

**PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI REKRUTMEN ANGGOTA
PASUKAN GEGANA KORBRIMOB POLRI**



Intelligentia - Dignitas

YOFRAN HENGKI NDOLUANAK

9913923007

**SEKOLAH PASCASARJANA
PROGRAM DOKTOR PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2026

**PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI REKRUTMEN ANGGOTA
PASUKAN GEGANA KORBRIMOB POLRI**



YOFRAN HENGKI NDOLUANAK
NIM. 9913923007

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

SEKOLAH PASCASARJANA
PROGRAM DOKTOR PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL DISERTASI

Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing untuk Persetujuan Seminar Proposal

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DAN KOPROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL	
Promotor	Kopromotor
 Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd Tanggal : 16 April 2025	 Dr. Achmad Ridwan, M.Si Tanggal : 21 April 2025
Mengetahui, Koordinator Program Doktor Penelitian dan Evaluasi Pendidikan  Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si. Tanggal : 21 April 2025	
Nama	: Yofran Hengki Ndoluanak
No. Registrasi	: 9913923007
Angkatan	: 2023

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL DISERTASI

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL			
No.	Nama	TandaTangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si. (Koordinator S3 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan)		02/06/2025
2.	Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd (Promotor)		19/05/2025
3.	Dr. Achmad Ridwan, M.Si (Kopromotor)		23/05/2025
4.	Prof. Dr. Dinny Devy Triana, M.Pd (Penguji)		21/05/2025
5.	Dr. Riyan Arthur, M.Pd (Penguji)		19/5 25.
Nama : Yofran Hengki Ndoluanak No. Registrasi : 9913923007 Angkatan : 2023			

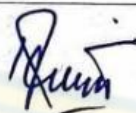
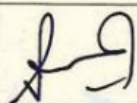
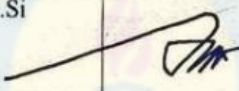
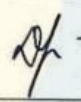
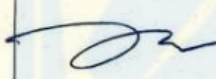
Intelligentia - Dignitas

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI

Lembar Persetujuan Komisi Promotor dan Kopromotor untuk Persetujuan Ujian Seminar Kelayakan

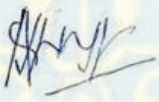
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DAN KOPROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR KELAYAKAN							
Promotor  Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd. Tanggal : 26 Mei 2026	Kopromotor  Prof. Dr. Achmad Ridwan, M.Si Tanggal : 26 Mei 2026						
Mengetahui, Plh Koordinator Program Doktor Penelitian dan Evaluasi Pendidikan  Prof. Dr. Anan Sutisna, M.Pd. Tanggal : 26 Mei 2026							
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Yofran Hengki Ndoluanak</td> </tr> <tr> <td>No. Registrasi</td> <td>: 9913923007</td> </tr> <tr> <td>Angkatan</td> <td>: 2023</td> </tr> </table>		Nama	: Yofran Hengki Ndoluanak	No. Registrasi	: 9913923007	Angkatan	: 2023
Nama	: Yofran Hengki Ndoluanak						
No. Registrasi	: 9913923007						
Angkatan	: 2023						

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR KELAYAKAN			
No.	Nama	TandaTangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Anan Sutisna, M.Pd. (Plh Koordinator Prodi S3 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan)		12 Juni 2026
2.	Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd (Promotor)		18 Juni 2026
3.	Prof. Dr. Acmad Ridwan, M.Si (Kopromotor)		18 Juni 2026
4.	Prof. Dr. Dinny Devy Triana, M.Pd (Penguji)		18 Juni 2026
5.	Dr. R/yan Arthur, M.Pd (Penguji)		22 Juni 2026
Nama : Yofran Hengki Ndoluanak No. Registrasi : 9913923007 Angkatan : 2023			

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP

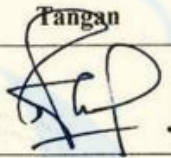
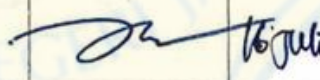
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing untuk Persetujuan Ujian Tertutup

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DAN KOPROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERTUTUP	
Promotor  Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd. Tanggal : 23 Juni 2026	Kopromotor  Prof. Dr. Achmad Ridwan, M.Si. Tanggal : 23 Juni 2026
Mengetahui, Koordinator Program Doktor Penelitian dan Evaluasi Pendidikan  Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si. Tanggal : 24 Juni 2026	
Nama	: Yofran Hengki Ndoluanak
No. Registrasi	: 9913923007
Angkatan	: 2023

PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

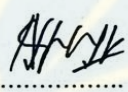
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Yofran Hengki Ndoluanak
NIM : 9913923007
Program Studi : Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua)		16 Juli 2026
2.	Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si. (Sekertaris / Koordinator S3 PEP)		16 Juli 2026
3.	Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd. (Promotor)		16 Juli 2026
4.	Prof. Dr. Achmad Ridwan, M.Si. (Kopromotor)		16 Juli 2026
5.	Prof. Dinny Devi Triana, M.Pd. (Penguji)		16 Juli 2026
6.	Dr. Riyan Arthur, M.Pd. (Penguji)		16 Juli 2026
7.	Dr. Asyraf Suryadin, M.Pd. (Penguji Luar)		16 Juli 2026

Intelligentia - Dignitas

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR	
Promotor  Prof. Dr. Muchlas Suseno, M.Pd. Tanggal : 16 Juli 2026	Kopromotor  Prof. Dr. Achmad Ridwan, M.Si Tanggal : 16 Juli 2026
Nama	
Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua) ¹	 (Tanda tangan)
	16-07-2026 (Tanggal)
Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si. (Koordinator Prodi) ²	 (Tanda tangan)
	16-07-2026 (Tanggal)
Nama : Yofran Hengki Ndoluanak NIM : 9913923007 Angkatan : 2023	
¹ . Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta ² . Koordinator Prodi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta	

