



PEMBINAAN PSIKOLOGI POLRI GUNA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

POLRI PSYCHOLOGICAL DEVELOPMENT FOR IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES

Idayu Parameswari

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
 Jalan Airlangga No. 4-6, Surabaya - 60286
 Telp. : (031) 5041566, 5041536
 Email : idayudecky@gmail.com

ABSTRACT

Constraints in the development of psychological psychology for members who commit disciplinary violations, namely the quantity of psychologists who have not been met, the superiors are less than optimal in supporting counseling programs, lack of job desk arrangements for psychologists, budgetary factors, socialization factors and understanding factors of members of the police and psychologists. Meanwhile, the solution in the psychology coaching of the Police for members who commit disciplinary offenses is the re-socialization of psychology coaching to all members in the Batu Polres to prevent disciplinary offenses, making the National Police Chief Regulations regulating that each supervisor is a counselor to meet an adequate number of psychological coaching and provide facilities and adequate infrastructure for psychology coaching members of the Police Resort and implementing a culture of excellence according to the National Police Chief's program.

Keywords: *Human Resources, Coaching, Psychology.*

ABSTRAK

Kendala dalam pembinaan psikologi Polri bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin, yaitu kuantitas tenaga psikolog yang belum terpenuhi, pihak atasan kurang maksimal dalam mendukung program konseling, kurangnya pengaturan *job desk* untuk psikolog, faktor anggaran, faktor sosialisasi dan faktor pemahaman anggota polri dan psikolog. Sedangkan, solusi dalam pembinaan psikologi Polri bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu sosialisasi pembinaan psikologi ulang pada seluruh anggota di jajaran Polres Batu untuk mencegah pelanggaran disiplin, membuat Perkapolri yang mengatur bahwa setiap atasan adalah konselor agar memenuhi jumlah pembinaan psikologi yang memadai, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi pembinaan psikologi anggota Polres Batu serta menerapkan budaya berkeunggulan sesuai program Kapolri.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Pembinaan, Psikologi.*

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya pembinaan atau peningkatan kualitas personil-personil yang terlibat dalam suatu organisasi agar berbuat dan menjalankan tugas serta fungsinya secara profesional. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam

organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi di mana ia berada.¹

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya.²

Saat ini, Polri berada dalam situasi reformasi yang menuntut perubahan di banyak bidang. Karena itu, bagian SDM harus berperan sebagai agen perubahan agar institusi Polri dapat terus mengikuti perkembangan yang terjadi. Reformasi Polri menyangkut aspek struktural, instrumentak, dan kultural. Dari ketiga aspek ini, aspek kultural merupakan aspek yang paling sulit, dan belum banyak dikembangkan secara teratur. Karena itu, SDM Polri harus mampu berperan sebagai agen perubahan, khususnya dalam mengubah budaya Polri sesuai dengan paradigma baru. Sebagai agen perubahan SDM Polri berperan dalam membentuk anggota Polri yang berkompeten dan memiliki integritas. Dalam hal ini, anggota Polri tidak hanya dituntut memiliki sikap dan moral yang baik.³ Dengan kondisi ini sudah dapat dipastikan bahwa tantangan dan beban kerja Polri dalam mencapai kesempurnaan (*strives for excellence*) akan semakin berat.⁴

Perkembangan dimensi kejahatan yang terus meningkat, diperlukan peningkatan profesionalisme aparat kepolisian, yang telah dijabarkan dalam pelaksanaan Grand Strategi Polri. Peningkatan profesionalisme Polri tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Polri yang selama ini dinilai buruk.⁵ Selain itu berkaitan dengan kinerja Polri masih diwarnai dengan adanya berbagai tindakan pelanggaran dan penyalahgunaan wewenang dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Menyikapi hal tersebut diatas, maka perlu dilakukan pembenahan dalam siklus pembinaan SDM mulai dari rekrutmen personel, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas

¹ Efi Brata Madya, Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah. *Al-Idarah*, Volume V, No. 6, 2018.

² Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1997, hal. 12

³ Lembaga Manajemen UI, *Reformasi Berkelanjutan Institusi Polisi Republik Indonesia Bidang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kemitraan, 2006, hal. 89

⁴ Kustiana, Aji Ratna Kusuma dan Muhammad Noor, Upaya Pengembangan Kapasitas Personel Kepolisian Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik. *eJournal Administrative Reform*, 2(4),2014

⁵ M. Gaussyah, Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Polri. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 58, Th. XIV, Desember,2012

yang pada hakekatnya dilaksanakan untuk memenuhi visi Polri yang secara substansial untuk mewujudkan sosok Polri yang profesional, bermoral dan modern yang mampu melaksanakan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, pemeliharaan kamtibmas, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Pada praktiknya, ditemui beberapa personel yang mengalami permasalahan. Salah satunya adalah personel di Wilayah Polres Batu. Meskipun pada praktiknya setiap anggota Polri sejatinya telah diwajibkan untuk tunduk pada Perkapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, namun ditemukan beberapa personel yang mengalami permasalahan. pada tahun 2019, terdapat empat personil yang bermasalah di lingkup Polres Batu. Permasalahan personil di atas, terkait dengan pelanggaran disiplin anggota yang dapat menyebabkan optimalisasi pelaksanaan tugas kepolisian yaitu sebagai intitusi yang harus memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kajian empiris Chintya, (2017) salah satu cara yang dilakukan dalam pembinaan anggota bermasalah yang dilakukan oleh Biro SDM Polri terdiri dari pembinaan psikologi. Pembinaan psikologi berkaitan dengan mental/jiwa merupakan tumpuan perhatian pertama dalam menggali sejauh mana tingkat kesadaran dan moralitas anggota Polri dalam menjalankan wewenang yang diamanatkan oleh masyarakat melalui Undang-undang. Pembinaan psikologi ini terkait dengan usaha untuk memperbaiki dan memperbaharui suatu tindakan atau tingkah laku anggota melalui bimbingan konseling.⁶

Psikologi merupakan ilmu yang mempelajari tentang jiwa atau psikis manusia sehingga dalam setiap kehidupan manusia maka psikologi berusaha untuk menjelaskan tentang masalah yang dihadapi. Pada operasi kepolisian, psikologi dimanfaatkan dalam pengembangan teknologi interogasi, pengendalian lalu lintas dan bimbingan masyarakat. Dalam organisasi kepolisian, psikologi dimanfaatkan untuk mendukung manajemen dan membantu mengatasi masalah-masalah personil Polri, masalah-masalah pribadi sebagai dampak dari tugas kepolisian dan penanggulangan stres pada petugas kepolisian. Hal ini juga berlaku untuk mengatasi masalah personil di Polres Batu.

Terkait demikian, kebijakan yang mendasari penerapan program pembinaan psikologi tertuang dalam penanganan personel bermasalah di lingkup Polres Batu adalah Peraturan AS

⁶ L. Chintya, Evaluasi Pembinaan SDM Polda Lampung (Studi Pada Anggota Polri yang Bermasalah). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung*, 2017

SDM Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang pelayanan konseling bagi pegawai negeri khususnya Polri. Pembinaan psikologi merupakan serangkaian kegiatan bimbingan dalam usaha untuk membantu personel mengatasi masalah psikologisnya yang meliputi aktivitas preventif, kuratif, rehabilitatif dan pengembangan potensi dengan menggunakan prosedur yang relevan. Sesuai dengan Peraturan AS SDM Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang pelayanan konseling bagi pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, tujuan dilakukan konseling psikologi adalah, yaitu terwujudnya pencegahan, pemulihan dan rehabilitasi masalah psikologis serta untuk pengembangan potensi positif Pegawai Negeri pada Polri,⁷ sehingga dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal untuk kepentingan tugas kepolisian.⁸

Harapan dari pembinaan psikologi bagi personel yang bermasalah adalah dapat kembalinya personel ke dalam lingkungan satuan kerja sehingga bisa diterima kembali dan diharapkan bisa berubah menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan itu, perlu peran serta lingkungan Satuan kerja Biro SDM khususnya bagian Psikologi untuk mensinergikannya. Dalam konseling yang dilakukan bagian psikologi, anggota Polri yang bertugas di Polres Batu harus memberikan keterangan yang sebenarnya, agar dalam pembinaan psikologi oleh bagian psikologi dapat sesuai dengan kondisi nyata personel yang bermasalah.

