

Efektivitas Program Pelatihan Analisis Target dan Penggunaan Alat Pendukung Operasional dalam Meningkatkan Kinerja Personel pada Salah Satu Satuan Kerja POLRI

Mohamad Ihsan Kamil ^{1*}, Umi Rusilowati ², Endang Sugiarti ³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Corresponding Email: mohamad.kamil@binus.ac.id ^{1*}

Article History

Received: 6 Juli 2026.

Revised: 10 Agustus 2026.

Accepted: 10 September 2026.

Available online: 10 Oktober 2026.

Published: 1 Januari 2027.

Keyword

Training; Target Analysis; Intelligence Tools; Personnel Performance.

ABSTRACT

This study evaluates the effectiveness of two competency development programs at the Intelligence Directorate of Densus 88 AT POLRI: (1) target analysis training and (2) intelligence tools training, in order to improve personnel performance. Employing a qualitative case study design, the research uses six informants as the unit of analysis. The findings show that the target analysis training has a positive impact by strengthening technical competencies, analytical thinking, and operational readiness. The training helps standardize work procedures, deepen understanding of threat patterns, and support data-driven and context-based decision-making. However, the effectiveness is not yet evenly distributed due to differences in participants' experience levels, limited depth of advanced materials, and variations in individual abilities. Meanwhile, the intelligence tools training also plays an important role in enhancing performance across work quantity, work quality, teamwork, responsibility, and initiative. The use of intelligence technology accelerates data collection and processing, improves analytical accuracy, strengthens cross-unit coordination, and increases work accountability. Despite these benefits, the program's effectiveness remains uneven, influenced by differences in technical competency, professional experience, and personnel readiness to adapt to technological developments.

Kata Kunci

Pelatihan; Analisis Target; Alat Intelijen; Kinerja Personel.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menilai efektivitas dua program pengembangan kompetensi di Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI, yaitu: (1) pelatihan analisis target dan (2) pelatihan penggunaan alat intelijen dalam mendukung peningkatan kinerja personel. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Unit analisis terdiri atas enam informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan analisis target berkontribusi positif melalui penguatan kompetensi teknis, kemampuan berpikir analitis, serta kesiapan operasional. Pelatihan membantu penyelarasan standar kerja, meningkatkan pemahaman pola ancaman, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta konteks lapangan. Meskipun demikian, efektivitasnya belum sepenuhnya merata karena adanya perbedaan tingkat pengalaman peserta, keterbatasan pendalaman materi lanjutan, dan variasi kemampuan individual. Selanjutnya, pelatihan penggunaan alat intelijen terbukti meningkatkan kinerja personel pada aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Teknologi intelijen mempercepat pengumpulan dan pengolahan data, meningkatkan akurasi analisis, memperkuat koordinasi lintas unit, serta meningkatkan akuntabilitas kerja. Namun efektivitas program tetap tidak merata akibat perbedaan kompetensi teknis, pengalaman, dan kesiapan adaptasi SDM.

1. Pendahuluan

Direktorat Intelijen Detasemen Khusus 88 Anti Teror (Densus 88 AT) Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki peran strategis dalam mendukung upaya pencegahan dan penanggulangan tindak pidana terorisme melalui kegiatan penyelidikan, pengumpulan informasi, analisis intelijen, serta penyusunan rekomendasi sebagai dasar pengambilan keputusan operasional. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya kemampuan personel dalam melakukan analisis target serta mengoperasikan berbagai perangkat intelijen yang digunakan dalam mendukung kegiatan intelijen modern. Perkembangan modus operandi jaringan terorisme yang semakin kompleks, pemanfaatan teknologi digital oleh kelompok teroris, serta meningkatnya dinamika ancaman keamanan nasional menuntut personel intelijen memiliki kompetensi yang adaptif, profesional, dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi personel agar mampu melakukan deteksi dini, analisis ancaman, serta pengambilan keputusan operasional secara cepat, tepat, dan akurat. Dalam penelitian ini, istilah target pada pelatihan analisis target tidak dimaknai sebagai target kuantitatif berupa jumlah penangkapan, melainkan mengacu pada target terduga teror, yaitu individu, kelompok, atau jaringan yang berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis intelijen teridentifikasi memiliki potensi ancaman terhadap keamanan nasional.

