

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN
(STUDI PELAYANAN PUBLIK POLISI RESOR KOTA BESAR
DI MAKASSAR)**

Disusun dan diusulkan oleh

ARDIYANTI ARIFIN
Nomor Stambuk : 105610479413



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2017**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN
(STUDI PELAYANAN PUBLIK POLISI RESOR KOTA BESAR
DI MAKASSAR)**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

ARDIYANTI ARIFIN

Nomor Stambuk : 105610479413

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTASRI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2017**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Pelatihan terhadap Profesionalisme
Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor
Kota Besar di Makassar).
Nama Mahasiswa : Ardiyanti Arifin.
Nomor Stambuk : 10561 0479 413
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara




Ir. H. Saleh Mollah, MM


Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1150/FSP/A.1-VIII/VIII/38/2017 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Kamis tanggal 24 bulan Agustus tahun 2017.



TIM PENILAI

Ketua
Ir. H. Saleh Mollah, MM

Sekretaris
Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si (Ketua)
2. Drs. H. Parakkasi Tjaija, M.Si
3. Dr. Anwar Parawangi, M.Si

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ardiyanti Arifin

Nomor Stambuk : 10561 0479 413

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 03 September 2017

Yang menyatakan

Ardiyanti Arifin

ABSTRAK

ARDIYANTI ARIFIN Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor Di Makassar) (dibimbing oleh Fatmawati dan Anwar Parawangi).

Jenis penelitian ini kuantitatif sedangkan tipe penelitian adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat kepolisian yang berada di Polrestabes Makassar yang terdapat 629 orang. Untuk kepolisian teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni 63 orang yang dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu $S_2 = 1$, $S_1 = 11$, SMA/ sederajat = 52 sedangkan berdasarkan fungsi kepolisian yaitu sabhara 22, binmas 2, reskrim 11, lantas 19, dan intelkam 9. Sedangkan sampel untuk masyarakat menggunakan teknik *sampling insidental*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, observasi, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Untuk menguji kevaliditan instrument penelitian maka digunakan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis yakni menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, uji regresi linear sederhana, uji determinan (R^2), uji t.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata variabel X adalah 29 yang terletak pada interval (30-26), hasil ini berada pada kategori sedang. Sedangkan rata-rata variabel Y adalah 44 yang terletak pada interval (41-44), hasil ini berada pada kategori sedang. Sedangkan hasil analisis pada pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh langsung pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Dengan uji korelasi (r) 0,364 yang termasuk dalam kategori cukup kuat, uji regresi $31,886 + 0,379 (1945) = > 0,2091$, uji determinasi (R^2) sebesar 0,133 sedangkan uji t sebesar 3,053 lebih besar dibandingkan dengan r tabel yakni 0,2091. Hasil uji dari keempat uji hipotesis sejalan dengan hasil observasi pada satuan lalu lintas Polrestabes Makassar pada saat mengatur lalu lintas dan melakukan penyuluhan-penyuluhan. Hasil wawancara dengan masyarakat juga menunjukkan bahwa kepolisian Polrestabes Makassar telah lebih baik.

Keyword : Pengaruh, Pelatihan, Profesionalisme, Kepolisian

KATA PENGANTAR

Bismillahi Rahmani Rahim

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin. Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN PUBLIK POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas arahan dan bimbingan Ibunda Dr. Hj. Fatmawati, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ayahanda Dr. Anwar Parawangi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Dr. Rahman Rahim, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Ayahanda almarhum Dr. H. Muhammad Idris, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Ayahanda Dr. Burhanuddin, S. Sos, M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
4. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku penasehat akademik penulis.
5. Ayahanda dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh studi, beserta Segenap Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Bapak Arifin dan Ibu Hayati selaku orang tua penulis beserta saudara-saudara saya Arifais Arifin, Afriani Arifin dan Arniyati Arifin yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan bantuan baik moral maupun materil.
7. Teman-teman kelas E angkatan 2013 Ilmu Administrasi Negara yang telah bersama-sama menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Sahabat-sahabat yang selalu menemani saya dalam senang maupun duka Sukmawaty dan Nurul Insani
9. Kepala Polrestabes Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan

penelitian dimasa yang akan datang. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 08 Agustus 2017



Ardiyanti Arifin



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
B. Pengertian dan Konsep Pelatihan.....	12
C. Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik	14
D. Pengertian dan Konsep Profesionalisme	19
E. Prinsip-Prinsip Profesionalisme	22
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme.....	23
G. Kerangka Pikir	25
H. Definisi Operasional.....	26

I. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	34
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Tempat Penelitian	40
B. Karakteristik Responden	48
C. Uji validitas dan Reabilitas	52
D. Deskripsi Data Variabel Penelitian	54
E. Pengujian Hipotesis.....	79
BAB V KESIMPULAN dan SARAN.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.3	Penentuan Ukuran Sampel Berstrata.....	32
Tabel 2.3	Penentuan Ukuran Sampel Fungsi Kepolisian	32
Tabel 3.3	Klasifikasi Skor	35
Tabel 4.3	Interpretasi Nilai r	38
Tabel 1.4	Uji Validitas Mengenai Pelatihan (Variabel X)	52
Tabel 2.4	Uji Validitas Mengenai Profesionalisme (Variabel Y)	52
Tabel 3.4	Uji Reabilitas Mengenai Pelatihan Variabel (X).....	53
Tabel 4.4	Uji Reabilitas Mengenai Profesionalisme Variabel (Y).....	54
Tabel 5.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I di Polrestabes Makassar	54
Tabel 6.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar	55
Tabel 7.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I.....	56
Tabel 8.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II di Polrestabes Makassar	58
Tabel 9.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar	58
Tabel 10.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II	58
Tabel 11.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III di Polrestabes Makassar	59
Tabel 12.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar	60

Tabel 13.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III	61
Tabel 14.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembangunan Jiwa Yang Merdeka Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	62
Tabel 15.4 Tabel Kerja Distribusi Frekuensi Pelatihan Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	63
Tabel 16.4 Nilai Interval Variabel X (Pelatihan Kepolisian di Polrestabes Makassar).....	65
Tabel 17.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Khusus Kepolisian Sesuai Bidang Pekerjaan di Polrestabes Makassar.....	66
Tabel 18.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelatihan Meningkatkan Prestasi Kerja Kepolisian di Polrestabes Makassar....	67
Tabel 19.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketanggapan Dalam Pelaksanaan Tugas Kepolisian di Polrestabes Makassar	68
Tabel 20.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Atas Pekerjaan Kepolisian di Polrestabes Makassar	68
Tabel 21.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	69
Tabel 22.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bangga Terhadap Profesi Sebagai Pelayan Masyarakat.....	70
Tabel 23.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memberikan Kemampuan Terbaik Dalam Menjalankan Tugas Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	71
Tabel 24.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Rasa Percaya Diri Karena Pengalaman Kerja Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	71
Tabel 25.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Berkurangnya Pengaduan Masyarakat atas Tindakan yang Tak Disenangi	

dari Kepolisian di Polrestabes Makassar	72
Tabel 26.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mendapatkan Penghargaan atau Pujian dari Pimpinan Kepolisian di Polrestabes Makassar	73
Tabel 27.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bersikap Wibawa Kepada Masyarakat	74
Tabel 28.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sopan dan Santun Sifat yang Harus Dimiliki Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	75
Tabel 29.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penggunaan Kekerasan Fisik Karena Tindakan Persuasif Tidak Berhasil Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	76
Tabel 30.4 Tabel Kerja Distribusi Frekuensi Profesionalisme Kepolisian di Polrestabes Makassar.....	77
Table 31.4 Nilai Interval Variabel Y (Profesionalisme Kepolisian di Polrestabes Makassar)	78
Tabel 32.4 Hasil <i>Uji Korelasi Pearson Product Moment</i> dengan Menggunakan Program SPSS 22	79
Tabel 33.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Program SPSS 22	81
Tabel 34.4 Hasil Uji Determinasi (R^2)	81
Tabel 35.4 Hasil Uji t.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2	Kerangka Pikir Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Kepolisian di Polrestabes Makassar	25
Gambar 1.4	Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 2.4	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	49
Gambar 3.4	Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir ..	50
Gambar 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Fungsi Kepolisian	51
Gambar 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Masyarakat	51
Gambar 6.4	Syarat Penerimaan H1 dan Penolakan H0	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam diri setiap manusia pada umumnya mempunyai kemampuan untuk berkembang dan bertindak secara kreatif serta berfikir untuk memecahkan masalah atau mengambil keputusan, walaupun setiap individu berbeda tingkatannya. Segala sarana yang dimiliki oleh organisasi seperti peraturan, prosedur, metode, struktur organisasi hanya merupakan benda mati dan hanya akan ada manfaatnya apabila dikelola oleh pikiran yang memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan yang tinggi, dengan disertai disiplin dan dedikasi yang besar.

Seseorang perlu mengembangkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta kepribadiannya sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya, agar setiap menghadapi beban kerja yang secara kuantitatif akan selalu mengalami perkembangan. Dengan adanya pengembangan tersebut, maka diharapkan seseorang mempunyai kemampuan kerja yang serbaguna, berhasil guna dan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan organisasi dimana ia bekerja. Pengembangan diri, dalam realisasinya dapat dilakukan baik oleh dirinya sendiri maupun atas prakarsa organisasi, yang salah satunya yaitu dengan cara mengikuti pendidikan dan latihan.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 1 ayat 4 yang berbunyi ” Pelatihan adalah suatu upaya atau

proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan”.

Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Revolusi mental merupakan suatu gerakan untuk menjadikan manusia Indonesia menjadi manusia yang lebih baik, menjadi jiwa yang merdeka, jiwa yang selalu berusaha meraih kemajuan. Dengan demikian, untuk mewujudkan harapan tersebut pada tahun 2015 Presiden Joko Widodo telah memutuskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib mengikuti pelatihan revolusi mental. Keputusan Presiden Joko Widodo tersebut sejalan *quick wins* Polri pada rencana strategi Polri 2015-2019 pada point 6 yaitu “Polisi sebagai penggerak revolusi mental dan sebagai pelopor tertib sosial diruang publik” dan sasaran rencana strategis Polri 2015-2019 pada point 2 yaitu terbangunnya postur Polri yang profesional, bermoral, modern dan unggul

Pelatihan revolusi mental terbagi atas 3 yaitu pelatihan revolusi mental tahap I dan pelatihan revolusi mental tahap II yang tercantum pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik, pelatihan revolusi mental tahap I dan tahap II untuk pelayanan publik diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujud Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Sedangkan untuk pelatihan revolusi mental tahap III

tercantum pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan *Training Of Trainer* (TOT) Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) Revolusi Mental atau tahap ketiga dari pelatihan revolusi mental ini diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga pengajar, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memandu program pembelajaran pelatihan revolusi mental.

Professionalisme merupakan komitmen para profesional terhadap profesinya, sekaligus merupakan 'ruh' atau semangat, cara pandang, metoda, dan/atau praktek yang menelusupi sekaligus dijabarkan dari serangkaian karakteristik profesi yang bersangkutan. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional. Terdapat banyak pendapat mengenai unsur-unsur yang dapat dianggap sebagai bagian dari karakteristik yang membangun profesionalisme sebuah profesi. Salah satu pendapat menyatakan bahwa suatu profesi dicirikan antara lain oleh adanya spesifikasi tertentu yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan.

Polisi merupakan struktur atau organisasi yang disebut birokrasi, dan dalam konteks serta wadah itulah ia harus menjalankan pekerjaannya secara profesional. Polisi bukanlah segerombolan atau kelompok *vigilante*, melainkan suatu pekerjaan yang terstrukturkan dalam suatu birokrasi yang cukup ketat. Pekerjaan pemolisian tidak bisa dilepaskan dari penerimaan masyarakatnya. Pekerjaan pemolisian tertanam ke dalam masyarakatnya. Struktur sosial, kultural

dan ideologis telah menentukan pemberian tempat kepada polisi dalam masyarakatnya, bagaimana ia diterima oleh masyarakat dan bagaimana ia harus bekerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 dalam pasal 2 fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan pada pasal 4 yang berbunyi Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pada pelayanan masyarakat oleh pihak kepolisian semestinya berjalan secara sistematis, terarah dan terpantau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan, tetapi realitasnya belum sepenuhnya tercapai. Dewasa ini banyak sekali kasus-kasus yang membuat nama polisi tercoreng sehingga sulit untuk mendapatkan simpati dari masyarakat, salah satu kasus yang sering terjadi adalah kekerasan baik fisik maupun nonfisik yang dilakukan oleh anggota polisi pada saat proses penyidikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, pada tahun 2012 terdapat 467 keluhan masyarakat terhadap kinerja kepolisian yakni di antaranya penyalahgunaan wewenang sebanyak 173, pelayanan buruk sebanyak 277, deskriminasi sebanyak 25, dan korupsi 1. Kemudian pada tahun 2013 keluhan

masyarakat meningkat menjadi 893 yakni diantaranya penyalahgunaan wewenang 298, pelayanan buruk 548, deskriminsi 40, korupsi sebanyak 6, dan kekerasan sebanyak 33. Pada tahun 2014 keluhan masyarakat meningkat lagi menjadi 1037 yakni diantaranya penyalahgunaan wewenang sebanyak 221, pelayanan buruk sebanyak 786, deskreminasi 27, dan korupsi sebanyak 3. Khusus Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2013 terdapat 43 keluhan masyarakat, dan tahun 2014 sebanyak 54 keluhan masyarakat atas kinerja pihak kepolisian yang dinilai tidak profesional dalam menjalankan tugas dan amanahnya sebagai pelayanan dan penganyom masyarakat.

Rendahnya kualitas pelayanan publik pada kepolisian tentunya terkait erat dengan kondisi sumber daya manusia. Secara historis, telah banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur, misalnya melalui pendidikan penjenjangan. Secara mendasar, ada tiga landasan yang melatarbelakangi pembahasan pemberdayaan aparatur pemerintah, yakni landasan teoritis, landasan pragmatis, dan landasan normatif. Landasan teoritis menuntut agar daerah mencari inovasi dan kiat serta terobosan baru agar pemberdayaan aparatur pemerintah dapat dioptimalkan sehingga dapat mendukung terciptanya pelayanan publik yang efisien dan cepat. Landasan pragmatis menuntut Daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya aparatur yang dimiliki secara optimal. Sedangkan landasan normatif menuntut daerah untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki sumberdaya manusia guna meningkatkan pelayanan publik melalui kebijakan yang realistik dan terpadu.

Pentingnya pelatihan bagi personil kepolisian sebagai investasi manusia harus dilaksanakan. Pengembangan tidak saja dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan. Di samping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah melalui pelatihan, personil kepolisian diharapkan dapat lebih menyesuaikan diri atau dapat mengantisipasi berbagai macam permasalahan, kebutuhan dan kemajuan masyarakat, serta menyadari sepenuhnya kewajiban dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih baik.

Etika kepolisian adalah norma tentang perilaku polisi untuk dijadikan pedoman dalam mewujudkan pelaksanaan tugas yang baik bagi penegak hukum, ketertiban umum, dan keamanan masyarakat. Masyarakat menuntut terhadap peningkatan profesionalisme Polri dalam pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme kepolisian merupakan landasan agar kepolisian mampu menyajikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sehingga dapat berfungsi sebagaimana mestinya, serta mendapatkan tempat dan dukungan dari masyarakat polisi sipil, yaitu polisi masa depan yang lebih diwakili oleh pelayanan (*service*) dari pada kekuatan (*force*). Konstelasi tersebut berhubungan dengan kecenderungan sosial politik Indonesia yang menuju kepada demokrasi dan pembangunan *civil society* (Iskandar, 2007:4).

Berdasarkan pernyataan di atas, diharapkan para aparat polisi resor kota besar di Makassar (Polrestabes Makassar) dapat menjadi seorang polisi yang selalu mengupayakan membangun dan mengembangkan potensi dirinya dengan

mengikuti pelatihan serta dalam melaksanakan tugas tidak melihat asal masyarakat, tetapi selalu melihat dan mendengarkan hati masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penelitian ini mengambil judul, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor Kota Besar Di Makassar)”

B. Rumusan Masalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kepolisian di Polrestabes Makassar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar?

C. Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pelatihan kepolisian di Polrestabes Makassar.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis.

Bagi pemerintah : hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam menerapkan pelatihan yang baik agar dapat meningkatkan profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

Bagi masyarakat : hasil penelitian ini merupakan sebuah kajian ilmu yang dapat menambah wawasan kita serta perlu untuk digali terus agar dapat berkembang.

