

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	2
DAFTAR GAMBAR	3
LAMPIRAN	24
 BAB I : PROFIL ORGANISASI DAN IDENTIFIKASI PERMASALAHAN	
A. Profil Organisasi	5
B. Identifikasi Permasalahan	9
 BAB II : KONSEP TEORITIS	
A. Pengertian Pelatihan.....	11
B. Tujuan Pelatihan	12
C. Manfaat Pelatihan	13
D. Metode Pelatihan.....	13
E. Tahapan Desain Pelatihan	14
F. Komunikasi Efektif	15
 BAB III : PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN KEGIATAN	
A. Tahap Perencanaan dan analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA).....	17
B. Tahap Pengembangan Program Pelatihan (Development).....	17
C. Tahap Evaluasi.....	18
 BAB IV : HASIL	
A. Hasil Pelaksanaan Desain Pelatihan.....	19
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	21
B. Saran	21
 DAFTAR PUSTAKA	 23

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar nama anggota Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim 7

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim..... 6

BAB I

PROFIL ORGANISASI DAN IDENTIFIKASI PERMASALAHAN

A. Profil Organisasi

Sesuai dengan keputusan Kapolri Nomor : Kep/54/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Organisasi tingkat Polisi Daerah yang diperkuat dengan Perkap nomor 22 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur disingkat Polda Jatim adalah badan pelaksana utama kewilayahan Polda Jatim yang dipimpin langsung oleh Kapolda. Dan sesuai dengan Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya pasal 13 disebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian adalah melaksanakan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum dan memberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas lain dalam wilayah hukumnya sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan serta kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi Polri.

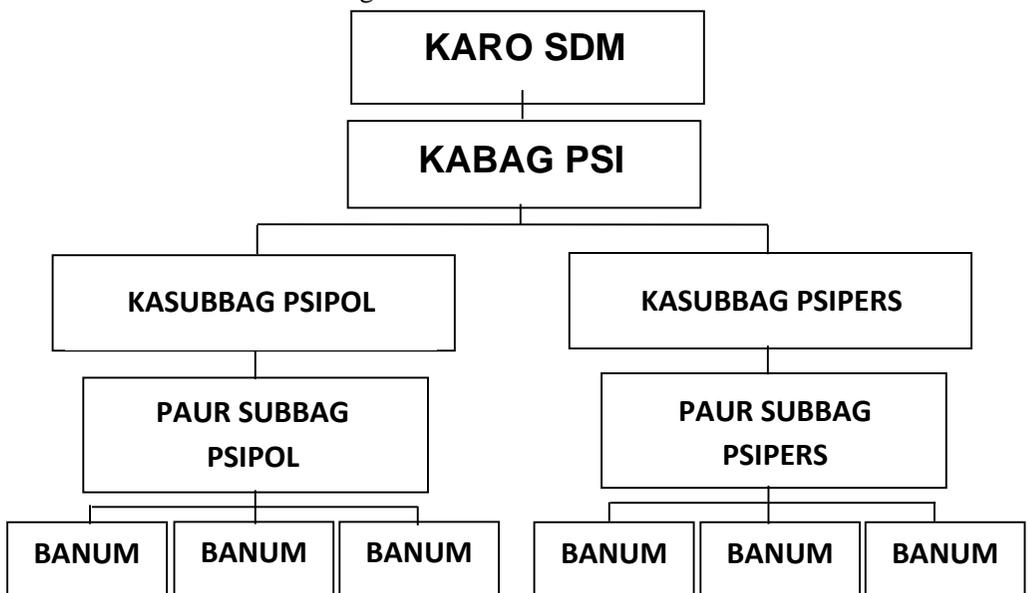
Fungsi Psikologi di Polri merupakan fungsi pembinaan, keberadaan fungsi Psikologi dalam struktur organisasi Polri di Polda Jatim disebut Bagian Psikologi berada dibawah Biro SDM. Berdasarkan Keputusan Kapolri No.Pol.: Kep/54/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang organisasi dan tata kerja Polda, Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim adalah unsur pelaksana pada Biro SDM Polda Jatim yang bertugas melaksanakan pembinaan fungsi Psikologi Personel dan pembinaan fungsi Psikologi Kepolisian yang bersifat terpusat pada tingkat Polda, dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut Bagian Psikologi Biro SDM mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :

1. Merumuskan dan menyiapkan kebijaksanaan Kapolda Jatim dibidang psikologi kepolisian dan pembinaan psikologi personel Polri.
2. Merumuskan rencana dan program kerja dalam bidang Psikologi.
3. Mengembangkan dan merumukan serta menyiapkan petunjuk-petunjuk dan prosedur psikologi kepolisian dan psikologi personel.
4. Menyelenggarakan pembinaan psikologi personel untuk mendukung pelaksanaan pendidikan dan latihan serta penentuan tugas dan jabatan, yang meliputi seleksi, klasifikasi, bimbingan dan penyuluhan, pendidikan dan pengajaran psikologi termasuk memberi layanan umum.

5. Menyelenggarakan psikologi kepolisian untuk mendukung pelaksanaan tugas opsional kepolisian yang meliputi Intelpampol, Reserse, Sabhara, Lalu Lintas dan Bimmas.
6. Peran serta pembinaan personel Polri pengembangan fungsi psikologi yang menyangkut profesi, jiwa korsa dan karier.
7. Menyelenggarakan pembinaan kemampuan dan material psikologi kepolisian dan psikologi personel.
8. Menyelenggarakan pengkajian dan penelitian dalam bidang psikologi untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam bidang pembinaan personel maupun pelaksanaan tugas operasional Polri.
9. Mengadakan koordinasi dan bekerja sama dengan badan atau instansi didalam maupun diluar Polda Jatim untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
10. Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas psikologi kepolisian dan psikologi personel.

Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapolda Jatim mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bidang tugas Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim.

Sesuai Keputusan Kapolri Nomor : Kep/54/X/2002, tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja pada tingkat Polda, struktur organisasi Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Struktur Organisasi Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim

Sejarah berdirinya Bagian Psikologi Biro SDM ini pertama kali didirikan tahun 1978 oleh Letkol dr. Aris Moenandar, Psikiater bersama dengan anggotanya yang bernama Pak Yono dan Pak Yoto. Awalnya Bagian Psikologi ini berada di bawah Dinas Dokes Polda Jatim, tapi setelah dr. Aris naik pangkat menjadi Kolonel dan kemudian digantikan oleh Letkol Hj. Sutilah HS., BA di tahun 1984, setelah itu Bagian Psikologi Polri ini bisa berdiri sendiri menjadi Dinas Psikologi Polri berada di bawah Waka Polda. Ditahun 1995 Letkol Hj Sutilah digantikan oleh Letkol Drs. Budiarto, MM dan kemudian pada tahun 2000 digantikan oleh AKBP Drs. H. Untung Leksono, M.Si. Tahun 2003 terjadi Liquidasi ditubuh Polri sehingga Dispsi menjadi Bagian Psikologi dibawah Biro Personel Polda Jatim. Kemudian tahun 2006 pimpinan BagPsi digantikan oleh AKBP Drs. HM. Hasyim Abdullah, M.Si. Sampai tahun 2009, giliran AKBP Suyono, S.Pd., M.Psi yang menjabat sebagai Kabag Psikologi Ropers ini. Kemudian tahun 2013, berdasarkan Susunan Organisasi Tingkat Polda (SOTK) Biro Personel berganti nama menjadi Biro SDM Polda Jatim. Terakhir, pada tahun 2014 lalu Kabagpsi digantikan oleh AKBP Cucuk Trihono, S.Psi., Psikolog dan tahun 2015 digantikan oleh AKBP Dra. Eka Sariana Himawati, Psikolog. Sampai pada tahun 2016 jabatan Kabagpsi diserahkan kepada AKBP Drs. Taurus Herdaya Sentosa, Psikolog. Beliau memegang jabatan sebagai Kabagpsi sampai pension pada tahun 2018 dan digantikan oleh AKBP Said Rivai, S.Psi., Psikolog hingga saat ini.

Berikut adalah nama – nama anggota Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim:

Tabel 1
Daftar nama anggota Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim

NO	NAMA	PANGKAT / NRP	JABATAN
1	SAID RIVAI, S.Psi., Psikolog	AKBP / 65010573	Kepala Bagian Psikologi
2	HERY DIAN WAHONO, M.Psi., Psikolog	AKP / 79020208	Kepala Sub Bagian Psikologi Kepolisian
3	AKHMAD FANI RAKHIM, S.Psi., S.I.K.	AKP / 84042062	Kepala Sub Bagian Psikologi Personel
4	R. SURYO NARMODO, M.Psi., Psikolog	PENDA I / 197510082006041001	Perwira Urusan Sub Bagian Psikologi Kepolisian

5	PANDU DARMA PUTRA, M.Psi., Psikolog	IPTU / 86071990	Perwira Urusan Sub Bagian Psikologi Personel
6	JOKO PITOYO, S.Psi	IPDA / 78100093	Perwira Administrasi VI Biro SDM
7	JUNAIDI, S.H., M.H.	BRIPKA / 79060238	Bintara Administrasi Umum
8	FERI LINTAS BARATA, M.Psi	BRIGADIR / 84081748	Bintara Administrasi Umum
9	FARIT SETIAWAN, S.H., S.Psi	BRIGADIR / 86061963	Bintara Administrasi Umum
10	FERA INDRIA, S.Psi	BRIGADIR / 88070555	Bintara Administrasi Umum
11	ANDRA P. PUTRA, M.H., M.Psi., Psikolog	BRIGADIR / 90110020	Bintara Administrasi Umum
12	WAHYU SUSANTO, S.Psi	BRIGADIR / 89020645	Bintara Administrasi Umum
13	NOVITA ZAPETRI, S.H.	BRIPTU / 94110312	Bintara Administrasi Umum
14	GILANG CHRISNA KINANTAKA	BRIPDA / 94121117	Bintara Administrasi Umum
15	EZA AGRALUVIA	BRIPDA / 97060226	Bintara Administrasi Umum
16	NUR WIRANTI	PENDA I / 197001281998032000	Pegawai Negeri Sipil Bagian Psikologi

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan Observasi dan Wawancara yang dilakukan, penulis mengajukan proyek yang akan dikerjakan sebagai laporan hasil PKPP di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim adalah Desain Pelatihan. Sesuai dengan tugas pokok Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jatim diatas, salah satunya adalah menyelenggarakan penguatan mental personel, termasuk didalamnya adalah pelatihan dan pembekalan mental. Usulan untuk diadakan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan anggota Polda Jatim dan Polres Jajaran sesuai dengan analisa kebutuhan anggota yang dinilai perlu untuk dilaksanakan dan diberikan dalam menunjang keberhasilan tugas sehari-hari di lapangan.

Berdasarkan arahan Kepala Kepolisian Republik Indonesia mengenai program *Trust Building* Polri yang masih belum terbentuk dengan baik, lima butir *Commander Wish* yang disampaikan pada saat setelah Upacara Sertijab Kapolri menilai bahwa anggota Polri dinilai masih kurang berhasil dalam membentuk kepercayaan masyarakat. Dari hasil *Organization Analysis* didapat bahwa Bhabinkamtibmas Polri masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dilapangan terbukti masih banyaknya keluhan warga mengenai kinerja pelayanan Kepolisian di Desa yang kurang aktif, ditambah lagi masih banyaknya permasalahan warga yang belum bisa diselesaikan dengan *restorative justice* oleh Bhayangkara pembina keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dari hasil *Task Analysis* dengan menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada Kepala Unit Pembinaan Masyarakat yang berisi tentang identitas, tugas pokok dan kewenangan, kondisi desa binaan, dan permasalahan yang dihadapi serta saran solusi yang ada. Dari data wawancara didapati permasalahan yang mendasar adalah *skill* atau kemampuan personal Bhabinkamtibmas tidak merata dan masih banyak ditemui Bhabinkamtibmas yang kurang proaktif serta kurang komunikatif terhadap warga Desa binaannya.