Pelatihan analisis target diarahkan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam mengidentifikasi, memetakan, menganalisis, dan mengevaluasi tingkat ancaman sebagai dasar penyusunan strategi operasi yang efektif. Meskipun berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, hasil wawancara awal dengan pimpinan dan personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya berjalan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelatihan masih cenderung bersifat situasional, misalnya ketika terdapat pengadaan alat intelijen baru atau kebutuhan operasional tertentu. Selain itu, belum seluruh personel memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan secara merata serta belum tersedia mekanisme *knowledge transfer* yang terstruktur ketika terjadi rotasi atau mutasi personel. Kondisi tersebut mengakibatkan adanya kesenjangan kompetensi dalam analisis target maupun penguasaan teknologi intelijen. Permasalahan tersebut tercermin pada tren penurunan hasil operasi yang ditunjukkan melalui jumlah penangkapan kasus

terorisme selama periode 2021–2025. Berdasarkan data Bagops Densus 88 AT POLRI (2026), jumlah penangkapan menurun dari 370 kasus pada tahun 2021 menjadi 51 kasus pada tahun 2025. Penurunan tersebut tidak serta-merta menunjukkan menurunnya kinerja personel maupun meningkat atau menurunnya ancaman terorisme, karena keberhasilan operasi intelijen juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti perubahan pola ancaman, meningkatnya pendekatan pencegahan (*preventive approach*), keberhasilan program deradikalisasi, serta strategi operasi yang lebih selektif dan berbasis intelijen. Namun demikian, kondisi tersebut tetap menjadi indikator perlunya evaluasi terhadap efektivitas pengembangan kompetensi personel, khususnya melalui pelatihan analisis target dan penggunaan alat intelijen. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja sumber daya manusia pada organisasi sektor publik. Penelitian Zebua *et al.* (2024), Mahmuddin *et al.* (2024), Uliana (2022), dan Yusuf *et al.* (2022) membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kemampuan teknis, kualitas kerja, serta kesiapan operasional personel. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih membahas efektivitas pelatihan secara umum dan belum secara khusus menganalisis efektivitas pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen pada organisasi intelijen kepolisian yang memiliki karakteristik tugas, tingkat kerahasiaan, dan kompleksitas ancaman yang berbeda dengan organisasi publik lainnya.

Research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang menganalisis efektivitas dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen, secara simultan dalam meningkatkan kinerja personel pada Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada peningkatan kompetensi atau kinerja secara umum, tanpa mengaitkannya dengan kebutuhan operasional intelijen, kemampuan analisis ancaman, serta pemanfaatan teknologi intelijen dalam mendukung operasi kontra-terorisme. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai efektivitas pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen dalam meningkatkan kinerja personel pada Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI melalui pendekatan studi kasus kualitatif. Penelitian ini mengintegrasikan aspek pengembangan kompetensi, efektivitas pelatihan, dan indikator kinerja personel dalam konteks organisasi intelijen kepolisian sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara pengembangan SDM dan

efektivitas pelaksanaan tugas intelijen. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis efektivitas program pelatihan analisis target dalam meningkatkan kinerja personel pada Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI; dan (2) menganalisis efektivitas program pelatihan penggunaan alat intelijen dalam mendukung peningkatan kinerja personel pada Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, manajemen digunakan sebagai *grand theory* karena menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Menurut Armstrong (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, peningkatan keterampilan, serta pembentukan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi kepolisian, khususnya Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena personel dituntut memiliki kompetensi profesional, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan ancaman keamanan nasional serta kemajuan teknologi intelijen. Efektivitas organisasi merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020) menyatakan bahwa efektivitas menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta mengintegrasikan seluruh sumber daya organisasi secara efisien. Menurut Steers (2020), efektivitas organisasi dapat dianalisis melalui empat pendekatan, yaitu Pendekatan Tujuan (*Goal Approach*), Pendekatan Sistem (*System Approach*), Pendekatan Konstituensi Strategis (*Strategic Constituencies Approach*), dan Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing (*Competing Values Approach*). Steers (2020) juga menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen. Sementara itu, Gibson *et al.* (2020) mengemukakan lima indikator efektivitas organisasi, yaitu pencapaian tujuan, ketepatan sasaran, adaptasi, integrasi, dan keberlanjutan hasil. Dalam penelitian ini, efektivitas digunakan untuk menilai sejauh mana program pelatihan analisis target