Sehingga Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis mengangkat tema permasalahan mengenai Bagaimana kondisi kinerja anggota Polres Batu saat ini serta bagaimana kendala dan solusi dalam pembinaan psikologi bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia Polres Batu?

2. Metode Penelitian

a. Tipe dan Dasar Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif diyakini dapat membuka potensi interpretasi-interpretasi subyektif yaitu dengan mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologis dan menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran orang-orang yang terkait untuk memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.⁹ Sedangkan tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi,

⁷ Peraturan Asisten Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Bidang Sumber Daya Manusia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pelayanan Konseling Bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 2.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 14 huruf h.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal 06.

berbagai situasi atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat menjadi objek penelitian dan berupaya menarik realitas tersebut ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.¹⁰

b. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang memiliki informasi tentang penelitian, informasi penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Subbag Personal & Hukum Polres Batu
2. Anggota Polri di Polres Batu
3. Psikolog di Kepolisian Polres Batu
4. Anggota Pelanggar Disiplin di wilkum Polres Batu

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses data primer untuk keperluan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara adalah salah cara untuk pengumpulan data pada studi kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang persepsi, pendapat. Observasi adalah pengumpulan data langsung dari lapangan. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Setelah tempat penelitian diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Kemudian peneliti mengidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan, berapa lama dan bagaimana proses observasi tersebut dilaksanakan.¹¹ Dokumentasi merupakan pengumpulan data di mana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa pengumpulan data yang serupa dari tiap informan.

e. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

¹⁰ Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: Grafindo, 2012, hal 56.

¹¹ Rendro, *Beyond Borders: Communication Modernity & History The First LSPR Communication Research Conference 2010*, London: STIKOM The London School of Public Relations, 2010, Hal 37.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pelengkap dari data primer. Biasanya data sekunder ini berupa tulisan atau catatan-catatan (dokumentasi) yang mendukung penelitian

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara mendalam dan dokumentasi. Kemudian melakukan Reduksi data dan Kategorisasi yang dilakukan dengan mengelompokkan data yang telah ditelaah dan direduksi sesuai dengan definisi variabel. Pemeriksaan keabsahan data dan penafsiran data dilakukan dengan menjawab rumusan masalah yang dilakukan dengan deskripsi analitik. Terakhir adalah menarik kesimpulan dan verifikasi.¹²

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Upaya Psikolog di Polres Batu dalam Pembinaan Mental anggota Polri yang Melakukan Pelanggaran Disiplin

Pelanggar disiplin dan pidana oleh anggota Polres Batu masih relatif signifikan, yaitu dalam kurun waktu 1 (satu) tahun dapat berjumlah 12-28 kasus pelanggaran disiplin maupun kode etik. Jenis pelanggaran sendiri, diketahui terdapat beberapa bentuk dari kelalaian bertugas, tidak masuk dinas, hingga terjadi pungutan liar dalam penyelesaian kasus tindak pidana maupun perdata di lapangan. Meskipun demikian sebenarnya berbagai upaya dan kebijakan pemberdayaan dan peningkatan kinerja Polri telah dilakukan. Untuk menindaklanjuti tindakan pelanggaran dari anggota Polres Batu, psikolog melakukan upaya pembinaan mental dengan mencegah dan meminimalisir perilaku pelanggaran disiplin tersebut yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.1.2. Pembinaan melalui Kegiatan Konseling dengan Mengidentifikasi Masalah yang Menyebabkan Perilaku Pelanggaran Disiplin

Penegak hukum seperti anggota Polri juga merupakan individu yang berinteraksi dengan lingkungan dan juga menghadapi masalah tertentu di luar tanggung jawabnya sebagai penegak

¹² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012, hal 125.

hukum. Sebagai individu, hal sehari-hari yang sering muncul adalah masalah terkait kondisi keluarga dan pribadi, dari konseling akan dapat diidentifikasi bahwa masalah di kehidupan sehari-hari anggota Polri dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu dilakukan identifikasi masalah yang menyebabkan perilaku indisipliner tersebut yang diantaranya adalah misalnya banyaknya kasus penyalahgunaan senjata api oleh anggota Polri, adanya anggota Polri yang terlibat dalam tindak pidana, tindakan sewenang-wenang anggota Polri, dan masih banyak kasus lain yang menggambarkan kurang disiplinnya anggota Polri.