Intelligentia - Dignitas

PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI REKRUTMEN ANGGOTA PASUKAN GEGANA KORBRIMOB POLRI

Yofran Hengki Ndoluanak

ABSTRAK

Sistem rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri menghadapi kesenjangan struktural: defisit personel mencapai 51,5% dari kebutuhan ideal berdasarkan Daftar Susunan Personel, ketimpangan distribusi kompetensi spesialisasi antar sub-satuan, serta ketiadaan mekanisme evaluasi rekrutmen yang terstruktur dan akuntabel. Kondisi ini diperparah oleh persoalan transparansi di lapangan: pelaksanaan seleksi yang tidak konsisten terhadap prosedur operasional standar, pengaruh senioritas dalam keputusan penerimaan, ketiadaan audit independen, serta absennya jalur umpan balik dan banding bagi kandidat. Penelitian ini mengembangkan dan menguji Model MERIT (Model Evaluasi Rekrutmen Integratif Terpadu), kerangka evaluasi hibrida yang mengintegrasikan Model CIPP, Model CSE-UCLA, dan Extended ELECTRE III sebagai mekanisme pengambilan keputusan multi-kriteria. Menggunakan pendekatan mixed methods desain multiphase, penelitian menghasilkan delapan belas instrumen evaluasi (C1–C6, I1–I6, P1–P6, PD1–PD6) pada delapan titik pertemuan komponen CIPP dan tahapan CSE-UCLA. Validitas isi dikonfirmasi melalui penilaian pakar dengan Content Validity Index 0,883. Validitas konstruk instrumen seleksi enam puluh butir diuji melalui rangkaian psikometrik berbasis Orthogonal Multidimensional Rasch Model—EFA, CFA, perbandingan terhadap Multidimensional Two-Parameter Logistic Model, evaluasi fit butir, reliabilitas, dan Differential Item Functioning—dengan scaled RMSEA 0,005 dan tanpa butir misfit. Extended ELECTRE III diterapkan pada empat titik pengambilan keputusan untuk merangking kriteria profil rekrutmen, prioritas sumber daya, indikator objektivitas proses, dan kriteria kinerja lulusan, dengan dimensi kekritisan kesenjangan yang membedakan urgensi dari kepentingan teoretis semata. Uji empiris terbatas menunjukkan konvergensi temuan kuantitatif dan kualitatif pada tiga indikator kunci, mengindikasikan model mengukur kondisi aktual secara konsisten lintas metode. Penelitian ini merumuskan rekomendasi perbaikan yang diprioritaskan berdasarkan perbandingan multi-kriteria, memberikan kontribusi teoretis berupa arsitektur evaluasi hibrida yang belum diterapkan pada rekrutmen pasukan elite kepolisian, serta kontribusi praktis berupa perangkat evaluasi siap adaptasi bagi institusi keamanan di Asia Tenggara.

Kata kunci: model evaluasi hibrida, *CIPP*, *CSE-UCLA*, *Extended ELECTRE III*, rekrutmen berbasis meritokrasi, validitas psikometrik, Pasukan Gegana Korbrimob Polri

PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI REKRUTMEN ANGGOTA PASUKAN GEGANA KORBRIMOB POLRI

Yofran Hengki Ndoluanak

ABSTRACT

The recruitment system for the Gegana Task Force under the Indonesian National Police's Mobile Brigade Corps (Korbrimob) suffers from structural gaps: a 51.5% personnel deficit against the ideal Personnel Structure List, uneven competency distribution across sub-units, and the absence of a structured, accountable recruitment evaluation mechanism. These gaps are compounded by inconsistent adherence to standard operating procedures, seniority-driven admission decisions, lack of independent audit, and no candidate feedback or appeal channel. This study develops and tests the MERIT Model (Integrated Recruitment Evaluation Model), a hybrid framework integrating the CIPP Model, the CSE-UCLA Model, and Extended ELECTRE III as a multicriteria decision mechanism. Using a mixed-methods, multiphase design, the study produced eighteen evaluation instruments (C1–C6, I1–I6, P1–P6, PD1–PD6) across eight intersections between CIPP components and CSE-UCLA stages. Content validity, confirmed through expert judgment, yielded a Content Validity Index of 0.883. Construct validity of the sixty-item selection instrument was tested via an Orthogonal Multidimensional Rasch procedure—EFA, CFA, comparison against the Multidimensional Two-Parameter Logistic Model, item fit, reliability, and Differential Item Functioning—showing a scaled RMSEA of 0.005 with no misfitting items. Extended ELECTRE III ranked recruitment profile criteria, resource priorities, process objectivity indicators, and graduate performance criteria at four decision points, incorporating a gap-criticality dimension distinguishing urgency from theoretical importance. A limited empirical test showed convergence between quantitative and qualitative findings across three key indicators, indicating consistent capture of actual conditions. The study yields recommendations prioritized through the multicriteria ranking, contributing a hybrid evaluation architecture novel to elite police recruitment and a ready-to-adapt instrument package for security institutions across Southeast Asia.

Keywords: hybrid evaluation model, CIPP, CSE-UCLA, Extended ELECTRE III, merit-based recruitment, psychometric validity, Gegana Task Force, Korbrimob Indonesian National Police.

PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Yofran Hengki Ndoluanak
NIM : 9913923007
Tempat/Tanggal Lahir : Niskolen, 31 Juli 1994
Program : Doktor
Program Studi : Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengembangan Model Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 16 Juli 2026

Yang menyatakan,



Yofran Hengki Ndoluanak

NIM. 9913923007

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yofran Hengki Ndoluanak

No Registrasi : 9913923007

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut.

1. *Yofran Hengki Ndoluanak, Muchlas Suseno & Ahmad Ridwan (2026). Psychometric Validation of The Police Selection Instrument Using an Orthogonal Multidimensional Rasch Model (MRM): Multidisciplinary, Scientific Work and Management Journal, Vol.36 Issue1s, 2026, Pages:4101-4104.*
2. *Yofran Hengki Ndoluanak, Muchlas Suseno & Ahmad Ridwan (2026). A Multi-Criteria Evaluation Model for Elite Police Recruitment: Integrating CIPP, CSE-UCLA, and Extended ELECTRE III for Gegana Counter-Terrorism Unit, Indonesia. International Conference on Teaching and Learning Proceeding (Vol. 1, No. 1, pg. X – X).*
3. *Yofran Hengki Ndoluanak, Muchlas Suseno & Ahmad Ridwan (2026). Panduan Implementasi Model Evaluasi Rekrutmen Integratif Terpadu (MERIT) Pasukan Gegana Korbrimob Polri. No. HKI:*

Jakarta, 17 Juli 2026



Yofran Hengki Ndoluanak

NIM. 9913923007



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yofran Hengki Ndoluanak
NIM : 9913923007
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Penelitian dan Evaluasi Pendidikan
Alamat email : yofranhengki@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul: Pengembangan Model Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 Juli 2026
Penulis