2. Manfaat akademis.

Hasil penelitian bermanfaat untuk dapat meningkatkan dan lebih memperkaya lagi khasanah keilmuan dalam bidang disiplin ilmu administrasi, serta juga dapat dijadikan pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak (Rahchmawati 2008 : 2).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berawal dari kebutuhan sumber daya manusia dan permintaan akan sumber daya manusia daripada suplai sumber daya manusia. Pada intinya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) lebih menekankan strategi dan perencanaan daripada penyelesaian sengketa atau masalah. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai fokus strategis dan bersinergi dengan semua kebijakan bisnis organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang

sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Meningkatkan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi.

Menurut Priansa (2014:51) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada intinya merupakan gambaran kebutuhan unit kerja, yang selanjutnya diorganisasi dalam level yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan manajemen. Pemahaman tersebut menggambarkan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalam organisasi secara umum yakni sebagai berikut :

1. Organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada level organisasi menggambarkan kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia secara keseluruhan. Kebutuhan ini baik dalam level pegawai manajerial maupun pegawai operasional. Manajemen sumber daya manusia dalam level ini juga diselaraskan dengan visi, misi, dan strategi organisasi yang ada.

2. Departemen atau Unit Kerja.

Manajemen pada level departemen menggambarkan kebutuhan sumber daya manusia departemen atau unit kerja yang ada dalam organisasi. Kebutuhan ini diselaraskan dengan tujuan dan lingkup pekerjaan yang ada di departemen maupun unit kerja.

3. Tim kerja.

Manajemen pada level tim kerja. Manajemen ini didasarkan atas kebutuhan untuk membentuk dan mengoptimalkan tim kerja dalam rangka menunjang kinerja organisasi. Pada level ini diatur kebutuhan sumber daya manusia dalam level yang lebih teknis.

4. Individu.

Manajemen pada level individu menggambarkan kebutuhan organisasi akan individu pegawai yang disertai dengan deskripsi jabatan yang akan diemban oleh pegawai tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana pegawai didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan sumber daya manusia termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim, dan individu. Fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran, di mana di dalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis. Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.

Pengembangan pegawai adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi. Menurut Flippo (Suwanto dan Juni Priansa 2011:105), pengembangan merupakan suatu proses dari :

1. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang.

B. Pengertian dan Konsep Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo (Sedarmayanti 2007:164) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap. Berdasarkan surat keputusan Menpan no. 01 /Kep/M.Pan/2001, di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) yang dimaksud pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Pelatihan adalah teknik yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan (Danim 2008:43). Sedangkan Yoder (Danim 2008:43-44) mengemukakan, *“Training is a means of preparing rank-and-file employees for promotion to supervisory positions and for improving their competence and*

capability while they hold such leadership assignments". Pelatihan karenanya dapat diberi makna sebagai persiapan untuk :

1. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan staff;
2. Persiapan promosi untuk posisi-posisi kepenyediaan atau;
3. Peningkatan kinerja kepemimpinan bagi orang-orang yang berada pada posisi itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang atau dapat pula dikatakan bahwa pelatihan merupakan teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan. Kegiatan pelatihan dan merujuk pada peluang-peluang belajar yang didesain untuk membantu pertumbuhan profesional peserta. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional, dan sosial peserta pelatihan, bahkan dapat dilakukan sebagai wahana promosi. Pelatihan bertujuan mempersiapkan pegawai yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga. Menurut Dale Yoder (Sedarmayanti 2007:172) adapun prinsip-prinsip pelatihan yakni diantaranya adalah :

1. Perbedaan individu (*individual differences*);
2. Hubungannya dengan analisis jabatan (*relation to job analysis*);
3. Motivasi (*motivation*);
4. Partisipasi aktif (*active participation*);
5. Seleksi peserta pelatihan (*selection of trainees*);

6. Seleksi pelatih (*selection of trainer*);
7. Pelatihan pelatih (*trainer training*);
8. Metoda pelatihan (*training methods*);
9. Prinsip belajar (*principles of learning*).

C. Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik.

Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Tahir 2015:26). Sedangkan menurut Pudi Rahardi (Tahir 2015:26) kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga yang diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perUndang-undangan. Untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kapasitas tinggi dapat dilakukan melalui pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina pendidikan dan pelatihan (Diklat) mengeluarkan kebijakan pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik.

1. Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I dan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik ini diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Adapun sasaran Pelatihan

Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik adalah tersedianya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki nilai-nilai revolusi mental (integritas, etos kerja, dan gotong royong) yang mampu melakukan:

- a. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik;
- b. Peningkatan penegakan disiplin Aparatur Pemerintah dan Penegak Hukum;
- c. Penyempurnaan standar pelayanan dan sistem pelayanan yang inovatif (*e-government*);
- d. Penyempurnaan sistem manajemen kinerja (*performance-based management system*) Aparatur Sipil Negara;
- e. Peningkatan perilaku pelayanan publik yang cepat, transparan, akuntabel, dan responsif;
- f. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan (deregulasi);
- g. Penyederhanaan pelayanan birokrasi (debirokratisasi);
- h. Peningkatan penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan publik;
- i. Penurunan Indeks Persepsi Korupsi;
- j. Peningkatan penegakan hukum dan aturan di bidang pelayanan publik; dan/atau;
- k. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi beserta keteladanan pimpinan.

Materi pelatihan pada struktur kurikulum pelatihan teknis revolusi mental tahap I untuk pelayanan publik adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan revolusi mental;
- b. Revolusi budaya kerja birokrasi;
- c. Inovasi Sektor Publik;
- d. Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik;
- e. Rancangan revolusi cara kerja;
- f. Seminar rancangan revolusi cara kerja.

Materi pelatihan pada untuk struktur kurikulum pelatihan teknis revolusi mental tahap II untuk pelayanan publik adalah sebagai berikut :

- a. *Overview* program pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik
- b. *Review* program pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik.

Persyaratan peserta persyaratan peserta pelatihan revolusi mental untuk pelayanan Publik adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi;
- b. Memiliki surat pernyataan komitmen untuk melaksanakan revolusi cara kerja sesuai bidang tugasnya yang didukung oleh atasan langsung peserta.

Pada pelatihan revolusi mental tahap I dan tahap II diharapkan para peserta pelatihan dapat mampu menjabarkan revolusi mental dalam setiap proses penyelidikan dan penyidikan tindak pidana yang terjadi di tengah masyarakat, mampu mengubah watak dan karakter penyidik menjadi humanis, protagonis, transparan, akuntabel dan menghormati Hak Asasi Manusia (HAM) serta harus mampu memperlakukan tersangka, saksi dan korban secara manusiawi sehingga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dalam memelihara keamanan dan

ketertiban masyarakat (Kabtibmas) Polri harus mampu menerapkan revolusi mental dalam setiap menjaga ketertiban masyarakat khususnya Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas), Polri harus mampu menciptakan keamanan, kenyamanan dan ketenangan dalam setiap aktivitas kehidupan masyarakat. Dalam penyelenggaraan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, Polri harus mampu menggerakkan revolusi mental pada aspek sikap dan perilaku yang berbasis pada prinsip senyum, sapa dan salam serta melayani masyarakat harus memenuhi standar pelayanan prima.

2. Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III.

Berdasarkan pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan *Training Of Trainer* (TOT) Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, secara umum pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) revolusi mental diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga pengajar, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memandu program pembelajaran pelatihan revolusi mental. Sedangkan tujuan khusus pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik adalah meningkatkan kompetensi tenaga pengajar agar mampu:

- a. Menguasai substansi mata pelatihan pembelajaran yang diajarkan;
- b. Memfasilitasi pembelajaran sesuai mata pelatihan pembelajaran pilihannya.

Sasaran penyelenggaraan pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) revolusi mental untuk pelayanan publik adalah meningkatkan kompetensi tenaga pengajar untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memfasilitasi pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik.

Kelompok mata pelatihan umum :

- a. Kebijakan dan konsepsi revolusi mental untuk pelayanan publik;
- b. Kebijakan pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik;
- c. *Overview* program tot pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik;
- d. *Building learning commitment* (BLC);
- e. Metode pembelajaran revolusi mental untuk pelayanan publik;
- f. Rancangan revolusi kerja.

Kelompok mata pelatihan khusus :

- a. Revolusi budaya pelayanan publik.
- b. Inovasi sektor publik;
- c. Strategi peningkatan kualitas pelayanan publik

Peserta pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) revolusi mental untuk pelayanan publik diusulkan oleh pejabat pembina kepegawaian atau unit organisasi yang membidangi kepegawaian, minimal oleh pejabat pimpinan tinggi pratama, dengan syarat sebagai berikut:

- a. PNS yang memiliki pangkat/golongan/ruang minimal penata Tingkat I – III/d;
- b. Pendidikan minimal Magister (S2);
- c. Menyerahkan Portofolio

Pada pelatihan revolusi mental tahap III atau *training of trainer* diharapkan para peserta pelatihan dapat membantu memelihara dan meningkatkan kualitas penghayatan dan pengamalan nilai-nilai kepribadian bangsa pada setiap insan Polri guna meningkatkan peran polri sebagai pelopor dan penggerak tertib sosial di ruang publik. Para peserta juga diharapkan membuat program nyata untuk menularkan kepada personil yang lainnya, agar program tersebut dapat berhasil haruslah dengan memaksimalkan potensi yang ada pada diri masing-masing, memotivasi diri sendiri dan selalu berpikir dapat mengerjakannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa *training of trainer* (TOT) revolusi mental kepolisian dan profesionalisme mempunyai benang merah yaitu sama-sama merujuk pada memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik atau masyarakat. Hal ini dikarenakan para peserta pelatihan *training of trainer* (TOT) yang telah mampu menyalurkan ilmu yang diperoleh kepada personil kepolisian lainnya akan membawa dampak kepada peningkatan sikap profesionalisme kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat.

D. Pengertian dan Konsep Profesionalisme

Secara etimologi, profesi berasal dari bahasa Inggris *profession* atau bahasa Latin *profecus*. Artinya adalah mengakui, pengakuan menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Sedangkan secara terminologi, profesi dapat diartikan suatu pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya dengan titik tekan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual.

Kemampuan mental yang dimaksud di sini adalah ada persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.

Dari sudut penghampiran sosiologi, Vollmer dan Mills (Danim 2008:279) mengemukakan bahwa profesi menunjuk pada suatu kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, yang sesungguhnya tidak ada di dalam kenyataan atau tidak pernah akan tercapai, tetapi menyediakan suatu model status pekerjaan yang bisa diperoleh bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisasi secara penuh.

Kata profesionalitas merujuk pada dua hal yakni yang pertama orang yang menyanggah suatu profesi. Orang yang profesional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom, dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa disertai dengan rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu. Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional, meskipun mereka mengerjakan pekerjaan yang sama atau berada pada satu ruang kerja.

Profesionalisme dalam pengertian umum adalah berarti kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas karena didukung oleh kecakapan dan keahlian. Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kompetensi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya (Danim 2008:281). Thomas H. Pettern Jr (Sedarmayanti 2012:124-125), profesionalisme apabila pekerjaan itu mencerminkan adanya dukungan, berupa :

1. Ciri pengetahuan;

2. Diabdikan untuk kepentingan orang lain;
3. Keberhasilan pekerjaan tersebut bukan didasarkan pada keuntungan finansial;
4. Didukung oleh adanya organisasi (asosiasi), profesi tersebut antara lain menentukan berbagai ketentuan yang merupakan kode etik dan bertanggung jawab dalam memajukan dan penyebaran profesi yang bersangkutan;
5. Ditentukan adanya standar kualifikasi profesi.

Sedangkan menurut Semana (Sedarmayanti 2012:125) profesionalisme ialah diantaranya sebagai berikut :

1. Seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja;
2. Seseorang yang dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilan yang menyangkut wawasan filosofis, pertimbangan nasional, dan memiliki sifat positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya.

Selain itu Semana (Sedarmayanti 2012:125) juga mengatakan bahwa profesionalisme mempunyai beberapa ciri yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memerlukan persiapan atau pendidikan khusus;
2. Memenuhi persyaratan yang telah dibebankan oleh pihak berwenang;
3. Mendapat pengakuan masyarakat atau Negara;
4. Berkecakapan kerja (berkeahlian) sesuai dengan tugas khusus serta tuntutan dari jenis jabatannya;
5. Menurut pendidikan yang terprogram secara relevan, sehingga terselenggara secara efektif dan efisien dan tolok ukur yang berstandar;

6. Berwawasan sosial, bersikap positif terhadap jabatan dan perannya serta bermotivasi untuk bekerja dengan sebaiknya-baiknya;
7. Memenuhi kode etik yang harus dipenuhi;
8. Mencintai profesinya dan memiliki etos kerja tinggi serta selalu meningkatkan diri serta karyanya.

E. Prinsip-Prinsip Profesionalisme

Adapun prinsip-prinsip profesionalisme yaitu di antaranya sebagai berikut (Sedarmayanti 2012:19) :

1. Meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat;
2. Berkurangnya pengaduan masyarakat;
3. Berkurangnya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN);
4. Prospek mendapatkan ISO pelayanan dan;
5. Dilaksanakan “*fit and proper*” test terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pengembangan profesionalisme dapat menjadi benteng yang tangguh bagi birokrasi terhadap upaya yang ingin menjadikannya sebagai arena transaksi politik antara politisi dan aparatur birokrasi. Profesionalisme dapat menjadi salah satu kriteria dan sumber nilai yang penting bagi aparatur dalam menghadapi tekanan dan kepentingan yang ingin menjadikan birokrasi pemerintah sebagai instrument politik yang berorientasi sempit. Profesionalisme sebagai sebuah nilai juga dapat menjadi sumber inspirasi bagi aparatur birokrasi untuk selalu menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan lainnya.

F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pengetahuan adalah segala fenomena yang diketahui yang disistematisasi sedemikian rupa, sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan, dan hal itu dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau untuk memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

Tenaga professional adalah tenaga yang benar-benar ahli dalam bidangnya, keahlian dalam bidang tertentu diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan atau hasil mengikuti program atau pengalaman secara khusus dalam pekerjaan atau bidang tertentu. Tenaga professional dapat terwujud atau dilahirkan dari tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Tenaga professional memiliki beberapa ciri khusus, dan tenaga profesional mengabdikan kepada suatu profesi. Sebagai gambaran terdapat beberapa ciri dari suatu profesi, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Memiliki keahlian khusus;
2. Merupakan panggilan hidup;
3. Memiliki teori baku;
4. Memiliki teori baku secara universal;
5. Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri;

6. Dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif;
7. Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya;
8. Mempunyai kode etik;
9. Mempunyai klien yang jelas;
10. Mempunyai organisasi profesi yang kuat dan;
11. Mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang lain, Tilaar (Sedarmayanti 2012:126).

Untuk mengembangkan profesionalisme maka beberapa hal perlu dilakukan diantaranya sebagai berikut :

1. Profesionalisme membutuhkan aparat birokrasi yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pengetahuan yang luas. Birokrasi pemerintah harus berani menetapkan standar minimum pendidikan aparaturnya;
2. Membangun aparatur yang profesional memerlukan pelembagaan nilai-nilai, sikap, dan perilaku diturunkan dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta didorong oleh keinginan untuk mewujudkan kehidupan manusia yang lebih baik dan bermartabat;
3. Untuk mempercepat pengembangan profesionalisme dalam birokrasi, pemerintah juga perlu mendorong dan memfasilitasi pengembangan administrator publik sebagai sebuah profesi yang berdiri sendiri, sebagaimana profesi lainnya seperti dokter, guru, wartawan, pengacara, dan sebagainya;
4. Profesionalisme aparatur birokrasi dapat dikembangkan ketika mereka memiliki ruang yang memadai untuk mengambil diskresi.

G. Kerangka Pikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (Sugiyono 2013 : 60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan definisi tersebut, maka kerangka pikir dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor Kota Besar di Makassar).