3.1.3. Melakukan Pembinaan melalui Observasi Psikologis

Observasi adalah metode yang dimaksudkan untuk mengungkap aspek-aspek psikologis pengamatan terhadap perilaku selama pemeriksaan psikologi. Kegiatan observasi akan berperan dalam penentuan pendekatan yang lebih tepat pada klien. Jika masalahnya terkait pelanggaran disiplin, maka dapat digunakan pendekatan humanistik dan behavioristik milik gestalt. Psikologi humanistik menekankan perlunya sikap saling menghargai dan tanpa prasangka (antara klien dan psikolog) dalam membantu individu mengatasi masalah-masalah kehidupannya. Sementara behavioristik memfokuskan perhatiannya pada sesuatu yang dapat diteliti, yaitu lingkungan dan perilaku, daripada fokus pada apa yang tersedia dalam individu, seperti persepsi, pikiran, berbagai citra, dan perasaan.¹³

3.1.4. Melakukan Pembinaan Melalui Ceramah Keagamaan

Tujuan bimbingan mental keagamaan adalah membantu untuk mengembangkan pemahaman diri sendiri sesuai dengan kecakapan, minat, pribadi dan kesempatan yang ada, Membuat proses sosialisasi dan sensitivitas kepada kebutuhan orang lain, Memberi dorongan didalam mengarahkan diri, pemecahan masalah pengambilan keputusan dalam keterlibatan diri dalam masalah yang ada, Mengembang nilai dan sikap menyeluruh serta perasaan sesuai dengan penerimaan diri, Membantu didalam memahami tingkah laku manusia dan Membantu untuk hidup didalam kehidupan yang seimbang dalam berbagai aspek, fisik, mental dan sosial. Kegiatan ceramah agama biasanya dilakukan setelah apel pagi dalam menyambut tahun baru masehi. Metode Bimbingan Mental Keagamaan dibagi menjadi dua yaitu: Metode bimbingan Individu (Konseling

¹³ Rachmahana, R. S. (2008). Psikologi Humanistik dan Aplikasinya dalam Pendidikan. *eL-Tarbawj Jurnal Pendidikan Islam No. 1, Vol. 1*, 99-114

Individual) dan Metode bimbingan kelompok (*group Guidance*). Pada gambar di atas, dimaksudkan untuk melakukan bimbingan dan pembinaan rohani secara berkelompok.

3.1.5. Melakukan Pembinaan Melalui Wawancara

Fisher dan Milne & Bull (2000) menyatakan bahwa ada 5 (lima) tahap dalam wawancara mendalam. Tahap tersebut adalah :¹⁴

1. Tahap I, adalah tahap menjalin *rapport* (pendekatan) terhadap anggota yang melakukan pelanggaran disiplin agar ia tidak cemas, merasa nyaman, membuat anggota juga menjadi lebih konsentrasi.
2. Tahap II, *event interview similarity*, adalah mengembalikan ingatan klien pada kejadian yang dialaminya.
3. Tahap III, melakukan *probing* (penggalan informasi secara lebih detail) pada gambaran dan hal-hal yang disampaikan oleh klien.
4. Tahap IV. Klien diminta melihat peristiwa itu dari perspektif yang beda.
5. Tahap V. Klien diminta untuk mengingat kembali informasi baru lain yang mungkin belum dimunculkan.

