

SISTEM PEMBINAAN PSIKOLOGI PADA STRATEGI BERMASALAH

Aji Riznaldi Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK), Jakarta, Indonesia

dzack347@gmail.com

Abstract**Received** : 26-03-2023**Accepted** : 17-04-2023**Published** : 24-04-2023**Keywords** : coaching system; west java regional police psychology; social phenomenon

Purpose: The aim of this research is a strategy for developing human resources and the recovery process that can be carried out by the West Java Regional Police effectively and efficiently for troubled personnel so as to be able to restore the value of these personnel in society. The driving factors and inhibiting factors of the implementation of the HR development system and the disciplinary restoration process by the West Java Regional Police affect effectiveness and efficiency. **Method:** The research method uses a qualitative research approach which is a research approach that is used for the purpose of exploring, describing, and understanding a meaning for social humanitarian phenomena that occur in the community. , and qualitative model implementation. Data collection techniques by means of interviews, observation and documentation. **Results:** The results of the study show that the effectiveness of the West Java Polda HR development system is currently in managing problem personnel and is going through a period of disciplinary action after a disciplinary hearing. Weak supervision of the HR development process itself is due to the meeting of various interests between superiors and subordinates. This deviation could have occurred because of the motivation and opportunity given by superiors to subordinates to commit these deviations. Because it involves superiors and subordinates, there will be managerial irregularities that can affect the external and internal influences of the Police. **Conclusion:** Several conditions for HR development based on the current HR development cycle include: 1) Recruitment and Selection; 2) Education and Training; 3) Career Development; 4) Personnel maintenance; 5) Termination of personnel. Moving on from the current condition of HR development.

Abstrak**Kata Kunci** : sistem pembinaan; psikologi polda jabar; fenomena sosial

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah strategi pembinaan SDM dan proses pemulihan yang dapat dilakukan oleh Polda Jabar secara efektif dan efisien terhadap para personil bermasalah sehingga mampu mengembalikan nilai dari personil tersebut dalam masyarakat. Faktor pendorong dan faktor penghambat dari pelaksanaan sistem pembinaan SDM dan proses pemulihan kedisiplinan oleh Polda Jabar sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi. **Metode:** Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan penelitian yang digunakan untuk tujuan mengeksplorasi, mendeskripsikan, serta memahami sebuah pemaknaan terhadap fenomena sosial kemanusiaan yang terjadi di lingkungan masyarakat Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan diskriptif kualitatif yang erupakan penelitian dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil:** Hasil

penelitian bahwa efektivitas dari sistem pembinaan SDM Polda Jabar saat ini dalam mengurus para personil bermasalah dan sedang melalui masa tindakan disiplin pasca sidang kedisiplinan. Lemahnya pengawasan terhadap proses pembinaan SDM itu sendiri dikarenakan bertemunya berbagai kepentingan antara atasan maupun bawahan. Penyimpangan ini bisa saja terjadi karena adanya motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk melakukan penyimpangan tersebut. Karena melibatkan atasan dan bawahan, maka akan terjadi penyimpangan manajerial yang dapat mempengaruhi pengaruh eksternal dan internal Polri. **Kesimpulan:** Beberapa kondisi pembinaan SDM yang didasarkan kepada siklus pembinaan SDM sekarang ini, antara lain: 1) Rekrutmen dan Seleksi; 2) Pendidikan dan Pelatihan; 3) Pembinaan Karier; 4) Perawatan personel; 5) Pengakhiran personel. Beranjak dari kondisi pembinaan SDM saat ini.

Corresponding Author: Aji Riznaldi Nugroho

E-mail: dzack347@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus pengembangan utama bagi Lembaga Kepolisian Republik Indonesia atau POLRI (Heri, 2019). SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi Polri dan penting untuk dipelihara dan dibina agar menghasilkan kualitas pemolisian yang memuaskan (Song et al., 2023). Hal ini sejalan dengan konsep PRESISI yang diusung oleh kepemimpinan Kapolri Listyo Sigit Prabowo, bahwasanya SDM Polri perlu dibenahi kembali agar kinerja Polri semakin baik dan memuaskan, serta sesuai dengan prinsip PRESISI yaitu Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan. Urgensi SDM bagi Polri terletak pada penyuksesan tupoksi Polri yang tercantum di Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, yaitu Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.

