

IMPLEMENTASI PROGRAM LATKATPUAN "PELATIHAN PENINGKATAN KEMAMPUAN" PERSONEL KEPOLISIAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES BOJONEGORO

Iwan Ariefianto ¹⁾, Priyanto ²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: iwan.arief.1981@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Salah satu instansi yang memiliki cakupan sumber daya yang cukup luas adalah institusi Polri. Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi. Oleh karena itu program Latkatpuan adalah program yang digagas oleh Mabes Polri yang diteruskan jajaran dibawahnya yakni Polda, Polres hingga polsek salah satunya adalah Polres Bojonegoro yang menggunakan program Latkatpuan yang lebih mengarah untuk memberikan pelatihan kepada jajaran anggota kepolisian. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis data: 1) Untuk mengidentifikasi dan menganalisa tentang bagaimana implementasi program “Latkatpuan” dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro dan 2) Untuk mengidentifikasi dan menganalisa tentang faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro. Kemudian pada hasil penelitian yang dikaji melalui metode Edward III ada beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Komunikasi Pada variabel komunikasi, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini berjalan dengan baik karena didukung oleh komunikasi dan koordinasi yang berjalan efektif baik komunikasi internal maupun komunikasi eksternal 2. Sumber Daya Salah satu factor yang mendukung berjalannya program Latkatpuan adalah didukung dengan berbagai macam sumber daya, baik sumberdaya manusia internal Polres Bojonegoro maupun sumberdaya eksternal seperti pihak-pihak yang terlibat. Kemudian ada factor sumber dana yang mencukupi dan juga sumber daya fasilitas yang mendukung berjalannya kegiatan juga cukup baik. 3. Disposisi Karakter atau sikap pelaksana program yang memiliki komitmen penuh dan menjalankan amanat yang tertuang dalam undang-undang dengan baik membuat program ini mampu berjalan dengan maksimal. 4. Struktur Birokrasi Keberadaan struktur birokrasi yang efektif, cepat, transparan dan akuntabel menjadi salah satu factor yang turut membantu berjalannya program Latkatpuan ini.

Kata Kunci: Kebijakan Publik, Sumber daya, Implementasi, Kepolisian

ABSTRACT

Human resources are one of the implementing elements in organizational activities who are tasked and responsible for carrying out the organization's operational activities. One agency that has a fairly wide range of resources is the National Police institution. Polri's Human Resources are the Polri's most important asset in carrying out bureaucratic reform. Therefore, the Latkatpuan program is a program initiated by the National Police Headquarters which is continued by the ranks below, namely the Regional Police, the Regional Police and the Sector Police, one of which is the Bojonegoro Police which uses the Latkatpuan program which is more aimed at providing training to police officers. The aim of this research is to describe and analyze data: 1) To identify and analyze how the implementation of the "Latkatpuan" program improves the quality of human resources for members of the Bojonegoro Police and 2) To identify and analyze what factors influence improving the quality of human resources member of the Bojonegoro Police. Then, in the research results

studied using the Edward III method, there are several conclusions as follows: 1. Communication In the communication variable, it can be concluded that this activity went well because it was supported by effective communication and coordination, both internal and external communication. 2. Resources One of the factors that supports the running of the Latkatpuan program is that it is supported by various kinds of resources, both internal human resources at the Bojonegoro Police and external resources such as the parties involved. Then there is the factor of sufficient financial resources and also the facility resources that support the running of activities are also quite good. 3. Character Disposition or attitude of program implementers who have full commitment and carry out the mandate stated in the law well, making this program able to run optimally. 4. Bureaucratic Structure The existence of an effective, fast, transparent and accountable bureaucratic structure is one of the factors that helps the Latkatpuan program run.

Keyword: Public Policy, Resources, Implementation, Policing

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010).

Salah satu instansi yang memiliki cakupan sumber daya yang cukup luas adalah institusi Polri. Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa kita kenal POLRI merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Berdasarkan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan keuangan antara pusat dan daerah.

POLRI memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola SDM khususnya Pegawai POLRI agar segala peraturan yang berlaku bagi Pegawai POLRI dapat berjalan dengan lancar. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa saat ini kinerja birokrasi di Indonesia cenderung bersifat kompleks. Hal ini dapat dilihat dari masih lambatnya pemerintah merespon keinginan masyarakat dikarenakan keterbatasan sumberdaya.

Besarnya tuntutan bagi aparat kepolisian untuk mengedepankan *good governance* di setiap kinerjanya, dimana masyarakat menuntut

adanya kinerja yang transparan dan akuntabel pada lembaga birokrasi. Kerangka Revitalisasi ini terdiri dari 3 (tiga) komponen (Mabes Polri, 2010) yaitu pertama, penguatan institusi. Kedua, terobosan kreatif, dan ketiga, peningkatan integritas. Polres Tulungagung sebagai salah satu intitusi Polri yang ada di Indonesia, yang juga menerapkan program menuju pelayanan prima disetiap fungsi satuan kerjanya.

Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh SDM yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Polri harus mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern.