Kemudian dilakukan Person Analysis dengan menggunakan metode angket yang berisi tentang beberapa jenis pelatihan yang dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan pesonel Bhabinkamtibmas seperti *creative problem solving*, *leadership and influence*, *communication strategies training*, dan *self control*. Dari 70 angket yang disebar, diperoleh hasil sebanyak 61 angket menyebutkan kemampuan komunikasi Bhabinkamtibmas perlu untuk dilatih. Dari hasil ini kemudian dilakukan analisis bersama dengan Kanit Binmas selaku User dan Supervisor yang kemudian menjadi dasar untuk kemudian mendesain pelatihan.

BAB II

KONSEP TEORITIS

Dalam rangka mengidentifikasi kegiatan yang akan dilakukan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan adalah memahami dengan benar yang dimaksud dengan pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, metode pelatihan, dan tahapan mendesain pelatihan.

A. Pengertian Pelatihan

Clark (dalam Me, 2016) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan bentuk pembelajaran yang bermuara pada perubahan, sehingga peran seorang pelatih adalah bertanggung jawab terhadap terjadinya perubahan sikap dan perilaku orang-orang yang dilatih. Karena sifat manusia dan prosesnya yang dinamis, maka seorang pelatih harus terlibat didalamnya sebagai pribadi, sebagai orang, bukan teknisi yang bersifat mekanistik.

Pelatihan menurut Mathis (2002) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Simanjuntak (2005), pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Milkovich & Bodreau (1997) mendefinisikan pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah pengetahuan, perilaku dan motivasi dari karyawan saat ini untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.

Lebih lanjut Bernardin dan Russell (2003) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup: a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*), yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan. b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan. c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum pelatihan diperlukan usaha secara menyeluruh dalam rangka peningkatan kualitas, keterampilan, sikap, dan tingkah laku pegawai dalam bekerja. Adanya sistem pelatihan yang terencana yang menekankan suatu persamaan kesempatan dan keterbukaan serta profesionalisme dalam pengelolaan sistem pelatihan akan memberikan semangat kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja personil.

B. Tujuan Pelatihan

Secara umum tujuan utama diadakan pelatihan adalah agar tercapainya keberhasilan organisasi yang dilakukan lewat pemanfaatan kemampuan dan potensi setiap personil secara efektif, dengan cara yang memungkinkan terjadinya perkembangan pengetahuan dan pengalaman.

Menurut Hasibuan (2010), tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut : a. Produktivitas Kerja. Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan semakin baik; b. Efisiensi. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dan mesin-mesin; c. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya; d. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang. e. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada *customers*, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi *customers*; f. Moral. Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik; g. Karier. Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan; h. Konseptual. Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*-nya lebih baik; i. Kepemimpinan. Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis; j. Balas Jasa. Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar; k. Konsumen. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap personil yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa

yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi. Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

C. Manfaat Pelatihan

Diadakannya Pelatihan akan memberikan manfaat serta memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugas. Pelatihan juga membantu dalam mengembangkan kemampuan ke arah yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Terkait dengan itu, Simamora (2006) mengungkapkan beberapa manfaat nyata yang dapat diperoleh dari pelatihan adalah : a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar yang diterima; c. Menciptakan sikap loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan; d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja; f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

D. Metode Pelatihan

Menurut Hariandja (2005), metode-metode pelatihan dan pengembangan terdiri dari:

- a. Metode-metode Pelatihan *On the job Training* yaitu meliputi *job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship*.
- b. Metode-metode pelatihan *off the job Training* yaitu *lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, self study, program learning, laboratory training dan action training*.

Selain itu, beberapa metode pelatihan yang ada antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Informatif, tujuannya untuk menyampaikan informasi, penjelasan, data, fakta, dan pemikiran. Bentuknya dapat berupa pengajaran atau kuliah, bacaan terarah, atau juga bisa berupa diskusi panel.
- b. Partisipatif, digunakan untuk melibatkan peserta dalam pengolahan materi pelatihan. Bentuknya dapat berupa pernyataan, curah pendapat, audio visual, diskusi kelompok, kelompok bincang-bincang, forum, kuis, studi kasus, peristiwa atau *roleplay*.
- c. Partisipatif experensial, bersifat partisipatif sekaligus eksperensial dengan mengikutsertakan peserta dan member kemungkinan kepada peserta untuk ikut mengalami apa yang diolah dalam pelatihan. Bentuknya dapat berupa pertemuan, latihan simulasi, atau demonstrasi.

- d. Eksperensial, metode yang memungkinkan peserta untuk terlibat secara penuh dan merasakan pengalaman agar peserta dapat “belajar sesuatu”. Bentuknya dapat berupa ungkapan kreatif, penugasan, lokakarya, kerja proyek, tinggal di tempat, hidup di tempat, permainan manajemen atau pelatihan kepekaan.

Pelatihan dapat menggunakan salah satu metode diatas sesuai dengan tujuannya. Namun, pada umumnya pelatihan menggunakan metode eksperensial sebagai metode utamanya, sedangkan metode dan materi masing-masing sesi dapat dipilih dan disesuaikan dengan tujuan. Adapun pelatihan yang dilakukan di Polresta Sidoarjo menggunakan metode informatif, yang tujuannya sesuai dengan tujuan pelatihan komunikasi efektif yaitu, untuk menyampaikan informasi, penjelasan, data, fakta, dan pemikiran. Bentuknya berupa pengajaran atau kuliah, bacaan terarah, atau diskusi panel.

E. Tahapan Desain Pelatihan

Adapun langkah-langkah yang harus dipersiapkan dalam proses pelatihan yaitu:

- a. Langkah pertama : Melakukan TNA (*Training Need Analysis*)

TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang memang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. TNA dipahami sebagai sebuah investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat beberapa dimensi persoalan sedemikian rupa sehingga akhirnya perusahaan dapat mengetahui apakah masalah tersebut memang perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak.

- b. Langkah kedua : Implementasi Program Pelatihan

Menurut Tovey (dalam Jun Me, 2016) mengemukakan beberapa pertimbangan utama yang diasosiasikan dengan implementasi program pelatihan. Pertimbangan-pertimbangan tersebut harus secara tepat ditujukan dalam kaitannya dengan peningkatan kesempatan bagi program untuk menjadi lebih efektif.

- c. Langkah ketiga : Evaluasi Pelatihan

Tujuan evaluasi pelatihan adalah untuk memastikan keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan. Tahap ini merupakan titik kritis karena sering diabaikan sementara fungsinya sangat vital yaitu untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah dilakukan dapat mencapai tujuan atau sebaliknya.

Sedangkan Bernardin dan Russell (2003) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*), yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

F. Komunikasi Efektif

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran dan perasaan melalui bahasa, baik verbal maupun non verbal, mendengar, berbicara, gerak tubuh dan ungkapan emosi. Komunikasi merupakan suatu proses kompleks yang memiliki banyak sekali unsur di dalamnya. Sedangkan komunikasi efektif merupakan komunikasi yang pada prosesnya menghasilkan persepsi, perilaku dan pemahaman yang berubah menjadi sama antara komunikator dan komunikan dapat diperoleh. Sebuah komunikasi yang efektif dapat terjadi jika didukung oleh banyak hal, mulai dari komunikator (penyampai pesan), *channel* (media penyampai pesan), hingga komunikan (penerima pesan).

BAB III

PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN KEGIATAN

A. Tahap Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Pelatihan (*TNA*)

Pada tahap ini penulis melakukan kordinasi dengan supervisor PKPP dan mencari referensi tentang pelatihan-pelatihan yang mungkin diperlukan oleh anggota Bhabinkamtibmas melalui study kasus yang pernah ada. Selanjutnya dilakukan penyusunan angket dan panduan wawancara untuk dilakukan penggalan data.

Setelah angket dan panduan wawancara disetujui oleh supervisor, angket disebar pada beberapa anggota Bhabinkamtibmas dan wawancara dilakukan dengan beberapa Kepala Unit Bhabinkamtibmas selaku kordinator. Selanjutnya melakukan review data hasil angket. Dari data hasil angket mayoritas anggota Bhabinkamtibmas memilih untuk dilakukan pelatihan Komunikasi Efektif mengingat hal tersebut sesuaing juga dan sangat mendukung bidang tugas mereka. Hasil angket tersebut sesuai dengan hasil wawancara Kepala Unit yang juga menyarankan untuk melakukan pelatihan Komunikasi Efektif. Selanjutnya hasil akhir dikonsultasikan kepada Supervisor dan mendapat persetujuan.

B. Tahap Pengembangan Program Pelatihan (*Development*)

Rancangan Kegiatan Pelatihan mulai disusun yang berisi tentang modul dan materi pelatihan serta Rundown acara yang disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Selanjutnya modul dan materi pelatihan dikonsultasikan kepada supervisor selaku pembimbing dan mendapat persetujuan. Selanjutnya menyusun modul dan materi pelatihan serta dikemas agar memiliki “nilai jual” yang lebih baik dan diserahkan kepada supervisor sebagai bukti pelaksanaan tugas.

Pelatihan Komunikasi Efektif dilakukan dengan metode *lecturing*, diskusi, *games* dan *ice breaking*, serta *role play* dengan materi antara lain :

1. Pengertian, tujuan dan bentuk serta unsur komunikasi efektif;
2. Prinsip-prinsip dan proses komunikasi efektif;
3. Hambatan dan halangan dalam komunikasi;
4. Kiat-kiat yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif.

Jumlah peserta yang ditargetkan adalah sebanyak 350 personil Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, namun dalam pelaksanaannya akan dibagi menjadi beberapa gelombang menyesuaikan situasi dan kondisi faktual dengan durasi kurang lebih 7 jam.

C. Tahap Evaluasi Program Pelatihan (*Evaluation*)

Bentuk evaluasi yang dilakukan untuk melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan komunikasi anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, dapat dilihat dari hasil perbandingan *pre test* dan *post test* serta perkembangan kinerja anggota Bhabinkamtibmas setelah pelatihan.

Pada tahap evaluasi program pelatihan ini belum dapat terlaksana karena Program Pelatihan Komunikasi Efektif Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo belum dapat dilaksanakan mengingat Birokrasi dalam Kepolisian menuntut setiap kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan anggaran tahunan Polri. Jadi modul pelatihan harus diusulkan terlebih dahulu untuk selanjutnya direncanakan untuk diagendakan pelaksanaan kegiatan tersebut pada tahun anggaran selanjutnya.

BAB IV

HASIL

A. Hasil Pelaksanaan Desain Pelatihan

Hasil dari pelaksanaan analisa kebutuhan pelatihan untuk anggota Bhabinkamtibmas di Polresta Sidoarjo menggunakan metode wawancara didapat beberapa permasalahan yang disebutkan oleh beberapa narasumber mengenai permasalahan Bhabinkamtibmas dalam melaksanakan tugas harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sedangkan tidak semua Bhabinkamtibmas dapat berkomunikasi dengan baik terhadap lawan bicaranya. Dari permasalahan komunikasi tersebut, dikhawatirkan dapat menimbulkan potensi konflik yang ada dalam masyarakat semakin meningkat. Mengingat Bhabinkamtibmas adalah ujung tombak Kepolisian yang kerja mengemban fungsi preemtif, yaitu bekerja dalam fungsi pencegahan sehingga sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan komunikasi agar dapat berinteraksi dengan warga dengan efektif.