dan pelatihan penggunaan alat intelijen mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meningkatkan kompetensi personel, serta memberikan dampak berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono dalam Yusuf *et al.* (2022), pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit yang berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja dalam melaksanakan tugas tertentu. Bagus Hendrawan dan Nursaid (2023) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses belajar yang diberikan kepada personel agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan personel sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih profesional. Dessler (2020) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2021) mengelompokkan pelatihan menjadi empat jenis, yaitu pelatihan rutin, pelatihan teknis, pelatihan interpersonal dan pemecahan masalah, serta pelatihan pengembangan dan inovatif. Nainggolan (2021) menjelaskan bahwa tujuan pelatihan meliputi peningkatan kompetensi personel, peningkatan kemampuan mengikuti perkembangan teknologi, mempercepat proses adaptasi personel baru, membantu penyelesaian permasalahan operasional, serta mempersiapkan personel untuk promosi jabatan. Menurut Rivai (2020), pelatihan memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan kompetensi, kreativitas, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, serta kepuasan kerja personel. Nurdin (2022) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, dan kualifikasi pelatih. Kelima indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen. Dalam konteks Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI, pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis personel, tetapi juga memperkuat kemampuan analisis ancaman, pengambilan keputusan berbasis intelijen, penguasaan teknologi intelijen, serta kesiapan operasional dalam mendukung pelaksanaan operasi kontra-terorisme. Pelaksanaan tugas intelijen tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam mengumpulkan informasi, tetapi juga pada

kemampuan melakukan analisis secara sistematis, objektif, dan berbasis bukti. Dalam organisasi intelijen modern, proses analisis menjadi faktor penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang tepat, khususnya dalam menghadapi ancaman keamanan yang dinamis seperti tindak pidana terorisme. Lowenthal (2022) menjelaskan bahwa intelijen merupakan proses yang meliputi pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyebaran informasi yang relevan kepada pengambil keputusan. Dalam perspektif ini, keberhasilan organisasi intelijen tidak hanya ditentukan oleh banyaknya informasi yang diperoleh, tetapi juga oleh kualitas analisis yang mampu menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan maupun operasi. Heuer (1999) menyatakan bahwa kualitas analisis intelijen sangat dipengaruhi oleh kemampuan analis dalam menghindari bias kognitif. Seorang analis harus mampu berpikir secara kritis, objektif, dan menggunakan berbagai alternatif analisis agar keputusan yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh asumsi pribadi maupun pengalaman sebelumnya. Oleh karena itu, pelatihan analisis target menjadi penting untuk membentuk pola pikir analitis yang sistematis serta meningkatkan kemampuan personel dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi ancaman secara objektif. Clark (2020) menjelaskan bahwa proses analisis intelijen merupakan suatu siklus yang terdiri atas identifikasi kebutuhan informasi, pengumpulan data, evaluasi sumber, analisis, interpretasi, dan penyampaian hasil kepada pengambil keputusan. Setiap tahapan membutuhkan dukungan kompetensi personel serta pemanfaatan teknologi intelijen agar informasi yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