Gambar : 1.2

Kerangka Pikir Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Kepolisian Di Polrestabes Makassar

H. Definisi Operasional

1. Pelatihan adalah merupakan salah satu pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan oleh setiap lembaga atau organisasi guna meningkatkan kemampuan diri ataupun prestasi kerja para karyawan atau pegawainya.

a. Pelatihan fungsi teknis revolusi mental tahap I merupakan pelatihan revolusi mental khusus kepolisian tahap awal dalam membangun soliditas dalam mengembangkan segala potensi yang dimiliki, dan membangun hubungan dengan seluruh komponen masyarakat secara profesional, modern, dan terpercaya sesuai program kerja yang tercantum pada sejalan *quick wins* Polri pada rencana strategi Polri 2015-2019. Meliputi indikator, yaitu :

- 1) Mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap I;
- 2) Kemampuan penguasaan materi oleh peserta pelatihan
- 3) Pembawaan materi oleh pemateri

b. Pelatihan fungsi teknis revolusi mental tahap II merupakan pelatihan revolusi mental khusus kepolisian tahap kedua dalam membangun soliditas dalam mengembangkan segala potensi yang dimiliki, dan membangun hubungan dengan seluruh komponen masyarakat secara profesional, modern, dan terpercaya sesuai program kerja yang tercantum pada sejalan *quick wins* Polri pada rencana strategi Polri 2015-2019. Meliputi indikator, yaitu :

- 1) Mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap II;

2) Kemampuan penguasaan materi oleh peserta pelatihan

3) Pembawaan materi oleh pemateri

c. Pelatihan teknis revolusi mental tahap III atau *trainer of training* merupakan kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) Polri sebagai penjabaran Program Pemerintah dalam *Quik Wins* Polri 2015 – 2019 yaitu Polri sebagai penerak revolusi mental dan pelopor tertib sosial diruang publik. Meliputi indikator, yaitu :

1) Mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap III;

2) Kemampuan penguasaan materi oleh peserta pelatihan

3) Pembawaan materi oleh pemateri

4) Tujuan mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap I, II, dan tahap III.

2. Profesionalisme adalah julukan yang diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan tugasnya serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

a. Memerlukan persiapan atau pendidikan khusus merupakan suatu tahap yang wajib dilalui oleh kepolisian agar mampu mengembangkan potensi diri sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Meliputi indikator, yaitu:

1) Mengikuti pelatihan khusus kepolisian;

2) Pelatihan meningkatkan prestasi kerja kepolisian.

b. Berkecakapan kerja adalah seseorang yang memiliki suatu keahlian khusus untuk lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Memiliki indikator, yaitu :

- 1) Tanggap dalam melaksanakan tugas;
 - 2) Mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan;
 - 3) Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- c. Berwawasan sosial artinya selalu mencintai profesinya dan selalu terdorong untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya. Meliputi indikator, yaitu :
- 1) Bangga atas profesi yang diduduki;
 - 2) Berusaha memberikan kemampuan terbaiknya;
 - 3) Rasa percaya diri yang akan selalu meningkat.
- d. Mendapat pengakuan dari masyarakat ialah apabila masyarakat telah mampu menghargai dan mencintai pekerjaan polisi tersebut. Meliputi indikator, yaitu :
- 1) Berkurangnya pengaduan masyarakat;
 - 2) Mendapatkan penghargaan atau pujian.
- e. Mempunyai kode etik, seorang polisi harus memiliki etika yang baik atau berkelakuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meliputi indikator, yaitu :
- 1) Wibawa kepada masyarakat;
 - 2) Sopan dan santun kepada masyarakat;
 - 3) Penggunaan kekerasan fisik.

I. Hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono 2013:64).

Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif (Sugiyono 2013:64).

H1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

H0 : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2017 Adapun lokasi penelitian yaitu di Polrestabes Makassar yang berada di Jalan. Jenderal. Ahmad Yani Nomor. 09 Makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Selain itu, rumusan masalah pada penelitian ini berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono 2013:35).

2. Tipe penelitian.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang dimana proses pengambilan data menggunakan angket atau kuisisioner dimana data-datanya dikumpulkan dari sekumpulan sampel.

C. Populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat kepolisian yang berada di Polrestabes Makassar yang terdapat 629 orang serta masyarakat kota Makassar.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2013:81).

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel untuk kepolisian adalah teknik *disproportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan untuk jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sedangkan untuk masyarakat teknik yang digunakan adalah *teknik sampling insidental* ini adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013:82). Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni 63 orang dengan taraf signifikan 10% yang dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan, yaitu :

Tabel : 1.3
Penentuan Ukuran Sampel Berstrata (Kepolisian)

S2	6/629	×	63	0,60 =	1
S1	105/629	×	63	10,51 =	11
SMA/Sederajat	518/629	×	63	51,88 =	52
Jumlah			62,99	=	63

Sumber : Sugiyono (2013:90)

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai penentuan ukuran sampel berstrata terdapat pada kategori pendidikan S2 yakni sebanyak 6 orang menjadi $0,60 = 1$. Kemudian untuk kategori pendidikan S1 yakni sebanyak 105 orang menjadi $10,51 = 11$, sedangkan untuk kategori SMA/ sederajat yakni 518 orang menjadi $51,88 = 52$ dengan total jumlah secara keseluruhan $62,99 = 63$.

Tabel : 2.3
Penentuan Ukuran Sampel Fungsi Kepolisian

Sabhara	220/629	×	63	22,0 =	22
Binmas	22/629	×	63	2,20 =	2
Reskrim	113/629	×	63	11,31 =	11
Lantas	184/629	×	63	18,42 =	19
Intelkam	90/629	×	63	9,01 =	9
Jumlah			62,94	=	63

Sumber : Sugiyono (2013:90)

Berdasarkan tabel di atas mengenai penentuan ukuran sampel fungsi kepolisian terdapat pada fungsi sabhara yakni sebanyak 220 orang menjadi $22,0 = 22$. Kemudian untuk fungsi binmas terdapat 22 orang menjadi $2,20 = 2$, fungsi reskrim terdapat 113 orang menjadi $11,31 = 11$. Sedangkan untuk fungsi lantas terdapat 184 orang menjadi $18,42 = 19$, dan untuk fungsi intelkam terdapat 90 orang menjadi $9,01 = 9$ dengan total secara keseluruhan $62,94 = 63$.

D. Teknik Pengumpulan Data.

1. Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:142).

2. Observasi.

Dalam penelitian ini akan dilakukan observasi tidak terstruktur karena peneliti tidak mempersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Menurut Sugiyono (2013:146) observasi tidak terstruktur dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

3. Wawancara tidak terstruktur.

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono 2013:140)

4. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, file dokumenter, data yang relevan dengan penelitian (Arifin 2015:32).

E. Teknik analisis data dan Pengujian Hipotesis.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono 2013:147).

Keseluruhan data yang diperoleh di lapangan diolah secara ilmiah. Hasil pengelolaan tersebut di analisis secara deskriptif, dan akurat sesuai dengan fakta-fakta yang diperoleh, kemudian menggunakan analisis presentase melalui tabel dari data kuesioner tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian dengan interval sebagai berikut :

1. Sangat berpengaruh : 76%-100%
2. Berpengaruh : 51%-75%
3. Kurang berpengaruh : 26%-50%
4. Tidak berpengaruh : 0-25%

Adapun menurut Singararimbun dan Effendy (Laskar 2014:24) analisis presentase yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi

N =Jumlah responden

Sedangkan untuk mengetahui nilai *mean* (rata-rata), range, serta interval kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sudijono 2012:144) :

$$R = b - k \qquad i = \frac{R}{K}$$

$$M_x = \frac{\sum x \cdot f}{\sum f} \qquad M_y = \frac{\sum y \cdot f}{\sum f}$$

Keterangan :

R = Range (nilai terbesar – nilai terkecil) b= Nilai terbesar
 k = Nilai terkecil i = Interval kelas
 M_x = Rata-rata X M_y = Rata-rata Y
 x = Jumlah X y = Jumlah Y
 f = Frekuensi
 K = Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Selain tabel frekuensi, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert dikembangkan oleh Rensis Likers (Laskar 2014:25) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden terhadap suatu objek. Husnaini Usman dan Pornomo Setiady dalam Hindari Jaya (Laskar 2014:25), pemberian skor dimulai dari nilai tertinggi dengan skor terendah, klasifikasi antara lain sebagai berikut :

Tabel : 3.3
Klasifikasi Skor

Sangat setuju/sangat memahami/sangat baik/sangat sesuai/sangat tepat waktu/sangat tanggap/sangat sopan santun/sangat bangga/sangat wibawa/sangat tepat	Skor 4
Setuju/memahami/baik/sesuai/tepatwaktu/tanggap/sopan santun/bangga/wibawa/tepat	Skor 3
Tidak setuju/ tidak memahami/tidak baik/tidak sesuai/ tidak tepat waktu/ tidak tanggap/ tidak sopan santun/ tidak bangga/ tidak	Skor 2

wibawa/ tidak tepat	
Sangat tidak setuju/sangat tidak memahami/sangat tidak baik/sangat tidak sesuai/sangat tidak tepat waktu/sangat tidak tanggap/sangat tidak sopan santun/sangat tidak bangga/sangat tidak wibawa dan sangat tidak tepat	Skor 1

Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliable dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu:

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. *Total correlation* dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “*valid*” (Ghozali, Ayungtyas 2012:58). Namun sebaliknya, jika nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* table, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “tidak valid”.

$$df = N - k$$

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat keandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya

koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly dalam Ghozali, Ayungtyas 2012:58). Uji reliabilitas akan diukur dengan menggunakan program komputer SPSS.

3. Uji hipotesis

a. Uji *korelasi pearson product moment*

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan uji *korelasi pearson product moment* dimana untuk mengetahui adanya pengaruh atau untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variabel maka digunakan analisa korelasi.

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linear (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih. Kegunaan korelasi *pearson product moment* adalah untuk menyatakan ada tidak hubungan antara variabel X dengan variabel Y serta untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya yang dinyatakan dalam persen. Uji *korelasi pearson product moment* akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Kemudian untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat digunakan interpretasi nilai r (Jonathan Sarwono, Nirmayanti 2015:31).

Tabel : 4.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Interpretasi
0	Tidak Ada Korelasi
0,00-0,25	Korelasi Sangat Lemah
0,25-0,50	Korelasi Cukup Kuat
0,50-0,75	Korelasi Kuat
0,75-0,99	Korelasi Sangat Kuat
	Korelasi Sempurna

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2012:260), manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan digunakan adalah rumus regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2012:261). Uji regresi linear sederhana akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

$$= a - bX$$

Keterangan :

- : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) arah garis turun.
- X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

c. Uji Determinan

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali 2013 : 87). Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Uji determinasi dalam penelitian akan menggunakan program SPSS 22.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang yang dihipotesiskan oleh si peneliti (Siregar 2012:257). Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan uji t untuk satu variabel dengan dua arah (*two tailed*), yakni rumusan *null hypothesis* H_0 dinyatakan dengan kalimat sama dengan (=) maka rumusan H_1 harus dinyatakan dengan bunyi kalimat tidak sama dengan (\neq). Uji t dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS 22.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperoleh selama kegiatan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Polrestabes Makassar Jln. Jenderal. Ahmad Yani No.09 Makassar. Polrestabes Makassar bertugas membantu Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) dalam penyelenggaraan Komando dan pengendalian operasional serta pembinaan Kepolisian Resort (Polres) dalam jajarannya. Polrestabes dikepalai oleh Kepala Polisi Resort Kota Besar Makassar dan Wakil Kepala Polrestabes Makassar yang memiliki anggota kepolisian sebanyak 2048 yang dimana terdiri dari satuan fungsi (intelijen keamanan) intelkam, satuan fungsi reserse kriminal (reskrim), satuan fungsi bimbingan masyarakat (binmas), satuan fungsi samapta bhayangkara (sabhara), satuan fungsi lalu lintas (lantas) dan staf. Polrestabes Makassar membawahi 12 kepolisian sektor Polisi Sekitar Kota (Polsekta), yakni :

1. Polsekta Tallo;
2. Polsekta Makassar;
3. Polsekta Ujung Pandang;
4. Polsekta Bontoala;
5. Polsekta Mariso;
6. Polsekta Mamajang;
7. Polsekta Tamalate;
8. Polsekta Rappocini;

9. Polsekta Biringkanaya;
10. Polsekta Tamalanrea;
11. Polsekta Panakukang;
12. Polsekta Manggala.

Polrestabes bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Kepala Kepolisian Pasal 5, Polrestabes menyelenggarakan fungsi:

1. Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*);
3. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS);

4. Pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus;
5. Pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (Tipiring), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan *Very Important Person* (VIP);
6. Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas;
7. Pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patroli perairan, penanganan pertama terhadap tindak pidana perairan, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat perairan dalam rangka pencegahan kejahatan, dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan; dan
8. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, dalam Peraturan Kepala Kepolisian Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort Dan Kepolisian Sektor Nomor 23 Tahun 2010 terdapat tugas pokok dan fungsi dari setiap satuan fungsi yakni diantaranya ialah :

1. Satuan Fungsi Intelijen Keamanan (Intelkam)

Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan ijin keramaian umum dan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak.

Satuan Fungsi intelkam menyelenggarakan fungsi:

- a. Pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, antara lain persandian dan produk intelijen di lingkungan Polres;
- b. Pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*), pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen;
- c. Pengumpulan, penyimpanan, dan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah

- d. Pendokumentasian dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik serta penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polisi Resort (Polres);
 - e. Penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan;
 - f. Penerbitan surat izin untuk keramaian dan kegiatan masyarakat antara lain dalam bentuk pesta (festival, bazar, konser), pawai, pasar malam, pameran, pekan raya, dan pertunjukkan/permainan ketangkasan;
 - g. Penerbitan surat tanda terima pemberitahuan (STTP) untuk kegiatan masyarakat, antara lain dalam bentuk rapat, sidang, muktamar, kongres, seminar, sarasehan, temu kader, diskusi panel, dialog interaktif, *outward bound*, dan kegiatan politik; dan
 - h. Pelayanan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK) serta rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak.
2. Satuan Fungsi Reserse Kriminal (Reskrim)
- Satuan reskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Dalam melaksanakan tugas Satuan reskrim menyelenggarakan fungsi:
- a. Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan;

- b. Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum;
 - d. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satuan reskrim;
 - e. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polisi Sekitar (Polsek) dan Satuan reskrim Polisi Resort (Polres).
 - f. Pembinaan, koordinasi dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - g. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polisi Resort (Polres).
3. Satuan Fungsi Bimbingan Masyarakat (Binmas)
- Satuan binmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, pemberdayaan Perpolisian Masyarakat (Polmas), melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa (pam swakarsa), Kepolisian Khusus (Polsus), serta kegiatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat guna peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan

serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, Satuan binmas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pengembangan peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban, dan perwujudan kerja sama Polres dengan masyarakat;
 - c. Pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita, dan anak;
 - d. Pembinaan teknis, pengkoordinasian, dan pengawasan Polsus serta Satuan Pengamanan (Satpam); dan
 - e. Pemberdayaan kegiatan Polmas yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerja sama antara Polres dengan masyarakat, organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat.
4. Satuan Fungsi Samapta Bhayangkara (Sabhara)
- Satsabhara bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, tindakan pertama tempat kejadian perkara (TPTKP), penanganan tindakan perkara ringan (Tipiring), dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

Dalam melaksanakan tugas, Satuan sabhara menyelenggarakan fungsi:

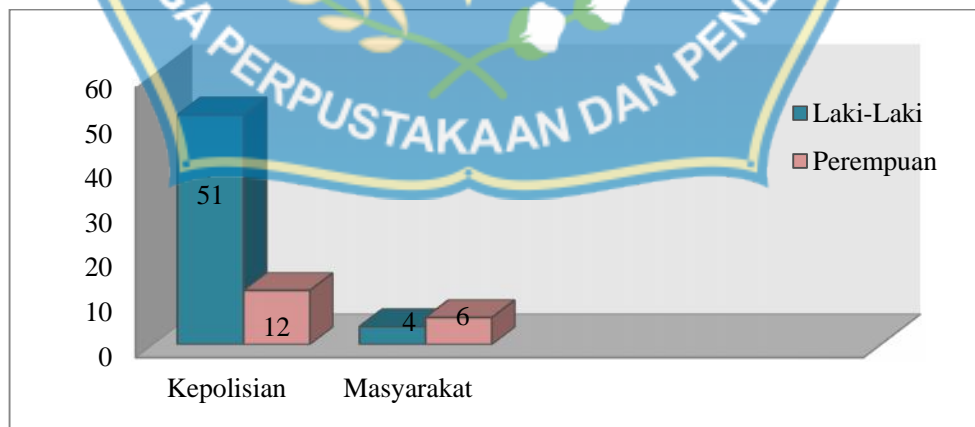
- a. Pemberian arahan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas Satsabhara;

- b. Pemberian bimbingan, arahan, dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satuan sabhara;
 - c. Perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satsabhara;
 - d. Penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa dan objek vital, pengendalian massa, negosiasi, serta pencarian dan penyelamatan atau *Search and Rescue* (SAR);
 - e. Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum tindakan perkara ringan (Tipiring) dan tindakan pertama tempat kejadian perkara (TPTKP); dan
 - f. Pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan.
5. Satuan Fungsi Lalu Lintas (Lantas)
- Satuan lantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Dalam melaksanakan tugas, Satuan lantas menyelenggarakan fungsi:
- a. Pembinaan lalu lintas kepolisian;
 - b. Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas;

- c. Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas);
- d. Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi;
- e. Pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya;
- f. Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan
- g. Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :



Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.4
Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan distribusi pegawai mengenai jenis kelamin dapat diketahui bahwa dari 63 jumlah pegawai kepolisian yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 51 orang (81%), dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan terdapat 12 orang (19%). Sedangkan diketahui bahwa dari 10 masyarakat yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 4 orang (40%) dan masyarakat yang berjenis kelamin perempuan terdapat 6 orang (60%). Dengan demikian jumlah pegawai kepolisian di Polrestabes Makassar lebih didominasi oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan sedangkan untuk masyarakat lebih didominasi oleh perempuan.