Sedangkan dari 70 angket yang disebar kepada personil Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, diperoleh hasil sebanyak 61 angket menyebutkan Personil Bhabinkamtibmas membutuhkan pelatihan komunikasi efektif sebagai kebutuhan akan pelatihan yang mereka butuhkan sebagai penunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sedangkan 9 angket menyebutkan bahwa Personil Bhabinkamtibmas membutuhkan pelatihan kontrol diri yang bertujuan agar Personil Bhabinkamtibmas tetap dapat mengontrol dirinya walaupun sedang menghadapi permasalahan sewaktu menjalankan tugas sehari-hari.

Hal tersebut diatas menjadi latar belakang permasalahan dibuatnya pelatihan komunikasi efektif kepada 350 personil Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo dengan metode *lecturing*, diskusi, *game & ice breaking*, serta *role play*. Adapun materi dalam pelatihan komunikasi efektif antara lain :

1. Pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur komunikasi efektif;
2. Prinsip-prinsip dan proses komunikasi efektif;
3. Hambatan dan halangan dalam komunikasi;
4. Kiat-kiat atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif.

Selanjutnya evaluasi yang dilakukan untuk melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan komunikasi anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, dapat dilihat dari hasil perbandingan *pre test* dan *post test* serta perkembangan kinerja anggota Bhabinkamtibmas setelah pelatihan.

Kendala yang dihadapi penulis dalam melaksanakan Praktek Kerja ini adalah permasalahan ijin dalam melakukan kegiatan pelatihan mengingat kegiatan personil di Polresta Sidoarjo dalam hal pelayanan terhadap masyarakat tergolong sangat tinggi, akhirnya Personil tidak dapat meninggalkan pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu kegiatan pelatihan yang dirancang tersebut tidak dapat langsung dilaksanakan, butuh waktu untuk mengusulan kegiatan terlebih dahulu pada periode tahun anggaran selanjutnya sebagai dasar pelaksanaannya karena kegiatan yang dilakukan dalam Kepolisian dianggarkan tahun sebelumnya. Dengan kata lain, setiap kegiatan Kepolisian wajib ada dalam rencana kerja tahunan Kepolisian yang didukung anggaran DIPA. Hal tersebut sesuai dengan arahan pimpinan Polri yaitu Kinerja Polri berbasis anggaran. Selain itu, hal tersebut juga mengurangi resiko tuduhan negatif karena melaksanakan kegiatan tertentu yang tidak didukung oleh anggaran Pemerintah

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil wawancara dari beberapa Kanit Binmas dan hasil 70 angket yang telah disebarakan penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang dibutuhkan Personil Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo adalah kemampuan komunikasi efektif. Bhabinkamtibmas dalam melaksanakan tugas harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Dari permasalahan komunikasi tersebut, dikhawatirkan dapat menimbulkan potensi konflik yang ada dalam masyarakat semakin meningkat. Mengingat Bhabinkamtibmas adalah ujung tombak Kepolisian yang kerja mengemban fungsi preemtif, yaitu bekerja dalam fungsi pencegahan sehingga sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan komunikasi agar dapat berinteraksi dengan warga dengan efektif.

Hal tersebut diatas menjadi latar belakang permasalahan dibuatnya pelatihan komunikasi efektif kepada 350 personil Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo dengan metode *lecturing*, diskusi, *game & ice breaking*, serta *role play*. Adapun materi dalam pelatihan komunikasi efektif antara lain:

1. Pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur komunikasi efektif;
2. Prinsip-prinsip dan proses komunikasi efektif;
3. Hambatan dan halangan dalam komunikasi;
4. Kiat-kiat atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif.

Selanjutnya tahap evaluasi yang dilakukan untuk melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan komunikasi anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, dapat dilihat dari hasil perbandingan *pre test* dan *post test* serta perkembangan kinerja anggota Bhabinkamtibmas setelah pelatihan.

Dari desain pelatihan yang telah dirancang, kegiatan Pelatihan Komunikasi Efektif telah siap untuk dilaksanakan namun belum dapat terlaksana dikarenakan kegiatan pelayanan Kepolisian di Polresta Sidoarjo yang sangat tinggi sehingga sulit untuk melatih sejumlah Personil secara bersamaan. Selain itu masalah yang paling utama adalah pengusulan kegiatan pelatihan ini baru dapat diusulkan pada tahun anggaran selanjutnya dikarenakan kegiatan yang akan dilakukan wajib didukung anggaran yang disusun setiap tahunnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari praktek yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil dari Analisa Kebutuhan Pelatihan dan Desain Pelatihan Komunikasi Efektif dapat digunakan oleh pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan dalam rangka meningkatkan kemampuan komunikasi personil Bhabinkamtibmas.
2. Disarankan kepada Pimpinan Kepolisian untuk menggunakan sistem *Reward and Punishment* terhadap kinerja anggotanya sehingga dapat memotivasi seluruh anggota dalam mencapai tujuan organisasi khususnya yang diharapkan pimpinan terhadap capaian kinerja Bhabinkamtibmas.
3. Diharapkan hasil dari pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Desain Pelatihan dapat memberikan sumbangan informasi yang dapat digunakan dalam menyusun perencanaan pengembangan sumber daya manusia di Polresta Sidoarjo.
4. Dilakukan kerja sama dengan pihak Akademisi (Universitas) agar dapat dilakukan program pengabdian masyarakat kepada anggota Polri dalam rangka pelatihan peningkatan kemampuan atau *training* agar kedepan kemampuan tersebut dapat diaplikasikan langsung kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kaufman, R., & Thomas, S. 1998. *Evaluation without fear*. New York : New Viewpoints.
- Keputusan Kapolri nomor : Kep/54/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang *Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Pada Organisasi tingkat Kepolisian Daerah*.
- Malkovich, George T. Boudreau. 1997. *Human Resource Management*. Edisi 8. A Time Mirror Education Group, Inc. Vompany.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba empat.
- Me, Jun. 2016. *Laporan Praktek Kerja Profesi Psikologi*. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945.
- Peraturan Kapolri nomor 22 tahun 2010 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah*.
- Rothwell, W.J., dan Kazanas, H.C. 1992. *Strategic Development of Talent*. Human Resource Development.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE TKPH.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Jakarta : Prentice Hall.
- Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

LAMPIRAN

KUESIONER KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SDM

Dengan Hormat,

Kebutuhan keterampilan dan skill menjadi prasyarat kesuksesan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, guna mendapatkan masukan dan data kebutuhan pelatihan personal, maka kami memohon kesediaan Anda untuk mengisi Kuesioner berikut dengan singkat, padat, dan jelas.

JENIS PELATIHAN	DESKRIPSI
<i>Creative Problem Solving</i> (Penyelesaian Masalah)	Untuk membantu individu dalam mengatur dan mengambil tindakan yang tepat terhadap suatu permasalahan
<i>Leadership and Influence</i> (Pelatihan Kepemimpinan)	Untuk mentransformasikan diri dan membangun perubahan dalam Organisasi atau Lembaga atau dalam Masyarakat
<i>Communication Strategies Training</i> (Komunikasi Efektif)	Strategi Komunikasi untuk meningkatkan kualitas pribadi, membangun pribadi yang cerdas berkomunikasi dan yang berhubungan dengan orang lain.
<i>Self Control</i> (kontrol Diri)	Strategi untuk mengelola dan mengontrol emosi individu dalam menghadapi situasi tertentu
<i>Diantara beberapa jenis pelatihan diatas, Pilihlah Pelatihan yang Anda Butuhkan untuk meningkatkan ketrampilan Anda :</i>	<i>Alasan :</i>

Sidoarjo, Januari 2020

.....

FORM PRETEST & POSTTEST

Nama :
Pangkat :
Kesatuan :

Petunjuk Pengisian

1. Diharap partisipan memilih pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda
2. Berilah tanda Centang () pada kolom benar (B) atau salah (S) sesuai dengan jawaban Anda.
3. Pastikan setiap soal telah terjawab sebelum Anda mengumpulkan kembali soal tes.

*** Selamat Mengerjakan ***

NO	PERNYATAAN	JAWABAN	
		B	S
1	Komunikasi secara umum diartikan sebagai proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan		
2	komunikasi efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (<i>attitude change</i>) pada orang yang terlibat dalam komunikasi		
3	Bentuk Komunikasi Efektif ada dua macam yaitu langsung dan tidak langsung		
4	Bentuk Komunikasi Efektif ada dua macam yaitu non verbal dan tidak langsung		
5	Contoh dari komunikasi Non Verbal adalah penampilan fisik		
6	Unsur-unsur komunikasi minimal harus terdiri dari sumber, komunikator, pesan, chanel, komunikasi itu sendiri, dan efek		
7	Komunikator adalah orang yang menerima pesan		
8	Komunikasi adalah orang yang menerima pesan		
9	Model komunikasi linier sangat baik diterapkan karena komunikasi dapat member feedback kepada komunikator		
10	Respect dilakukan tergantung pada siapa lawan bicara kita		
11	Individu dengan kemampuan empati yang baik, biasanya adalah seorang pendengar yang baik		

12	salah satu prinsip komunikasi efektif adalah audible, yaitu menggunakan intonasi suara yang tepat		
13	Kesalahpahaman adalah salah satu halangan komunikasi		
14	Salah paham dalam komunikasi merupakan kesalahan awal dari komunikasi yang mengirim pesan dengan tidak jelas		
15	Persepsi setiap orang yang berbeda-beda merupakan halangan interpersonal dalam berkomunikasi.		
16	Saat berkomunikasi efektif menggunakan kata-kata luar negeri menunjukkan bahwa kemampuan berbahasa kita lebih baik		
17	Halangan dalam berkomunikasi terbagi menjadi dua yaitu halangan ekstrapersonal dan komunikasi organisasi		
18	Agar komunikasi berjalan dengan efektif, kita juga harus berbicara dengan efektif		
19	Gaya berbicara dalam komunikasi efektif terbagi menjadi gaya bahasa, gaya bicara dengan gerak air, gaya berbicara dengan gerak anggota badan, dan gaya berbicara dengan gerak gerik		
20	Salah satu kemampuan yang harus dimiliki adalah kemampuan mendengar dengan baik		

*** Selamat Mengerjakan ***

MODUL PELATIHAN KOMUNIKASI EFEKTIF

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian disebutkan bahwa Polri memiliki fungsi Preemptif, Preventif dan Represif. Salah satu Fungsi Teknis Kepolisian yang mengemban fungsi Preemptif yaitu Bhabinkamtibmas.

Sesuai dengan Pasal 27 Perkap Nomor 3 Tahun 2015, Bhabinkamtibmas memiliki tugas pokok melakukan pembinaan masyarakat, deteksi dini dan mediasi atau negosiasi agar tercipta kondisi yang kondusif. Dalam hal ini kemampuan yang dikedepankan adalah kemampuan Komunikasi anggota Bhabinkamtibmas.

Sebagai makhluk sosial, didalam kehidupan sehari-hari dan pelaksanaan tugas Kepolisian, anggota Bhabinkamtibmas pasti melakukan interaksi dengan orang lain. Dalam berinteraksi, pasti membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik. Komunikasi adalah keterampilan utama yang harus dimiliki seorang Bhabinkamtibmas. Ada beberapa hal yang harus dipahami termasuk maksud dan tujuan dari komunikasi dan prinsip-prinsip yang tepat atau komunikasi yang efektif. Komunikasi dalam kehidupan sehari-hari memegang peranan yang sangat penting, hal ini dikarenakan komunikasi memiliki fungsi untuk menghubungkan keinginan seseorang kepada orang lain. Secara spesifik komunikasi menjalankan empat fungsi, yaitu: fungsi kendali, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi.