(Yofran Hengki Ndoluanak)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, disertasi yang berjudul "Pengembangan Model Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri" ini dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktorat Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini didasari dari keprihatinan peneliti terhadap kondisi rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri yang masih menghadapi kesenjangan personel, kesenjangan kompetensi, dan ketiadaan mekanisme evaluasi yang terstruktur, padahal Pasukan Gegana Korbrimob Polri ini mengemban tugas penanganan ancaman keamanan yang menuntut standar seleksi tertinggi. Kesadaran akan pentingnya sistem rekrutmen yang objektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi meritokrasi inilah yang mendorong penulis untuk mengembangkan Model MERIT (Model Evaluasi Rekrutmen Integratif Terpadu), sebuah model evaluasi hibrida yang mengintegrasikan Model *CIPP* dan Model *CSE-UCLA*, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan sistem rekrutmen di lingkungan Korbrimob Polri maupun institusi keamanan sejenis.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian disertasi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komarudin, M.Si., beserta jajaran pimpinan Sekolah Pascasarjana, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan doktoral.
2. Ketua Program Doktorat Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si., atas arahan dan dukungan administratif maupun akademik sepanjang proses studi.
3. Prof. Dr. Muchlas, M.Pd., selaku Promotor, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga sejak tahap penyusunan proposal hingga penyelesaian disertasi ini.

4. Prof. Dr. Achmad Ridwan, M.Si., selaku Ko-Promotor, atas bimbingan, koreksi, dan diskusi mendalam yang memperkaya kualitas metodologis dan substansi penelitian ini.
5. Seluruh dosen penguji, atas kritik dan saran konstruktif yang menyempurnakan disertasi ini.
6. Pimpinan dan seluruh personel Korps Brigade Mobil (Korbrimob) Polri, khususnya Pasukan Gegana, atas izin, akses data, dan kesediaan menjadi narasumber maupun responden penelitian ini, tanpa mana penelitian ini tidak mungkin terlaksana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Doktoral Penelitian dan Evaluasi Pendidikan angkatan 2023, atas kebersamaan, diskusi, dan saling menyemangati selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga tercinta, atas doa, kesabaran, dan dukungan moral yang tiada henti selama penulis menyelesaikan studi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari sisi cakupan pengujian empiris maupun keterbatasan metodologis lain yang telah diuraikan secara terbuka pada bagian Keterbatasan Penelitian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan keilmuan evaluasi program maupun bagi perbaikan nyata sistem rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri dan institusi keamanan lainnya.

Jakarta, 2026



Yofran Hengki Ndoluanak

NIM. 9913923007

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL DISERTASI	i
PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL DISERTASI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI	iii
PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	v
PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	vi
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PERNYATAAN ORISINALITAS	x
PERNYATAAN PUBLIKASI	xi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxx
DAFTAR LAMPIRAN	xxxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian	11
1. Subjek Penelitian	11
2. Objek Penelitian	13
3. Batasan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoretis	15
2. Manfaat Praktis	16

G. Kebaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>)	16
H. <i>Road Map</i> Penelitian.....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Landasan Teoretis.....	22
1. Konsep Dasar dan Kerangka Reformasi Birokrasi di Indonesia.....	22
2. Reformasi Birokrasi dalam Konteks Polri	26
3. Konsep Meritokrasi dalam Rekrutmen Aparatur Negara (Polri)	28
4. Penerapan Konsep Meritokrasi dalam Rekrutmen Pasukan Gegana	32
5. Teori Rekrutmen (Internal dan Eksternal).....	36
a. Rekrutmen Internal.....	36
b. Rekrutmen Eksternal.....	37
c. Efektivitas Seleksi, Efisiensi Biaya, dan Kualitas Kandidat.....	38
6. Proses Rekrutmen SDM Pasukan Elit (Gegana).....	40
7. Evaluasi Rekrutmen SDM pada Pasukan Gegana	43
8. Evaluasi Kinerja SDM pada Pasukan Gegana	47
B. Model Evaluasi Relevan	51
1. Evaluasi Formatif dan Sumatif.....	51
2. Teori <i>Goal-Free Evaluation</i> – Michael Scriven.....	54
3. Teori Evaluasi Model Kirkpatrick (4 Levels)	56
4. Teori <i>Responsive Evaluation</i> – Robert Stake	58
5. Teori <i>Utilization-Focused Evaluation</i> (UFE) – Michael Quinn Patton	61
C. Model Evaluasi yang Dikembangkan	64
1. Model CIPP (<i>Context, Input, Process, Product</i>)	64
a. <i>Context Evaluation</i> (Konteks).....	68
b. <i>Input Evaluation</i> (Masukan)	70
c. <i>Process Evaluation</i> (Proses).....	71
d. <i>Product Evaluation</i> (Hasil/Produk).....	72
2. Model CSE-UCLA (<i>Center for the Study of Evaluation</i> – University of California, Los Angeles)	75
a. Tahap <i>System Assessment</i>	79
b. Tahap <i>Program Planning</i>	81
c. Tahap <i>Program Implementation</i>	82

d. Tahap <i>Program Improvement</i>	83
e. Tahap <i>Program Certification</i>	85
3. Penggabungan Model CIPP dan CSE-UCLA	87
4. Karakteristik Luaran (<i>Output</i>) Terintegrasi per Komponen Evaluasi	94
a. Luaran Tahap <i>Context</i> (Kriteria Profil dan Relevansi Standar)	94
b. Luaran Tahap <i>Input</i> (Prioritas Sumber Daya dan Validitas Instrumen)	
95	
c. Luaran Tahap <i>Process</i> (Indikator Objektivitas dan <i>Feedback</i>	
Perbaikan)	95
d. Luaran Tahap <i>Product</i> (Kriteria Kinerja Lulusan dan Kesiapan	
Operasi)	95
D. <i>Multicriteria Decision Analysis</i> (MCDA)	96
E. ELECTRE	100
1. Konsep Dasar ELECTRE	100
2. Jenis-jenis Metode ELECTRE	102
3. Prosedur Perhitungan ELECTRE	105
4. Penerapan ELECTRE dalam Model Evaluasi Rekrutmen Pasukan	
Gegana	108
F. Teori Pengukuran Psikometrik	113
G. Analisis Kebijakan dalam Evaluasi Rekrutmen	116
1. Konsep Dasar Analisis Kebijakan	116
2. Analisis Kebijakan dalam Konteks Evaluasi Program	118
3. Penerapan Analisis Kebijakan pada Komponen <i>Context–Program</i>	
<i>Planning</i> dalam Model Evaluasi Rekrutmen Pasukan Gegana	120
H. Deskripsi Produk Model: Paket Instrumen Evaluasi Rekrutmen Pasukan	
Gegana	121
I. Penelitian Terdahulu	122
1. Analisis Kesenjangan	132
2. Kebaruan Penelitian	133
3. Urgensi Penelitian	135
J. Kerangka Pemikiran Penelitian	136
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	139