Wawancara yang dilakukan psikolog harus sesuai dengan SOP pelaksanaan psikologi dan memperhatikan Peraturan Pemerintah mengenai Pembinaan Rohani dan Mental anggota, serta AS SDM Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pelayanan Konseling Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada AS SDM Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pelayanan Konseling Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, wawancara saat konseli berlangsung harus dilakukan dengan suasana nyamwan. Terutama pada konseling pada individual. Wawancara dengan suasana nyaman agar memudahkan penyadaran konseli, misalnya bertanya dengan kalimat terbuka kepada konseli terkait aktivitas sehari-hari, seperti: “apa kegiatan rutin yang sedang Anda lakukan saat ini”. Pedoman wawancara akan sangat membantu untuk arah wawancara supaya tidak melebar, sehingga dapat fokus pada pemberian kenyamanan klien untuk menyampaikan perasaan dan masalahnya dan respon konselor disesuaikan dengan subyek tersebut, tandai dan catat dengan menanyakan pada subyek apakah diperkenankan mencatat atau merekam pembicaraan.

3.1.6. Melakukan Pembinaan Melalui Diskusi

¹⁴Probowati, Y. (2008). Peran Psikologi dalam Investigasi Kasus Tindak Pidana. *Indonesia Journal of Legal and Forensic Sciences* 2008, 1 (1): 26-31.

Pada AS SDM Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pelayanan Konseling Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, dijelaskan konseling juga dapat dilakukan secara kelompok, yaitu pemberian pelayanan konseling psikolog yang dilakukan oleh seorang ahli atau konselor kepada individu dalam suatu kelompok yang sedang mengalami masalah yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi. Pelayanan konseling kelompok dapat dilakukan kepada:

- a. Personel Polri yang sedang memiliki permasalahan sama, misalnya masalah KDRT kemudian disatukan dalam kelompok konseling.
- b. Personel yang akan melaksanakan tugas operasi atau pasca tugas operasi, yang bertujuan untuk penyiapan mental psikologis personel atau menetralsir beban psikologis yang dialami.

3.1.7. Melakukan Pembinaan Melalui Praktik

Dalam perspektif manajemen bidang pembinaan, sumber daya manusia menempati posisi kunci dalam mengawaki organisasi Polres. Sebaik apapun materiil yang dimiliki, sebaik apapun sismet yang dibuat, dan sebesar apapun anggaran yang dialokasikan, tanpa personil yang berkualitas, maka organisasi Polres akan mengalami kegagalan melaksanakan tugas pokok Polri. Namun demikian, unsur materiil, anggaran, dan sismet merupakan unsur pendukung / penunjang / pelengkap yang sebenarnya juga penting dalam menunjang kinerja organisasi Polres. Oleh karena itu, pembinaan sumber daya organisasi (personil, materiil, anggaran, sismet) harus segera dilakukan oleh seorang Kapolres melalui tahapan fungsi manajemen organisasi (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) yang transparan, akuntabel, dan professional.

3.1.8. Melakukan Pembinaan Melalui Pendampingan

Pendampingan yang dimaksud dapat berupa pendampingan untuk mengembangkan lagi dan memberikan pelatihan ulang pada anggota yang melakukan pelanggaran disiplin untuk mengetahui etika-etika dan sikap disiplin yang harus dimiliki oleh Polri. Selanjutnya, apabila anggota melakukan pelanggaran maka dilakukan pembinaan oleh atasan langsung, yaitu anggota Polri yang karena jabatannya secara struktural mempunyai wewenang langsung membina bawahan yang dipimpinya. Pembinaan pendampingan juga dimaksud agar terduga pelanggar dapat mendapatkan bantuan dari pegawai negeri pada Polri yang mendapat perintah/ tugas atau kuasa dari Pimpinan

Polri untuk memberikan bantuan hukum yang diperlukan dalam sidang Kode Etik¹⁵, disiplin maupun permasalahan hukum melalui peradilan maupun di luar peradilan

3.2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Anggota Polri Melakukan Pelanggaran Disiplin

3.2.1. Kurangnya Pembinaan Kepribadian pada Anggota

Adanya sikap arogan yang muncul pada diri anggota, akibat rasa bangga yang berlebihan sebagai anggota, kurangnya kontrol diri dalam berperilaku dan interaksi sosial pasca isolasi pendidikan, belum matangnya mental dan tahapan usia kedewasaan berpikir, dan lemahnya pengendalian konflik. Dapat disimpulkan bahwa alasan-alasan yang dikeumkakan terbentuk atas sikap maupun kepribadian individu yang kurang matang dan tekanan yang dihasilkan oleh struktur sosial yang ada dalam lingkungan interaksi anggota, baik lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan, lingkungan satuan/korps, maupun lingkungan masyarakat sekitar.