Komunikasi efektif bisa terjadi secara baik jika kedua belah pihak sudah saling mengakui kelebihan dan kekurangan orang lain serta dapat memahami kelemahan yang ada pada diri orang lain. Dengan komunikasi efektif maka jalinan antar individu dapat berkembang menjadi hubungan yang sangat bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain dapat saling menguntungkan antara sesama individu.

B. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Komunikasi Efektif

Setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta mampu :

1. Mengerti dan memahami pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur-unsur komunikasi efektif;
2. Mengerti dan memahami prinsip-prinsip dan proses dalam komunikasi efektif;
3. Mengerti dan memahami hambatan dan halangan dalam komunikasi efektif;

4. Mengerti dan memahami kiat-kiat atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif serta dapat mengaplikasikan komunikasi efektif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

C. Materi Pelatihan Komunikasi Efektif

Pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur-unsur komunikasi efektif;

1. Prinsip-prinsip dan proses komunikasi efektif;
2. Hambatan dan halangan dalam komunikasi;
3. Kiat-kiat atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif

D. Metode Pelatihan Komunikasi Efektif

Lecturing, Diskusi, Game & Ice Breaking, dan Role Play

E. Sasaran Peserta Pelatihan Komunikasi Efektif

Sasaran/peserta pelatihan ini adalah Anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo yang berjumlah 350 Personil Bhabinkamtibmas.

F. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Pelatihan ini akan dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : / 2020

Waktu : 08.00 s/d 15.00 WIB

Tempat : Gedung Rupatama Bhara Daksa Polresta Sidoarjo

G. Rundown Acara

WAKTU	KEGIATAN	PELAKSANA
08.00 – 08.30	Pembukaan oleh Kasatker	Kapolresta Sidoarjo
08.30 – 08.45	Pembukaan oleh Fasilitator	Fasilitator
08.45 – 09.00	<i>Learning Contract</i>	<i>Trainer</i>
09.00 – 09.30	<i>Pretest</i>	<i>Trainer</i>
09.30 – 09.45	<i>Coffe Break</i>	Fasilitator
09.45 – 10.00	<i>Ice Breaking</i>	<i>Trainer</i>
10.00 – 10.45	Materi Sesi I : pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur-unsur komunikasi	<i>Trainer</i>
10.45 – 11.30	Materi Sesi II : Prinsip-prinsip komunikasi efektif dan prosesnya	<i>Trainer</i>
11.30 – 12.15	Ishoma	Fasilitator
12.15 – 12.30	<i>Ice Breaking</i>	<i>Trainer</i>
12.30 – 13.15	Materi Sesi III : Hambatan komunikasi dan halangan	<i>Trainer</i>

	dalam komunikasi efektif	
13.15 – 14.00	Materi Sesi IV : Kiat-kiat atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam Komunikasi Efektif + <i>Role Play</i>	<i>Trainer</i>
14.00 – 14.15	<i>Review & Summary</i>	<i>Trainer</i>
14.15 – 14.45	<i>Post Test</i>	<i>Trainer</i>
14.45 – 15.00	<i>Closing</i>	Fasilitator

H. Evaluasi

Bentuk Evaluasi yang akan dilakukan untuk melihat apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan komunikasi efektif Anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, dapat dilihat dari hasil perbandingan *Pre Test* dan *Post Test* serta perkembangan kinerja anggota Bhabinkamtibmas setelah pelatihan.

PEMBUKAAN OLEH KASATKER

Tujuan :

1. Membuka Kegiatan Pelatihan
2. Peserta mengerti dan bersungguh-sungguh mengikuti pelatihan

Durasi : 30 menit

Metode : -

Deskripsi Pelaksanaan :

1. Kapolres atau yang mewakili berkenan membuka kegiatan pelatihan
2. Dilanjutkan dengan menyerahkan kegiatan kepada fasilitator

Peralatan :

1. Laptop
2. Mic
3. *Sound System*

PEMBUKAAN OLEH FASILITATOR

Tujuan : Peserta dan fasilitator saling mengenal

Durasi : 15 menit

Metode : -

Deskripsi Pelaksanaan :

1. Fasilitator membuka kegiatan
2. Fasilitator berkenalan dengan peserta secara singkat

Peralatan : *Sound System*

LEARNING CONTRACT

Tujuan :

1. Mengetahui harapan peserta mengenai pelatihan yang dilaksanakan
2. Membuat kesepakatan bersama antara peserta dan Trainer mengenai norma yang berlaku

Durasi : 15 menit

Metode : Diskusi

Deskripsi Pelaksanaan :

1. Trainer membagikan kertas kepada peserta
2. Trainer meminta peserta untuk menuliskan harapan mengenai pelatihan yang dilaksanakan
3. Setelah peserta selesai menuliskan harapan, peserta diminta untuk mengumpulkan kertas berisi harapan-harapan tersebut
4. Setelah terkumpul, fasilitator dan peserta membuat kesepakatan mengenai norma yang berlaku selama kegiatan
5. Fasilitator menuliskan kesepakatan pada papan yang telah disediakan

Peralatan:

1. *Whiteboard*
2. Spidol
3. Kertas
4. Ballpoint
5. Sound system

PRE TEST

Tujuan : mengetahui pemahaman peserta mengenai komunikasi efektif sebelum melaksanakan pelatihan

Durasi : 30 menit

Metode : *Practice Exercise*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Trainer menjelaskan instruksi yang ditampilkan bahwa peserta diminta untuk menjawab soal-soal yang disediakan dalam waktu maksimal 30 menit
2. Trainer membagikan kertas *Pretest* kepada peserta dan tes dapat dimulai
3. Setelah selesai tes, Trainer meminta peserta untuk mengumpulkan kertas *pretest* yang telah dikerjakan

Peralatan :

1. *Sound System*
2. Kertas
3. Ballpoint

ICE BREAKING “Siapa Dia?”

Tujuan : Mencairkan suasana sebelum materi sesi pertama dimulai

Durasi : 15 menit

Metode : *Ice Breaking*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Trainer meminta semua peserta berdiri dan membentuk lingkaran
2. Trainer meminta seorang peserta memperkenalkan nama lengkap dan satu hal lain mengenai dirinya dalam bentuk kalimat pendek (max 6 kata)
3. Trainer meminta peserta kedua (yang ditunjuk oleh peserta pertama) mengulangi kalimat peserta pertama dan kemudian memperkenalkan nama lengkapnya serta satu hal mengenai dirinya.
4. Peserta selanjutnya harus mengulang kalimat dua peserta sebelumnya sebelum memperkenalkan diri, kemudian seterusnya
5. Jika peserta lupa akan kalimat sebelumnya, konsekuensinya harus menanyakan kepada yang bersangkutan.

Peralatan : *Sound system*

MATERI SESI I

Tujuan : Memberikan pemahaman mengenai materi komunikasi meliputi pengertian, Tujuan dan bentuk, serta unsur-unsur dalam komunikasi efektif

Durasi : 45 menit

Metode : *Lecturing & Review*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Trainer memberikan materi komunikasi dengan metode Lecturing meliputi :
Pengertian komunikasi, tujuan dan bentuk komunikasi efektif
2. Trainer mempertontonkan video mengenai komunikasi efektif
3. Trainer dan peserta melakukan review video komunikasi efektif
4. Trainer memberikan materi unsur-unsur komunikasi efektif
5. Trainer dan peserta melakukan review materi

Peralatan :

1. Laptop
2. Proyektor
3. *Sound System*
4. Materi

Refleksi : Peserta dapat memahami konsep komunikasi efektif mulai dari pengertian, tujuan dan bentuk, serta unsur-unsur dalam komunikasi efektif

MATERI SESI II

Tujuan : Memberikan pemahaman mengenai materi komunikasi meliputi prinsip-prinsip komunikasi efektif dan prosesnya

Durasi : 45 menit

Metode : *Lecturing & Review*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Trainer memberikan materi komunikasi dengan metode Lecturing meliputi :
prinsip-prinsip komunikasi efektif dan prosesnya
2. Trainer mempertontonkan video mengenai komunikasi efektif
3. Trainer dan peserta melakukan review materi

Peralatan :

1. Laptop
2. Proyektor
3. *Sound System*
4. Materi

Refleksi : Peserta dapat memahami konsep komunikasi efektif mulai dari prinsip-prinsip dalam komunikasi efektif dan memahami bagaimana proses komunikasi efektif dapat berjalan

ICE BREAKING “JIKA-MAKA”

Tujuan : Mencairkan suasana setelah istirahat makan siang

Durasi : 15 menit

Metode : *Ice Breaking*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Fasilitator membagikan kertas kosong pada peserta
2. Trainer membagi peserta dalam dua kelompok (kelompok Jika dan Kelompok Maka)
3. Seluruh kelompok Jika diminta menulis satu kalimat yang berawalan “jika”
4. Seluruh kelompok Maka diminta menulis satu kalimat yang berawalan “Maka”
5. Setelah selesai, Trainer meminta satu orang dari masing-masing kelompok untuk berdiri
6. Trainer menginstruksikan kepada kedua kelompok, “Jika saya bilang BACA!, maka seorang yang ditunjuk dari “kelompok jika” membaca tulisannya, kemudian langsung disusul oleh seorang yang ditunjuk dari “kelompok maka”
7. Khusus untuk pasangan yang cocok antara kalimat jika dengan kalimat maka, akan mendapat hadiah
8. Selanjutnya proses tersebut diulangi

Peralatan :

1. Kertas
2. Ballpoint
3. *Sound System*

MATERI SESI III

Tujuan : Memberikan pemahaman tentang hambatan komunikasi dan halangan dalam komunikasi efektif

Durasi : 45 menit

Metode : *Lecturing & Review*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Trainer memberikan materi komunikasi dengan metode lecturing, meliputi hambatan komunikasi dan halangan komunikasi dalam berkomunikasi efektif
2. Trainer dan peserta melakukan *review* materi

Peralatan :

1. *Sound system*
2. Laptop

Refleksi : Peserta mampu memahami mengenai hambatan dan halangan dalam komunikasi efektif

MATERI SESI IV

Tujuan : Memberikan pemahaman dan kiat-kiat dalam melakukan komunikasi efektif

Durasi : 45 menit

Metode : *Lecturing, Review, & Role play*

Deskripsi Pekerjaan :

1. Trainer memberikan materi komunikasi dengan metode lecturing, meliputi hambatan komunikasi dan halangan komunikasi dalam berkomunikasi efektif
2. Trainer dan peserta melakukan *review* materi
3. Trainer memandu *Roleplay*
 - Peserta diminta membentuk kelompok antara 6 sampai 7 orang
 - Peserta pertama dalam masing-masing kelompok diberikan selembar kertas yang berisi sebuah pesan yang berisi informasi (6-8 kalimat)
 - Selanjutnya informasi tersebut diteruskan kepada peserta selanjutnya dan diawasi oleh observer yang sebelumnya sudah ditunjuk agar tidak terjadi kecurangan dalam pelaksanaan role play, karena penyampaian pesan dilakukan peserta dengan cara satu per satu serta mencatat apakah pesan tersebut sudah disampaikan dengan benar atau malah pesan tersebut bertambah/berkurang
4. Melakukan *Review* kelompok kecil

Peralatan :

1. Laptop
2. *Sound system*
3. Ballpoint
4. Kertas

Refleksi : Peserta mampu memahami mengenai hambatan dalam berkomunikasi efektif serta mampu mengurangi permasalahan-permasalahan yang dapat mengganggu proses komunikasi efektif

REVIEW DAN SUMMARY

Tujuan :