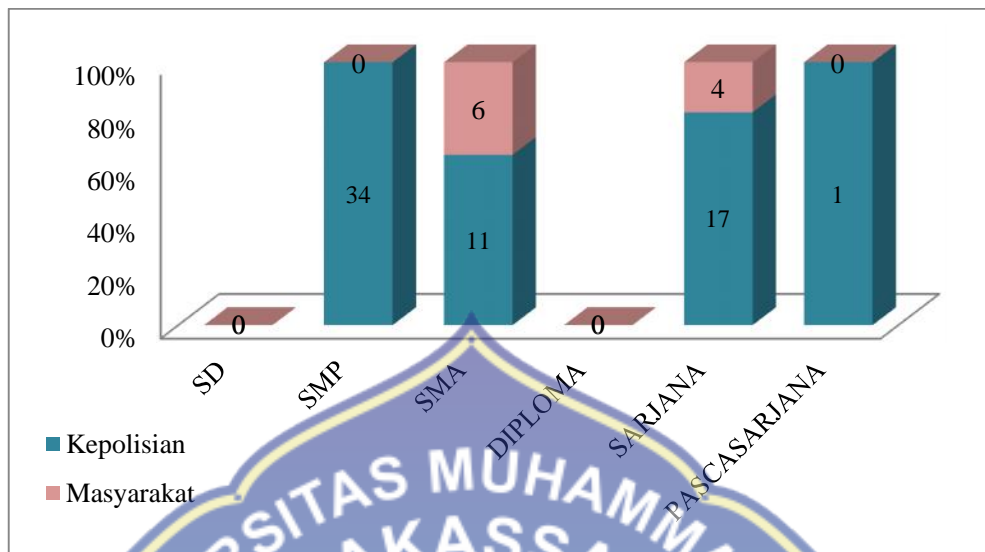


Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 2.4

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai distribusi responden berdasarkan umur. Dari 63 personil kepolisian terdapat umur 21-30 yaitu sebanyak 17 orang (26,99%) kemudian yang berumur antara 31-40 yaitu sebanyak 25 orang (39,69%). Dan responden yang berumur antara 41-50 sebanyak 15 orang (23,80%), sedangkan karakteristik responden yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 6 orang (9,52%). Sedangkan dari 10 masyarakat terdapat umur 21-30 yaitu sebanyak 4 orang (40%), umur 31-40 yaitu sebanyak 3 orang (30%), umur 41-50 sebanyak 3 orang (30%), serta umur 51> tidak ada.



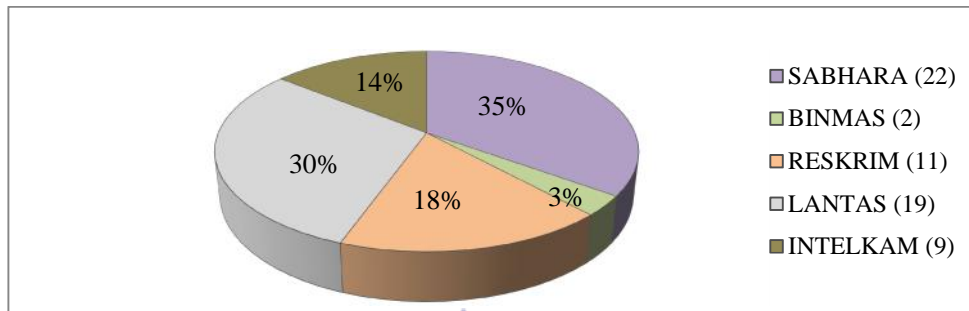
Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 3.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa dari 63 personil kepolisian mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah SMP yaitu sebanyak 34 orang (53,97%). Kemudian diurutkan kedua ialah Sarjana sebanyak 17 orang (26,99%), dan untuk jenjang pendidikan terakhirnya SMA yaitu sebanyak 11 orang (17,46%), sedangkan untuk jenjang pendidikan terakhir pascasarjana hanya terdapat 1 orang saja (1,58%). Kemudian responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SD dan diploma tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk masyarakat dari 10 orang mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 6 orang (60%), diurutkan kedua terdapat jenjang pendidikan terakhir sarjana 4 orang (40%) dan untuk jenjang pendidikan terakhir SD,SMP, diploma, serta pascasarjana tidak ada.



Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Fungsi Kepolisian

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat lima fungsi kepolisian dalam penelitian ini yakni fungsi sabhara sebanyak 22 orang (35%). Kemudian untuk fungsi binmas terdapat 2 orang (3%), dan fungsi reskrim terdapat 11 orang (18%). Sedangkan untuk fungsi lantas sebanyak 19 orang (30%), serta fungsi intelkam terdapat sebanyak 9 orang (14%).



Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 5.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Masyarakat

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat lima kategori pekerjaan masyarakat dalam penelitian ini yakni aparatur sipil Negara (ASN) sebanyak 1 orang (10%). Kemudian wiraswasta sebanyak 3 orang (30%), dan mahasiswa sebanyak 6 orang (60%) serta tidak terdapat masyarakat sebagai pelajar dalam penelitian ini.

C. Uji validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel : 1.4
Uji Validitas Mengenai Pelatihan (Variabel X)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,317	0,2091	Valid
2	0,653	0,2091	Valid
3	0,628	0,2091	Valid
4	0,245	0,2091	Valid
5	0,595	0,2091	Valid
6	0,474706	0,2091	Valid
7	0,594	0,2091	Valid
8	0,604	0,2091	Valid
9	0,759	0,2091	Valid
10	0,660	0,2091	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X tersebut dari 10 pertanyaan mengenai pelatihan dinyatakan valid, hal ini disebabkan karena hasil dari ke-10 pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan taraf signifikan 10% $df = N-k = 0,2091$. Sehingga ke-10 pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel : 2.4
Uji Validitas Mengenai Profesionalisme (Variabel Y)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,098	0,2091	Tidak Valid
2	0,109	0,2091	Tidak Valid
3	0,120	0,2091	Tidak Valid
4	-0,237	0,2091	Tidak Valid
5	0,097	0,2091	Tidak Valid
6	0,300	0,2091	Valid
7	0,257	0,2091	Valid
8	0,320	0,2091	Valid
9	0,486	0,2091	Valid
10	0,111	0,2091	Tidak Valid
11	0,527	0,2091	Valid
12	0,704	0,2091	Valid

13	0,349	0,2091	Valid
14	0,429	0,2091	Valid
15	0,707	0,2091	Valid
16	0,203	0,2091	Tidak Valid
17	0,534	0,2091	Valid
18	0,538	0,2091	Valid
19	0,719	0,2091	Valid
20	0,561	0,2091	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Y tersebut dari 20 pertanyaan mengenai profesionalisme terdapat 7 pertanyaan yang tidak valid, hal ini disebabkan karena hasil dari ke-7 pertanyaan tersebut lebih rendah dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 10% $df = N-k = 0,2091$. Sehingga ke-7 pertanyaan tersebut dihilangkan atau dihapuskan.

2. Uji Reabilitas

Tabel : 3.4
Uji Reabilitas Mengenai Pelatihan Variabel (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variabel X mengenai pelatihan kepolisian dapat diketahui bahwa nilai reabilitas untuk variabel X mengenai pelatihan kepolisian sebesar 0,781. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variabel X reabel dikarenakan hasil uji reabilitas dengan menggunakan progma SPSS 22 lebih besar dibandingkan dengan 0,6.

Tabel : 4.4
Uji Reabilitas Mengenai Profesionalisme Variabel (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	13

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variabel Y dapat diketahui nilai reabilitas dari variabel Y mengenai profesionalisme sebesar 0,636. Namun, setelah ke-7 pertanyaan yang tidak valid dihilangkan maka nilai reabilitas untuk variabel Y meningkat yaitu sebesar 0,732. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variabel Y reliabel dengan perbandingan $0,732 > 0,6$

D. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Jawaban Responden Tentang Pelatihan (Variabel X).

Untuk mengetahui pelatihan pada kepolisian di Polrestabes Makassar, dimana pelatihan kepolisian diajukan 10 pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai pelatihan kepolisian (variabel x) berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

Tabel : 5.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Teknis
Revolusi Mental Tahap I di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	13	20,64
Setuju	47	74,60
Tidak Setuju	3	4,76
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pelatihan teknis revolusi mental tahap I merupakan tahap awal yang wajib diikuti oleh seluruh personil kepolisian di Polrestabes Makassar guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugas, pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I pula lah yang memberikan dasar-dasar kepada setiap personil kepolisian di Polrestabes Makassar sebagai acuan untuk mengikuti pelatihan ke tahap selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai jawaban responden tentang mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap I, terdapat kategori jawaban yang mendapatkan nilai tertinggi ialah setuju dengan frekuensi 47 orang (74,60%). Hal ini disebabkan para personil kepolisian rata-rata mengikuti pelatihan teknis fungsi revolusi mental tahap I tersebut dengan alasan mengikuti pelatihan tersebut karena hanya untuk melakukan kewajiban saja serta tidak mengikuti pelatihan teknis fungsi revolusi mental untuk tahap I tersebut secara keseluruhan.

Tabel : 6.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab
Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I Oleh Kepolisian di
Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Mampu	11	17,46
Mampu	48	76,19
Tidak Mampu	4	6,35
Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pemateri pelatihan teknis revolusi mental tahap I akan mengajukan pertanyaan kepada peserta pelatihan untuk mengukur tingkat penguasaan materi yang telah dipaparkan oleh pemateri. Peserta pelatihan yang mampu menjawab setiap pertanyaan dengan benar tentunya telah memahami dengan jelas pemaparan

dari pemateri pelatihan serta penguasaan materi dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan terhadap peningkatan kinerja pada saat pelaksanaan tugas.

Berdasarkan tabel di atas mengenai kemampuan menjawab pertanyaan pelatihan teknis revolusi mental tahap II, nilai tertinggi berada pada kategori jawaban mampu yaitu 48 orang (76,19%). Menurut para personil kepolisian yang memilih jawaban mampu untuk mengenai pertanyaan tersebut, sebagian besar pertanyaan yang diajukan oleh pemateri mampu dijawab, namun jawaban yang diberikan tidak begitu memuaskan.

Tabel : 7.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Memahami	10	15,87
Memahami	50	79,37
Tidak Memahami	3	4,76
Sangat Tidak Memahami	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pembawaan materi haruslah menyenangkan dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Untuk itu seorang pemateri perlu memiliki sebuah konsep yang menarik dalam membawakan materi agar peserta pelatihan teknis revolusi mental tahap I dapat lebih mudah memahami materi yang dibawakan oleh pemateri dan tidak terkesan membosankan.

Pada penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan mengenai pembawaan materi oleh pemateri pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I, yang dimana hasil penelitian menunjukkan nilai tertinggi berada pada kategori jawaban memahami yaitu 50 orang (79,37%). Hal ini didasari atas pernyataan para personil kepolisian yang mengatakan bahwa masih ada beberapa materi yang belum

mampu dipahami secara keseluruhan. Dalam proses pembawaan materi, pemateri masih terkesan monoton sehingga kesannya agak membosankan.

Tabel : 8.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan
Teknis Revolusi Mental Tahap II di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	14	22,22
Setuju	44	69,84
Tidak Setuju	5	7,94
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setelah melalui pelatihan teknis revolusi mental tahap I, para personil kepolisian diwajibkan untuk melanjutkan pelatihan ke tahap selanjutnya yakni pelatihan teknis revolusi mental tahap II. Seperti halnya pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I, Pelatihan teknis revolusi mental tahap II juga wajib diikuti secara rutin oleh para personil kepolisian guna membangun profesionalisme.

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai kerutinan mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap II di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 44 orang (69,84%). Alasan yang dikemukakan oleh para personil kepolisian yang memilih jawaban tersebut senada dengan alasan yang dikemukakan pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I yakni hanya sekedar mengikuti saja, serta tidak mengikuti secara keseluruhan pelatihan teknis revolusi mental pada tahap II tersebut.

Tabel : 9.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab
Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II Oleh Kepolisian di
Polrestabas Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Mampu	10	15,87
Mampu	48	76,19
Tidak Mampu	5	7,94
Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setiap peserta pelatihan harus mampu menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh pemateri, bukan hanya pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I saja namun, juga pada tingkat pelatihan teknis revolusi mental tahap II. Berdasarkan tabel di atas mengenai kemampuan menjawab pertanyaan pelatihan teknis revolusi mental tahap II, menunjukkan bahwa dari ke empat pilihan jawaban, pada kategori jawaban mampu memiliki nilai tertinggi yaitu 48 orang (76,19%). Menurut para personil kepolisian yang memilih jawaban tersebut, merasa mampu menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diberikan kepada mereka, namun jawaban yang diberikan terkesan kurang begitu memuaskan di mata pemateri.

Tabel : 10.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri
Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Memahami	11	17,46
Memahami	45	71,43
Tidak Memahami	7	11,11
Sangat Tidak Memahami	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pada pelatihan teknis revolusi mental tahap II pembawa materi juga berbeda dengan pemateri pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I pemilihan

pemateri atau biasa juga disebut pelatih tidaklah begitu saja dipilih. Namun, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelatih yang tercantum dalam peraturan kepala kepolisian Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan tabel di atas mengenai pembawaan materi oleh pemateri pelatihan teknis revolusi mental tahap II, nilai tertinggi berada pada jawaban memahami yaitu 45 orang (71,43%). Menurut mereka pembawaan materi oleh pemateri sudah bagus, membawakan materi diselingi dengan candaan agar tidak terkesan kaku, ada berbagai game-game yang dimainkan pada saat membawakan materi. Namun, cukup disayangkan materi-materi yang dibawakan tiap tahun terus berulang-ulang, ada baiknya jika materi yang sama namun dengan yang berbeda agar lebih bervariasi.

Tabel : 11.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	13	20,63
Setuju	43	68,25
Tidak Setuju	6	9,53
Sangat Tidak Setuju	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setelah melalui pelatihan teknis revolusi mental tahap I dan pelatihan teknis revolusi mental tahap II. Untuk lebih meningkatkan kemampuan para personil kepolisian diwajibkan untuk melanjutkan pelatihan ke tahap selanjutnya dan tahap terakhir yakni pelatihan teknis revolusi mental tahap III. Pelatihan

teknis revolusi mental tahap III merupakan tahap pelatihan yang dikhususkan untuk menjadi seorang pelatih pelatihan teknis revolusi mental.

Berdasarkan tabel di atas mengenai mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap III, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 43 orang (68,25%). Hal ini disebabkan karena beberapa personil kepolisian ingin mengikuti pelatihan revolusi mental tahap III tersebut, namun pengalaman mengajar masih kurang sehingga belum bisa mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap III tersebut. Selain itu, ada pula personil kepolisian yang merasa belum siap untuk mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap III.

Tabel : 12.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjawab
Pertanyaan Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III Oleh Kepolisian di
Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Mampu	9	14,28
Mampu	46	73,02
Tidak Mampu	7	11,11
Sangat Tidak Mampu	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Peserta pelatihan tidak hanya diukur kemampuannya pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I dan II, namun, juga pada pelatihan teknis revolusi mental tahap III. Peserta pelatihan yang mampu menguasai segala materi pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I, II, dan tahap III serta mempraktekkan hasil pelatihan dengan menjadi seorang pelatih pelatihan revolusi mental yang handal dalam membawakan materi.