Hal ini sejalan dengan program Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo yaitu mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polri yang profesional, modern dan terpercaya, yang menjunjung etika dan HAM. Misi tersebut dapat tercapai apabila anggota Polri, dalam hal ini adalah anggota Polres Bojonegoro menunjukkan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan suatu hal yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi.

Kurang optimalnya keterlibatan kerja saat ini masih relatif banyak ditunjukkan oleh

pegawai pada organisasi pemerintahan, termasuk pada wilayah hukum Polres Bojonegoro. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pada waktu jam kerja masih sering didapati kondisi ruangan kerja yang kosong karena anggota meninggalkan pekerjaannya untuk melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas yang menjadi tanggungjawab di kantor. Selain itu pada jam kerja efektif masih terlihat beberapa anggota Polri tidak bersemangat dan kurang fokus dalam bekerja yakni tidak segera mengerjakan tugas atau menunda penyelesaian pekerjaan namun lebih senang mengobrol mengenai sesuatu yang tidak berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga penyelesaian tugas pokok terabaikan.

Berdasarkan studi dokumen pada Polres Bojonegoro, diketahui masih belum optimalnya pengungkapan tindak pidana pada Polres Bojonegoro. Masih terdapat laporan-laporan masyarakat mengenai tindak pidana yang belum tertangani dan bahkan belum terselesaikan. Kurangnya keterlibatan kerja juga ditunjukkan anggota Polres Bojonegoro dalam mengelola media sosial Polres Bojonegoro. Masyarakat di era digital saat ini cenderung menggunakan media sosial, seperti halnya facebook, twitter dan instagram untuk menyampaikan kritik, saran ataupun laporan-laporan kejadian di wilayah Bojonegoro.

Persepsi dukungan organisasi yang positif dapat menunjang terciptanya keterlibatan kerja pada anggota Polres Bojonegoro. Faktor lain yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja adalah kecerdasan emosional. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam kinerja pekerjaan. Kecerdasan emosional yang dimiliki anggota Polres Bojonegoro akan dapat menumbuhkan keterlibatan kerja pada anggota Polres Bojonegoro karena adanya perasaan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ravichandran (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja.

Saat ini Polres Bojonegoro tengah

menjalankan sebuah program peningkatan kemampuan anggota kepolisian guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Program ini diberi nama program "Latkatpuan" yaitu Pelatihan Peningkatan Kemampuan yang ditujukan kepada anggota kepolisian Polres Bojonegoro yang ditugaskan di wilayah public untuk melayani masyarakat seperti pada pelayanan pembuatan SKCK, pelayanan pengurusan SIM, pelayanan di Mal Pelayanan Publik.

Program Latkatpuan ini merupakan program yang digagas oleh Mabes Polri yang kemudian diteruskan oleh jajaran dibawahnya yaitu Polda, Polres, hingga Polsek. Program Latkatpuan lebih mengarah pada memberikan pelatihan kepada jajaran anggota kepolisian seperti pelatihan komunikasi, peningkatan pemanfaatan media social, pelatihan etika pelayanan masyarakat, dan lain sebagainya.

Keberadaan program ini diharapkan mampu memberikan kemudahan masyarakat dalam mengurus segala kebutuhan administrasi yang dilayani oleh petugas aparat kepolisian Polres Bojonegoro dengan mengedepankan prinsip pelayanan prima dan *Good Governance*.

Penelitian ini difokuskan dalam Implementasi Program Latkatpuan "Pelatihan Peningkatan Kemampuan" Personel Kepolisian Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa tentang bagaimana implementasi program "Latkatpuan" dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro kemudian untuk mengidentifikasi dan menganalisa tentang faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro.

B. LANDASAN TEORI

1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan realitas social sejak manusia menyadari bahwa mereka memiliki tujuan hidup yang sama namun kepentingan yang berbeda dan bervariasi. Namun kajian ini kurang mendapat perhatian

untuk dibahas dan dikembangkan oleh ilmuwan politik, setidaknya sampai akhir tahun 1960-an. Baru pada awal 1970-an, studi ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Berdasarkan stratifikasinya, kebijakan publik dapat dilihat dari tiga tingkatan, yaitu kebijakan umum (strategi), kebijakan manajerial, dan kebijakan teknis operasional. Selain itu, dari sudut manajemen, proses kerja dari kebijakan publik dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi pembuatan kebijakan, pelaksanaan dan pengendalian, serta evaluasi kebijakan.

Mengenai tingkat-tingkat kebijakan publik ini, Lembaga Administrasi Negara (1997), mengemukakan sebagai berikut:

1) Kebijakan Nasional

Kebijakan Nasional adalah adalah kebijakan negara yang bersifat fundamental dan strategis dalam pencapaian tujuan nasional/negara sebagaimana tertera dalam Pembukaan UUD 1945.

2) Kebijakan umum

Merupakan kebijakan Presiden sebagai pelaksanaan UUD, TAPMPR, UU,-untuk mencapai tujuan nasional.

3) Kebijakan Pelaksanaan

Kebijaksanaan pelaksanaan adalah merupakan penjabaran dari kebijakan umum sebagai strategi pelaksanaan tugas di bidang tertentu.

2. Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi menurut teori Jones (Mulyadi, 2015:45): “*Those Activities directed toward putting a program into effect*” (proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya), sedangkan menurut Horn dan Meter: “*Those actions by public and private individual (or group) that are achievement or objectives set forth in prior policy*” (tindakan yang dilakukan pemerintah). Jadi implementasi adalah tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Implementasi merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya.

Selanjutnya menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha

untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya.

Menurut Kapioru (2014:105), ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu: Kondisi lingkungan (*environmental conditions*). Hubungan antar organisasi (*inter-organizational relationship*). Sumberdaya (*resources*). Karakter institusi implementor (*characteristic implementing agencies*).

3. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya terhadap pengambilan keputusan. Implementasi kebijakan publik adalah tahapan penting dalam realisasi kebijakan publik secara komprehensif. Menurut Cleaves (Waluyo, 2007:49), “implementasi kebijakan dianggap sebagai suatu proses tindakan administrasi dan politik (*a proces of moving to ward a policy objective by mean admnistrative and political steps*)”.

menurut Grindle (Waluyo, 2007:49), “implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”.

Selanjutnya menurut Edward III (Mulyadi, 2015:47), “tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcome bagi masyarakat”

Edwards III menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yakni: *Communication, Resourches, Dispotition or Attitudes, and Bureaucratic Structure*. Kriteria tersebut yakni:

a) Komunikasi

Implementasi kebijakan publik agar dapat mencapai keberhasilan, mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan secara jelas. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus diinformasikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

b) Sumber Daya

Implementasi kebijakan harus ditunjang oleh sumberdaya baik sumberdaya manusia, materi dan fasilitas.

c) Disposisi

Suatu disposisi dalam implementasi yaitu karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan.

d) Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

4. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam sebuah institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Secara umum sebenarnya tujuannya untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan namun secara terperinci ini dia tujuan-tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan,

Mengurangi kerusakan produk, memastikan bahwa semua berjalan efisien, meningkatkan sikap kepemimpinan, menciptakan moral karyawan atau manusia.

1) Metode pengembangan SDM

Pelatihan atau training, Melalui metode ini para karyawan diharapkan semakin terampil dalam melakukan tugasnya. Pelatihan bisa dilaksanakan secara internal maupun eksternal.

Magang dilatih untuk mengerjakan apa tugas yang akan dilakukannya kelak. karenanya perlu didampingi terlebih dahulu agar nanti siap diterjunkan dalam pekerjaannya dengan keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan.

Pendidikan, perusahaan atau instansi memberikan pendidikan formal kepada para karyawan agar karyawan tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Rotasi Kerja para karyawan akan menemukan passion kerja yang mungkin lebih cocok untuk dirinya. Dan imbasnya akan baik tentu saja pada kinerjanya.

Studi Banding, metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau berlaku di tempat lain.

Uji Kompetensi, Uji kompetensi bisa dilakukan oleh perusahaan sendiri atau oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

5. Pelayanan Publik Oleh Aparatur Kepolisian

Sebagai institusi yang bertugas memberi keamanan dan kenyamanan warga Negara, Polri berkewajiban memberikan pelayanan publik prima sebagaimana amanat UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia. Indikator Bersih disini meliputi sikap penolakan terhadap perilaku KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), tidak melakukan perbuatan tak patut seperti diskriminasi, penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan prosedur serta jauh dari hal-hal yang melanggar kode etik korps.

Publik menjadi respek terhadap polri, menghormati atas sikap layanan, dan proses yang diambil, lalu bersemangat bekerjasama dengan polri, puas dengan cara perlakuan yang diberikan bahkan muaranya tercipta hubungan yang menyenangkan antara Polri dan Publik atau masyarakat.

6. Menuju polisi Proparatif

Melalui metode ini penyelenggara atau petugas pelayanan publik diajak tak sekedar memahami kondisi pelayanan publik akan tetapi mampu untuk terlibat aktif dengan memiliki keterampilan efektif. Ujungnya terjadi percepatan penyelesaian keluhan publik.

Metode propartif adalah metode pendekatan ilmiah bersumber pada Segitiga emas Pelayanan Publik. Orientasinya pada nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, dan bertujuan membangun kualitas pelayanan serta hubungan yang menyenangkan antara rakyat dengan pemerintah.

C. METODE

1. Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki sebuah fenomena sosial. Metode kualitatif juga merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

2. Fokus Penelitian

Fokus utama dalam penelitian ini berkaitan erat dengan dengan rumusan masalah. Pada penelitian ini, yang menjadi fokus kajian penelitian adalah bagaimana implementasi program “Latkatpuan” dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro. Kemudian focus yang kedua adalah faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia anggota Polres Bojonegoro. Kedua fokus tersebut akan diteliti menggunakan teori George C. Edward III yang memiliki empat variabel

seperti faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

3. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang akurat lokasi yang dijadikan tempat pengambilan data dan informasi terkait pelaksanaan program Latkatpuan adalah Polres Bojonegoro. Kemudian lokasi penelitian yang kedua adalah di Mal Pelayanan Publik. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan mal pelayanan public menjadi salah satu tempat yang diisi oleh petugas pelayanan anggota polres Bojonegoro.

4. Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa subjek yang akan dijadikan sebagai informan penelitian yang memberikan informasi mengenai permasalahan dalam penelitian. Beberapa subjek yang telah memeberikan informasi untuk penelitian ini diantaranya bidang SDM Polres Bojonegoro.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian adalah studi kepustakaan dan studi lapangan.

1. Studi Kepustakaan, yaitu proses pengumpulan data mengenai teori-teori yang digunakan sebagai acuan dasar dalam menganalisa apa saja permasalahan dengan menggunakan buku-buku dari beberapa ahli.
2. Studi Lapangan, yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lokasi yaitu meliputi proses wawancara, dokumentasi, dan observasi.

a. Wawancara

Pada tahap ini memberikan pertanyaan kepada narasumber seputar fokus penelitian, tujuan penelitian sehingga hasil yang didapatkan bisa secara maksimal.

b. Observasi

Observasi dengan mengamati keadaan lokasi yang dituju untuk mencari data yang terlihat dari kegiatan pengungsi serta proses penanganan pengungsi itu sendiri. Lokasi tersebut

yakni Polres Bojonegoro dan Mal Pelayanan Publik Bojonegoro.

- c. Dokumentasi mengumpulkan dokumen atau berkas yang didapat dari lokasi penelitian maupun dari narasumber sebagai bahan untuk menemukan solusi atas masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Gambaran Umum Polres Bojonegoro

Kepolisian Resor Bojonegoro atau Polres Bojonegoro merupakan institusi Polri yang berwenang dalam urusan penegakan hukum di wilayah kabupaten Bojonegoro. Lokasi Polres Bojonegoro terletak di Jalan MH Tamrin Nomor 46 Kecamatan Bojonegoro dengan kode pos 62113.

Implementasi Program Latihan Peningkatan Kemampuan(Latkatpuan)

Program Pelatihan Peningkatan Kemampuan (Latkatpuan) merupakan program peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia anggota kepolisian. Program ini merupakan agenda tahunan kepolisian yang diselenggarakan setiap awal tahun yang diikuti oleh personel polri dari tingkat polres hingga polsek di wilayah kabupaten Bojonegoro.

Program Latkatpuan memiliki beberapa jenis program pelatihan yang dilakukan di wilayah Polres Bojonegoro yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan Fungsi Teknis Lantas
2. Pelatihan Fungsi Teknis Reskrim
3. Pelatihan Fungsi Teknis Intelkam
4. Pelatihan Etika Pelayanan Publik

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan edukasi kepada personil terkait perkembangan peraturan perundang-undangan terbaru.
- b. Meningkatkan skill dan pengetahuan personel.
- c. Memberikan kepuasan public atas pelayanan yang diberikan oleh Polres Bojonegoro.
- d. Meningkatkan kepercayaan public terhadap kepolisian, salah satu tujuan utamanya

Program Latkatpuan adalah bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan public kepada aparat kepolisian.

- e. Menjadi bahan monev utk pembinaan karir berikutnya.

Ada beberapa syarat yang wajib dipenuhi oleh peserta sesuai dengan Pasal 45 Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peserta pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 huruf a, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, memahami hak dan kewajiban serta mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan. Pada pasal 46, Persyaratan peserta pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 meliputi:

1. anggota Polri, PNS, dan pegawai/karyawan instansi lain;
2. sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan kesehatan;
3. berkepribadian baik yang dinyatakan oleh pimpinan/kepala kesatuan;
4. memiliki latar belakang penugasan yang sesuai dengan pelatihan yang akan diikuti;
5. batas usia sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan menurut jenis pelatihan;
6. pangkat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan menurut jenis pelatihan;
7. ditunjuk atau direkomendasikan oleh kepala satuan masing-masing; dan
8. khusus peserta Polwan/PNS wanita pada Polri dan instansi lain, tidak dalam keadaan hamil.

Ada beberapa syarat yang wajib dipenuhi oleh peserta sesuai dengan Pasal 45 Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peserta pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 huruf a, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, memahami hak dan kewajiban serta mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan. Pada pasal 46, Persyaratan peserta pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 meliputi:

- a) anggota Polri, PNS, dan pegawai/karyawan instansi lain;
- b) sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat keterangan kesehatan;

- c) berkepribadian baik yang dinyatakan oleh pimpinan/kepala kesatuan;
- d) memiliki latar belakang penugasan yang sesuai dengan pelatihan yang akan diikuti;
- e) batas usia sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan menurut jenis pelatihan;
- f) pangkat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan menurut jenis pelatihan;
- g) ditunjuk atau direkomendasikan oleh kepala satuan masing-masing; dan
- h) khusus peserta Polwan/PNS wanita pada Polri dan instansi lain, tidak dalam keadaan hamil.