1. *Review* seluruh rangkaian pelatihan komunikasi
2. Peserta mampu membuat kesimpulan dari pelatihan yang telah dilaksanakan

Durasi : 15 menit

Metode : Diskusi

Deskripsi Pekerjaan :

1. Trainer dan peserta mereview seluruh materi secara singkat
2. Fasilitator membagikan kertas kosong kepada peserta
3. Trainer meminta peserta untuk membuat kesimpulan dalam pelatihan komunikasi yang telah dilaksanakan

Peralatan :

1. Kertas kosong
2. Ballpoint
3. Laptop
4. *Sound system*

POST TEST

Tujuan : Mengetahui pemahaman peserta mengenai komunikasi efektif setelah pelaksanaan pelatihan

Durasi : 30 menit

Metode : *Practice exercise*

Deskripsi pelaksanaan :

1. Fasilitator membagikan lembar *post test* kepada peserta dan kemudian menjelaskan cara pengerjaan *post tes* tersebut
2. Setelah selesai pengerjaan soal *post test*, fasilitator meminta peserta mengumpulkan kertas soal *post test* yang telah dikerjakan

Peralatan :

1. *Sound system*
2. Kertas *post test*
3. Ballpoint

CLOSING

Tujuan : menutup kegiatan pelatihan

Durasi : 15 menit

Metode : -

Deskripsi pelaksanaan : fasilitator menutup kegiatan pelatihan

Peralatan : *sound system*

LEMBAR EVALUASI PELATIHAN

Berikan tanda () dalam kotak yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap masing-masing kriteria yang disebutkan, berkaitan dengan program ini. Informasi dalam bentuk masukan/kritik/saran yang Anda berikan akan membantu kami dalam mengukur efektifitas dari program ini. Terima kasih atas dukungan Anda dengan memberikan masukan yang jujur dan bernilai bagi kami sehingga kami dapat memperbaiki sesi pelatihan berikutnya.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Keterangan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Trainer						
1	Trainer menyampaikan materi pelatihan dengan bahasa yang mudah dipahami					
2	Trainer memberikan contoh dengan jelas					
3	Trainer mampu memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peserta dengan jelas					
4	Trainer mendorong peserta untuk aktif selama pelatihan berlangsung					
Materi						
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan					
6	Materi disampaikan dengan cara yang menyenangkan					
7	Materi yang diberikan jelas dan dapat dipahami					
8	Materi yang diberikan bermanfaat bagi kelancaran pekerjaan sehari-hari					
Teknis						
9	Pelatihan dilaksanakan tepat waktu					

10	Fasilitas yang digunakan memadai					
11	Fasilitator memfasilitasi kebutuhan peserta selama pelatihan dengan baik					
12	Penataan ruang sesuai dengan sesi					
13	Suasana pelatihan kondusif dan menyenangkan					

JAWABLAH BEBERAPA PERTANYAAN DI BAWAH INI DALAM BENTUK PERSENTASE (%)

- Sejauh mana pekerjaan yang anda lakukan membutuhkan kompetensi dari pelatihan yang diberikan?
.....
.....
.....
- Berapa banyak waktu yang anda habiskan dalam pekerjaan terkait dengan materi pelatihan?
.....
.....
.....
- Sejauh mana produktivitas anda dalam melaksanakan pekerjaan sebelum mengikuti pelatihan ini?
.....
.....
.....
- Sejauh mana produktivitas anda dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan ini? (prediksi)
.....
.....
.....

Seberapa besar **peningkatan** penguasaan anda pada materi pelatihan?

.....
.....
.....
.....

5. Jika dibutuhkan, pelatihan apa yang anda sarankan untuk kebutuhan selanjutnya?
(tuliskan

.....
.....
.....
.....

Kesan dan pesan terhadap pelatihan :

.....
.....
.....
.....

***** TERIMA KASIH *****

GUIDE INTERVIEW

ASPEK	PERTANYAAN
A. Identitas	1. Nama jabatan
	2. Posisi atau jabatan dalam struktur organisasi
B. Tugas pokok dan Fungsi	1. Gambaran umum tugas sehari-hari di Kantor
	2. Gambaran umum tugas sehari-hari di Lapangan
C. Bhabinkamtibmas	1. Jumlah Desa
	2. Jumlah Bhabinkamtibmas
	3. Kondisi ideal Bhabinkamtibmas
	4. Tugas dan tanggung jawab Bhabinkamtibmas
D. Permasalahan	1. Kendala yang di hadapi Anggota Bhabinkamtibmas dalam melaksanakan Tugas
	2. Kemampuan yang dibutuhkan personil Bhabinkamtibmas
	3. Pelatihan yang dibutuhkan

HASIL WAWANCARA 1

Hari/tanggal : Senin / 23 Desember 2019

Interviewer : Fani (F)

Interviewee : HARIONO (H)

No		Verbatim	Coding	
5	F	selamat pagi Pak Har . . Mohon izin menghadap . .		
	H	selamat pagi mas Fani . . Monggo . . Ada yang bisa saya bantu ?		
	F	siap bapak . . Mhon ijin, ini mau nanya-nanya terkait Bhabinkamtibmas		
	H	oh iya . . Silahkan duduk dulu mas Fani . . Santai saja, monggo apa yang mau ditanyakan ?		
10	F	siap pak . . Jadi begini pak . . Saya ada project kasus yang harus saya selesaikan selama saya magang di Polda Jatim ini Pak . . Salah satunya Analisa Kebutuhan Pelatihan . . Kebetulan saya ambil di Sidoarjo karena saya dinas di sini dan mempermudah saya dalam pengambilan data		
		H	pelatihan apa itu mas ?	
		F	nah itu dia pak permasalahan yang akan saya cari tahu melalui Interview Pak Har ini . .	
			H	oh gitu nggih . . Iya silahkan mas, sebisa mungkin akan saya bantu . .
	F	terima kasih, bapak . . Sebelumnya, Pak Har ini menjabat sebagai KBO nggih ?		
20	H	iya, KBO Satbinmas Polresta Sidoarjo	H.231219.A1	
	F	nah kalau dalam struktur organisasi Satbinmas sendiri, posisi jabatan Pak Har ini dimana pak ?		

	H	saya dibawah Ka dan Wakasat, membawahi tiga Paur	H.231219.A2
	F	oh siap . . Dalam keseharian di kantor tugasnya apa pak ?	
25	H	kalau dikantor ya managemen personil dan rencana kegiatan mas . .	H.231219.B1
		surat menyurat, ngatur jadwal anggota Binmas yang ada kegiatan atau	
		Piket, mewakili pimpinan kalau pak Ka dan Wakasat sedang berhalangan	
	F	ibaratnya jadi jembatan antara pimpinan dan anggota lah mas	
	F	wah banyak ya pak . . Kalau tugas dilapangannya, seperti apa pak ?	
30	H	kalau dilapangan sih saya Cuma mantau kegiatan rekan-rekan bhabin	H.231219.B2
		saja, sudah jalan apa belum, kalau ada hambatan atau permasalahan	
		Bhabin di desa ya kalao tidak bisa diselesaikan di Polsek ya pasti larinya	
	F	minta backup Polres . .	
	F	ya kan memang memang satuan yang lebih tinggi dari Polsek ya Polres	
35	F	Pak Ndan . . Biasanya seperti apa permasalahan Bhabin yang bapak	
		tangani ?	
	H	biasanya kalau anggota ada kegiatan yang mereka merasa kurang	H.231219.B2
		kompeten untuk menghandle, biasanya dialihkan ke Polres . . Biasanya	
		kegiatan yang agak besar gitu mas . . Diperusahaan, ngelatih Satpam . .	
40	H	kan mereka belum punya keahlian itu . . Trus Cangkrukan Kapolres dan	
		Muspida . . Biasanya diserahkan ke Polres untuk handle kegiatan gitu itu	
	F	oh begitu ya pak . . Nah memangnya berapa desa yang menjadi wilayah	
		hukum Polresta Sidoarjo ini Pak ?	
H	ya desa-desa di wilayah hukum Polresta Sidoarjo, mas . . 18 Kecamatan	H.231219.C1	

45		setiap kecamatan beda-beda sih . . Kalau di total ada 353 Desa	
	F	oh begitu . . Kalau Bhabin nya pak ?	
	H	Bhabin ya menyesuaikan jumlah Desa . . Kan tiap Desa harus ada 1 Bhabin	H.231219.C2
		jadi Bhabin juga total 353	
F	oh jadi 1 Desa 1 Bhabinkamtibmas ya pak . . Apakah memang idealnya		
50		dalam satu desa itu terdapat 1 Bhabinkamtibmas, pak ?	
		kalau membicarakan mengenai ideal atau tidak, sebenarnya jumlah	H.231219.C3
		Bhabin dalam satu desa semakin banyak semakin baik . . Pengalaman	
		saya di Maluku, dalam satu Desa dibawah 3 Bhabin, padahal kalau	
		dibandingkan dengan di Jawa, jumlah penduduknya lebih Sedikit disana	
55	H	analisa Kebutuhan Pelatihan . . Kebetulan saya ambil di Sidoarjo karena	
		mungkin seorang Bhabin dapat handle permasalahan penduduk	
		Desa yang jumlahnya ribuan, belum lagi penduduk tersebut pasti berasal	
		dari berbagai elemen masyarakat dan dengan latar belakang yang	
		bermacam-macam.	
60	F	oh begitu pak . . Lalu, adakah patokan jumlah personil Bhabin dalam satu	
		Desa yang dipakai untuk pedoman Kepolisian ?	
	H	kalau Program Kapolri mencanangkan seperti itu, 1 desa 1 Bhabin, tapi	H.231219.C3
		andaikan diberi personil lebih juga lebih baik sebenarnya . .	
F	oh begitu pak . . Memangnya Tugas dan Tanggung Jawab seorang Bhabin		
65		itu apa Pak ?	
	H	secara umum, tugasnya Bhabin dalam sebuah Desa adalah menjadi	H.231219.C4
		"Kantor Polisi" di dalam Desa . .	