3.2.2. Pengaruh Ajakan Teman/ Anggota Lain

Jika dikaitkan dengan teori penyebab kejahatan atau pelanggaran dalam ilmu kriminologi maka penyebab pelanggar melakukan perbuatan tersebut yang berasal dari ajakan dari teman ialah sesuai dengan teori lingkungan dan teori sosiologis karena pada dasarnya teori sosiologis beranggapan bahwa pelanggaran sebagai fungsi sosial yaitu pelanggaran dihasilkan oleh proses-proses yang sama seperti kelakuan sosial.¹⁶

3.2.3. Faktor Keimanan dan Ketaqwaan Anggota

Apabila ada anggota yang merasa tidak memiliki nilai agama yang diyakini sebagai dasar pembentukan perilaku disiplin, sehingga menerima bahwa pelanggaran disiplin lumrah untuk dilakukan. Hakikatnya, tiap organisasi harus mempunyai pola penegakan disiplin bagi setiap pegawai yaitu dengan menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh pegawai, menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus, pembinaan melalui pelatihan ini dapat berupa pelatihan fisik dengan memberikan pelatihan kepada Polri dan pelatihan mental-spiritual yakni dengan cara ceramah agama dan psikologi, yang dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan anggota.

3.2.4. Persoalan Ekonomi

¹⁵ Pasal 1 angka 15, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

¹⁶ Made Darma Weda, 1996, Kriminologi, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Anggota pelaku pelanggaran disiplin berusaha memenuhi kebutuhan akan ekonominya yang dinilai kurang dari tingkat kesejahteraan yang dianggap cukup dari apa yang didapatkan dari profesi mereka sebagai anggota Polri. Kekurangan dalam sumber daya untuk dapat menghasilkan pendapatan yang lebih dari sekadar gaji dan tunjangan sebagai anggota Polri membuat pelaku pelanggaran disiplin melakukan tindakan yang melanggar aturan kedinasan maupun hukum, baik secara perorangan maupun bersama-sama dengan sesama anggota maupun pihak sipil di luar keanggotaan. Jadi apabila anggota yang melakukan pelanggaran disiplin dikarenakan adanya faktor ekonomi. Penyebab mencari penghasilan lain tersebut jika dikaitkan dengan teori dalam ilmu kriminologi bahwa penyebab tersebut sesuai dengan teori sosialis yang menjelaskan bahwa seseorang yang melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan disebabkan oleh adanya tekanan ekonomi yang tidak sama.¹⁷

3.2.5. Persoalan Rumah Tangga

Masalah lainnya yang dihadapi oleh anggota yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu akibat persoalan rumah tangga. Anggota yang melakukan pelanggaran disiplin juga terkait dengan adanya masalah rumah tangga, karena perselingkuhan, perceraian atau kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), sehingga anggota tersebut tidak memiliki motivasi untuk masuk dinas dan melalaikan tugas serta tanggung jawab.

3.3. Kendala Dalam Pembinaan Psikologi Polri Bagi Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin

3.3.1. Kuantitas Tenaga Psikolog yang Belum Terpenuhi

Saat ini jumlah personil Psikolog di Polres Batu yaitu hanya berjumlah 2 (dua) orang. Sementara, jumlah anggota di Polres Batu sebanyak 576 anggota. ini sangat minim sekali, sehingga butuh alternatif penambahan konselor melalui pelatihan dan dikjur. Alternatif lain yaitu bekerjasama dengan pihak swasta yang memang memiliki keahlian dibidang konselor. Agar pelaksanaan pembinaan psikologi bagi anggota yang melakukan pelanggaran tercapai. ¹⁸ Jadi meskipun Polres Batu kekurangan psikolog di kepolisian, namun alternatif lain adalah mengajak pihak lain seperti konselor dengan diadakan pelatihan dan dikjur. Meski begitu, kurangnya tenaga psikolog tersebut tidak diindikasikan yang membuat banyak polisi menjadi stres.