Jenis Pelatihan Program Lakatpuan

1. Pelatihan Fungsi Teknis Lantas

Fungsi Lalu Lintas merupakan fungsi Kepolisian yang bersifat preventif yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus, untuk mengatur ketertiban masyarakat saat berlalulintas. pelatihan ini tertuang melalui **Sprin/244/II/BIN.2.3./2023 Tgl 22 Februari 2023**. Materi mengenai pelatihan fungsi teknis lantas dipimpin langsung oleh AKP I.G. Bagus Krisna Fuadi SIK.MAP (Kasat Lantas Polres Bojonegoro). Adapun pemberian materi yang diberikan kepada peserta pelatihan Latkatpuan meliputi (Pelatihan Dikmas Lantas, Regident Lantas, Turjawali Lantas, Gakkum Lantas).

2. Pelatihan Etika Pelayanan Publik.

Dalam pelatihan ini telah terbagi dalam beberapa sesi dengan melibatkan beberapa instansi atau pihak eksternal dengan berbagai macam latar belakang yang sesuai dengan materi yang akan diberikan seperti narasumber dari perbankan, media, perhotelan, dsb.

3. Pelatihan Fungsi Teknis Reskrim

Tujuan pelaksanaan pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas anggota dalam melaksanakan tugas di lapangan. pelatihan ini adalah dalam rangka mengembangkan SDM Polri agar siap menghadapi tuntutan tugas Polri yang semakin berat dan kompleks ke depannya. Kegiatan ini tertuang dalam

Sprin/376/III/BIN.2.3/2023 Tgl 13 Maret 2023 dan dipimpin oleh AKP Girindra W.A.R. SIK. MSi (Kasat Reskrim Polres Bojonegoro). Beberapa materi yang disampaikan dalam pelatihan ini meliputi (Pelatihan Dasar Reskrim, Manajemen Penyidikan Reskrim, Identifikasi Reskrim, Tindak Pidana Money Laundering).

4. Pelatihan Fungsi Teknis Intelkam

Pelatihan fungsi teknis Intelkam merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan pemahaman dan penguasaan intelijen yang handal melalui upaya pendidikan dan pelatihan serta proses pembelajaran yang efektif untuk mengembangkan diri demi terwujudnya SDM Intelijen Polri yang bermoral, berpengabdian, berwawasan, dan memiliki strategi yang matang. Kegiatan ini tertuang dalam Sprin / 580 / V / BIN.2.3./2023 TGL 10 MEI 2023 dan dipimpin oleh IPTU Joko Sutrisno, Sh. (Kasat Intelkam Polres Bojonegoro). Beberapa materi yang disampaikan dalam kegiatan ini adalah Deteksi Dini, Penyelidikan Iteljen, Pengamanan Intelejen).

Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Sumber Daya Manusia Anggota Polres Bojonegoro

Kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan (Latkatpuan) yang dilakukan oleh Polres Bojonegoro dilaksanakan dengan tujuan memberikan peningkatan kapasitas dan kemampuan personel agar semakin lebih baik secara individu maupun secara kelompok. bagian pelayanan publik harus mampu untuk dapat berinteraksi dan melayani masyarakat lebih baik lagi. pelaksanaan program ini tidak lepas dari beberapa faktor yang mendukung maupun yang menghambat berjalannya program yaitu sebagai berikut :

Faktor Penghambat

Adanya jadwal yang berbenturan dengan tugas yang diterima oleh peserta di masing-masing satuannya. Salah satunya adalah adanya tugas mendadak yang mengharuskan personel tidak mengikuti kegiatan pelatihan Latkatpuan. Maka, dengan terpaksa kegiatan tidak berjalan

maksimal dan tidak diikuti oleh banyak peserta. Selain tugas mendadak yang membuat kegiatan ini tidak berjalan maksimal, salah satu penghambat lainnya adalah adanya perubahan jadwal secara mendadak diakibatkan oleh agenda-agenda yang lebih penting misalnya adalah kunjungan kenegaraan Presiden di daerah atau adanya hari-hari besar di lingkungan kepolisian.

Faktor Pendukung

a. Faktor Anggaran

Faktor yang mendukung berjalannya program Latkatpuan ini adalah adanya dukungan anggaran yang sudah terjamin dalam perencanaan program di awal tahun. Sehingga pelaksanaan program ini selalu berjalan baik.

b. Pihak Eksternal

Kegiatan program latkatpuan ini tidak akan berjalan maksimal jika salah satunya tidak didukung oleh beberapa pihak eksternal seperti pihak perhotelan, perbankan, media, konten creator, akademisi, dan lain sebagainya untuk menjadi narasumber atau pemateri.

Pada penelitian ini peneliti kan membahas bagaimana implementasi program Latkatpuan yang diselenggarakan oleh Polres Bojonegoro menggunakan variable yang ada pada model implementasi George Edward III seperti factor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi :

1. Komunikasi

Pelaksanaan program Latkatpuan memang menjadi salah satu program wajib yang dilakukan oleh instansi kepolisian, salah satunya oleh Polres Bojonegoro. Untuk mencapai keberhasilan kegiatan program ini tentu Polres Bojonegoro tidak mungkin berjalan sendiri. Bentuk komunikasi yang dilakukan yaitu dengan menjalin koordinasi dengan verbal dan dilanjutkan secara administrative dengan mengirimkan surat undangan kepada pihak terkait.