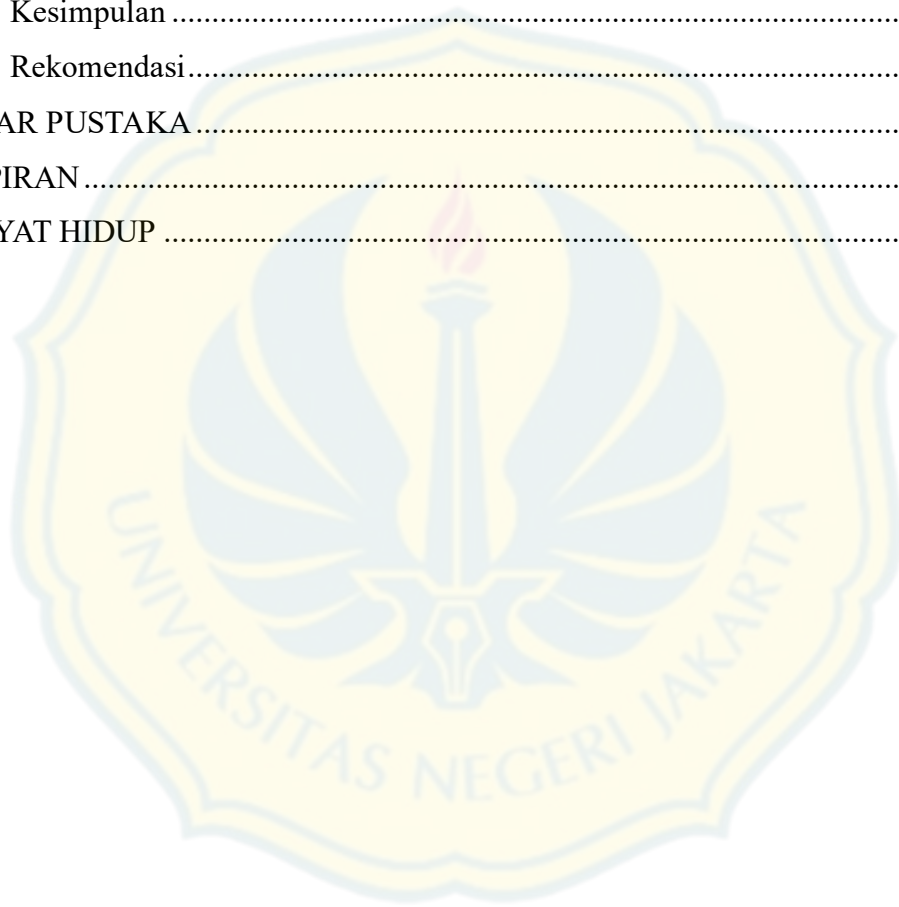
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	139
B.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	142
C.	Desain Penelitian.....	143
D.	Teknik Pengumpulan Data	146
E.	Blueprint Instrumen Evaluasi Rekrutmen Pasukan Gegana	150
1.	Kerangka Pemetaan Instrumen terhadap Komponen CIPP × CSE-UCLA 151	
2.	Deskripsi dan Spesifikasi Setiap Instrumen.....	153
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	164
1.	Uji Validitas.....	164
a.	Validitas Isi (<i>Content Validity</i>).....	164
b.	Validitas Konstruk (<i>Construct Validity</i>).....	165
2.	Uji Reliabilitas	166
G.	Teknik Analisis Data	166
1.	Analisis Tematik (<i>Thematic Analysis</i>).....	166
2.	Rangkaian Uji Psikometrik Berbasis <i>Orthogonal Multidimensional Rasch Model</i> (OMRM)	167
3.	Analisis ELECTRE (<i>Elimination and Choice Expressing Reality</i>).....	169
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		174
A.	Hasil Penelitian	174
1.	Hasil Evaluasi Komponen <i>Context</i>	174
a.	Hasil Tahap <i>Context – System Assessment</i>	174
1)	Hasil Instrumen C1 – Audit Ketersediaan, Kompetensi, dan Beban Kerja Personel).....	174
2)	Hasil Instrumen C2 – Wawancara Mendalam Analisis Kompetensi 184	
3)	Hasil Instrumen C3 – Kuesioner Bobot Kompetensi dan Analisis Kebutuhan SDM.....	195
4)	Sintesis C1, C2 dan C3 – Analisis Multi-Kriteria <i>Extended ELECTRE III</i>	201
b.	Hasil Tahap <i>Context – Program Planning</i>	214

1)	Hasil Instrumen C4 – Studi Komparatif Adopsi Standar Internasional.....	214
2)	Hasil Instrumen C5 – Analisis Kesenjangan Kebijakan dan <i>Benchmarking</i> Standar Internasional	218
3)	Hasil Instrumen C6 – Evaluasi Kesesuaian Sistem Pelatihan dengan Standar Internasional	222
4)	Sintesis C4, C5, dan C6 – Analisis Kebijakan Terintegrasi	228
2.	Hasil Evaluasi Komponen <i>Input</i>	236
a.	Hasil Tahap <i>Input – Program Planning</i>	236
1)	Hasil Instrumen I1 – Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Dukungan Anggaran Pelatihan.....	236
2)	Hasil Instrumen I2.....	244
3)	Hasil Instrumen I3.....	252
4)	Sintesis I1, I2, dan I3 – Analisis <i>Extended ELECTRE III Input × Program Planning</i>	260
b.	Hasil Tahap <i>Input – System Assessment</i>	278
1)	Deskripsi Instrumen Tes Seleksi (I4-I6).....	278
2)	Validitas Konstruk – Analisis Faktor Eksploratori dan Konfirmatori	283
3)	Pemilihan Model Psikometrik (<i>Model Selection</i>)	290
4)	Fit Butir (<i>Item Fit Statistics</i>)	295
5)	Distribusi Tingkat Kesukaran Butir	300
6)	Reliabilitas dan Presisi Pengukuran.....	309
7)	<i>Differential Item Functioning (DIF)</i>	317
8)	<i>Person-Item Targeting</i> dan Klasifikasi Kesesuaian Kandidat.....	323
9)	Sintesis I4, I5, dan I6 – Kualitas Sistem Seleksi sebagai Temuan <i>System Assessment</i>	332
3.	Hasil Evaluasi Komponen <i>Process</i>	339
a.	Hasil Tahap <i>Process – Program Implementation</i>	339
1)	Hasil Instrumen P1 – <i>Candidate Experience Survey</i>	340
2)	Hasil Instrumen P2.....	351
3)	Hasil Instrumen P3.....	360