¹⁷ Bawengan. GW, 1974, Masalah Kejahatan Dengan Sebab Dan Akibatnya, Pradnya Paramita, Jakarta

¹⁸ Sophia Soegesti, Subag Personal Polres Batu, wawancara 23 Juni 2020

3.3.2. Pihak Atasan Kurang Maksimal dalam Mendukung Program Konseling

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua atasan percaya penuh dengan maksud dan tujuan program pembinaan psikologi anggota yang diberikan pada anggota yang melakukan pelanggaran disiplin. Atasan menganggap bahwa para personel mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga dapat fokus pada kinerja organisasi. Jadi atasan anggota yang melakukan pelanggaran disiplin kurang memahami permasalahan anggotanya, sehingga kurang mendukung penuh pembinaan psikologi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Polres Batu.

3.3.3. Kurangnya Pengaturan Job Desk untuk Psikolog

Psikolog saat ini hanya dianggap sebagai tugas tambahan karena yang lebih diutamakan adalah tugas pada satuan kerja. Selain itu, anggota di bagian psikologi yang memiliki latar belakang pendidikan psikologi hanya 2 orang sehingga dalam praktiknya dibantu oleh konselor swasta.

3.3.4. Faktor Anggaran

Berdasarkan hasil observasi, Ketersediaan anggaran cukup terbatas karena hanya dialokasikan untuk program pelatihan dan tes psikologi, sementara untuk pelatihan konselor tambahan sendiri masih sangat minim. Pada umumnya apabila anggota melakukan pelanggaran maka langsung dibawa untuk menghadap atasan berwenang, karena kurangnya pemahaman mengenai pembinaan psikologi.

3.3.5. Faktor Sosialisasi

Tidak semua anggota paham tentang pembinaan psikologi. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi tentang pembinaan psikologi. Banyak anggota yang menganggap bahwa pembinaan psikologi hanya ditujukan bagi anggota bermasalah.

3.3.6. Faktor Pemahaman Anggota Polri dan Psikolog

Adanya perbedaan persepsi antara Polri dan Psikolog mengenai anggota yang dianggap bermasalah misalnya saat Polri mempersepsikan anggota bermasalah adalah yang terkait dengan kode etik dan pidana, sementara bagi psikolog hal yang dianggap bermasalah terkait dengan masalah psikologisnya.

3.4. Solusi dalam Pembinaan Psikologi Polri Bagi Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin

3.4.1. Sosialisasi Pembinaan Psikologi Ulang Pada Seluruh Anggota di Jajaran Polres Batu untuk Mencegah Pelanggaran Disiplin

Sosialisasi merupakan upaya dan proses organisasi untuk memberi pengetahuan yang diperlukan agar anggota dalam organisasi tersebut berpartisipasi dan berfungsi secara efektif. Dengan demikian, sosialisasi organisasi sangatlah penting karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan resistensi anggota. Anggota yang mengalami sosialisasi akan lebih komitmen terhadap program organisasi daripada yang tidak mengalami sosialisasi organisasi

3.4.2. Membuat Perkapolri yang Mengatur bahwa Setiap Atasan adalah Konselor agar Memenuhi Jumlah Pembinaan Psikologi yang Memadai

Keterbatasan jumlah psikolog di Polres Batu, ikut mempengaruhi pembinaan psikologi untuk anggota yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, diperlukan penambahan alternatif dengan melibatkan atasan setiap anggota untuk berlaku sebagai konselor. Dengan diadakan pelatihan konselor dan dukungan adanya Perkapolri sehingga terdapat komitmen untuk melaksanakannya dengan optimal.