2. Sumber Daya

Keberhasilan impelentasi kebijakan sangat bergantung dari kemampuan memanfaatkan. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan impelementasi kebijakan. Sebagaimana yang diketahui sumber daya finansial merupakan sumber daya yang berorientasi pada uang/dana. Demikian pula halnya dengan sumber daya waktu. Saat sumber daya manusia giat bekerja dan kucuran dana berjalan dengan baik, tetapi terbentur dengan persoalan waktu yang ketat, maka hal ini menjadi penyebab ketidakberhasilan implementasi kebijakan.

Faktor sumberdaya yang mendukung kegiatan program pelatihan peningkatan kemampuan (Latkatpuan) sangat mencukupi mulai dari sumber daya manusia yang melibatkan pihak internal Polres Bojonegoro, dan didukung oleh pihak eksternal seperti perbankan, media, perhotelan, akademisi dan lain sebagainya. factor lain yang berdampak signifikan adalah sumber dana yang sudah terencana sejak awal pembentukan program. Kemudian terkait sumber daya fasilitas juga mendukung seperti tersedianya sarana dan prasarana yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan program Latkatpuan.

Dalam pernyataan diatas dengan adanya finansial yang dalam pemanfaatan dana melalui APBD guna kepentingan publik sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 tentang dana desa bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

3. Disposisi

Disposisi atau karakter pelaksana kegiatan ini dirasa sudah cukup baik mengingat adanya komitmen dan perintah yang dijalankan sehingga kegiatan yang dijalankan selalu mengalami keberhasilan, walaupun ada beberapa kendala yang menghambat.

Menurut teori Edward III disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan. beberapa hal penting akan

menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang sudah ditetapkan.

4. Struktur Birokrasi

Hal yang perlu di perhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Kondisi sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. karena itu, upaya untuk mengimplementasikan program Latkatpuan tersebut harus pula memperhatikan kekondusifan kondisi lingkungan eksternal tersebut.

Struktur birokrasi yang ada di Polres Bojonegoro khususnya unit yang bertugas menjalankan program Latkatpuan ini telah memiliki birokrasi yang cukup kuat dan mampu menyusun dan melaksanakan program dengan baik. System birokrasi kepolisian selalu dituntut untuk cepat, tepat, transparan dan akuntabel.

Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Memberikan Dampak Pada Dedikasi Kerja Profesional

Dedikasi erat kaitannya dengan sebuah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan. Dalam lingkup pekerjaan, maka ia akan melakukan dengan segenap tenaga untuk bisa bekerja secara profesional dan bahkan dengan sikap dedikasinya itu ia jadikan sebagai budaya kerja. Membiasakan seorang anggota organisasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi sehingga pada akhirnya bisa menjadi budaya kerja tidaklah mudah. Perlu berbagai pelatihan, pengembangan SDM serta komitmen kuat dari seluruh anggota organisasi. Menurut Siagian, kebiasaan dalam suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan serangkaian perbuatan seseorang secara berulang-ulang untuk hal yang sama dan berlangsung tanpa proses berfikir lagi (menjadi tindakan reflek).

Dampak pelatihan adalah signifikan dengan dedikasi profesional pekerjaan kepolisian. Guna mendukung analisa tersebut simpulan penulis juga didukung dengan penelitian lain dari Ardiyanti Arifin (2017)

dalam penelitiannya di Polrestabes Makassar terkait “Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian” yang dalam penelitian itu menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM Guna Mengembalikan “Mindset” Anggota Kepolisian Terkait Kewajiban Sosialnya

dampak pelatihan dan pengembangan SDM melalui program Latkatpuan di Polres Bojonegoro memberikan perubahan pola pikir atau *mindset* pada anggota untuk selalu bekerja profesional melayani masyarakat. Hal ini sebagaimana pula dinyatakan dalam penelitian terdahulu oleh Santi Pertiwi (2020) dengan jurnal penelitian “Dampak Pelatihan Pola Pikir Untuk Menjadi Entreprenuer” yang memberikan simpulan pada penelitiannya bahwa untuk mewujudkan perubahan pola pikir mahasiswa guna memiliki jiwa kewirausahaan maka dibutuhkan suatu pola pelatihan rutin. Artinya dengan adanya penelitian tersebut diketahui bahwa pelatihan yang tepat bisa mengubah pola pikir atau *mindset* pada pola yang diinginkan oleh trainer.

Implikasi Pelatihan Dalam Praktik Pelaksanaan Tugas Kepolisian Sesuai Dengan Nilai Kode Etik Profesi.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 14 tahun 2001 mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian menerangkan etika profesi Polri adalah kristalisasi nilai-nilai tribrata dan catur Prasetya yang dilandasi dan dijiwai oleh Pancasila serta mencerminkan jati diri setiap anggota Polri dalam wujud komitmen moral yang meliputi etika kenegaraan, kelembagaan dan kepribadian.