4) Sintesis P1, P2, dan P3 – Analisis <i>Extended ELECTRE III Process</i> × <i>Program Implementation</i>	372
b. Hasil Tahap <i>Process – Program Improvement</i>	385
1) Hasil Instrumen P4	386
2) Hasil Instrumen P5	395
3) Hasil Instrumen P6	403
4) Sintesis P4, P5, dan P6 – Analisis Terpadu <i>Process × Program</i> <i>Improvement</i>	417
4. Hasil Evaluasi Komponen <i>Product</i>	430
a. Hasil Tahap <i>Product – Program Certification</i>	431
1) Hasil Instrumen PD1 – Asesmen Kompetensi Taktis dan Teknis (<i>Tactical Field Assessment</i>)	431
2) Hasil Instrumen PD2 – Asesmen Kesamaptan Jasmani (<i>Physical</i> <i>Fitness Test</i>)	438
3) Hasil Instrumen PD3 – Asesmen Keputusan Taktis dan Pengendalian Emosi (<i>Situational Judgment Simulation</i>)	445
4) Sintesis Instrumen PD1, PD2, dan PD3	455
b. Hasil Tahap <i>Product – System Assessment</i>	464
1) Hasil Instrumen PD4 - Asesmen Kesiapan Operasional Satuan (<i>Unit Readiness Assessment</i>)	464
2) Hasil Instrumen PD5 - Pengukuran Kinerja Operasional Pasca- Rekrutmen (<i>Post-Recruitment Operational Performance Matrix</i>)	472
3) Hasil Instrumen PD6 – Analisis Perubahan Kinerja Operasional (<i>Exploratory Thematic Analysis of Performance Change</i>)	480
4) Sintesis PD4, PD5, dan PD6 - Profil Peningkatan Kesiapan Operasional Pasca-Rekrutmen	490
5. Uji Validitas Instrumen dan Model	498
6. Hasil Uji Kelayakan Model	500
B. Pembahasan	503
1. Temuan Pengembangan Model Evaluasi Sistem Rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri	503
a. Tahap <i>Context - System Assessment</i>	503

b.	Tahap <i>Context - Program Planning</i>	509
c.	Interaksi Context: <i>System Assessment</i> dan <i>Program Planning</i>	515
d.	Tahap <i>Input - Program Planning</i>	520
e.	Tahap <i>Input - System Assessment</i>	526
f.	Interaksi Input: <i>Program Planning</i> dan <i>System Assessment</i>	535
g.	Tahap <i>Process - Program Implementation</i>	539
h.	Tahap <i>Process - Program Improvement</i>	544
i.	Interaksi Process: <i>Program Implementation</i> dan <i>Program Improvement</i>	551
j.	Tahap <i>Product - Program Certification</i>	556
k.	Tahap <i>Product - System Assessment</i>	562
l.	Interaksi Product: <i>Program Certification</i> dan <i>System Assessment</i> ..	569
2.	Interaksi Lintas Komponen CIPP: Rantai Sebab Akibat dari Kebijakan hingga Kinerja	574
a.	Rantai Pertama: Dari <i>Context</i> ke <i>Input</i>	574
b.	Rantai Kedua: Dari <i>Input</i> ke <i>Process</i>	576
c.	Rantai Ketiga: Dari <i>Process</i> ke <i>Product</i>	577
d.	Rantai Balik: Dari <i>Product</i> ke <i>Context</i>	578
e.	Makna Rantai Kausalitas bagi Model Evaluasi	579
3.	Konstruksi dan Validitas Model MERIT	580
a.	Justifikasi Teoretis Integrasi	580
b.	Arsitektur Delapan Titik Evaluasi	582
c.	Operasionalisasi <i>Extended ELECTRE III</i> pada Empat Titik Keputusan	584
d.	Komparasi dengan Model Evaluasi Tradisional	586
e.	Validitas dan Kelayakan Model	587
f.	Kesesuaian dan Efektivitas Model	590
4.	Rekomendasi Perbaikan Berbasis Bukti	592
a.	Prioritas Intervensi Berdasarkan <i>Extended ELECTRE III</i>	593
b.	<i>Roadmap</i> Tiga Gelombang	594
c.	Rekomendasi Spesifik per Komponen CIPP	598
d.	Strategi Implementasi dan Mitigasi Resistensi	599

e. Mengatasi Kesenjangan Kemampuan Personel	601
5. Kontribusi Teoretis dan Praktis	603
a. Kontribusi Teoretis	603
b. Kontribusi Praktis	605
c. Implikasi bagi Asia Tenggara	606
d. Penerapan Model MERIT dalam Konteks yang Berbeda	607
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	610
A. Kesimpulan	610
B. Rekomendasi	615
DAFTAR PUSTAKA	618
LAMPIRAN	656
RIWAYAT HIDUP	857



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tahap Evaluasi Formatif dan Sumatif.....	53
Tabel 2.2 Tahapan Goal-Free Evaluation Menurut Michael Scriven.....	55
Tabel 2.3. Tahapan Evaluasi Model Kirkpatrick.....	58
Tabel 2.4. Tahapan <i>Responsive Evaluation</i> – Robert Stake	60
Tabel 2.5. Tahapan Pelaksanaan UFE (Michael Quinn Patton)	62
Tabel 2.6. Ringkasan Teori dan Model Evaluasi.....	64
Tabel 2.7. KPI Rekrutmen Pasukan Gegana Berdasarkan CIPP.....	74
Tabel 2.8. KPI Rekrutmen Pasukan Gegana Berdasarkan CSE-UCLA.....	86
Tabel 2.9. Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Berdasarkan Model MERIT	91
Tabel 2.10. Luaran Terintegrasi Model MERIT.....	96
Tabel 2.11. Pemetaan ELECTRE dalam Model MERIT	109
Tabel 2.12. Penelitian Terkait Rekrutmen, Pelatihan, dan Model Evaluasi	130
Tabel 3.1. <i>Timeline</i> Penelitian.....	142
Tabel 3.2. Rincian Aktivitas Penelitian.....	143
Tabel 3.3. Indikator Capaian Model Evaluasi CIPP dan CSE-UCLA	147
Tabel 3.4. Teknik Pengumpulan Data Model Evaluasi CIPP dan CSE-UCLA....	148
Tabel 3.5 Kerangka Pemetaan Instrumen Evaluasi CIPP × CSE-UCLA.....	151
Tabel 3.6 Spesifikasi Instrumen Kelompok Context (C1-C6)	154
Tabel 3.7 Spesifikasi Instrumen Kelompok Input (I1–I6)	156
Tabel 3.8 Spesifikasi Instrumen Kelompok Process (P1-P6).....	160
Tabel 3.9 Spesifikasi Instrumen Kelompok Product (PD1-PD6).....	163
Tabel 3.10. Kriteria Kecocokan Model CFA.....	165
Tabel 3.11. Kriteria Analisis Data	169
Tabel 4.1 Perbandingan Kekuatan DSP terhadap Riil Personel Pasukan Gegana	175
Tabel 4.2 Kesesuaian Personel Berkeahlian Khusus per Sub-Satuan Gegana.....	180
Tabel 4.3 Proporsionalitas Personel terhadap Ancaman Aktual (2023–2025).....	182
Tabel 4.4 Tujuh Tema Utama Hasil Analisis Tematik C2	185
Tabel 4.5 Matriks Sub-Tema – Narasumber.....	186