Sistem pembinaan SDM Polri memang ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM Polri agar kinerjanya dapat menghasilkan luaran yang memuaskan. Tidak terlepas dari hal tersebut, pembinaan SDM Polri juga diorientasikan pada peningkatan kedisiplinan dari seluruh personil. Kedisiplinan di dalam lingkungan Polri sudah lama menjadi salah satu tolak ukur kualitas SDM Polri (Achim, 2014). Hal ini dijelaskan pada Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada pasal tersebut, dijelaskan bahwa Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal selanjutnya kemudian menjelaskan bahwa Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Melihat penjelasan dari kedua pasal ini, dapat disimpulkan bahwa sistem pembinaan Polri juga menuntut SDM untuk berperilaku disiplin sehingga setiap tindakannya sesuai dengan norma dan aturan tata tertib yang berlaku di lingkungan Polri (Wijayanto et al., 2019).

Kasus SDM Poda Jawa Barat Sebanyak 19 anggota mendapatkan sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sepanjang 2021. Kapolda Jabar Irjen Pol Suntana tidak menyebut secara rinci alasan belasan anggotanya menerima salah satu sanksi terberat di lingkungan kepolisian tersebut. Tahun 2021 ini sebanyak 19 orang. Kalau PTDH itu, berarti bisa defosi atau pencopotan jabatan dan lain-lain, termasuk penundaan sekolah,

sepanjang tahun ini, tercatat 336 pelanggaran disiplin dilakukan oleh jajaran Polda Jabar. Angka itu meningkat 110 persen dibandingkan tahun lalu yang hanya 160 pelanggaran. "Naik 110 persen, Tidak hanya itu, pihaknya pun mencatat 10 anggota Polda Jabar melakukan tindak pidana selama 2021. Jumlah tersebut menurun jika dibandingkan tahun lalu yang mencapai 24 anggota.

Meninjau kondisi hukuman mutasi-demosi di atas serta fakta lain mengenai sistem penindakan kedisiplinan di dalam internal Polda Jabar, tentu bisa dilihat bahwa selama ini tindakan kedisiplinan dalam internal Polri masih cenderung berorientasi pada tindakan yang bersifat menghukum (retributif). Dengan kata lain, tindakan kedisiplinan yang diberlakukan dalam internal Polda Jabar masih terbatas pada upaya penjeratan para personil, bukan pada pembinaan yang bersifat memulihkan nilai dari personil tersebut (Hertiarani, 2016). Hukuman yang selama ini diberlakukan masih berorientasi pada penurunan kualitas dari personil yang melanggar aturan disiplin (Iskander, 2022). Hal ini membuat personil yang telah mendapatkan hukuman kedisiplinan dikhawatirkan tidak dapat berubah ke arah yang lebih baik dan malah memperburuk kualitas kinerja Polda Jabar terutama di tempat baru yang sesuai dengan ketetapan sidang kedisiplinan.

Polri saat ini membutuhkan sebuah sistem yang bersifat pemulihan kepada para personil Polda Jabar yang melanggar aturan kedisiplinan. Sebuah organisasi yang sehat tentunya terdapat SDM yang berkualitas, sehingga dalam setiap tindakan pembinaan, organisasi seperti Polda Jabar perlu memiliki sebuah parameter sejauh mana personil yang bermasalah dapat dikembalikan ke fungsi yang semula (T. Saputra, 2019). Seperti yang disampaikan juga oleh Kapolda Jawa Tengah Irjen Ahmad Lutfi, bahwa semakin bagus performa anggota Polri, maka semakin bagus pula performa mereka dalam melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat (Sagita, 2016).

Penyelenggaraan Psikologi Kepolisian dalam melakukan Pemeriksaan Psikologi Anggota Polri di Jajaran Polda Jawa Barat yang melakukan pelanggaran disiplin Kode Etik Psikolog Kepolisian Kode Etik Psikologi merupakan hasil nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Marques & Paulino, 2022). Berdasarkan nilai luhur tersebut Pendidikan Tinggi Psikologi telah menghasilkan Psikolog dan Ilmuwan Psikologi yang senantiasa menghargai dan menghormati harkat maupun martabat manusia serta menjunjung tinggi terpeliharanya hak-hak asasi manusia (N. H. Saputra, 2018). Pengetahuan, kompetensi, ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki Psikolog dan Ilmuwan Psikologi, hendaknya hanya digunakan bagi tujuan yang mendasarkan pada prinsip yang taat asas dan nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta nilai-nilai kemanusiaan pada umumnya, dengan disertai upaya-upaya untuk mencegah penyalahgunaan yang dilakukan oleh komunitas psikologi dan pihak lain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif eksploratif. Metode penelitian ini digunakan dengan tujuan yaitu untuk memberikan gambaran secara deskriptif tentang suatu fenomena sosial yang didapat berdasarkan hasil eksplorasi peneliti melalui metode penelitian kualitatif yang terdiri dari observasi, wawancara, dan studi kepustakaan (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Adapun hal yang perlu dieksplorasi dalam penelitian ini melalui metode kualitatif deskriptif eksploratif ini adalah jawaban-jawaban pertanyaan penelitian tentang 'apa' (Haryono, 2020), 'mengapa', dan 'bagaimana' dari sebuah fenomena sosial di masyarakat (Ritchie, Lewis, Nicholls, & Ormston, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian yang berpendekatan kualitatif. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan juga merupakan teknik