Pherson dan Pherson (2021) menegaskan bahwa penggunaan metode analisis terstruktur (*structured analytic techniques*) sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas analisis intelijen. Teknik-teknik tersebut membantu analis mengurangi subjektivitas, memperluas alternatif penilaian, serta meningkatkan validitas kesimpulan yang dihasilkan. Oleh karena itu, pelatihan analisis target perlu dirancang tidak hanya berorientasi pada penguasaan teori, tetapi juga pada penerapan teknik analisis yang sesuai dengan kondisi operasional di lapangan. Gill dan Phythian (2018) menjelaskan bahwa efektivitas organisasi intelijen sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, kemampuan organisasi dalam mengelola informasi, serta pemanfaatan teknologi intelijen. Pengembangan kompetensi personel melalui pelatihan yang berkelanjutan merupakan salah satu strategi utama untuk meningkatkan kemampuan deteksi dini, koordinasi antarunit, dan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi intelijen. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Hasibuan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya tanpa melanggar hukum maupun norma etika. Dalam organisasi intelijen kepolisian, kinerja berkaitan erat dengan kemampuan personel dalam melakukan deteksi dini, pengumpulan informasi, analisis intelijen, serta penyusunan rekomendasi yang menjadi dasar pengambilan keputusan operasional. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2021), terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja personel, yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi, dan faktor situasional. Pratama dan Sukarno (2021) mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Kelima indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar untuk menilai peningkatan kinerja personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI setelah mengikuti pelatihan analisis target dan pelatihan penggunaan alat intelijen.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang diteliti, yaitu pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja personel POLRI di Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI. Peneliti berupaya mendeskripsikan secara objektif bagaimana pelaksanaan pelatihan yang selama ini dilakukan, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja, serta kendala dan peluang yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan analisis target dan penggunaan alat intelijen dalam meningkatkan kinerja personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Efektivitas Program Pelatihan Analisis Target dalam Meningkatkan Kinerja Personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI

Berdasarkan hasil wawancara, efektivitas pelatihan analisis target dipahami sebagai kemampuan program pelatihan dalam membentuk fondasi berpikir analitis, standarisasi proses kerja, serta kesiapan personel dalam melaksanakan fungsi intelijen. Secara umum, seluruh informan menilai bahwa pelatihan telah memberikan arah yang tepat dalam membangun pola pikir terstruktur dan keseragaman standar analisis lintas wilayah. Pada aspek tujuan pelatihan, tujuan program telah selaras dengan kebutuhan operasional, namun belum sepenuhnya adaptif terhadap perbedaan tingkat pengalaman dan kompleksitas data yang semakin meningkat. Pada aspek materi pelatihan, materi dipandang memadai untuk membangun fondasi analisis dasar hingga menengah, namun dinamika ancaman modern menuntut pengayaan materi ke arah analisis yang lebih kompleks. Pada aspek metode pelatihan, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi dinilai efektif dalam membentuk kemampuan berpikir kritis, meskipun efektivitasnya dipengaruhi oleh heterogenitas peserta. Pada aspek peserta, pemilihan peserta yang masih bersifat merata menyebabkan pendalaman materi terhambat, sedangkan pada aspek kualifikasi pelatih, seluruh informan menilai bahwa pelatih memiliki pengalaman operasional yang kuat dan relevan. Berdasarkan keseluruhan temuan, pelatihan analisis target tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan teknis, tetapi juga memengaruhi kinerja personel dalam aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Hasil FGD menguatkan bahwa dampak pelatihan paling terlihat pada peningkatan kedisiplinan input data, keseragaman alur analisis, serta peningkatan koordinasi tim, meskipun belum sepenuhnya konsisten karena masih terdapat perbedaan kebiasaan kerja dan belum optimalnya mekanisme pembinaan pascapelatihan. Temuan ini sejalan dengan teori Yusnandar (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang berupaya membenahi penguasaan keterampilan kerja secara langsung, serta didukung oleh penelitian Zebua *et al.* (2024) dan Uliana (2022) yang menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh relevansi materi, kapasitas pelatih, dan kemampuan implementasi peserta di lapangan.