Tabel 4.6 Instrumen Seleksi Baru Berurgensi Sangat Tinggi (Hasil C2).....	189
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Instrumen C3	196
Tabel 4.8 Rerata Skor Kompetensi Per Sub-Satuan dan Bobot (wj) Instrumen C3	198
Tabel 4.9 Item dengan Gap Persepsi Signifikan Antar Kelompok Responden....	199
Tabel 4.10 Tiga Dimensi Kriteria ELECTRE Terintegrasi C1, C2, dan C3.....	203
Tabel 4.11 Nilai D2 Kekritisan Gap Per Sub-Satuan (dari Data C1).....	205
Tabel 4.12 Peringkat Akhir ELECTRE Terintegrasi C1, C2, dan C3	208
Tabel 4.13 Rerata Skor Adopsi Standar Internasional per Sub-Indikator (Instrumen C4).....	215
Tabel 4.14 Rerata Gap Kebijakan per Aspek Lintas Satuan (Instrumen C5).....	219
Tabel 4.15 Rerata Skor Kesesuaian Sistem Pelatihan per Indikator (Instrumen C6)	224
Tabel 4.16 Kerangka Tiga Dimensi Analisis Kebijakan Terintegrasi C4, C5, dan C6	229
Tabel 4.17 Skor Sintesis Analisis Kebijakan Terintegrasi C4, C5, dan C6 per Sub-Satuan.....	230
Tabel 4.18 Perbandingan Tiga Dimensi Analisis Kebijakan Lintas Sub-Satuan	231
Tabel 4.19 Kesenjangan Aspek Pengalaman dan Sertifikasi per Sub-Satuan (Data C5).....	232
Tabel 4.20 Profil Kekritisan Kebijakan Satuan Bantek Lintas Tiga Dimensi.....	233
Tabel 4.21 Matriks Relevansi Standar Nasional-Internasional Rekrutmen Pasukan Gegana.....	234
Tabel 4.22 Alokasi Anggaran Pelatihan per Satker Pasukan Gegana (T.A. 2025 dan 2026).....	237
Tabel 4.23 Analisis Efisiensi Biaya Pelatihan per Satker (T.A. 2025 dan 2026)	238
Tabel 4.24 Item Pemeliharaan Almatsus Prioritas Tinggi per Satker.....	240
Tabel 4.25 Ringkasan Analisis <i>Year-on-Year</i> Anggaran Pelatihan (2025 dan 2026)	241
Tabel 4.26 Matriks Temuan Audit dan Rekomendasi Instrumen I1	243
Tabel 4.27 Ringkasan Ketersediaan Fasilitas Uji Rekrutmen per Sub-Satuan	245
Tabel 4.28 Item Fasilitas Kritis yang Tidak Tersedia di Satuan Jibom	246