Adapun berdasarkan observasi oleh peneliti ditemukan bahwa dalam hal kebiasaan setiap anggota Kepolisian untuk berperilaku berdasarkan akan hak dan kewajibannya, kebebasan atau kewenangan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya baik pribadi maupun kelompok. Menyangkut bagaimana kode etik dan tanggung jawab dilaksanakan di Polres Bojonegoro pada masyarakat dapat dilihat dari

sikap dan pendiriannya dalam melakukan pekerjaan atau dalam melayani masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus bekerja secara profesional sesuai dengan standar operasional prosedur tanpa melakukan tindakan pengecualian dan pilih kasih terhadap masyarakat

Terkait bagaimana pelatihan terutama pelatihan tentang kode etik Kepolisian memberikan implikasi pada kinerja Kepolisian yang semakin profesional, dapat diketahui pula berdasarkan penelitian terdahulu dari Devita Gusti Kurniaty (2015) dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pemberian Pelatihan Kecerdasan Emosi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Bintara Polisi”. Dalam penelitian tersebut mengaskan bahwa Pelatihan kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme pada anggota Bintara Satlantas Polres Balikpapan. Profesionalisme adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Profesionalisme pada Polisi Lalu Lintas adalah suatu tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan tertentu dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Artinya dengan adanya penelitian tersebut peneliti berhasil membuktikan adanya pengaruh pelatihan dengan profesionalisme kinerja polisi yang dinilai berdasarkan bagaimana anggota menjalankan kode etiknya di lapangan.

Pelatihan dan Pengembangan SDM Memberikan Implikasi Pada Sikap Kepercayaan Diri Anggota Yang Berkompeten Secara Mandiri Dalam Penyelesaian Konflik Sosial

Dalam melaksanakan tugas penegakan hukum, Polres Bojonegoro selain menggunakan aspek hukum juga melakukan inovasi dengan pendekatan-pendekatan kultural dalam pelaksanaan tugasnya. Budaya lokal yang dimaksudkan yaitu nilai dan norma yang dianut dalam masyarakat tersebut yakni adat sopan santun, sikap saling menghargai antar satu dengan yang lainnya.

Pelayanan publik yang profesional membutuhkan sebuah kompetensi teknik,

kompetensi teknik ini membuat efektif dan efisien yang mengarah ke nilai. Di dalam pelayanan publik, perilaku etis yang lemah atau lemahnya perilaku yang tidak sesuai dengan norma yang ada dan dapat melemahkan institusi aparat Kepolisian dan berefek kepada orang banyak atau masyarakat.

Norma yang dimaksud yaitu ketentuan atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang Kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia ialah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Etika pada Kepolisian sebagai acuan pada oknum polisi dalam melakukan sesuatu, mengetahui tindakan dilatar belakangi oleh norma dan mengambil sebuah langkah maupun keputusan yang bijak tanpa pengecualian.

Pelatihan dan Pengembangan dapat Berimplikasi Pada Keahlian Anggota Dalam Menjalin Koordinasi antar Instansi

Koordinasi merupakan suatu proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Suatu koordinasi dapat dilakukan apabila kedua pihak menciptakan suatu kegiatan yang didalamnya saling berkaitan satu sama lain. Koordinasi terdiri dari 2 macam yakni Koordinasi Hierarkhis (Koordinasi Vertikal), Koordinasi horizontal/ Fungsional. Dasar keahlian anggota dalam melakukan koordinasi dapat ditentukan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Hal ini sebagaimana pula penelitian terdahulu dari Julius (2013) dengan jurnalnya yang berjudul “Koordinasi Dan Evaluasi Pelatihan Karyawan Human Resources Learning Center PT. Agung Podomoro Land, Tbk”. Dalam penelitian terdahulu tersebut menyebutkan bahwa kualitas kinerja tidak hanya diukur dengan pendekatan hasil, melainkan dengan pendekatan

proses. Oleh sebab itu, proses persiapan untuk bisa menjadi organisasi berkualitas secara kualitasnya diperlukan proses pembekalan kompetensi bagi SDM melalui berbagai pelatihan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu tersebut analisa penulis terkait korelasi antara pelatihan dengan kemampuan koordinasi bisa dinyatakan relevan.

Berdasarkan keseluruhan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara Kepolisian disimpulkan terkait dampak dari pelatihan adalah tercapainya profesionalisme kinerja yakni berupa dampak yang kuat dalam dedikasi pekerjaan, keyakinan dalam membina jaringan intelijen, dimilikinya kompetensi berupa komunikasi efektif serta tindakan di lapangan yang sesuai kaidah kode etik serta SOP yang telah ditentukan.

pelatihan dan pengembangan SDM melalui program Latkatpuan memberikan dampak pada dedikasi kerja profesional, mengembalikan “*mindset*” anggota kepolisian terkait kewajiban sosialnya, memberikan pengimplikasian tugas anggota dilapangan sesuai nilai kode etik profesi, menumbuhkan sikap kepercayaan diri anggota yang berkompeten secara mandiri dalam penyelesaian konflik sosial, serta berimplikasi pada keahlian anggota dalam menjalin koordinasi antar instansi. Suatu koordinasi dapat dilakukan apabila kedua pihak menciptakan suatu kegiatan yang didalamnya saling berkaitan satu sama lain.