Berdasarkan tabel di atas mengenai kemampuan menjawab pertanyaan pelatihan teknis revolusi mental tahap III oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban mampu yaitu 46 orang (73,02%). Menurut personil kepolisian yang memilih jawaban tersebut mengatakan kami mampu menjawab setiap pertanyaan, namun sebagai pelayan publik kami akan selalu berusaha dan tak pernah merasa telah sangat mampu menjawab pertanyaan dengan tepat. Disetiap jawaban yang kami berikan masih terdapat kekurangan-kekurangannya.

Tabel : 13.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembawaan Materi Oleh Pemateri Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Memahami	9	14,28
Memahami	47	74,6
Tidak Memahami	6	9,53
Sangat Tidak Memahami	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pemateri pelatihan teknis revolusi mental tahap III Seperti halnya pada harus mampu membawakan materi secara baik, menarik yang dimana tidak membuat peserta pelatihan merasa bosan, serta mampu membuat peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami setiap materi yang dipaparkan serta mampu melahirkan seorang pelatih yang handal.

Berdasarkan tabel di atas mengenai pembawaan materi oleh pemateri pelatihan teknis revolusi mental tahap III, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian nilai tertinggi berada pada kategori jawaban memahami yaitu terdapat 47 orang (74,6%). Menurut sebagian besar personil pelatihan teknis revolusi mental tahap III tersebut masih memiliki kekurangan kecil seperti pembahasan

materi yang berulang-ulang, materi yang dibawakan juga sudah bagus namun masih ada beberapa hal yang belum begitu kami pahami.

Tabel : 14.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembangunan Jiwa Yang Merdeka Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	14	22,22
Setuju	43	68,25
Tidak Setuju	5	7,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Tujuan diselenggarakannya pelatihan teknis revolusi mental dari tahap I hingga ke tahap III ialah untuk membangun jiwa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap, dan perilaku para personil kepolisian di Polrestabes Makassar agar berorientasi pada kemajuan. Maka dari itu untuk dapat mengetahui apakah para personil kepolisian di Polrestabes Makassar mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap I, II, dan III untuk mengubah jiwa yang merdeka atau hanya sekedar melakukan kewajiban saja.

Berdasarkan tabel di atas mengenai pembangunan jiwa yang merdeka oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 43 orang (68,25%). Masih terdapat beberapa personil kepolisian yang mengikuti pelatihan revolusi mental baik tahap I, II ataupun III hanya sekedar mengikuti saja sejalan dengan alasan yang dikemukakan pada pernyataan mengenai mengikuti pelatihan revolusi mental tahap I, II, dan III.

Tujuan mengubah jiwa merdeka dan peningkatan kinerja dalam hal pelayanan publik sudah cukup banyak personil kepolisian yang memiliki pola

pikir tersebut. Peneliti berharap seluruh personil kepolisian di kota Makassar mempunyai pemahaman tujuan yang sama yaitu dalam mengikuti pelatihan revolusi mental tersebut untuk meningkatkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Tabel : 15.4

Tabel Kerja Distribusi Frekuensi Pelatihan Kepolisian di Polrestabes Makassar

No	Skor	Frekuensi (f)	f.x
1	20	2	40
2	24	2	48
3	26	1	26
4	27	2	54
5	28	2	56
6	29	1	29
7	30	31	930
8	31	6	186
9	33	3	99
10	34	5	170
11	37	1	37
12	39	1	39
13	40	3	120
Jumlah	x	N = 63	1834

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel tersebut maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel X yaitu tentang pelatihan kepolisian di Polrestabes Makassar dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden. Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel Y adalah:

$$M_x = \frac{\sum x \cdot f}{\sum f}$$

$$\frac{1834}{63} = 29,11 \rightarrow (\text{dibulatkan } 29)$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel X adalah sebesar 29

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 40$$

X_k = nilai terkecil

$$= 20$$

$$R = 40 - 20$$

$$= 20$$

Maka diperoleh nilai interval

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{20}{4} = 5$$

Tabel : 16.4
 Nilai Interval Variabel X
 (Pelatihan Kepolisian di Polrestabes Makassar)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	36 – 40	Sangat Tinggi	A
2	35 – 31	Tinggi	B
3	30 – 26	Sedang	C
4	25 – 20	Rendah	D

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pelatihan kepolisian di Polrestabes Makassar yang terdiri dari pelatihan teknis revolusi mental tahap I, pelatihan teknis revolusi mental tahap II, pelatihan teknis revolusi mental tahap III, tergolong sedang karena termasuk dalam interval (30 – 26) dengan nilai rata-ratanya 29. Dengan demikian, jelaslah bahwa pelatihan kepolisian di Polrestabes Makassar memiliki efek yang sedang.

Dari hasil pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan teknis revolusi mental di Polrestabes Makassar masih belum terlaksana secara maksimal, hal ini terlihat berdasarkan hasil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan mengenai pelatihan teknis revolusi mental yang lebih mayoritas berada pada kategori setuju. Begitu pula dari pernyataan-pernyataan yang dituturkan oleh personil kepolisian yang mengarah pada bahwa pelatihan teknis revolusi mental masih terdapat kepolisian yang mengikuti pelatihan tersebut sebagai kewajiban saja bukan didasarkan atas tujuan untuk peningkatan perubahan pola pikir, cara pandang dan perilaku yang berorientasi pada kemajuan.

2. Jawaban Responden Tentang Profesionalisme (Variabel Y).

Tabel : 17.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Khusus
Kepolisian Sesuai Bidang Pekerjaan di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	25	39,68
Setuju	37	58,73
Tidak Setuju	1	1,59
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan diri ialah melalui pelatihan. Setiap organisasi ataupun perusahaan menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para pegawai atau karyawannya. Pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan kepolisian. Pemilihan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan pelatihan untuk mencetak polisi yang profesional. Pelatihan kepolisian di Polrestabes terbagi sesuai fungsi kepolisian yakni diantaranya: fungsi sabhara, fungsi binmas, fungsi intelkan, fungsi reskrim, dan fungsi lintas.

Berdasarkan tabel di atas mengenai mengikuti pelatihan khusus kepolisian sesuai bidang pekerjaan di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 37 orang (58,73%). Dari pernyataan personil yang memilih kategori jawaban tersebut mengatakan bahwa telah mengikuti pelatihan khusus kepolisian, hal ini sejalan dengan pernyataan kepolisian pada bagian pertanyaan mengenai mengikuti pelatihan revolusi mental baik pada tahap I, II, dan III. Pernyataan personil kepolisian tersebut juga sejalan dengan data pelatihan dan pelatihan fungsi teknis urusan latihan personel bagian

sumber daya Polrestabes Makassar tahun 2016 yang saya peroleh di Polrestabes Makassar.

Tabel : 18.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelatihan Meningkatkan Prestasi Kerja Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Tepat	30	47,62
Tepat	33	52,38
Tidak Tepat	-	-
Sangat Tidak Tepat	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Kemampuan dan keterampilan yang tinggi, untuk memiliki polisi tersebut, tidaklah mudah, salah satu upaya yang dilakukan Polrestabes Makassar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh kepolisian di Polrestabes Makassar untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan ketentuan di Polrestabes Makassar dalam usaha mencapai tujuannya.

Berdasarkan tabel di atas mengenai pelatihan meningkatkan prestasi kerja, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori tepat yaitu 33 orang (52,38%) berbanding tipis dengan kategori jawaban sangat tepat yaitu 30 orang (47,62%). Personil kepolisian berpendapat bahwa pelatihan tentu mampu meningkatkan prestasi kerja setiap orang, apalagi jika dilakukan dengan sebenar-benarnya. Namun, terkadang masih terdapat oknum kepolisian yang mengikuti pelatihan tidak mengikuti dengan sebenar-benarnya sehingga kurang peningkatan prestasi kerja.

Tabel : 19.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketanggapan dalam Pelaksanaan
Tugas Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Tanggap	30	47,62
Tanggap	33	52,38
Tidak Tanggap	-	-
Sangat Tidak Tanggap	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Kemampuan seorang polisi untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan adalah polisi yang tanggap. Ketanggapan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Ini semua dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan. Berdasarkan tabel di atas mengenai ketanggapan dalam pelaksanaan tugas kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban tanggap yaitu 33 orang (52,38%) berbanding tipis juga dengan kategori jawaban sangat setuju yaitu 30 orang (47,62%). Para personil yang memberikan jawaban tanggap tersebut mengatakan bahwa setiap perintah dari pimpinan kami mampu menerima dengan baik dan sesegera mungkin langsung melaksanakan perintah dari tersebut dan berusaha mengerjakannya sebaik mungkin.

Tabel : 20.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Atas Pekerjaan
Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	33	52,38
Setuju	30	47,62
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setiap pekerjaan yang kita kerjakan tidak selamanya berjalan dengan mulus, terkadang tugas yang kita kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun, kegagalan tersebut harus dipertanggung jawabkan dan menerima segala konsekuensinya. Seorang polisi tentunya harus memiliki sifat yang selalu mampu mempertanggung jawabkan segala perbuatannya. Pribadi bertanggung jawab bisa diandalkan, karena ia punya rasa memiliki terhadap pekerjaan juga organisasi.

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggung jawab atas pekerjaan kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori sangat setuju yaitu 33 orang (52,38%). Personil kepolisian mengatakan bahwa sudah semestinya kami sebagai pelayan masyarakat harus selalu mampu mempertanggung jawabkan setiap apa yang kami kerjakan, apabila kami melakukan kesalahan maka kami harus menerima sanksi atas kesalahan kami tersebut.

Tabel : 21.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Tepat Waktu	28	44,44
Tepat Waktu	35	55,56
Tidak Tepat Waktu	-	-
Sangat Tidak Tepat Waktu	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Tidak menunda-nunda pekerjaan adalah salah satu ciri polisi yang profesional, menyelesaikan tugas pada waktunya akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Menunda-nunda pekerjaan hanya akan membuat pekerjaan akan semakin menumpuk. Maka dari itu untuk melihat pelaksanaan tugas di

kepolisian di Polrestabes Makassar, peneliti mencantumkan pertanyaan mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 63 sampel dalam penelitian ini kategori jawaban tepat waktu yang menduduki nilai tertinggi yaitu 35 orang (55,56%). Personil kepolisian mengaku bahwa mereka tidak memungkir lagi bahwa mereka masih terkadang terlambat menyelesaikan pekerjaan, bukan karena keinginan pribadi, namun dikarenakan ada beberapa hal yang menyebabkan keterlambatan tersebut.

Tabel : 22.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bangga Terhadap Profesi Sebagai Pelayan Masyarakat

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Bangga	35	55,56
Bangga	28	44,44
Tidak Bangga	-	-
Sangat Tidak Bangga	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Tidak semua orang merasa bangga dengan profesi yang dijalannya. Bahkan ada sebagian yang hanya menganggap profesi yang dijalani saat ini hanya sekedar untuk status sebagai 'polisi'. Status sebagai orang yang bekerja bukan pengangguran. Sebagian lagi ada yang tidak memiliki kebanggaan karena profesi yang digelutinya dalam pandangan umum dianggap pekerjaan kelas bawah, atau pekerjaan tanpa karir yang menjanjikan. Berdasarkan tabel di atas mengenai bangga terhadap profesi sebagai pelayan masyarakat, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori sangat setuju yaitu 35 orang (55,56%). Personil kepolisian mengatakan bahwa mereka bangga atas profesi mereka karena mereka merupakan pelayan masyarakat, mereka dihormati dan disegani oleh masyarakat.

Tabel : 23.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memberikan Kemampuan Terbaik
Dalam Menjalankan Tugas Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	35	55,56
Setuju	28	44,44
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setiap tugas yang diamanahkan kepada setiap polisi harusnya menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baik mungkin serta selalu memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan tabel di atas mengenai memberikan kemampuan terbaik dalam melaksanakan tugas oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju yaitu terdapat 35 orang (55,56%). Personil kepolisian mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugas selalu mengupayakan memberikan kemampuan terbaiknya, misalnya pada saat mengamankan mahasiswa yang sedang berdemo kami mengupayakan tidak menggunakan kekerasan, mengatur lalu lintas dengan baik, melakukan penyuluhan kemasyarakatan.

Tabel: 24.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Rasa Percaya Diri
Karena Pengalaman Kerja Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Tepat	22	34,92
Tepat	41	65,08
Tidak Tepat	-	-
Sangat Tidak Tepat	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setiap polisi yang bekerja dengan percaya diri merupakan kontributor untuk pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Percaya diri akan menjadikan seseorang lebih positif, lebih produktif, dan lebih termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dengan lebih baik. Di samping itu, sikap percaya diri akan menjadikan seseorang menonjol di tempat kerja. Dan hal ini, akan memotivasi pemimpin untuk lebih mempercayai pegawai-pegawai yang penuh percaya diri, sehingga proyek-proyek besar yang penting, pekerjaan-pekerjaan yang strategis, pastilah akan dipercayakan kepada pegawai yang penuh percaya diri.

Berdasarkan tabel di atas mengenai peningkatan rasa percaya diri karena pengalaman oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 41 orang (65,08%). Personil kepolisian mengatakan bahwa pengalaman kerja yang banyak belum tentu juga mampu meningkatkan rasa percaya diri. Bisa saja dari pengalaman kerja tersebut masih sering melakukan banyak kesalahan sehingga rasa percaya diri tidak terbangun. Namun, terdapat juga beberapa orang yang mampu meningkatkan rasa kepercayaan dirinya lewat pengalaman kerja.

Tabel : 25.4

Distribusi Jawaban Responder Mengenai Berkurangnya Pengaduan Masyarakat Atas Tindakan Yang Tak Disenangi Dari Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Sesuai	16	25,40
Sesuai	41	65,08
Tidak Sesuai	5	7,93
Sangat Tidak Sesuai	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berkurangnya pengaduan masyarakat terhadap tindakan yang tak disenangi dari pihak polisi merupakan bentuk penghargaan yang sangat mempengaruhi citra kepolisian, karena polisi merupakan pelayan masyarakat apabila masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh kepolisian, maka dapat dikatakan bahwa polisi tersebut telah berhasil menjalankan tugas dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas mengenai berkurangnya pengaduan masyarakat atas tindakan yang tak disenangi dari kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 41 orang (65,08%). Sebagian besar masih terdapat masyarakat yang mengeluhkan kinerja polisi, seperti pungutan liar tindakan yang tak menyenangkan dari pihak kepolisian dan sebagainya. Namun, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada masyarakat menunjukkan bahwa dari 10 terdapat 6 orang yang merasa bahwa kinerja polisi telah mengalami kemajuan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya “polisi sekarang sudah lebih baik lah kalau mau dibandingkan dengan yang dulu”

Tabel : 26.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mendapatkan Penghargaan atau Pujian Dari Pimpinan Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Tepat	19	30,16
Tepat	41	65,08
Tidak Tepat	2	3,17
Sangat Tidak Tepat	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pemberian penghargaan karena masa kerja polisi bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas organisasi. Pemberian penghargaan tersebut

merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja polisi, sehingga dapat mendorong polisi bekerja lebih giat dan berpotensi. Kepolisian memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian.

Berdasarkan tabel di atas mengenai mendapatkan penghargaan atau pujian dari pimpinan kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban yaitu setuju 41 orang (65,08%). Personil kepolisian mengatakan bahwa setiap tugas yang dilaksanakan dengan baik pasti akan mendapatkan penghargaan dari pimpinan, seperti berhasil meringkus bandar narkoba, melakukan pengamanan jalan sehat di pantai Losari, pemberantasan begal dan sebagainya.

Tabel : 27.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bersikap Wibawa Kepada Masyarakat

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Wibawa	16	25,40
Wibawa	41	65,08
Tidak Wibawa	5	7,93
Sangat Tidak Wibawa	1	1,59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Setiap anggota Polri haruslah menjadi teladan bagi masyarakat lainnya, dari cara berpakaian, disiplin hingga perbuatan dan tindakannya. Demi menjaga marwah Polri sebagai insan Bhayangkara. Untuk melihat apakah polisi di Polrestabes Makassar telah memiliki sikap wibawa atukah tidak, maka dari itu peneliti mencantumkan pertanyaan mengenai bersikap wibawa kepada masyarakat.

Berdasarkan tabel di atas mengenai bersikap wibawa kepada masyarakat, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban wibawa yaitu 41 orang (65,08%). Menurut personil kepolisian polisi wibawa itu jarang, namun tidak sampai pada kategori sangat tidak berwibawa juga. Jadi masih berada kategori sedang polisi yang berwibawa. Hal yang serupa juga dikatakan oleh masyarakat bahwa polisi yang bersikap wibawa masih jarang.