3.1.2 Efektivitas Program Pelatihan Penggunaan Alat Intelijen terhadap Peningkatan Kinerja Personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI

Pelatihan penggunaan alat intelijen memegang peran strategis dalam meningkatkan kinerja personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI karena mendukung pengumpulan, pemrosesan, dan analisis data secara lebih cepat, akurat, dan sistematis. Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan alat intelijen mendukung deteksi dini, identifikasi pola ancaman, pengambilan keputusan berbasis bukti, serta penguatan koordinasi lintas unit. Namun, efektivitas penggunaan alat intelijen masih dipengaruhi oleh kesiapan SDM, kompetensi teknis personel, ketersediaan sarana prasarana, serta integrasi alat dengan strategi operasional yang jelas. Pada aspek tujuan dan materi pelatihan, keduanya dinilai telah memadai sebagai dasar penggunaan alat intelijen, namun masih memerlukan penguatan modul lanjutan dan studi kasus yang lebih kompleks. Pada aspek metode pelatihan, praktik langsung dan simulasi dinilai paling efektif, meskipun heterogenitas peserta membatasi pendalaman materi bagi peserta berpengalaman. Pada aspek peserta, pemilihan peserta yang belum berbasis kompetensi menghambat penguasaan keterampilan teknis, sedangkan pada aspek kualifikasi pelatih, pelatih dinilai sangat memadai namun kapasitasnya belum termanfaatkan secara optimal karena kelas masih bercampur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan alat intelijen berkontribusi terhadap peningkatan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif personel. Hasil FGD menguatkan bahwa penggunaan alat intelijen meningkatkan efisiensi, akurasi kerja, koordinasi tim, dan akuntabilitas melalui sistem digital, meskipun penguasaan fitur lanjutan dan integrasi sistem masih belum merata.

Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa kinerja personel merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, serta didukung oleh penelitian Mahmuddin *et al.* (2024) dan Zahra *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa optimalisasi teknologi dan kompetensi SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, pelatihan analisis target membentuk fondasi kognitif dan metodologis, sedangkan pelatihan penggunaan alat intelijen memperkuat kapasitas teknis dan operasional personel. Hasil FGD mengonfirmasi bahwa kedua jenis pelatihan efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja personel, namun belum maksimal karena belum didukung sistem pelatihan berjenjang, berkesinambungan, dan mekanisme alih pengetahuan yang terstruktur. Oleh karena itu,

pengembangan pelatihan berbasis kompetensi, pendampingan pascapelatihan, serta SOP alih pengetahuan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan analisis target memberi kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman dasar, kemampuan analitis, serta kesiapan operasional personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI, meskipun efektivitasnya belum optimal karena kesenjangan antara materi pelatihan dengan kebutuhan lapangan. Keterbatasan pendalaman materi, praktik kurang optimal, serta tingginya rotasi personel tanpa mekanisme alih pengetahuan yang menjadi hambatan utama. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Yusnandar, 2020) yang menekankan bahwa pelatihan efektif harus berorientasi pada penguasaan keterampilan kerja yang aplikatif dan sesuai dengan tuntutan tugas. Ketidakesesuaian antara materi dan kebutuhan lapangan menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya menjawab dinamika ancaman modern, sehingga proposisi pertama dapat dikatakan terbukti, namun pelaksanaannya masih memerlukan perbaikan signifikan agar mampu menghasilkan peningkatan kemampuan analitis yang komprehensif pada personel intelijen. Hasil ini juga diperkuat oleh FGD yang menegaskan bahwa dampak pelatihan paling dirasakan oleh personel baru, sementara bagi personel senior pelatihan lebih berfungsi sebagai penyegaran dan memunculkan kebutuhan akan pelatihan lanjutan yang lebih berjenjang. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa penggunaan alat intelijen modern memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja personel, baik dari aspek kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, maupun inisiatif. Alat intelijen terbukti mempercepat proses pengumpulan dan analisis data, meningkatkan presisi informasi, memperkuat koordinasi lintas unit, serta mendorong munculnya kreativitas operasional. Namun, kendala seperti kesenjangan kompetensi teknis personel, keterbatasan sarana prasarana, serta perbedaan standar teknologi antar-unit masih menjadi faktor pembatas. Temuan ini konsisten dengan pandangan (Sutrisno, 2021) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas, yang dalam konteks intelijen berarti kemampuan personel dalam mengoperasikan teknologi secara tepat dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, optimalisasi penggunaan alat intelijen tidak hanya menuntut perangkat yang canggih, tetapi juga kesiapan SDM yang kompeten dan adaptif. FGD memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa penguasaan teknologi lebih konsisten pada personel berpengalaman, sementara personel baru masih