Koordinasi terdiri dari 2 macam yakni : a. Koordinasi Hierarkhis (Koordinasi Vertikal) Koordinasi Hierarkhis (Koordinasi Vertikal) adalah koordinasi dilakukan oleh seorang pejabat pimpinan dalam suatu instansi pemerintah terhadap pejabat (pegawai) atau instansi bawahannya. Koordinasi macam ini melekat pada setiap fungsi pimpinan seperti halnya fungsi-fungsi perencanaan, penggerak, pengorganisasian dan pengawasan. Setiap pimpinan berkewajiban untuk mengkoordinasikan kegiatan bawahannya. b. Koordinasi horizontal/ Fungsional Koordinasi Fungsional adalah koordinasi yang dilakukan oleh seorang pejabat atau sesuatu instansi terhadap pejabat atau instansi lainnya yang tugasnya berkaitan berdasarkan azas fungsionalisas Terkait pentingnya keahlian anggota untuk melakukan koordinasi

Sehingga berdasarkan keseluruhan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari subjek penelitian pada golongan kepangkatan Bintara

Kepolisian disimpulkan terkait dampak dari pelatihan adalah tercapainya profesionalisme kinerja yakni berupa dampak yang kuat dalam dedikasi pekerjaan, keyakinan dalam membina jaringan intelijen, dimilikinya kompetensi berupa komunikasi efektif serta tindakan di lapangan yang sesuai kaidah kode etik serta SOP yang telah ditentukan.

F. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Program Pelatihan Peningkatan Kemampuan (Latkatpuan) merupakan program peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia anggota kepolisian. Program ini merupakan agenda tahunan kepolisian yang diselenggarakan setiap awal tahun yang diikuti oleh personel polri dari tingkat polres hingga polsek di wilayah kabupaten Bojonegoro.

Program Latkatpuan memiliki beberapa jenis program pelatihan yang dilakukan di wilayah Polres Bojonegoro yaitu Pelatihan Fungsi Teknis Lantas, Pelatihan Fungsi Teknis Reskrim, Pelatihan Fungsi Teknis Intelkam, Pelatihan Etika Pelayanan Publik.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah, memberikan edukasi kepada personil terkait perkembangan peraturan perundang-undangan terbaru. Hal ini dimaksudkan agar jajaran personel mendapatkan informasi dan edukasi terbaru mengenai adanya peraturan perundang-undangan secara ter-update sehingga turut memberikan tambahan wawasan kepada personel.

2 peneliti mencoba memberikan saran dan masukan kepada pelaksanaan program Pelatihan Peningkatan Kemampuan (Latkatpuan) yang dilaksanakan oleh Polres Bojonegoro agar menjadi semakin lebih baik diantaranya Kepada jajaran kepolisian Polres Bojonegoro, diharapkan mampu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak eksternal lebih massif seperti dengan menambah instansi-instansi yang bergerak di dunia teknologi informasi untuk memberikan pelatihan mengenai skill individu dalam mengelola teknologi informasi yang diperuntukkan kepada pelayanan masyarakat. Kepada jajaran kepolisian Polres Bojonegoro, diharapkan mampu meningkatkan skill individu personel yang bertugas di pelayanan public agar bisa memberikan pelayanan maksimal.

REFERENSI

- Amanda, P. I. (2020). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, 1(1), 34–38. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/article/view/>.
- Anggara, S. (2018). *Pengantar Kebijakan Publik*. CV Pustaka Setia.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. UGM Press.
- Hafni, R., Sinulingga, N. S. B., & Hasibuan, L. S. (2021). Analisis Evaluasi Kebijakan Bantuan Langsung tunai dana desa pada ketahanan pangan di era pandemi (studi kasus Desa Simpang Empat, Kec. Simpang Empat, Kab. Asahan, Prov. Sumatera Utara). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 103–111.
- HANDAYANI, F. (2022). *Implementasi Kebijakan Aplikasi Sipolima Pada Dinas Kominfo Kota Baubau Dalam Meningkatkan Kinerja Asn Ditengah Pandemi Covid-19*. Doctoral Dissertation, INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI, 12, 12.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81–90. <https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- Miles, M. ., & Huberman, A. . (1992). *Analisis Data Kualitatif*, Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru (P. T. . Rohidi (ed.)). Universitas Indonesia.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik : Konsep Dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti Untuk Pelayanan Publik*. Alfabeta.
- Mutia, I. F. (2017). *Analisis Kebijakan Publik* (Issue April).
- Subarsono, A. (2013). *ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK Konsep Teori dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahab, S. A. (2012). *ANALISIS KEBIJAKAN Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik* (F. Hutari (ed.)). Bumi Aksara.
- Konsep Kebijakan Publik, https://repository.uinsuska.ac.id/12620/7/7.%20BAB%20II_2018115ADN.pdf diakses pada 11 Juli 2023
- Dinamika Kebijakan Publik <https://eprints.uny.ac.id/8530/3/BAB%2020-%2007401241045.pdf> diakses pada 11 Juli 2023
- Sujarwoto, *Dinamika Konsep Kebijakan Publik*. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wpcontent/uploads/pdfmk/DAPU6106-M1.pdf> diakses pada 11 Juli 20.