Tabel : 28.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sopan dan Santun Sifat Yang Harus Dimiliki Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Sopan Santun	36	57,14
Sopan Santun	27	42,86
Tidak Sopan Santun	-	-
Sangat Tidak Sopan Santun	-	-
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Sopan santun adalah hal yang penting untuk dipelajari. Bertingkah laku sesuai dengan cara yang diterima dan dihargai oleh lingkungan sosial menunjukkan rasa hormat, kepedulian, dan perhatian kepada orang lain. Perilaku yang sangat baik akan mampu membuat polisi memiliki hubungan yang lebih baik dengan masyarakat. Berdasarkan tabel di atas mengenai sopan dan santun sikap yang harus dimiliki oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa 63 sampel dalam penelitian ini terdapat 36 orang (57,14%) yang memilih jawaban sangat setuju. Personil kepolisian mengatakan bahwa telah berlaku sopan dan santun kepada masyarakat, memperlakukan masyarakat dengan semestinya, tidak mengertak, tidak angkuh dan sebagainya. Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dari 10 masyarakat sebagian besar

mengatakan bahwa polisi sekarang cukup baik, tidak begitu sopan ataupun santun namun, apabila dibandingkan polisi sekarang cukup baik.

Tabel : 29.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penggunaan Kekerasan Fisik Karena Tindakan Persuasif Tidak Berhasil Oleh Kepolisian di Polrestabes Makassar

Jawaban	Frekuensi	Presentasi%
Sangat Setuju	8	12,71
Setuju	36	57,14
Tidak Setuju	13	20,63
Sangat Tidak Setuju	6	9,52
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pengambilan tindakan kekerasan yang dilakukan oleh pihak kepolisian, tidaklah begitu saja bertindak. Terkadang tindakan kekerasan dilakukan dikarenakan cara persuasif seperti pemberian nasehat, serta pemberian peringatan ternyata tidak berhasil. Setiap tindakan kekerasan yang dilakukan oleh pihak kepolisian akan dipertanggung jawabkan, pihak kepolisian di Polrestabes mengatakan bahwa tindakan kekerasan yang dilakukan tidak dilakukan atas dasar keinginan pribadi, namun atas dasar Undang-undang.

Berdasarkan tabel di atas mengenai penggunaan kekerasan fisik karena tindakan persuasif tidak berhasil oleh kepolisian di Polrestabes Makassar, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 36 orang (57,14%). Tindakan kekerasan yang pihak kepolisian lakukan tidak semata-merta dilakukan begitu saja atas dasar keinginan pribadi, setiap tindakan kekerasan yang dilakukan harus dipertanggung jawabkan. Dari hasil wawancara 10 masyarakat yang dilakukan oleh peneliti sebagian besar berpendapat bahwa tidak pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak kepolisian ataupun tindak kekerasan.

Tabel : 30.4
Tabel Kerja Distribusi Frekuensi Profesionalisme Kepolisian di Polrestabes
Makassar

No	Skor	Frekuensi (f)	f.x
1	38	3	114
2	39	16	624
3	40	1	40
4	41	3	123
5	42	4	168
6	43	4	172
7	44	3	132
7	45	7	315
8	46	7	322
9	47	6	282
10	49	3	147
11	50	2	100
12	51	1	51
13	52	3	156
Jumlah	Σy	N = 63	2746

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel tersebut maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel Y yaitu tentang profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden. Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel Y adalah:

$$My = \frac{\Sigma y \cdot f}{\Sigma f}$$

$$\frac{2746}{63} = 43,59 \rightarrow (\text{dibulatkan } 44)$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel X adalah sebesar 44

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 52$$

X_k = nilai terkecil

$$= 38$$

$$R = 52 - 38$$

$$= 14$$

Maka diperoleh nilai interval

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{14}{4} = 3,5 \rightarrow (\text{dibulatkan } 4)$$

Table : 31.4

Nilai Interval Variabel Y

(Profesionalisme Kepolisian di Polrestabes Makassar)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	49 – 52	Sangat Tinggi	A
2	45 – 48	Tinggi	B
3	41 – 44	Sedang	C
4	38 – 40	Rendah	D

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar yang

terdiri dari memerlukan persiapan atau pendidikan khusus, berkecakapan kerja, berwawasan sosial, mendapat pengakuan masyarakat atau Negara, mempunyai kode etik, tergolong sedang karena termasuk dalam interval (41 – 44) dengan nilai rata-ratanya 44. Dengan demikian, jelaslah bahwa profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar sedang.

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan uji *korelasi pearson product moment* dengan menggunakan program spss 22 dimana untuk mengetahui adanya pengaruh atau untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variabel maka digunakan analisa korelasi. Dari hasil perhitungan *korelasi pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS 22, maka dihasilkan :

Tabel : 32.4

Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment dengan Menggunakan Program SPSS 22

		VARIABEL X	VARIABEL Y
VARIABEL X	Pearson Correlation	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	63	63
VARIABEL Y	Pearson Correlation	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Dari hasil perhitungan *korelasi product moment*, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,364 untuk menentukan signifikan antara

pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar, maka harus diperbandingkan antara r yang diperoleh dengan rumus *korelasi product moment*, dengan r pada tabel (r tabel). Jika dilihat pada r tabel koefisien *koerelasi product moment* dengan taraf signifikan 10% untuk $N = 63$ diperoleh nilai r tabel = 0,2091

Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment*, maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel *koefisien korelasi product moment* ($0,364 > 0,2091$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan ini dapat diterima yaitu adanya pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Setelah hasil hipotesis diketahui, maka tahap selanjutnya ialah mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, maka digunakan interpretasi nilai r . Berdasarkan pada tabel 2.3 mengenai interpretasi nilai r , maka nilai r yakni sebesar 0,364 berada pada rank 0,25-0,50 artinya bahwa hubungan antara pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian memiliki nilai korelasi cukup kuat.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel : 33.4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan
Program SPSS 22

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Profesionalisme	31,886	3,863		8.253	.000
	Pelatihan	,379	,124	.364	3.053	.003

a. Dependent Variable: partisipasi Y
Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, terlihat jelas bahwa pelatihan kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kepolisian, terbukti bahwa signifikan $>0,2091$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 31,886 + 0,379 (1945)$$

a = 31,886 berarti jika pelatihan kepolisian dianggap nol (0) maka profesionalisme kepolisian akan sama dengan 31,886

b = 0,379 berarti jika pelatihan kepolisian meningkat satu point maka skor profesionalisme kepolisian akan meningkat sebesar 0,379

3. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 34.4
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.118	3.84069

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji determinasi (R^2), menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar sebesar 0,133. Sedangkan selebihnya yaitu 0,364 dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendidikan, motivasi dan lain sebagainya.

4. Uji t

Uji t secara simultan digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan kepolisian terhadap profesionalisme kepolisian. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikan. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel di bawah ini

Tabel 35.4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.886	3.863		8.253	.000
	Pelatihan	.379	.124	.364	3,053	.003

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

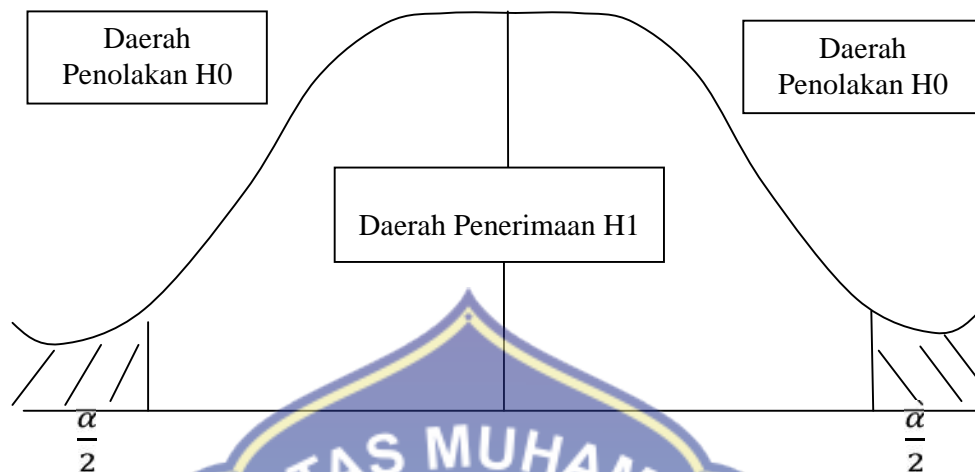
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kepolisian memiliki

t_{hitung} sebesar 3,053 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 10% dengan $N -$

2 = 61 dengan nilai $r_{tabel} = 0,2091$

$H_0 = r_{sig} < 0$ artinya pelatihan kepolisian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme kepolisian

$H_1 = r_{sig} > 0$ artinya pelatihan kepolisian mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme



Gambar : 6.4

Syarat Penerimaan H1 dan Penolakan H0

Dari perhitungan statistik di atas, dapat dilihat ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau t_{hitung} ($3,053 > 0,2091$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kepolisian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme kepolisian.

Berdasarkan hasil perhitungan *korelasi product moment*, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,364 untuk menentukan signifikan antara pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar, maka harus diperbandingkan antara r yang diperoleh dengan rumus *korelasi product moment*, dengan r pada tabel (r_{tabel}). Jika dilihat pada r_{tabel} koefisien *koerelasi product moment* dengan taraf signifikan 10% untuk $N = 63$ diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,2091$. Berdasarkan pada tabel 2.3 mengenai interpretasi nilai r , maka nilai r yakni sebesar 0,364 berada pada rank 0,25-0,50 artinya bahwa hubungan antara pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian memiliki nilai korelasi cukup kuat.

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, terlihat jelas bahwa pelatihan kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kepolisian, terbukti

bahwa signifikan $>0,2091$. Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji determinasi (R^2), menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar sebesar 0,133. Kemudian dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kepolisian memiliki t_{hitung} sebesar 3,053 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 10% dengan $N-2 = 61$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,2091$.

Berdasarkan hasil ke-empat uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti melihat kepolisian bagian lantas yang tak pernah pantang lelah selalu mengatur lalu lintas di berbagai jalan yang selalu ramai seperti di jalan *fly over*, depan kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar, jl. AP Pettarani untuk kelancaran berlalu lintas, senantiasa selalu melayani masyarakat dengan baik walaupun hingga malam tiba. Kepolisian juga senantiasa selalu melakukan penyuluhan-penyuluhan di berbagai tempat seperti di SMK Negeri 5 Makassar mengenai sosialisasi tertib lalu lintas dihadapan para siswa yang dilaksanakan pada bulan Maret 2017. Hal ini memperlihatkan bahwa kepolisian di Polrestabes Makassar selalu mengupayakan memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Namun, pada indeks tata kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia mengenai pelayanan publik Polrestabes Makassar berada di urutan keempat dengan nilai 1,720, sedangkan posisi pertama diduduki oleh Polrestabes Banda Aceh, kedua Polrestabes Bantul dan ketiga Polrestabes Bandung. Dari hasil indeks tata kelola tersebut, Polrestabes Makassar masih berada pada kategori cukup baik.

Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan oleh peneliti yang dimana mengenai pelatihan teknis revolusi mental tahap I, II, dan tahap III untuk pelayanan publik atau masyarakat yang mulai diterapkan dan dilaksanakan pada

tahun 2015 menimbulkan pengaruh yang masih tergolong lemah terhadap peningkatan profesionalisme kepolisian untuk pelayanan masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada masyarakat yang dijumpai mengatakan bahwa kepolisian sekarang sudah cukup baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, masyarakatpun merasa tidak begitu segan lagi kepada pihak kepolisian. Dan memulai untuk memberikan kepercayaan kepada kepolisian sebagai pelayan masyarakat.



BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Polrestabes Makassar peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kepolisian yang terdapat di Polrestabes Makassar berada pada kategori lemah, begitupun pada profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar juga berada pada kategori lemah. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator pelatihan kepolisian yang diperoleh dari lapangan.
2. Dari hasil beberapa pengujian hipotesis yakni uji *korelasi pearson product moment*, uji regresi linear sederhana, uji determinasi (R^2), dan uji t yang dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.
3. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada kepolisian bagian lintas yang sedang bertugas menertibkan lalu lintas di berbagai jalan-jalan besar, serta penyuluhan-penyuluhan ke masyarakat. kepolisian di Polrestabes Makassar selalu mengupayakan memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa pelatihan di Polrestabes Makassar masih minoritas yang mengikuti, Oleh karena itu saya menyarankan kepada para personil kepolisian untuk mengikuti segala pelatihan kepolisian guna untuk mengembangkan ataupun meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.
2. Berdasarkan hasil pengamatan tentang profesionalisme kepolisian, selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, berusaha mengembalikan nama baik kepolisian Indonesia, serta selalu menjaga ketentraman antara polisi dan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Afriani. 2015. *Efektivitas Model Pembelajaran Student Centered Learning terhadap Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Agama Islam Di Smp Negeri 13 Makassar*. Makassar : Universitas Alauddin.
- Ayungtyas, Harvita Yulian. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Febriansyah, Muhammad. 2015. *Peran Komisi Kepolisian Nasional (KOMPOLNAS) Dalam Mengatasi Dugaan Penyalahgunaan Wewenang Tugas Di Kepolisian*. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Febrisoni, Fransiscus. 2013. *Pencatatan Pengaduan Masyarakat Tentang Polri (Studi Kasus Lima Lembaga Pengawasan Eksternal Kepolisian)*. Depok : Universitas Indonesia.
- Kustiana, dkk. 2014. Upaya Pengembangan Kapasitas Personel Kepolisian Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kepolisian Resor Bulungan), *Administrative Reform*, 2 (4) : 2156-2166.
- Laskar, Eka Pratiwi. 2014. *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Neg 23 Makassar*.
- Madani, Muhlis dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian Dan Skripsi*. Makassar : Fisipol Unismuh.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik
- Priyono, Agung. 2006. *Pelayanan Satu Atap Sebagai Strategi Pelayanan Prima*

di Era Otonomi Daerah, *Spirit Publik*, Vol 2 No 2.

Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tahun 2015-2019

Suwanto, Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti. 2012. *Good Governance Pemerintahan yang baik & Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan yang Baik*.Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutiyono, Agus.2010. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competence Base Education And Training) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja*.

Suwanto, Priansa Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.

Tahir, Wirdan. 2015. *Koordinasi Pemerintah Kelurahan dengan Kepolisian Dalam Penanganan Keamanan Ketertiban Masyarakat*.

Tillotami, Dyah Tantri. 2014. *Peran Komisi Kepolisian (KOMPOLNAS) Dalam Pengawasan Perkara Pidana Di Tingkat Penyidikan*. Purwokerto :
Universitas Jenderal Soedirman.

Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 2 Tahun 2002 Tentang
Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Zam, Andi Irwan. 2013. *Budaya Kerja Kepolisian Dalam Sistem Pelayanan Masyarakat Di Polres Bone*. Makassar : Universitas Hasanuddin.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ardiyanti Arifin lahir di Padang Subur (Palopo) pada tanggal 17 Juli 1995. Anak ketiga dari empat bersaudara, buah hati dari Arifin dan Hayati. Mulai memasuki jenjang pendidikan formal di Taman Kanak-kanak Dharmawanita Padang Sappa Kecamatan Bua Ponrang pada tahun 2000 dan telah tamat pada tahun 2001. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD 57 Padang Sappa Kecamatan Bua Ponrang pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bua Ponrang dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan lagi pendidikan di Madrasah Aliyah Syekh Yusuf Sungguminasa pada tahun 2010 dan tamat pada tahun 2013. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil jurusan Administrasi Negara pada Fakultas Sosial dan Politik dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2017.

Jika pembaca ingin lebih mengetahui dalam mengenai skripsi ini atau ada pertanyaan mengenai skripsi ini, pembaca dapat menghubungi penulis melalui alamat email ardiyanti_arifin@yahoo.co.id. Terima kasih telah membaca skripsi ini, semoga bermanfaat.



ANGKET PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Makassar, Maret 2017

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

DiTempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar, Saya :

Nama : ARDIYANTI ARIFIN

N I M : 105610479413

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

No. Tlpn : 085340039613

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tugas akhir dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN PUBLIK POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR)”**

Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuisisioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu Bapak/Ibu/Sdr/I.