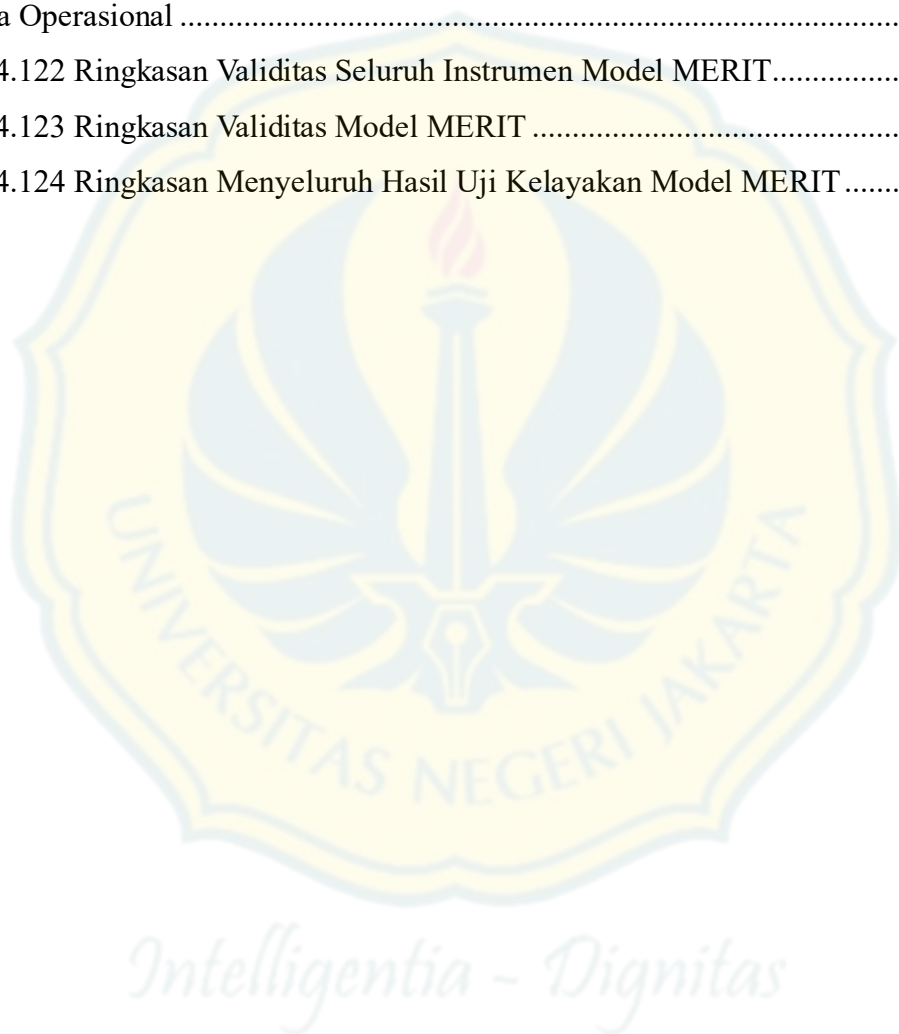
Tabel 4.29 Profil Ketersediaan Fasilitas per Kategori di Satuan KBRN	248
Tabel 4.30 Perbandingan Ketersediaan Fasilitas per Kategori Lintas Sub-Satuan	250
Tabel 4.31 Sepuluh Item Pengadaan Prioritas Tertinggi Hasil Audit I2	250
Tabel 4.32 Rekapitulasi Kompetensi dan Kualifikasi Instruktur per Sub-Satuan (Instrumen I3).....	253
Tabel 4.33 Perbandingan <i>Mean</i> Kompetensi per Item Instruktur Lintas Sub-Satuan	254
Tabel 4.34 Analisis Rasio Instruktur per Sub-Satuan vs Standar Internasional...	258
Tabel 4.35 Kandidat Prioritas Utama Program ToT Luar Negeri	259
Tabel 4.36 Kerangka Tiga Dimensi <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis I1, I2, dan I3	261
Tabel 4.37 Matriks Keputusan 23 Kriteria <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis I1+I2+I3	263
Tabel 4.38 Hasil Perangkingan Final <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis I1, I2, dan I3	267
Tabel 4.39 Analisis Sensitivitas Perangkingan Top-10 terhadap Variasi Bobot...	274
Tabel 4.40 Matriks Prioritas Sumber Daya Input Pasukan Gegana Korbrimob Polri	277
Tabel 4.41 <i>Blueprint</i> Instrumen Tes Seleksi Pasukan Gegana	278
Tabel 4.42 Profil Demografis Kandidat Seleksi Pasukan Gegana (N = 321)	281
Tabel 4.43 Perbandingan Indeks <i>Fit</i> Model Empat Faktor Berkorelasi dan Ortogonal (CFA)	288
Tabel 4.44 Korelasi Antar Faktor dalam Model Empat Faktor Berkorelasi.....	289
Tabel 4.45 Perbandingan <i>Fit</i> Relatif MRM dan M2PL.....	291
Tabel 4.46 Indeks <i>Fit</i> Global Absolut MRM dan M2PL Berdasarkan Statistik M2	293
Tabel 4.47 Rekapitulasi Hasil <i>Fit</i> Butir Berdasarkan Statistik S-X ² per Domain	296
Tabel 4.48 Profil Butir dengan RMSEA Tertinggi dalam Instrumen.....	298
Tabel 4.49 Distribusi Tingkat Kesukaran Butir di Bawah <i>Multidimensional Rasch Model</i>	301
Tabel 4.50 Ringkasan Parameter Kesukaran Butir per Domain Kompetensi	303

Tabel 4.51 Indeks Reliabilitas Orang dan Butir per Domain di Bawah <i>Multidimensional Rasch Model</i>	310
Tabel 4.52 Ringkasan Presisi Pengukuran per Domain	315
Tabel 4.53 Rekapitulasi Hasil Analisis DIF menggunakan Uji Wald per Domain	319
Tabel 4.54 Profil Butir dengan <i>p-value</i> Nominal Rendah sebelum Koreksi FDR	320
Tabel 4.55 Statistik Deskriptif Nilai Wald per Domain	321
Tabel 4.56 Statistik <i>Person-Item Targeting</i> per Domain.....	326
Tabel 4.57 Distribusi Klasifikasi Kesesuaian 321 Kandidat per Domain Kompetensi	328
Tabel 4.58 Perbandingan Profil Kesesuaian Kandidat Antar Domain	330
Tabel 4.59 Matriks Sintesis Bukti Psikometrik Instrumen Tes Seleksi Pasukan Gegana.....	332
Tabel 4.60 Matriks Kekuatan dan Keterbatasan Sistem Seleksi Pasukan Gegana	336
Tabel 4.61 Penilaian Evaluatif Sistem Seleksi Pasukan Gegana — Komponen <i>Input × System Assessment</i>	338
Tabel 4.62 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen P1 per Kelompok dan Aspek.....	341
Tabel 4.63 Indeks Persepsi Keadilan dan Objektivitas per Kelompok Responden (Instrumen P1).....	343
Tabel 4.64 Perbandingan Mean per Item antara Kelompok MS dan TMS (Instrumen P1).....	345
Tabel 4.65 Distribusi Frekuensi Skor per Item – Gabungan MS dan TMS (Instrumen P1).....	347
Tabel 4.66 Ringkasan Indeks per Aspek dan Keseluruhan – MS dan TMS.....	348
Tabel 4.67 Rekapitulasi Tingkat Kelulusan Sesi Audit P2 per Tahap Seleksi	352
Tabel 4.68 Persentase Kepatuhan (% Ya) per Butir Lintas Tahap Seleksi	353
Tabel 4.69 Ringkasan Hasil Uji Petik Akurasi Pencatatan Skor (N=30 Sampel)	356
Tabel 4.70 Distribusi Hasil Analisis <i>Inter-Rater Reliability</i> Wawancara (N=20 Peserta).....	357

Tabel 4.71 Temuan dan Rekomendasi Prioritas per Butir Audit Lintas Tahap Seleksi	358
Tabel 4.72 Rekapitulasi Kelulusan Sesi Audit Integritas P3 per Tahap Seleksi...	361
Tabel 4.73 Persentase Kepatuhan (% Ya) per Butir Lintas Tahap Seleksi (P3) ...	362
Tabel 4.74 Analisis Bias Penilaian per Auditor (P3).....	366
Tabel 4.75 Status Penandatanganan Pakta Integritas Panel Seleksi.....	367
Tabel 4.76 Ringkasan Temuan Kritis Tahap Wawancara dan Praktik (P3).....	368
Tabel 4.77 Kerangka Tiga Dimensi <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis P1, P2, dan P3.....	373
Tabel 4.78 Matriks Keputusan 23 Kriteria <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis P1, P2, dan P3.....	374
Tabel 4.79 Hasil Perangkingan Final <i>Extended ELECTRE III</i> Sintesis P1, P2, dan P3.....	377
Tabel 4.80 Analisis Sensitivitas Perangkingan Top-10 terhadap Variasi Bobot...	381
Tabel 4.81 Matriks Prioritas Reformasi Komponen <i>Process × Program Implementation</i>	384
Tabel 4.82 Rekapitulasi Status 14 Indikator Evaluasi Kinerja Instrumen P4	387
Tabel 4.83 Skor Komposit dan Status per Aspek Evaluasi (Instrumen P4)	390
Tabel 4.84 Validasi Konsistensi Temuan Lintas Instrumen melalui Agregasi P4	391
Tabel 4.85 Rekomendasi Strategis per Aspek Evaluasi (Instrumen P4)	392
Tabel 4.86 Distribusi Status Tindak Lanjut pada Seluruh Dimensi Audit P5	396
Tabel 4.87 <i>Compliance Score</i> per Aspek Evaluasi (Instrumen P5).....	398
Tabel 4.88 Tiga Pencapaian Awal Instrumen P5 sebagai Modal Siklus Berikutnya	401
Tabel 4.89 Proyeksi Target <i>Compliance Score</i> Siklus Audit P5.....	402
Tabel 4.90 Pemetaan Mekanisme Umpan Balik yang Ada di Sistem Rekrutmen Gegana.....	405
Tabel 4.91 Pemetaan 15 Sub-Tema <i>Axial Coding</i> P6.....	407
Tabel 4.92 Matriks Saturasi Tematik — Tema × Narasumber	412
Tabel 4.93 Delapan Rekomendasi Kebijakan Berbasis <i>Thematic Analysis</i> P6....	413
Tabel 4.94 Matriks Konvergensi Temuan P4, P5, dan P6	418
Tabel 4.95 Analisis Kesenjangan Kapasitas Perbaikan Berkelanjutan	422

Tabel 4.96 Roadmap Perbaikan Berkelanjutan Terintegrasi Sintesis P4+P5+P6.	424
Tabel 4.97 Penilaian Evaluatif Komponen <i>Process</i> × <i>Program Improvement</i>	429
Tabel 4.98 Rekapitulasi Hasil PD1 per Sub-Satuan Gegana.....	433
Tabel 4.99 Korelasi Prediktif Skor θ MIRT vs Skor Komposit PD1 per Sub-Satuan	436
Tabel 4.100 Pola Konsentrasi Kegagalan per Kelompok Kriteria PD1	437
Tabel 4.101 Distribusi Status Kelulusan PD2 — Kesamaptaan Jasmani.....	439
Tabel 4.102 Komparasi Hasil PD2 antara Peserta Pria dan Wanita	440
Tabel 4.103 Statistik Deskriptif dan Distribusi Skor per Item Uji PD2.....	441
Tabel 4.104 Distribusi Item Terlemah (Paling Sering Menjadi Titik Lemah Peserta).....	443
Tabel 4.105 Rekapitulasi Hasil PD3 per Sub-Satuan dan Status Kelulusan.....	447
Tabel 4.106 Perbandingan Mean Skor Taktik vs Emosi per Sub-Satuan PD3	448
Tabel 4.107 Validitas Prediktif Prediktor Seleksi terhadap Skor PD3	451
Tabel 4.108 Distribusi Skor Aspek Taktik dan Emosi — Seluruh Satuan Gabungan	452
Tabel 4.109 Hasil Perangkingan <i>Extended</i> ELECTRE III — 37 Kriteria Kinerja Lintas PD1, PD2, dan PD3	458
Tabel 4.110 Analisis Sensitivitas — Stabilitas Peringkat Top-10 Kriteria pada 5 Skenario Bobot Alternatif	462
Tabel 4.111 Profil Kesiapan Operasional Terpadu Lulusan per Sub-Satuan Pasca Diklat.....	463
Tabel 4.112 Ringkasan Peningkatan Kesiapan Operasional PD4 Per Sub-Satuan (Mean 3 Responden)	465
Tabel 4.113 KPI Operasional dari Lapsat dan Anev — Bukti Empiris Perubahan Kinerja.....	467
Tabel 4.114 Skor 8 Butir PD4 Per Aspek — Grand Mean Pre vs Post Lintas Satuan.....	468
Tabel 4.115 Korelasi Sistem Seleksi dan Kinerja Tes Pasca Diklat terhadap Kesiapan Operasional PD4	469
Tabel 4.116 Distribusi Status Kinerja Operasional PD5 Per Sub-Satuan — Triwulan I 2026.....	473

Tabel 4.117 Skor Rata-Rata Per Butir PD5 Per Sub-Satuan (Mean 4 Penilai)	475
Tabel 4.118 Validitas Prediktif Instrumen Seleksi dan Asesmen terhadap Kinerja Operasional PD5	477
Tabel 4.119 Ringkasan Lima Tema Utama — <i>Thematic Coding</i> PD6.....	486
Tabel 4.120 Matriks Integrasi Profil Kesiapan Operasional Komprehensif Per Sub-Satuan	494
Tabel 4.121 Rantai Dampak Rekrutmen — Bukti Empiris dari Seleksi hingga Kinerja Operasional	495
Tabel 4.122 Ringkasan Validitas Seluruh Instrumen Model MERIT.....	498
Tabel 4.123 Ringkasan Validitas Model MERIT	500
Tabel 4.124 Ringkasan Menyeluruh Hasil Uji Kelayakan Model MERIT	502



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Fluktuasi Anggota Masuk Pasukan Gegana.....	4
Gambar 1.2. <i>Road Map</i> Penelitian.....	21
Gambar 2.1 VosViewer: Penelitian Evaluasi.....	129
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Model Evaluasi CIPP dan CSE-UCLA	137
Gambar 3.1. Desain Penelitian Model MERIT	144
Gambar 4.1 <i>Scree Plot</i> Analisis Faktor Eksploratori Instrumen Tes Seleksi Pasukan Gegana	285
Gambar 4.2 Diagram Jalur Struktur Faktor Internal Model Empat Faktor Berkorelasi (CFA)	287
Gambar 4.3 Kurva Karakteristik Butir di Bawah <i>Multidimensional Rasch Model</i> per Domain.....	305
Gambar 4.4 Fungsi Informasi Tes dan Kurva Galat Baku Pengukuran per Domain	314
Gambar 4.5 <i>Wright Map</i> di Bawah <i>Multidimensional Rasch Model</i> per Domain	324
Gambar 4.6 Distribusi Klasifikasi Kesesuaian Kandidat per Domain Sub-Satuan Gegana.....	328

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Validasi Instrumen Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Kobrimob Polri.....	656
Lampiran 2 Instrumen Evaluasi Rekrutmen Anggota Pasukan Gegana Kobrimob Polri.....	659
Lampiran 3 Data Penelitian.....	808