	F	maksudnya bagaimana itu pak ?	
	H	maksudnya Bhabin itu sebagai Polisi nya Desa . . Ya menjadi Satlantas,	H.231219.C4
70		ya jadi Sabhara, jadi Reskrim, pokoknya tanggung jawab atas apapun	
		yang terjadi di Desa, penduduk-penduduknya, bahkan ada acara Yasinan	
		pun, Bhabin wajib tahu . .	
70	F	hahahaha . . Sampai segitunya ya pak . . Iya juga ya pak . . Kan memang tanggung jawab penuh terhadap Desa Binaannya . . Lalu selain itu apa lagi	
		pak tugas Bhabin yang pernah di alami anggota bapak ?	
75		ya jadi Bhabinkamtibmas, Wak Lurah, dan Bhabinsa (TNI) itu disebut Tiga	H.231219.C4
		Pilar Desa . . Bisa dikatakan satu paket itu . . Apapun yang dilakukan oleh	
		Pak Lurah, biasanya di tempel oleh Bhabinkamtibmas dan Bhabinsa . .	
		kalau ada pertikaian warga, Bhabin turun . . Sengketa, bhabin juga yang	
80	H	turun . . Warga pengen ngurus SIM, SKCK, STNK mati, Bhabin juga yang	
		dihubungi . . Ada acara manten (nikahan), Bhabin wajib tahu itu mas . .	
		termasuk juga kalau ada acara formal, seperti rapat desa, Kartar, dsb . .	
		Bhabin juga pasti dapat kursi mendampingi Pak Lurah . . Dimintai suara	
		dan sebagainya . .	
85	F	iya pak . . Saya dulu juga pernah jadi Bhabin Sido Klumpuk situ . .	
		nah itu Mas Fani juga pernah ngalami juga kan . . Ya memang harusnya	H.231219.C3
	H	Bhabin itu selain disediakan ruangan dalam Kantor Desa, lebih baik lagi	
		jika Bhabin diberikan tempat tinggal di Desa Binaannya, jadi dia bisa	
		memantau Desa binaannya setiap saat, warga juga tidak susah jika ada	

90		perlu dengan Pak Polisinya . . Kan Bhabinkamtibmas ini diadopsi dari	
		Jepang toh . . Itu di Jepang aja 1 Bhabin dapat 1 tempat tinggal di Desa	
		Binaannya jadi setiap saat bisa memberikan pelayanan terhadap warga	
		Desa Binaannya itu . .	
95		wah ya itu bagus sekali sih pak . . Tapi kan permasalahannya anggaran	
	F	besar itu pak kalau satu desa diberi satu rumah khusus Bhabin . . Tapi	
		kalau masalah Anggaran begitu sih bukan ruang lingkup saya sih pak . .	
		bapak tahu sendiri ini kan Indonesia pak . . Bukan Jepang . . Hahahahaha	
		lalu, apakah ada kendala-kendala yang dihadapi anggota Bhabin dalam	
menjalankan tugas sehari-hari ?			
100	H	hahahaha . . . Bisa saja Mas Fani ini . .	
		oh ya buanyak mas . . Pasti banyak, sampe emoh-emoh . . . Hahahaha	H.231219.C4
		kan tadi saya sebutkan permasalahan di desa itu segudang yang harus	
		diselesaikan oleh seorang Bhabinkamtibmas . .	
	F	siap bapak . . Mohon ijin, maksud saya kendala nya, bukan permasalahan	
105		yang biasa di hadapi oleh Bhabin . . Begitu	
	H	oh itu . . Ya banyak juga itu . . Yang pertama masalah klasik sih ya . .	H.231219.D1
		Anggaran untuk tunjangan Bhabin kurang, ga ngangkat kalau untuk beli	
		Pulsa dan bensin bolak balik rumah ke Desa Binaan, Mas . . Terus yang	
		paling sering dikeluhkan itu kekurangan Personil . . Jadi maksudnya itu	
110		Bhabin yang ada di Desa, mayoritas adalah Anggota yang memiliki	
		jabatan fungsi lain dalam Strukturan Polsek ataupun Polres . . Ada yang	

		Reskrim, Intel, Sabhara, dan sebagainya . . Jadi kalau ada kegiatan Desa,	
		terus dia juga ada kegiatan Kepolisian gitu, jadwalnya tabrakan . . Satu	
		personil memiliki tugas rangkep-rangkep . . Kadang 3, kadang 4, terlebih	
		lagi kalau personil Polsek, waduh ga karu-karuan malahan . .	
115	F	selain itu pak, kalau lebih detail untuk kasus-kasus yang sering di hadapi	
		oleh anggota Bhabin dilapangan apa ya pak ?	
		ya kalau pas ada masalah antar warga, entah masalah apa itu . . Sengketa	H.231219.D1
		tanah, warisan, atau pertengkaran biasa . . Biasanya Bhabin kewalahan	
120	H	kalau meredam emosi warga malah-malah ikut marah-marah juga . .	
		bahayanya kan kalau misalkan warga jadi ikut marah semua, kan ya jadi	
		makin besar permasalahannya . .	
	F	oh iya pak . . Itu sering ya pak terjadi permasalahan seperti itu ?	
	H	ya tidak juga, Cuma kalau berbicara kasus yang sering dilaporkan oleh Bhabin-Bhabin jajaran ya paling banyak kasus-kasus seperti itu	H.231219.D1
125	F	oh begitu ya pak . . Berarti pada saat terjadi permasalahan seperti gitu,	
		apa yang harusnya anggota lakukan pak ?	
	H	pastinya yang pertama tetap tenang, karena kita disana posisinya netral	H.231219.D2
		tidak berpihak pada siapapun, memang sudah kewajibannya begitu . .	
130		yang kedua meredam emosi kedua belah pihak agar tidak semakin parah	
		permasalahannya . . Kemudian baru di mediasi . .	
	F	Mediasinya apakah ada standard khusus atau SOP nya pak ?	
	H	ya ndak ada mas . . Kita mediasi ya menyesuaikan dengan kondisi di	H.231219.D2

		lapangan . . Intinya bagaimana caranya masalah yang terjadi dapat di	
135		selesaikan dengan sebaik-baiknya dengan upaya cara kekeluargaan . .	
		kalaupun memang tidak bisa dan harus diselesaikan secara hukum, ya	
		kita juga harus bisa memfasilitasi, kita ga boleh memihak .	
	F	oh, jadi mediasinya itu tergantung oleh Personil Bhabin nya ya pak . . tapi mohon maaf sebelumnya, Pak . . Kita tahu kemampuan setiap	
140		Personil berbeda-beda, andaikan ini Bhabin yang sedang menangani	
		Konflik itu adalah anggota yang kurang cakap, gimana pak ?	
	H	kurang cakap gimana maksudnya mas ?	
145	F	maksud saya begini pak, kalau pas ada permasalahan di desa, anggota	
		Bhabin yang melakukan mediasi tersebut memiliki kemampuan yang	
		komunikasi yang kurang baik, kurang pandai mengendalikan emosi, atau	
		tidak menguasai permasalahan misalkan Pidana, Perdata atau apa gitu, gimana pak ?	
		oh begitu, memang anggota Bhabin ditunjuk begitu saja dan diberikan	H.231219.D2
150	H	diklat selama 1 minggu di Lemdikpol dengan harapan mampu dan tahu	
		tugas dan tanggung jawab sebagai seorang Bhabin itu apa . . Terus untuk	
		masalah kemampuan dibidang Kepolisian, kita sudah memberikan	
		pelatihan secara berkala setiap semester yang disebut Pelatihan Fungsi	
		Teknis Kepolisian, ada Intel, Reskrim, Lantas, Narkoba, dsb . . Nah kalau	
155		masalah kemampuan dalam mengontrol emosi dan komunikasi memang	
		itu belum pernah kita berikan . . Kenapa ga ngasih pelatihan itu aja mas ?	

	F	nah, ya maksud saya wawancara Pak Har ya terkait itu pak . . Maksudnya	
		saya ini menggali informasi mengenai kebutuhan akan pelatihan untuk	
		Bhabinkamtibmas Sidoarjo pak . .	
	H	nah bagus itu mas, mau kapan mas pelatihannya ?	H.231219.D3
160	F	ya, ini masih analisa kebutuhan pelatihannya pak. Memangnya apa yang	
		kiranya urgent untuk dilakukan pelatihan pak ? Mungkin ada yang lain ?	
		saya sih lebih condong ke komunikasinya mas . . Karena perlunya ini	H.231219.D3
		anggota dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat, terlebih	H.231219.D2
		lagi kalau bisa anggota ini kalau berbicara dengan Tokoh masyarakat,	
165	H	Tokoh Agama, atau Tokoh Adat, mereka bisa persuasif dalam komunikasi	
		ya njagani kalau ada konflik-konflik kan kita "nggembosinya" dari tokoh-	
		tokoh Desa mas . . Tau sendiri kan warga kalau Tokoh-tokohnya bilang	
		apa, pasti nurutnya . .	
	F	iya pak, saya juga sependapat . . Kalau untuk pelatihan mengontrol emosi	
170		bagaimana pak ?	
	H	nah itu juga bagus, kalau untuk mengontrol emosi, bisa ditambah dengan	H.231219.D3
		anggota Sabhara, Lantas dan Reskrim mas . . Kan banyak itu kasus-kasus	
		kekerasan yang dilakukan sama oknum karena mereka kurang dapat	
		mengendalikan diri . .	
175	F	oh siap . . Terus, apakah ada saran kebutuhan pelatihan lainnya, pak ?	
	H	sementara ya itu aja dulu, itu aja belum terlaksana kan . . Kapan mau	H.231219.D3
		dimulai pelatihannya mas Fani ?	
	F	ya, saya berharap secepatnya pak, Cuma kendalanya ini	

		kan anggaran,	
		ijin dan ngumpulin anggotanya pak . .	
180	H	kalau ngumpulkan anggota gampang mas . . Di TR saja sudah pada nurut	
		kalau gini ini anggarannya dinas apa pribadi, mas ??	
		iya ndan kalau di TR pasti anggota mau, masalahnya apa dapat ijin kalau	
		mengadakan pelatihan tanpa adanya agenda pelatihan dari Dinas . . Kan	
		ini juga anggarannya pribadi. Ya nanti saya tanyakan ke pak Kabag untuk	
185	F	masalah pelaksanaan pelatihannya, ndan . . Yang penting saya sudah	
		permasalahan dan kebutuhan pelatihan untuk anggota Bhabin nya . .	
		komandan, Terima kasih banyak atas waktu dan informasinya, mohon	
		ijin saya pamit dulu . .	
187	H	oh, Siap mas . . Santai saja, kalau butuh data apa gitu kesini aja . . Saya	
	F	doakan kuliahnya lancar dan cepet selesai . .	
		Aamiin . . Terima Kasih, Ndan . . Ijin Mendahului . .	

HASIL WAWANCARA 2

Hari/tanggal : Senin / 23 Desember 2019

Interviewer : Fani (F)

Interviewee : SUKAMTO (S)

No		Verbatim	Coding
5	F	selamat pagi komandan, maaf mengganggu waktunya sebentar, mau	
		wawancara mengenai Bhabinkamtibmas	
	S	oh, wawancara apa toh mas ?	
	F	jadi begini, Ndan . . Saya kan sedang magang kuliah ini ndan . . Kebetulan	
magangnya di Polda Jatim . . Nah ini salah satu project yang sedang saya			
10		kerjakan mengenai Pelatihan . . Rencananya ini subjek pelatihan saya	
		targetnya anggota Bhabinkamtibmas, Pak . . Makannya ini saya mau	
		tanya-tanya seputar Bhabinkamtibmas . . Mohon berkenan, komandan . .	
	S	oh iya silahkan, nggak apa-apa kok kebetulan ini saya hari ini jadwalnya	
		tidak terlalu padat . . Apa yang mau ditanyakan ?	
15	F	mohon ijin, ndan . . Jabatannya sebagai Kordinator Bhabin Rayon Utara,	
		betul ya ndan ??	
	S	Kanit Binmas Polsek Waru . . Maksudnya di Rayon utara itu saya yang	S.231219.A1
dituakan, mas . . Bukan kordinator . .			
20	F	siaap . . Kalau secara struktural di Polsek ini letaknya dimana jabatan	
		komandan ?	