Informasi yang diperoleh atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I merupakan faktor kunci untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan Publik Polisi Resor Kota Besar Di Makassar)

1. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan/pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap semua pernyataan/pertanyaan, karena jawaban Anda merupakan kunci keberhasilan dari pengujian penelitian.
2. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan Anda, yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Apabila diantara Bapak/Ibu/Sdr/I ada yang membutuhkan hasil penelitian ini, maka Bapak/Ibu/Sdr/I dapat menghubungi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I

meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan/pertanyaan dalam eksperimen ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

ARDIYANTI ARIFIN



IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (bolehtidakdiisi) :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S3 S2 S1
- D4 D3 D2
- D1 SMA SMP
- SD Lain*
5. Badan (Sabhara, Intelkam, Binmas, Reskrim, Lantas) :



DAFTAR KUISIONER

A. Pelatihan (x)

1) Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I

1. Bapak/Ibu telah mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap I.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

2. Pada pelatihan revolusi mental tahap I bapak/ibu mampu memahami segala materi yang dibawakan oleh pemateri

- a. Sangat Memahami
- b. Memahami
- c. Tidak Memahami
- d. Sangat Tidak Memahami

3. Pada pelatihan teknis revolusi mental tahap I pemateri sangat baik dalam membawakan materi

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Tidak Baik
- d. Sangat Tidak Baik

2) Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II

4. Bapak/ibu telah mengikuti pelatihan revolusi mental tahap II.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

5. Pada pelatihan revolusi mental tahap II bapak/ibu mampu memahami segala materi yang dibawakan oleh pemateri

- a. Sangat Memahami
- b. Memahami
- c. Tidak Memahami
- d. Sangat Tidak Memahami

6. Pada pelatihan teknis revolusi mental tahap II pemateri sangat baik dalam membawakan materi

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Tidak Baik
- d. Sangat Tidak Baik

3) Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III

7. Bapak/Ibu telah mengikuti pelatihan teknis revolusi mental tahap III.

- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

15. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama

- a. Sangat Tepat Waktu c. Tidak Tepat Waktu
b. Tepat Waktu d. Sangat Tidak Tepat Waktu

3) Berwawasan Sosial

16. Saya selalu bangga dengan profesi saya sebagai pelayan masyarakat.

- a. Sangat Bangga c. Tidak Bangga
b. Bangga d. Sangat Tidak Bangga

17. Saya akan selalu memberikan kemampuan terbaik saya dalam menjalankan tugas.

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

18. Rasa percaya diri bapak/ibu semakin tinggi karena kemampuan dari pengalaman kerja

- a. Sangat Tepat c. Tidak Tepat
b. Tepat d. Sangat Tidak Tepat

4) Mendapatkan Pengakuan masyarakat atau Negara

19. Berkurangnya pengaduan masyarakat atas tindakan yang tak disenangi dari pihak polisi.

- a. Sangat Sesuai c. Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Sangat Tidak Sesuai

20. Saya pernah mendapatkan penghargaan/pujian dari pimpinan atas tugas yang saya laksanakan.

- a. Sangat Tepat c. Tidak Tepat
b. Tepat d. Sangat Tidak Tepat

5) Mempunyai kode etik

21. Bapak/Ibu selalu bersikap wibawa kepada masyarakat

- a. Sangat Wibawa c. Tidak Wibawa
b. Wibawa d. Sangat Tidak Wibawa

22. Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua polisi
- a. Sangat Sopan Santun
 - b. Sopan Santun
 - c. Tidak Sopan Santun
 - d. Sangat Tidak Sopan Santun
23. Bapak/ibu hanya menggunakan cara paksa dan kekerasan fisik sesuai ketentuan hukum apabila dengan cara-cara persuasif, pemberian nasehat, serta pemberian peringatan ternyata tidak berhasil
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju



X7	Pearson Correlation	.462**	.317*	.143	-.166	.244	.383**	1	.073	.383**	.456**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.265	.194	.054	.002		.572	.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X8	Pearson Correlation	.040	.423**	.364**	.179	.390**	.374**	.073	1	.562**	.165	.604**
	Sig. (2-tailed)	.755	.001	.003	.161	.002	.003	.572		.000	.197	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X9	Pearson Correlation	.174	.372**	.404**	.019	.544**	.355**	.383**	.562**	1	.560**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.172	.003	.001	.881	.000	.004	.002	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X10	Pearson Correlation	.075	.344**	.256	.116	.315	.498**	.456**	.165	.560**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.560	.006	.042	.366	.012	.000	.000	.197	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL X	Pearson Correlation	.317*	.653**	.628**	.245	.595**	.706**	.594**	.604**	.759**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL ANGKET VARIABEL X

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	28
2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
24	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
25	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
26	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
31	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
32	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
41	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	47
42	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
47	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	46
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	1	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	40
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	39
51	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	42
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
54	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	44
55	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
56	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	46
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	42
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	41
61	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	42
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39



TABEL R (R TABEL)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

**PROSES PENYEBARAN DAN PENGISIAN ANGKET DI FUNGSI
KEPOLISIAN SABHARA POLRESTABES MAKASSAR(22 MARET 2017)**



**PENYERAHAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN INTELKAM
(15 APRIL 2017)**



**PENGAMBILAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN INTELKAM
(15 APRIL 2017)**





**PENYERAHAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN LANTAS
(23 MARET 2017)**





**PENGAMBILAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN LANTAS
(15 APRIL 2017)**

**PENYERAHAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN RESKRIM
(24 MARET 2017)**



**PENGAMBILAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN RESKRIM
(30 MARET 2017)**



**PENYERAHAN DAN PENGAMBILAN ANGKET DI FUNGSI KEPOLISIAN
BINMAS(30 MARET 2017)**



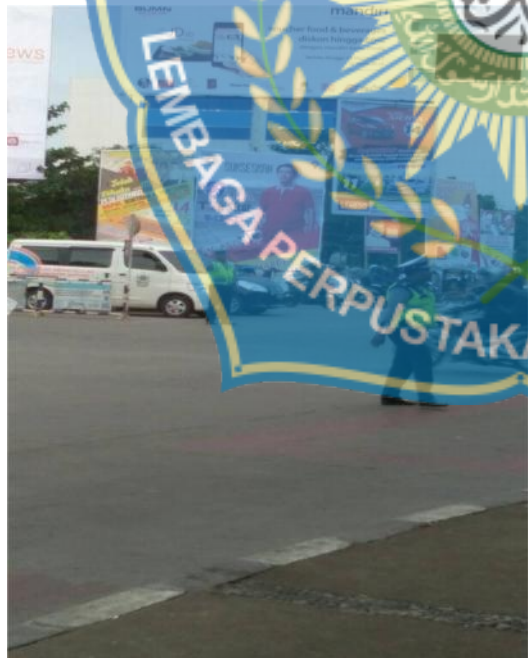
**OBSERVASI PENGATURAN LALU LINTAS OLEH FUNGSI KEPOLISIAN
LANTAS (16 APRIL 2017)**



(Jln. AP. Pettarani)



**(Depan Kantor Sek. DPRD Kota
Makassar)**



(Fly Over)



**(Penyuluhan oleh Satlantas Maret
2017 di SMKN 5 Makassar)**

**WAWANCARA DENGAN MASYARAKAT MENGENAI KEPUASAAN ATAS
PELAYANAN KEPOLISIAN POLRESTABES MAKASSAR
(7 AGUSTUS 2017)**





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2154/FSP/A.1-VIII/XII/1438 H/2016 M
Lampiran : -
Perihal : **Pra Penyusunan Proposal Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Polrestabes Kota Makassar

Di -
Makassar

Dalam rangka penyusunan proposal sebagai syarat wajib yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan hormat kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengijinkan mahasiswa kami:

Nama : Ardiyaniti Arifin
NIM : 10561 04794 13
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Untuk mengadakan pra-Penelitian mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Kepolisian (Studi Pelayanan masyarakat Polisi Resort Kota Besar di Makassar)

Adapun maksud dari pengumpulan data Penelitian tersebut adalah agar mahasiswa yang bersangkutan mendapat informasi dan data sebagai bahan penyusunan proposal penelitian yang akan dilakukan.

Demikian Pengantar Pra Penyusunan Proposal Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, ucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 23 Desember 2016

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Nurhanuddin, S.Sos, M.Si

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SULAWESI SELATAN
RESORT KOTA BESAR MAKASSAR
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 9, Makassar 90174



KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : SKP / 2 / 11 / 2017 / Subbagkum

1. Rujukan :

- a. Surat ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 2154/FSP/A.1-VIII/XII/1438 H/2016 M, tanggal 23 Desember 2016. Perihal permohonan izin penelitian.
- b. Lembar Disposisi Kapolrestabes Makassar No Agenda : B / 2937 / XII / 2016 / Sium tanggal 27 Desember 2016.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan benar bahwa

Nama : **ARDIYANTI ARIFIN**
Nomor Pokok : 10561 04794 13
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat kampus : Jl. St Alauddin Km 7 Kota Makassar

Telah selesai melaksanakan penelitian pada kantor Kepolisian Resort Kota Besar Makassar dengan judul :

" PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN MASYARAKAT POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR) "

3. Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar
Pada tanggal : 9

Januari 2017

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESORT KOTA BESAR MAKASSAR
KABAGSUMDA POLRESTABES MAKASSAR



Tembusan :

1. Kapolrestabes Makassar
2. Dekan Fisip Unismuh Makassar.

BURHAN, S.Sos., S.H., MH
KOMISARIS POLISI NRP 64050215



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 4181/S.01P/P2T/04/2017
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Kapolrestabes Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 492/Izn-5/C.4-AM/III/37/2017 tanggal 31 Maret 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ARDIYANTI ARIFIN
Nomer Pokok : 10561 04794 13
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No1259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah kerja saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :
" PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONAL KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN MASYARAKAT POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 05 April s/d 05 Mei 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 04 April 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SULAWESI SELATAN
RESORT KOTA BESAR MAKASSAR
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 9, Makassar 90174



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : SKP / 62 / IV / 2017 / Subbagkum

1. Rujukan :

- a. Surat Rujukan Surat Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 4181 / S.01P/P2T/ 04 /2017. Tanggal 04 April 2017. Perihal izin penelitian.
- b. Lembar Disposisi Kapolrestabes Makassar Melalui Waka No Agenda : B / 2937 / XII / 2016 / Sium tanggal 27 Desember 2016.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan benar bahwa

Nama : ARDIYANTI ARIFIN
Nomor Pokok : 10561 04794 13
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat kampus : Jl. Sultan Ajudin No. 259, Makassar

Telah selesai melaksanakan penelitian pada kantor Kepolisian Resort Kota Besar Makassar dengan judul :

“ PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONAL KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN MASYARAKAT POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR) “

3. Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar
Pada tanggal : 27 April 2017

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESORT KOTA BESAR MAKASSAR
KABAGSUMDA POLRESTABES MAKASSAR



Tembusan :

1. Kapolrestabes Makassar
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar.

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KEPOLISIAN (STUDI PELAYANAN PUBLIK POLISI RESOR KOTA BESAR DI MAKASSAR)

Ardiyanti Arifin¹, Fatmawati², Anwar Parawangi³

- 1) Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar
- 2) Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar
- 3) Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

Abstract

The purpose of the research are determinate the influence of police force and training toward the professionalism of big city resort police force Makassar. The type of the research is quantitative descriptive. The population of the research are all the apparatus of the police force in big city resort police force Makassar i.e. 629 people. The sample taking technique that is used in this research was disproportionate stratified random sampling and insidental sampling for community. The researcher used the data collection technique such as questionnaire, observation, unstructured interview and documentation. In order to examine the validity of the research instrument, the researcher used validity test and reliability test while for the hypothesis test the researcher used Pearson product moment correlation test, simple linear regression test, determinant test (R^2), and t-test. Based on the analysis result of statistic descriptive, the average score of the variable X was 29 can be categorized or classified as middle. While the average variable Y was 44 can be categorized or classified as middle. Meanwhile, the result of the analysis of hypothesis examination showed that there is a direct effect of training toward the professionalism of the police force in big city resort police force Makassar.

Keyword: *effect, training, professionalism, police force.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan kepolisian, dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme di Porestabes Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan tipe penelitian yakni tipe penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat kepolisian di Polrestabes Makassar yakni 629 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* dan sampel insidental untuk masyarakat. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuesioner, observasi, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Untuk menguji kevaliditan instrument penelitian digunakan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, uji regresi linear sederhana, uji determinan (R^2), uji t. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata variabel X adalah 29 pada kategori sedang. Sedangkan rata-rata variabel Y adalah 44 pada kategori sedang. Sedangkan hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh langsung pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

Kata Kunci: Pengaruh, Pelatihan, Profesionalisme, Kepolisian

PENDAHULUAN

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 1 ayat 4 yang berbunyi "Pelatihan adalah suatu upaya atau proses, cara perbuatan, kegiatan untuk memberikan, memelihara, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek agar mahir atau terbiasa untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan".

Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Revolusi mental merupakan suatu gerakan untuk menjadikan manusia Indonesia menjadi manusia yang lebih baik, menjadi jiwa yang merdeka, jiwa yang selalu berusaha meraih kemajuan. Dengan demikian, untuk mewujudkan harapan tersebut pada tahun 2015 Presiden Joko Widodo telah memutuskan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib mengikuti pelatihan revolusi mental. Keputusan Presiden Joko

Widodo tersebut sejalan *quick wins* Polri pada rencana strategi Polri 2015-2019 pada point 6 yaitu "Polisi sebagai penggerak revolusi mental dan sebagai pelopor tertib sosial diruang publik" dan sasaran rencana strategis Polri 2015-2019 pada point 2 yaitu terbangunnya postur Polri yang profesional, bermoral, modern dan unggul.

Pelatihan revolusi mental terbagi atas 3 yaitu pelatihan revolusi mental tahap I dan pelatihan revolusi mental tahap II yang tercantum pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik, pelatihan revolusi mental tahap I dan tahap II untuk pelayanan publik diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujud Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Sedangkan untuk pelatihan revolusi mental tahap III tercantum pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pedoman

Penyelenggaraan *Training Of Trainer* (TOT) Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) Revolusi Mental atau tahap ketiga dari pelatihan revolusi mental ini diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga pengajar, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memandu program pembelajaran pelatihan revolusi mental.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 dalam pasal 2 fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan pada pasal 4 yang berbunyi Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, pada tahun 2012 terdapat 467 keluhan masyarakat terhadap kinerja kepolisian yakni di antaranya penyalahgunaan wewenang sebanyak 173, pelayanan buruk sebanyak 277, deskriminasi sebanyak 25, dan korupsi 1. Kemudian pada tahun 2013 keluhan masyarakat meningkat menjadi 893 yakni diantaranya penyalahgunaan wewenang 298, pelayanan buruk 548, deskriminasi 40, korupsi sebanyak 6, dan kekerasan sebanyak 33. Pada tahun 2014 keluhan masyarakat meningkat lagi menjadi 1037 yakni diantaranya penyalahgunaan wewenang sebanyak 221, pelayanan buruk sebanyak 786, deskreminasi 27, dan korupsi sebanyak 3. Khusus Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2013 terdapat 43 keluhan masyarakat, dan tahun 2014 sebanyak 54 keluhan masyarakat atas kinerja pihak kepolisian yang dinilai tidak profesional dalam menjalankan tugas dan amanahnya sebagai pelayanan dan penganyom masyarakat.

Pada pelayanan masyarakat oleh pihak kepolisian semestinya berjalan secara sistematis, terarah dan terpantau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan,

tetapi realitasnya belum sepenuhnya tercapai. Dewasa ini banyak sekali kasus-kasus yang membuat nama polisi tercoreng sehingga sulit untuk mendapatkan simpati dari masyarakat, salah satu kasus yang sering terjadi adalah kekerasan baik fisik maupun nonfisik yang dilakukan oleh anggota polisi pada saat proses penyidikan.

Rendahnya kualitas pelayanan publik pada kepolisian tentunya terkait erat dengan kondisi sumber daya manusia. Pelatihan bagi personil kepolisian sebagai investasi manusia harus dilaksanakan. Pengembangan tidak saja dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi,

termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak (Rahchmawati 2008 : 2).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana pegawai didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan sumber daya manusia termasuk

program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim, dan individu.

Pengembangan pegawai adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Menurut Flippo (Suwanto dan Juni Priansa 2011:105), pengembangan merupakan suatu proses dari : 1. pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. 2. pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Pelatihan adalah teknik yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan (Danim 2008:43).

Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Tahir 2015:26). Sedangkan menurut Pudi Rahardi (Tahir 2015:26) kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga yang diberikan

kewenangan ,menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perUndang-undangan. Tugas dan peran kepolisian Republik Indonesia (Polri) terhadap masyarakat. Tugas umum kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik ini diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan *Training Of Trainer* (TOT) Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, secara umum pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) revolusi mental diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan

kompetensi tenaga pengajar, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memandu program pembelajaran pelatihan revolusi mental. Sedangkan tujuan khusus pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik adalah meningkatkan kompetensi tenaga pengajar agar mampu:

1. Menguasai substansi mata pelajaran yang diajarkan;
2. Memfasilitasi pembelajaran sesuai mata pelajaran pembelajaran pilihannya.

Materi pelatihan pada struktur kurikulum pelatihan teknis revolusi mental tahap I untuk pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan revolusi mental;
2. Revolusi budaya kerja birokrasi;
3. Inovasi Sektor Publik;
4. Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik;
5. Rancangan revolusi cara kerja;
6. Seminar rancangan revolusi cara kerja.

Materi pelatihan pada struktur kurikulum pelatihan teknis revolusi mental tahap II untuk pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. *Overview* program pelatihan revolusi mental untuk pelayanan public;
2. *Review*

program pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik.

Mata pelatihan umum untuk pelatihan *Training Of Trainer* (TOT) atau tahap III yaitu:

1. Kebijakan dan konsepsi revolusi mental untuk pelayanan publik;
2. Kebijakan pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik;
3. *Overview* program pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik;
4. *Building learning commitment* (BLC);
5. Metode pembelajaran revolusi mental untuk pelayanan publik;
6. Rancangan revolusi kerja.

Sedangkan mata pelatihan khusus yaitu:

1. Revolusi budaya pelayanan publik;
2. Inovasi sektor publik;
3. Strategi peningkatan kualitas pelayanan publik.

Profesionalisme dalam pengertian umum adalah berarti kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas karena didukung oleh kecakapan dan keahlian. Semana (Sedarmayanti 2012:125) profesionalisme mempunyai beberapa ciri yaitu diantaranya: memerlukan persiapan atau pendidikan khusus, memenuhi persyaratan yang telah dibebankan oleh pihak berwenang, mendapat pengakuan

masyarakat atau Negara, berkecakapan kerja, menurut pendidikan yang terprogram secara relevan, berwawasan sosial, bersikap positif terhadap jabatan dan perannya serta bermotivasi untuk berkerja dengan sebaiknya-baiknya, memenuhi kode etik yang harus dipenuhi, mencintai profesinya dan memiliki etos kerja tinggi serta selalu meningkatkan diri serta karyanya.

Prinsip2 Profesionalisme (Sedarmayanti 2012:19) meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat, berkurangnya pengaduan masyarakat, berkurangnya KKN, dilaksanakan "*fit and proper*" test pada PNS.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme, yaitu yang pertama pengetahuan adalah segala fenomena yang diketahui yang disistematiasi sedemikian rupa, sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Kedua keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan, dan hal itu dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Ketiga persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau untuk memasuki jenis profesi tertentu

diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

Pengembangan profesionalisme dapat menjadi benteng yang tangguh bagi birokrasi terhadap upaya yang ingin menjadikannya sebagai arena transaksi politik antara politisi dan aparatur birokrasi. Profesionalisme dapat menjadi salah satu kriteria dan sumber nilai yang penting bagi aparatur dalam menghadapi tekanan dan kepentingan yang ingin menjadikan birokrasi pemerintah sebagai instrument politik yang berorientasi sempit. Profesionalisme sebagai sebuah nilai juga dapat menjadi sumber inspirasi bagi aparatur birokrasi untuk selalu menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan lainnya.

Masyarakat menuntut agar kepolisian mampu bekerja secara profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan publik diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintahan di pusat, di daerah, dan di lingkungan badan usaha milik

Negara/Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (LAN, Priyono 2006:3).

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2017. Lokasi penelitian dilaksanakan di Polrestabes Makassar yang berada di Jln. Jenderal Ahmad Yani No.09 Makassar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dikarenakan terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Selain itu, rumusan masalah pada penelitian ini berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono 2013:35). Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif yang dimana proses pengambilan data menggunakan angket atau kuisioner dimana data-

datanya dikumpulkan dari sekumpulan sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat kepolisian yang berada di Polrestabes Makassar yang terdapat 629 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan untuk jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni 63 orang dengan taraf signifikan 10% yang dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu S2 = 1, S1 = 11, SMA/ sederajat = 52 dan berdasarkan fungsi kepolisian yaitu sabhara 22, binmas 2, reskrim 11, lantas 19, dan intelkam 9..

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, observasi,

wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Untuk menguji kevaliditan instrument penelitian maka digunakan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis yakni menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, uji regresi linear sederhana, uji determinan (R^2), uji t.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang tercantum pada bab sebelumnya yaitu untuk mengetahui bagaimana pelatihan di Polrestabes

Makassar dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme di Polrestabes Makassar. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Pasal 5, Polrestabes menyelenggarakan fungsi: 1. pemberian pelayanan kepada masyarakat, 2. pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan, 3. penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, 4. pembinaan masyarakat, 5. pelaksanaan fungsi Sabhara, 6. pelaksanaan fungsi lalu lintas, 7. pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, 8. pelaksanaan fungsi-fungsi lain.

Tabel 1

Uji Validitas Variabel X (Pelatihan)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,317	0,2091	Valid
2	0,653	0,2091	Valid
3	0,628	0,2091	Valid
4	0,245	0,2091	Valid
5	0,595	0,2091	Valid
6	0,474	0,2091	Valid
7	0,594	0,2091	Valid
8	0,604	0,2091	Valid
9	0,759	0,2091	Valid
10	0,660	0,2091	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Y (Profesionalisme)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,098	0,2091	Tidak Valid
2	0,109	0,2091	Tidak Valid
3	0,120	0,2091	Tidak Valid

4	-0,237	0,2091	Tidak Valid
5	0,097	0,2091	Tidak Valid
6	0,300	0,2091	Valid
7	0,257	0,2091	Valid
8	0,320	0,2091	Valid
9	0,486	0,2091	Valid
10	0,111	0,2091	Tidak Valid
11	0,527	0,2091	Valid
12	0,704	0,2091	Valid
13	0,349	0,2091	Valid
14	0,429	0,2091	Valid
15	0,707	0,2091	Valid
16	0,203	0,2091	Tidak Valid
17	0,534	0,2091	Valid
18	0,538	0,2091	Valid
19	0,719	0,2091	Valid
20	0,561	0,2091	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Tabel 3
Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (Variabel X)	0,781	Reliabel
Profesionalisme (Variabel Y)	0,732	Reliabel

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Untuk mengetahui pelatihan di yang merdeka, mengubah cara Polrestabes Makassar maka dapat pandang, pikiran, sikap, dan perilaku diuraikan beberapa indikator yaitu: agar berorientasi pada kemajuan. pelatihan teknis revolusi mental tahap I, pelatihan teknis revolusi mental tahap II merupakan tahap kedua setelah tahap II, pelatihan teknis revolusi mengikuti pelatihan fungsi teknis mental tahap III. revolusi mental tahap I yang dimana

Pelatihan fungsi teknis revolusi telah menjadi rutinitas polisi resor kota mental tahap I merupakan tahap awal besar Makassar yang wajib diikuti yang telah menjadi rutinitas polisi resor setiap tahun guna membangun jiwa kota besar Makassar yang wajib diikuti yang merdeka, mengubah cara setiap tahun guna membangun jiwa

pandang, pikiran, sikap, dan perilaku agar berorientasi pada kemajuan.

Pelatihan teknis revolusi mental tahap III merupakan tahap ketiga setelah mengikuti pelatihan fungsi teknis revolusi mental tahap I dan tahap II yang dimana telah menjadi rutinitas polisi resor kota besar Makassar yang wajib diikuti setiap tahun guna

membangun jiwa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap, dan perilaku agar berorientasi pada kemajuan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan kepolisian, maka dapat dirangkum dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Variabel X (Pelatihan)

No	Indikator	Frekuensi	Kategori
1.	Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap I	148	Setuju
2.	Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap II	137	Setuju
3.	Pelatihan Teknis Revolusi Mental Tahap III	179	Setuju

Berdasarkan tabel di atas, Polrestabes Makassar memiliki efek terdapat tiga indikator pada variabel X yang sedang.

(pelatihan) yakni indikator pertama yaitu pelatihan teknis revolusi mental tahap I menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori setuju. Kemudian untuk indikator kedua yaitu pelatihan teknis revolusi mental tahap II menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori setuju, begitu pula pada indikator yang ketiga yaitu pelatihan teknis revolusi mental tahap III juga menjawab pertanyaan dengan kategori setuju. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan di

Profesionalisme adalah julukan yang diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan tugasnya serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

Untuk mengetahui profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar maka dapat diuraikan indikator yaitu: memerlukan persiapan atau pendidikan khusus, berkecakapan kerja, berwawasan sosial, mendapatkan pengakuan

masyarakat atau Negara, mempunyai kode etik.

Memerlukan persiapan atau pendidikan khusus merupakan suatu tahap yang wajib dilalui oleh kepolisian agar mampu mengembangkan potensi diri sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berkecakapan kerja adalah seseorang yang memiliki suatu keahlian khusus untuk lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berwawasan sosial artinya selalu mencintai profesinya dan selalu terdorong untuk memberikan

kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya.

Mendapat pengakuan dari masyarakat ialah apabila masyarakat telah mampu menghargai dan mencintai pekerjaan polisi tersebut. Mempunyai kode etik, seorang polisi harus memiliki etika yang baik atau berkelakuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai profesionalisme kepolisian, maka dapat dirangkum dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 5

Variabel Y (Profesionalisme)

No	Indikator	Frekuensi	Kategori
1.	Memerlukan Persiapan atau Pendidikan Khusus	70	Setuju
2.	Berkecakapan Kerja	68	Setuju
3.	Berwawasan Sosial	70	Sangat Setuju
4.	Mendapatkan Pengakuan Masyarakat atau Negara	82	Setuju
5.	Mempunyai Kode Etik	77	Setuju

Berdasarkan tabel di atas, terdapat lima indikator pada variabel Y (profesionalisme) yakni pada indikator pertama yaitu memerlukan persiapan atau pendidikan khusus menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori setuju. Kemudian pada indikator kedua yaitu berkecakapan kerja menjawab

pertanyaan peneliti dengan kategori setuju, sedangkan pada indikator ketiga yaitu berwawasan sosial menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori sangat setuju. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kepolisian di

Polrestabes Makassar memiliki efek sedang.

Pada indikator selanjutnya yaitu mendapatkan pengakuan masyarakat atau Negara menjawab pertanyaan dengan kategori setuju, dan begitu pula pada indikator kelima yaitu mempunyai kode etik menjawab pertanyaan dengan kategori setuju.

Pada tujuan kedua pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh pelatihan terhadap

profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar, maka untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar maka peneliti melakukan beberapa pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *korelasi pearson product moment*, uji regresi linear sederhana (R^2), uji determinan (R^2), dan uji t dengan menggunakan spss 22.

Tabel 6
Uji *Korelasi Pearson Product Moment* dengan Menggunakan Program SPSS 22

		VARIABEL X	VARIABEL Y
VARIABEL X	Pearson Correlation	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	63	63
VARIABEL Y	Pearson Correlation	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Dari hasil perhitungan *korelasi pearson product moment*, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,364 untuk menentukan signifikan antara pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar, maka harus

diperbandingkan antara r yang diperoleh dengan rumus *korelasi product moment*, dengan r pada tabel (r tabel) yakni 0,2091. Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi pearson product moment*, maka dapat dilihat

bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel *koefisien korelasi pearson product moment* ($0,364 > 0,2091$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan ini dapat diterima yaitu adanya pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar dan termasuk pada kategori cukup kuat.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan
Program SPSS 22

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Profesionalisme	31,886	3,863		8,253	.000
	Pelatihan	.379	.124	.364	3,053	.003

a. Dependent Variable: partisipasi Y

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, terlihat jelas bahwa pelatihan kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kepolisian, terbukti bahwa signifikan $> 0,2091$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 31,886 + 0,379 (1945)$$

$a = 31,886$ berarti jika pelatihan

kepolisian dianggap nol (0) maka profesionalisme kepolisian akan sama dengan 31,886
 $b = 0,379$ berarti jika pelatihan kepolisian meningkat satu point maka skor profesionalisme kepolisian akan meningkat sebesar 0,379

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.118	3.84069

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas sebesar 0,133. Sedangkan selebihnya mengenai hasil uji determinasi (R^2), yaitu 0,364 dipengaruhi oleh faktor lain menunjukkan bahwa pengaruh yaitu pengaruh yang tidak diteliti pelatihan terhadap profesionalisme dalam penelitian ini seperti pendidikan, kepolisian di Polrestabes Makassar motivasi dan lain sebagainya.

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.886	8.863		8.253	.000
	Pelatihan	.379	.124	.364	3.053	.003

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

Hasil uji t menunjukkan bahwa signifikan terhadap variabel pelatihan kepolisian memiliki profesionalisme.

t_{hitung} sebesar 3,053 sedangkan t_{tabel} Berdasarkan hasil ke-empat uji pada taraf signifikan 10% dengan N-2 hipotesis tersebut sejalan dengan hasil = 61 dengan nilai $t_{tabel} = 0,2091$ observasi yang dilakukan oleh peneliti,

$H_0 = r_{sig} < 0$ artinya pelatihan dimana peneliti melihat kepolisian kepolisian tidak mempunyai bagian lintas yang tak pernah pantang pengaruh signifikan terhadap lelah selalu mengatur lalu lintas di profesionalisme kepolisian berbagai jalan yang selalu ramai seperti

$H_1 = r_{sig} > 0$ artinya pelatihan di jalan *fly over*, depan kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar, jl. AP Pettarani untuk kelancaran berlalu

lintas, senantiasa selalu melayani masyarakat dengan baik walaupun hingga malam tiba. Kepolisian juga senantiasa selalu melakukan penyuluhan-penyuluhan di berbagai tempat seperti di SMK Negeri 5 Makassar mengenai sosialisasi tertib lalu lintas dihadapan para siswa yang dilaksanakan pada bulan Maret 2017. Hal ini memperlihatkan bahwa kepolisian di Polrestabes Makassar selalu mengupayakan memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dari 10 masyarakat yang diwawancarai oleh peneliti mengatakan bahwa mereka mengakui kepolisian sekarang telah lebih baik jika dibandingkan dengan yang dulu, masyarakat mengaku telah tidak pernah lagi mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak kepolisian tidak menggunakan kekerasan lagi kepada masyarakat, dan masyarakat berharap kepolisian selalu berusaha meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Pelatihan kepolisian yang terdapat di Polrestabes Makassar berada pada kategori lemah, begitupun pada profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar juga berada pada kategori lemah. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator pelatihan kepolisian yang diperoleh dari lapangan.

Dari hasil beberapa pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap profesionalisme kepolisian di Polrestabes Makassar.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada kepolisian bagian lintas yang sedang bertugas menertibkan lalu lintas di berbagai jalan-jalan besar, serta penyuluhan-penyuluhan ke masyarakat. kepolisian di Polrestabes Makassar selalu mengupayakan memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada masyarakat mengenai perilaku kepolisian kepada masyarakat juga menunjukkan bahwa masyarakat berpendapat kepolisian telah memperlihatkan perkembangan yang cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Febrisoni, Fransiscus. 2013. *Pencatatan Pengaduan Masyarakat Tentang Polri (Studi Kasus Lima Lembaga Pengawasan Eksternal Kepolisian)*. Depok : Universitas Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik
- Priyono, Agung. 2006. *Pelayanan Satu Atap Sebagai Strategi Pelayanan Prima di Era Otonomi Daerah*, *Spirit Publik*, Vol 2 No 2.
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tahun 2015-2019
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance Pemerintahan yang baik & Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan yang Baik*. Mandar Maju.
- Suwanto, Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Tillotami, Dyah Tantri. 2014. *Peran Komisi Kepolisian (KOMPOLNAS) Dalam Pengawasan Perkara Pidana Di Tingkat Penyidikan*. Purwokerto : Universitas Jenderal Soedirman.
- Tahir, Wirdan. 2015. *Koordinasi Pemerintah Kelurahan dengan Kepolisian Dalam Penanganan Keamanan Ketertiban Masyarakat*.
- Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia