciences. Diterj. Oleh Kunarto. Jakarta: Pusat Pengembangan Ilmu Teknologi Kepolisian Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian.
- [40] Werner, J.M dan Randy L. DeSimone. (2006). *Human Resource Development*. USA: Thomson.
- [41]