memerlukan pendampingan intensif karena kendala integrasi sistem dan kebiasaan kerja lama. Secara keseluruhan, pembahasan kualitatif ini menegaskan bahwa efektivitas pelatihan analisis target dan pemanfaatan alat intelijen merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja personel Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI. Temuan ini sekaligus mengonfirmasi kedua rumusan masalah penelitian, bahwa baik pelatihan analisis target maupun pelatihan penggunaan alat intelijen terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kesinambungan pelatihan, pemerataan kompetensi, dan dukungan sistem organisasi. Kedua faktor ini membutuhkan keselarasan antara kompetensi teknis, strategi operasional, serta manajemen SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan profesionalitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang telah ada dan menekankan pentingnya penguatan materi pelatihan, pemerataan akses teknologi, serta penyusunan kebijakan yang konsisten dan adaptif terhadap perkembangan ancaman. Peningkatan kinerja intelijen tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada integrasi sistem, budaya kerja yang inovatif, serta dukungan struktural yang memungkinkan personel bekerja lebih efektif, presisi, dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis.

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan analisis target di Direktorat Intelijen Densus 88 AT POLRI terbukti meningkatkan kinerja personel melalui penguatan kompetensi teknis, kemampuan analitis, serta kesiapan operasional. Namun, efektivitasnya belum merata karena perbedaan pengalaman, keterbatasan materi lanjutan, dan variasi kemampuan peserta; oleh karena itu, pelatihan perlu dirancang secara adaptif, berjenjang, dan berkelanjutan dengan dukungan *mentoring* yang optimal. Selain itu, program pelatihan penggunaan alat intelijen berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel, baik dari aspek kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, maupun inisiatif. Meskipun demikian, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh perbedaan kompetensi teknis dan kesiapan adaptasi SDM; optimalisasi pelatihan memerlukan pendekatan berkelanjutan, pengelompokan peserta berdasarkan kemampuan, serta integrasi sistem dan pembinaan manajerial yang konsisten.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page.
- Bagus Hendrawan, N., & Nursaid, A. S. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel intervening di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i1.404>.
- Clark, R. M. (2020). *Intelligence analysis: A target-centric approach* (6th ed.). CQ Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gill, P., & Phythian, M. (2018). *Intelligence in an insecure world* (3rd ed.). Polity Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Heuer, R. J., Jr. (1999). *Psychology of intelligence analysis*. Center for the Study of Intelligence, Central Intelligence Agency.
- Lowenthal, M. M. (2022). *Intelligence: From secrets to policy* (9th ed.). CQ Press.
- Mahmuddin, M. M., Setiawan, L., & Karim, A. (2024). Analisis pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota POLRI melalui penguasaan teknologi pada Kantor Biro Operasi Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5190>.
- Mahmudi. (2021). *Manajemen kinerja sektor publik* (Edisi ketiga). UPP STIM YKPN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam. *Cientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Nurdin Brasit, D. H. G. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Nobel Management Review*, 3(2). <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.3295>.
- Pherson, K. H., & Pherson, R. H. (2021). *Critical thinking for strategic intelligence* (3rd ed.). CQ Press.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(2), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ketiga). PT RajaGrafindo Persada.
- Steers, R. M. (2020). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uliana, K. A. (2022). Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41375>.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi keenam). PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar. (2020). *Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Yusuf, Nuryadin, A., & Adi, Y. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Tamalanrea

Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1).
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3543>.

Zahra, F., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Strategi Satuan Intelijen dan Keamanan (Sat Intelkam) Kepolisian Resor (Polres) Way Kanan menuju pelayanan prima. *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 2(3).
<https://doi.org/10.23960/administrativa.v2i3.46>.

Zebua, D. P., Waruwu, S., Hulu, F., & Halawa, O. (2024). Analisis efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja SDM di Unit (PPA) Perlindungan Perempuan dan Anak pada Polres Nias. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(3).