3.4.3. Menyediakan Sarana dan Prasarana yang Memadai bagi Pembinaan Psikologi Anggota Polres Batu

Sarana dan fasilitas yang perlu diadakan untuk mendukung pembinaan psikologi bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin dan bagi anggota Polres Batu lainnya, diantaranya seperti: alat transportasi dan alat komunikasi; alat deteksi; ruang kerja yang kondusif; peralatan administrasi yang memadai; komputer dan internet yang memiliki program dan jaringan luas; sarana pustaka psikologi sebagai bahan referensi bag sumda (bagian sumber daya manusia) selaku unsur pelaksana utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia Polres Batu. Selain itu perlu ada dana yang cukup seperti terpenuhinya hak-hak anggota mulai dari gaji sampai dengan tunjangan jabatan dan tersedianya anggaran yang cukup atau memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas.

3.4.4. Menerapkan Budaya Organisasi Berkeunggulan Sesuai Program Kapolri

Budaya berorganisasi berkeunggulan merupakan suatu program yang menjadi visi Kapolri baru yaitu Jenderal Pol. Idham Azis, dimana adanya misi untuk memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia di lingkungan Polri. Jadi apabila tujuan pembinaan psikologi yang dilakukan oleh Polres Batu itu pada dasarnya adalah membangun karakter anggota Polres Batu, maka seharusnya hal ini sejalan dengan penerapan dan pelaksanaan program yang menjadi prioritas Kapolri baru yaitu melakukan perubahan *mind set* dan *culture set/* budaya

4. Kesimpulan

- 4.1.1 Upaya Psikolog di Polres Batu dalam pembinaan mental anggota polri yaitu melalui pembinaan dengan kegiatan konseling dengan mengidentifikasi masalah yang menyebabkan perilaku pelanggaran disiplin, melakukan pembinaan melalui observasi psikologis, melakukan pembinaan melalui ceramah keagamaan, melakukan pembinaan melalui wawancara, melakukan pembinaan melalui diskusi, melakukan pembinaan melalui praktik dan, melakukan pembinaan melalui pendampingan.
- 4.1.2 Kendala dan solusi dalam pembinaan psikologi Polri bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia Polres Batu. Kendala dalam pembinaan psikologi Polri bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin, yaitu kuantitas tenaga psikolog yang belum terpenuhi, pihak atasan kurang maksimal dalam mendukung program konseling, kurangnya pengaturan *job desk* untuk psikolog, faktor anggaran, faktor sosialisasi dan faktor pemahaman anggota polri dan psikolog. Sedangkan, solusi dalam pembinaan psikologi Polri bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu sosialisasi pembinaan psikologi ulang pada seluruh anggota di jajaran Polres Batu untuk mencegah pelanggaran disiplin, membuat Perkapolri yang mengatur bahwa setiap atasan adalah konselor agar memenuhi jumlah pembinaan psikologi yang memadai, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi pembinaan psikologi anggota Polres Batu serta menerapkan budaya berkeunggulan sesuai program Kapolri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawengan. GW, *Masalah Kejahatan Dengan Sebab Dan Akibatnya*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974
- Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: Grafindo, 2012
- Efi Brata Madya, Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah. *Al-Idarah, Volume V, No. 6*, 2018.
- Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1997
- Kustiana, Aji Ratna Kusuma dan Muhammad Noor, Upaya Pengembangan Kapasitas Personel Kepolisian Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik. *eJournal Administrative Reform*
- L. Chintya, Evaluasi Pembinaan SDM Polda Lampung (Studi Pada Anggota Polri yang Bermasalah). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung*, 2017
- Lembaga Manajemen UI, *Reformasi Berkelanjutan Institusi Polisi Republik Indonesia Bidang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kemitraan, 2006,
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012
- M. Gaussyah, Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri Menuju Kemandirian dan Profesionalisme Polri. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 58, Th. XIV, Desember*, 2012
- Made Darma Weda, *Kriminologi, Raja Grafindo Persada*, Jakarta, 1996,
- Probowati, Y. *Peran Psikologi dalam Investigasi Kasus Tindak Pidana*. Indonesia Journal of Legal and Forensic Sciences 2008,
- Rachmahana, R. S. (2008). Psikologi Humanistik dan Aplikasinya dalam Pendidikan. *eL-Tarbawj Jurnal Pendidikan Islam No. 1*
- Rendro, *Beyond Borders: Communication Modernity & History The First LSPR Communication Research Conference 2010*, London: STIKOM The London School of Public Relations, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012