	S	di Unit Binmas	S.231219.A2
	F	iya komandannya Binmas, nggih Ndan . . Di bawah Ka dan Waka nggih	
		Komandan ?	
	S	iya begitu kalau lihat pohon struktur organisasinya	S.231219.A2
25	F	kalau mengenai Tugas pokok sehari-hari ndan, bisa diceritakan seperti	
		apa ?	
	S	kalau tugas saya sehari-hari dikantor ya masalah administrasi, kalau	S.231219.B1
		pas piket, ya piket . . Kalau ada perintah menghadiri undangan mewakili	
30		Kapolsek ya berangkat . . Kalau ada kegiatan ngepam ya ngepam . .	
		kalau pagi ngepos, skalian kontrol anggota yang melakukan pos awal	
		trus lanjut apel pagi, trus ya kembali lagi rutinitasnya begini mas . .	
		sudah tua . . Apa yang dicari ?	
35	F	siap komandan . . Kalau pas dilapangan, mksudnya di desa, apakah	
		komandan juga jadi Bhabin yang tanggung jawab sama Desa Binaan ?	
	S	jelas, Toh . . Namanya Bhabinkamtibmas, kepanjangannya Bhayangkara	S.231219.A1
		Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat . . Jadi ya dari pangkat	
		Bharada sampai Jendral ya mengemban fungsi tersebut . .	
	F	oh betul skali komandan . . Mohon ijin untuk kegiatan atau tugas saat	
		di sedang Didesa Binaan, apa saja nggih, Ndan ??	
40	S	kalau di Desa ya macem-macem mas . . Kalau ada rapat ya hadir . . Kalau	S.231219.B2
		dapat undangan dari warga ya hadir . . Ada kegiatan desa	

		ya hadir . .	
		tanggung jawabnya di situ soalnya mas . .	
	F	kegiatan seperti apa aja itu ndan ?	
	S	ya kalau ada kerja bakti, Ruwat Desa (Bersih Desa), acara desa seperti	S.231219.B2
45		sunatan masal, jalan sehat pas 17an itu, macem-macem mas . . Intinya,	
		ada kegiatan sekecil apapun di desa, kita wajib tahu dan mengerti	
	F	oh begitu . . Siap komandan . . Berarti tugas dan tanggung jawab Bhabin	
		ya apapun yang menyangkut Desa Binaannya, nggih ndan ??	
	S	iya mas . . Gak bole seorang Bhabin ditanya sama pimpinan, ada acara	S.231219.C4
50		apa di desa binaanmu kok saya ada laporan jalan desa di tutup, kita ga	
		tahu, ya salah besar... namanya Apathis itu . .	
	F	siap . . Mengenai permasalahan-permasalahan ndan . . Ada pengalaman	
		permasalahan apa gitu ndan ??	
	S	ya banyak mas . . Kalau di desa saya itu kebetulan Basisnya Bonek . .	S.231219.C4
55	S	jadi ya sering ada kegiatan Bonek gitu saya harus turun masuk langsung	
		nemuin korlapnya . . Kayak pas ulang tahunnya bonek tahun lalu itu kan	
		rame banget . . Saya waktu itu sama Kapolsek Ingsung nemuin korlapnya	
		negosiasi . . Boleh kalian bikin acara, saya juga cinta sama persebaya,	
		berarti kalian juga anak-anak saya . . Tapi satu pesan saya, tolong jangan	
60		rusuh, saya ga mau ada komplain warga, bisa ? Kapolsek langsung tegas	

		gitu, anak-anak bonek ya sebenarnya kalau kita ajak ngomong baik-baik	
		ya bisa loh . . Ya walaupun ada satu dua orang yang slengekan juga	
		tapi ga apa-apa sih, wajar, namanya juga masih anak-anak muda	
	F	wah seru ndan nggih . .	
	F	berarti seorang Bhabin wajib memiliki kemampuan komunikasi yang baik	
	F	atau bagaimana ndan ?	
65	S	iya jelas . . Bhabin itu beda mas sama reserse, Lantas, Intel, Sabhara . .	S.231219.C4
	S	kalau mereka pakai hukum untuk melakukan tindakan represif, kalau	
	S	bhabin tugasnya kan Preemtif, jadi senjatanya pasti omongan mas . .	S.231219.D2
		kalau ngomong aja clagub-clagub, ya ga berhasil jadi bhabin	
	F	oh begitu nggih ndan . . Siap . . Jadi untuk menjadi seorang Bhabin itu	
70	F	Idealnya seperti apa, Komandan ??	
	S	idealnya ? Wah ya banyak sekali kriteria yang harus dimiliki Bhabin, Mas	S.231219.C3
	S	karena permasalahan di Desa itu kompleks, dia harus menguasai ilmu	
	S	kepolisian, segala aspek Lalulintas, Reserse, Intel, semuanya . . Itu kan	
	S	sudah menjadi tuntutan profesi . . Nah terus kalau kemampuan personal	S.231219.D2
75	S	nya sendiri-sendiri ya pasti setiap orang beda-beda . . Yang pasti bisa	
	S	berkomunikasi dengan baik sama warga dan dapat mengendalikan emosi	
	S	terus yang paling penting kalau jadi Bhabin itu dipercaya warga.	
80	F	oh, Siap ndan . . Terus dalam pelaksanaan tugas	

		dilapangan, kendala	
		apa yang sering terjadi pada anggota Bhabin, ndan ?	
	S	kendalanya waktu mas . . Mayoritas anggota bhabin ini tugasnya nggak	S.231219.D1
		Cuma jadi Bhabin tapi juga mengemban fungsi lain karena keterbatasan	
		jumlah personil	
85	F	siap . . Kalau kendala dari personal Bhabinnya sendiri, Ndan . . Misalkan	
		Bhabin banyak yang kurang mampu dalam berkomunikasi, kurang tenang,	
		kurang dapat menjaga emosi, dan sebagainya mungkin ?	
	S	oh kalau masalah itu iya mas . . Misalkan kemampuan Bhabin dalam	S.231219.D1
		berkomunikasi dengan warganya jelas beda-beda . . Ada yang teknik	
90		"nggiring" nya alus . . Ada yang kalau ngomong ceplas-ceplos . . Ada yang	
		bawaannya tenang, ada yang gupuhan . . Macem-macem lah namanya	
		setiap orang beda-beda mas . .	
	F	nah kebetulan ndan . . Itu yang saya cari, kan itu terkait dengan analisa	
		kebutuhan training yang sedang saya cari ini ndan . . Kalau kondisinya	
95		demikian, pelatihan apa yang paling dibutuhkan untuk Bhabin ndan ?	
	S	ya yang belum aja mas . . Kalau fungsi teknis Kepolisian kan sudah rutin	S.231219.D3
		dilakukan Polres . . Kalau pelatihan bagaimana caranya berbicara yang	
		benar dengan orang lain . . Karena yang benar itu belum tentu baik mas,	
		dan yang baik belum tentu benar . . Begitu kan ? Terus pelatihan ESQ	

100		kayak kemarin saya pas diklat di SPN juga ada itu pelatihan kecerdasan	
		emosi juga cocok mas . .	
	F	siap ndan . . Kemarin saya juga kordinasi dengan pak KBO Satbinmas	
		beliau juga setuju mengenai diadakannya pelatihan diluar Fungsi Teknis Kepolisian untuk meningkatkan Skill Personil Bhabin, tapi ini saya masih	
105		cari data lain juga buat memperkuat alasan dan dasar perlunya diadakan	
		pelatihan tersebut komandan . .	
	S	iya mas, memang perlu itu karena memang kebutuhan personil ini dilatih	S.231219.D3
		agar dalam melaksanakan tugas dilapangan ini bisa lebih luwes, tidak kaku dengan ilmu kepolisiannya saja . . Mereka juga harus dibekali	
110		dengan kemampuan lain yang belum diperoleh dari dinas . .	
	F	siap ndan . . Kalau pelatihannya komunikasi efektif saja gimana ndan ?	
		kan tadi komandan bilang kalau kemampuan Bhabin dalam segi komunikasi tidak merata, ada yang bagus, ada juga Bhabin yang kalau ngomong asal ceplos . . ??	
115	S	iya boleh mas, terserah Polres kalau kami ini kan Bhabin Polsek ya apa	
		kata Program dari Polresta aja mas . .	
	F	siap . . Tapi kalau dilakukan pelatihan komunikasi efektif bagi anggota Bhabinkamtibmas Polresta Sidoarjo, setuju ndan ??	
		Maksud saya, apa sudah tepat itu ndan ?	

120	S	sip itu mas . . Bagus sekali, jelas setuju kan itu untuk kebaikan anggota	S.231219.D3
		dan instansi	
	F	Alhamdulillah . . Siap ndan, kalau begitu terima kasih atas waktu dan	
		kesempatan yang diberikan, maaf mengganggu waktunya . . Saya ijin	
123		pamit ke Polres lagi komandan, masih mau lanjut cari data lagi, Ndan	
	S	oh iya mas, sama-sama . .	
	F	mohon ijin, ndan . .	
	S	iya, iya mas . .	

HASIL WAWANCARA 3

Hari/tanggal : Kamis / 26 Desember 2019

Interviewer : Fani (F)

Interviewee : ISRO (I)

No		Verbatim	Coding
5	F	selamat siang, Bu . . Mohon ijin mau menghadap bu . .	
	I	oh iya mas, ada yang bisa saya bantu ?	
	F	siap bunda . . Ini mau wawancara terkait Bhabinkamtibmas, berkenan	
		bunda saya nanya-nanya sebentar ??	
	I	masnya ini dari mana Toh ?	
10	F	saya AKP Fani dari Bagpsi Polda Jatim, Bunda . .	
	I	oh iya silahkan mas, duduk di ruangan saya saja ngobrolnya biar enak	
	F	siap bunda , , mohon ijin . .	
	I	iya, apa yang bisa saya bantu mas ?	
	F	mohon ijin, jabatan bunda Kanit Binmas Polsek Porong, betul Bunda ?	
15	I	iya mas . . Betul . .	I.261219.A1
	F	sudah berapa lama menjabat jabatan tersebut, Bunda ?	
	I	sekitar 1 tahunan . .	
	F	mohon ijin, sebelumnya dari mana, Bunda ?	
	I	dulu saya dari Lantas Polda Jatim, terus ikut SAG 2015 itu mas, terus	I.261219.A1
20		penempatan Sidoarjo, sekarang menjabat jadi Kanit Binmas di Porong	
		sejak 2016 lalu . .	
	F	oh siap . . Kalau secara struktural, jabatannya dibawah Ka dan Waka	

		Polsek, Bunda ?	
	I	iya mas . . Dibawah Porong 1 dan Porong 2	I.261219.A2
25	F	oh siap . . Mohon ijin kalau untuk tugas sehari-harinya, Bunda . . Apa	
		saja gambarannya ?	
	I	ya pagi kontrol anggota Pos awas, terus apel, dikantor ya bkin laporan	I.261219.B1
dan pekerjaan kantor yang rutin, seperti surat menyurat, perwabkeu, laporan bulanan . . Ngepam, kalau ada . . Ya begitu aja sih . .			
30	F	kalau didesa, Bunda ? Ngapain aja biasanya ?	
	I	kalau didesa ya kontrol anggota Bhabin aja, kadang kalau ada pertemuan	I.261219.B2
		tokoh masyarakat dan pak lurah, saya ndampingi Kapolsek untuk hadir	
		kadang juga mewakili Kapolsek kalau Beliau berhalangan untuk hadir	
	F	mohon ijin maksud saya di Desa Binaan Bunda ?	
35	I	nah Polwan nggak punya tanggung jawab desa Binaan mas . . Yang punya	I.261219.B2
		Desa Binaan itu Bhabinkamtibmas Polki . . Kalau saya selaku Kanit dan	I.261219.A1
		kordinator Bhabin rayon selatan	
	F	oh siap . . Kalau tugas dan tanggung jawab Bhabinkamtibmas, apa saja	
ya bunda ?			
40	I	yang pertama tanggung jawab membina desa binaannya, termasuk juga	I.261219.C4
		dalam hal keamanan dan ketertiban desa . . Terus laporan mingguan dan	
		bulanan progress di desa . . Ren giat dan hasil giat harian, laporan	
		bulanan dan Laporan Informasi . . Tapi tetap juga melaksanakan tugas	

		Kepolisian seperti Pos Awal, Apel, ngepam, dan sebagainya	
45	F	gitu itu kalau di desa biasanya ngapain aja, Bunda ?	
	I	macem-macem mas . . Penyuluhan, patroli dialogis dengan warga dan	I.261219.C4
		Toga, Tomas, Toda . . Kalau di desa ada satpam, kita juga membinanya	
		trus kalau ada kegiatan desa ya harus ikutan disitu . .	
	F	berarti Bhabin yang ideal menurut Bunda, seperti apa ?	
50	I	idealnya Bhabin itu minimal menguasai wilayah dan ilmu Kepolisian	I.261219.C3
		karena kalau ditanya oleh warga mengenai hal-hal tentang Kepolisian	I.261219.D2
		ga malu-maluin karena ga bisa jawab . .	
	F	itu saja bunda ??	
		kalau dikupas tuntas, bakalan banyak sekali kriteria yang harus dimiliki	I.261219.C3
55	I	anggota Bhabin mas . . Anggota bhabin juga harus sabar kalau sedang	I.261219.D2
		berhadapan dengan masalah, harus komunikatif dengan warganya agar	
		tercipta trust building, kemudian proaktif kalau ada apa-apa selalu	
		jemput bola . .	
	F	ya hampir sama dengan yang dikatakan Pak KBO dan Kanit Waru, Bunda	
60		komunikatif dan dapat mengontrol emosi	
	I	iya memang harus begitu mas . . Nah masa anggota Bhabin di desa	I.261219.C3
		mudah marah, warganya kan jadi ga suka sama bhabin nya . . Kalau	
		sudah begitu, Trust nya sudah tidak terbentuk . .	
	F	berarti kemampuan yang harus dimiliki Bhabin, selain menguasai ilmu	

65		kepolisian, tapi juga komunikatif, dapat mengendalikan emosi dan	
		proaktif ya bunda ?	
	I	iya mas . . Itu standard . . Kalau lain-lain nanti improvisasi di lapangan	I.261219.D2
	F	nah itu tadi kan idealnya . . Kendalanya nih bunda, faktanya gimana ?	
	I	wah ya ini mas . . Anggota Bhabin itu kerjanya banyak loh mas di Desa	I.261219.D1
70		dan tidak semua Bhabin memiliki kemampuan itu tadi . . Di tambah lagi	
		bebannya juga ketumpukan sama kerjaan kantor karena mereka juga	
		ngerangkep Serse, Intel, Lantas, dan Sabhara . .	
	F	kemampuan yang dimaksud apa saja itu bunda ??	
	I	ya kalau Bhabinnya masih muda-muda kan ya ilmu kepolisiannya masih	I.261219.D1
75		kurang mantap mas . . Ya ada juga anak-anak muda yang mau belajar	
		jadi pinter, ada yang gitu-gitu aja . .	
	F	kalau masalah komunikasinya bunda ? Kemarin saya kordinasi dengan	
		pak KBO katanya kok Bhabinkamtibmas banyak yang kurang cakap dalam	
		hal komunikasi, terlebih lagi kalau pas sedang dalam forum gitu ?	
80	I	ahh, kalau itu masalah klasik mas . . Nanti juga bakalan terbiasa dengan	
		sendirinya, lama-lama juga bakal pinter mereka , ,	
	F	ya tapi kan tuntutan, Bunda . . Masa ya nunggu nanti-nanti pinternya ??	
		ini kemarin juga direkomendasikan pelatihan komunikasi efektif sama	
		Pak KBO, terus pak Kanit Waru juga sependapat . . Menurut Bunda,	

85		bagaimana ?	
	I	kalau diadakan pelatihan itu ya bagus, saya setuju saja . . Memang	I.261219.D3
		sebenarnya perlu mas . . Kalau dilapangan kan kita juga harus tampil	
		sempurna, memang sebenarnya ga bisa kita pakai untuk belajar-belajar	
		dalam momen-momen tertentu dilapangan . . Toh memang di sidoarjo	
90		belum pernah ya ada pelatihan gitu , , yang ada Cuma pelatihan fungsi	
		teknis kepolisian, beladiri, dalmas, PBB . . Gitu-gitu aja .	
	F	nah itu maksud saya bunda . . Kan ini saya lagi menganalisa kebutuhan	
		pelatihan . . Jadi wawancara ini nanti yang akan saya jadikan dasar	
95		dalam mengusulkan pelatihan tersebut . . Tapi apakah ada keluhan	
		mengenai skill komunikasi anggota yang kurang, begitu?	
	I	ya ga ada yang berani ngeluh mas . . Cuma memang anggota kalau di Desa	I.261219.D3
		dapat kesempatan ngomong rata-rata idem dengan pak lurah . . Bhabinsa	
		juga hampir sama sih kalau saya lihat itu . . Cuma beberapa Bhabin aja	
yang berani ngomong kalau ada forum, ngomong sama pak lurah dan			
100		Tokoh-tokoh lain . . Lagian yang dihadapi Bhabin di Desa itu dari berbagai	
		macam elemen masyarakat loh mas . . Jadi ya memang Bhabin perlu	
		beradaptasi dalam berkomunikasi biar tidak salah paham . .	
	F	siap bunda . . Mohon ijin, apakah ada keluhan atau saran untuk dasar	
		diadakannya pelatihan lain mungkin ?	

105	I	udah itu dulu aja mas biar terlaksana satu-satu . . Kebanyakan kerjaan	I.261219.D3
		malah ga selesai-selesai . . Itu aja walaupun mendasar tapi memang	
		sangat penting karena bhabin kerjanya sebagai negosiator di lapangan	
		jadi memang cocok itu	
	F	siap bunda . . Kalau yang lain-lain ga ada bunda ??	
109	I	ya sementara itu aja dulu mas . .	I.261219.D3
	F	siap . . Kalau begitu saya mohon ijin pamit . . Terima kasih atas waktunya	
		Bunda . .	
	I	iya mas, sama-sama . .	

INTEGRASI DATA WAWANCARA

INDIKATOR	VERBATIM	CODING	INTERPRETASI
Permasalahan (Kendala yang dihadapi)	<p>H : oh itu . . Ya banyak juga itu . . Yang pertama masalah klasik sih ya . . Anggaran untuk tunjangan Bhabin kurang, ga ngangkat kalau untuk beli Pulsa dan bensin bolak balik rumah ke Desa Binaan, Mas . . Terus yang paling sering dikeluhkan itu kekurangan Personil .</p>	H.231219.D1	<p>Dari hasil wawancara beberapa subyek disimpulkan beberapa kendala yang dihadapi Bhabin di lapangan antara lain tugas yang bertumpuk dengan tugas lain, selain itu kendala yang dihadapi juga karena kemampuan komunikasi yang dimiliki personil Bhabin berbeda-beda dan juga harus memiliki kontrol diri yang baik.</p>
	<p>H : ya kalau pas ada masalah antar warga, entah masalah apa itu . . Sengketa tanah, warisan, atau pertengkaran biasa . . Biasanya Bhabin kewalahan kalau meredam emosi warga malah-malah ikut marah-marah juga . .</p>	H.231219.D1	
	<p>S : kendalanya waktu mas . . Mayoritas anggota bhabin ini tugasnya nggak Cuma jadi Bhabin tapi juga mengemban fungsi lain karena keterbatasan jumlah personil</p>	S.231219.D1	

	<p>S : Misalkan kemampuan Bhabin dalam berkomunikasi dengan warganya jelas beda-beda . . Ada yang teknik "nggiring" nya alus . . Ada yang kalau ngomong ceplas-ceplos . . Ada yang bawaannya tenang, ada yang gupuhan . .</p> <p>I : Anggota Bhabin itu kerjanya banyak loh mas di Desa dan tidak semua Bhabin memiliki kemampuan itu tadi .</p>	<p>S.231219.D1</p> <p>I.261219.D1</p>	
<p>Permasalahan (Kemampuan yang dibutuhkan)</p>	<p>H : pastinya yang pertama tetap tenang, karena kita disana posisinya netral tidak berpihak pada siapapun, memang sudah kewajibannya begitu . . yang kedua meredam emosi kedua belah pihak agar tidak semakin parah permasalahannya . . Kemudian baru di mediasi . .</p> <p>H : Intinya bagaimana caranya masalah yang terjadi dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dengan upaya cara kekeluargaan</p>	<p>H.231219.D2</p> <p>H.231219.D2</p>	<p>Dari hasil wawancara beberapa subyek disimpulkan beberapa kemampuan yang harus dimiliki Bhabin selain kemampuan dasar Fungsi Teknis Kepolisian, Bhabin juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu mengontrol diri, dan selalu pro aktif dalam berinteraksi dengan warga binaan di Desa.</p>

	<p>H : Nah kalau masalah kemampuan dalam mengontrol emosi dan komunikasi memang itu belum pernah kita berikan . .</p>	H.231219.D2	
	<p>H : Karena perlunya ini anggota dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat, terlebih lagi kalau bisa anggota ini kalau berbicara dengan Tokoh masyarakat, Tokoh Agama, atau Tokoh Adat, mereka bisa persuasif dalam komunikasi ya njagani kalau ada konflik-konflik kan kita "nggembosinya" dari tokoh-tokoh Desa mas . .</p>	H.231219.D2	
	<p>S : bhabin tugasnya kan Preemptif, jadi senjatanya pasti omongan mas . .</p>	S.231219.D2	
	<p>S : Nah terus kalau kemampuan personal nya sendiri-sendiri ya pasti setiap orang berbeda . . Yang pasti bisa berkomunikasi dengan baik sama warga dan dapat mengendalikan emosi . .</p>	S.231219.D2	

	<p>I : idealnya Bhabin itu minimal menguasai wilayah dan ilmu Kepolisian karena kalau ditanya oleh warga mengenai hal-hal tentang Kepolisian ga malu-maluin karena ga bisa jawab . .</p> <p>I : Anggota bhabin juga harus sabar kalau sedang berhadapan dengan masalah, harus komunikatif dengan warganya agar tercipta trust building, kemudian proaktif kalau ada apa-apa selalu jemput bola . .</p> <p>I : iya mas . . Itu standardnya (Komunikatif, pengendalian emosi dan proaktif) . . Kalau lain-lain nanti improvisasi di lapangan..</p>	<p>I. 261219.D2</p> <p>I. 261219.D2</p> <p>I. 261219.D2</p>	
<p>Permasalahan (Pelatihan yang dibutuhkan)</p>	<p>H : Karena perlunya ini anggota dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat, terlebih lagi kalau bisa anggota ini kalau berbicara dengan Tokoh masyarakat, Tokoh Agama, atau Tokoh Adat, mereka bisa persuasif dalam</p>	<p>H.231219.D3</p>	<p>Dari hasil wawancara beberapa subyek disimpulkan bahwa pelatihan yang dibutuhkan oleh Bhabin adalah pelatihan komunikasi efektif</p>

	<p>komunikasi ya njagani kalau ada konflik-konflik kan kita "nggembosinya" dari tokoh-tokoh Desa mas . .</p> <p>H : nah itu juga bagus, kalau untuk mengontrol emosi, bisa ditambah dengan anggota Sabhara, Lantas dan Reskrim</p> <p>H : sementara ya itu (komunikasi efektif) aja dulu, itu aja belum terlaksana kan . .</p> <p>S : Kalau pelatihan, bagaimana caranya berbicara yang benar dengan orang lain . .</p> <p>S : iya mas, memang perlu itu karena memang kebutuhan personil ini dilatih agar dalam melaksanakan tugas dilapangan ini bisa lebih luwes, tidak kaku dengan ilmu kepolisiannya saja . . Mereka juga harus dibekali dengan kemampuan lain yang belum diperoleh dari dinas . .</p>	<p>H.231219.D3</p> <p>H.231219.D3</p> <p>S.231219.D3</p> <p>S.231219.D3</p>	
--	---	---	--

	sangat penting karena bhabin kerjanya sebagai negosiator di lapangan jadi memang cocok itu		
--	--	--	--