analisis data kualitatif. Dalam teknik analisis data kualitatif tersebut, terdapat 4 (empat) tahapan analisis data yang digunakan dalam mengupas data mengenai rancangan strategi pembinaan SDM dan proses pemulihan yang efektif untuk diterapkan di Polda Jabar guna memulihkan personil yang bermasalah pasca sidang disiplin. Keempat tahapan dari teknik analisis data kualitatif yang dimaksud adalah terdiri dari: (1) Reduksi data; (2) Sajian data; (3) Verifikasi data; dan (4) penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas dari Sistem Pembinaan SDM Polda Jabar Saat Ini dalam Mengurus Para Personil Bermasalah dan Sedang Melalui Masa Tindakan Disiplin Pasca Sidang Kedisiplinan

Keberhasilan Pembinaan SDM Polri yang berkeunggulan dilaksanakan dengan prinsip-prinsip adalah terintegrasi (Budi, 2018), yaitu dilaksanakan dengan mengintegrasikan, semua sistem atau subsistem untuk bekerja secara sinergis dan terpadu sebagai satu kesatuan utuh dan menyeluruh, berkesinambungan, yaitu dilaksanakan secara terus-menerus dan berkelanjutan, akuntabel, yaitu dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peruntukannya dan ketentuan yang berlaku, konsisten, yaitu dilaksanakan dengan menggunakan metode dan prosedur yang sama, tepat guna, yaitu dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan berdayaguna; dan proporsional, yaitu diselenggarakan berdasarkan keseimbangan tugas, fungsi dan tanggung jawab pada semua tataran kewenangan.

Dampak internal adalah akan mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah kecemburuan, keputusan, dan apatisme anggota terhadap organisasi (MEILANY, 2022). Sedangkan dampak eksternal adalah citra buruk Polri di mata masyarakat sebagai dampak perilaku anggota yang tidak puas terhadap pembinaan SDM Polri sehingga masyarakat menjadi korban atau dirugikan. Beberapa kondisi pembinaan SDM yang didasarkan kepada siklus pembinaan SDM sekarang ini, antara lain (Ranupandojo & Husnan, 2002): 1. Rekrutmen dan Seleksi; 2. Pendidikan dan Pelatihan; 3. Pembinaan Karier; 4. Perawatan personel; 5. Pengakhiran personel. Beranjak dari kondisi pembinaan SDM saat ini sebagaimana tersebut diatas, masih terdapat berbagai kekurangan yang memerlukan perbaikan dan peningkatan di berbagai bidang siklus pembinaan SDM mulai dari penyediaan (perekrutan dan seleksi), pendidikan dan pelatihan, penggunaan (pembinaan karier), perawatan sampai dengan pengakhiran dinas (Sugiran, 2021).

Anggota pelanggar itu terdapat gangguan psikologis, oleh karena itu anggota bermasalah harus dilakukan pembinaan psikologis, sayangnya sistem pembinaan psikologi itu tidak menyentuh kepada anggota bermasalah, karena sistem pembinaan psikologis hanya terfokuskan terhadap anggota yg tidak lulus e-mental konseling anggota bermasalah digunakan metode selektif prioritas, dimana yang melaksanakan hanya yang dirujuk oleh Kabid Propam dikarenakan anggaran konseling terbatas. sedangkan berdasarkan Perkap No 99 Tahun 2020 Tentang Sistem Pembinaan SDM anggota bermasalah harus diberikan konseling guna mengembalikan mental anggota dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan baik sehingga solusi yang dapat di berikan dalam penelitian ini orang bermasalah dilakukan kembali uji e-mental dengan pengawasan yang melekat dan di berikan konseling guna menghadapi permasalahan dengan positif

Penyelenggaraan Psikolog dalam Kepolisian yang Bermasalah Pemeriksaan melalui observasi Polisi adalah sebuah profesi kerja yang bertugas untuk menjamin penegakan hukum dan terjaganya keamanan masyarakat. Terkait dengan tugas penegakan hukum polisi bekerja untuk memerangi kejahatan, yaitu dengan menekan tingkat kejahatan yang terjadi di lingkungan. Melalui sebuah proses penegakan hukum yang objektif. Contoh kasus

psikologis yang sangat mempengaruhi petugas adalah penggunaan senjata api yang tidak pada tempatnya. Pada satu titik ini akan mempengaruhi wilayah kesadaran sehingga mengalami traumatis. Hal ini yang menjadi peran psikolog kepolisian untuk memastikan tindak dan perilaku anggota apakah telah sesuai dengan prosedur atau tidak. Polisi yang melakukan penembakan juga memiliki tekanan-tekanan traumatis di dalam proses mentalnya (post traumatic syndrome).

Strategi Pembinaan SDM dan Proses Pemulihan yang Dapat Dilakukan oleh Polda Jabar Secara Efektif dan Efisien Terhadap Para Personil Bermasalah Sehingga Mampu Mengembalikan Nilai dari Personil Tersebut dalam Masyarakat

Upaya Psikolog di Polda Jabar dalam Pembinaan Mental anggota Polri yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Pelanggar disiplin dan pidana oleh anggota Polda Jabar 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.

Pembinaan psikologi yang dilakukan Polda, hanya yang di bawah nilai e-mental, sedangkan yang melakukan pelanggaran tidak di berikan pembinaan psikologi yang akhirnya anggota yang pelanggaran indikasinya mengakhiri hidup, dikarenakan malu, dan takut di pecat (Simpson et al., 2023) pada posisi ini sangat penting untuk dilakukan pembinaan psikologi atau konseling. Psikologi pembinaan adalah bidang psikologi terapan yang menerapkan teori dan konsep psikologi ke dalam praktik pembinaan, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja, aktualisasi diri, pencapaian, dan kesejahteraan individu, tim, dan organisasi dengan memanfaatkan metode berbasis data yang didasarkan pada penelitian ilmiah (Alamsyah, 2021). Psikologi pembinaan dipengaruhi oleh teori-teori dalam berbagai bidang psikologi, seperti psikologi humanistik, psikologi positif, teori belajar dan psikologi sosial.

Pengaruh teoretis psikologi humanisti. Pendekatan humanistik terhadap psikologi memiliki kontributor besar dalam pembinaan psikologi. Psikologi humanistik dan pembinaan serta berbagi pandangan umum tentang manusia sebagai bentuk aktualisasi diri. Seseorang memiliki kemampuan untuk memperbaiki diri apabila diberikan kesempatan. Psikologi pembinaan sebagai suatu proses yang terdiri dari perubahan-perubahan positif yang dalam kehidupan nyata pada seseorang, dalam proses pertumbuhan tersebut dilakukan oleh klien dan pelatih melalui fasilitasi aktualisasi diri.

Hubungan klien-terapis sebagai elemen kunci dalam memfasilitasi pertumbuhan. Hubungan antara pelatih (fasilitator) dan klien (pelajar) sangatlah penting. Tiga kualitas utama yang diidentifikasi Rogers dalam hubungan pelatih-klien yang baik meliputi: "kenyataan" (keaslian), kepercayaan, dan pemahaman empati. Seorang pelatih harus berkolaborasi dan aktif terlibat dengan klien untuk memahami pengalaman dan yang mendorong pertumbuhan. Bila tercapai, pelatih-klien akan terjalin hubungan yang harmonis. Pertumbuhan klien dicapai melalui penghargaan positif tanpa syarat menurut Rogers Pelatih harus berempati dengan klien dengan memahami pengetahuan dan harapan. Pembinaan harus mampu memahami klien baik secara intelektual dan emosional. Dengan empati, pelatih harus dapat menerima klien sebagai individu dihargai sebagai diri dalam mengaktualisasikan diri.

Psikologi positif memberikan landasan untuk pembinaan. Psikologi pembinaan dianggap sebagai psikologi positif terapan. Emosi positif memotivasi individu untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya. Emosi positif dapat berperan dalam memicu tidak hanya motivasi, tetapi juga tindakan yang produktif dan bermanfaat, pembinaan, mendorong emosi positif perlu ditekankan untuk menginspirasi klien dalam mengambil tindakan nyata menuju tujuan. Beragam aktivitas bisa menjadi faktor penguat kinerja seseorang selain emosi. Tingkat keterlibatan maksimal dalam tugas sebagai aliran. Individu yang mengalami kemunduran adalah "dalam batas". Pelatih berperan dalam mengatur lingkungan yang mendorong keaktifan dengan melalui penetapan tujuan yang jelas dan konsisten. Memberikan umpan balik yang jelas dan responsif membuat klien ketercapaian suatu tujuan. pelatih perlu membantu mencapai keseimbangan antara tantangan dan keterampilan karena dengan tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat menghambat pencapaian tujuan.

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 Etik, disiplin maupun permasalahan hukum melalui peradilan maupun di luar peradilan.

Faktor Pendorong Dan Faktor Penghambat Dari Pelaksanaan Sistem Pembinaan Sdm Dan Proses Pemulihan Kedisiplinan Oleh Polda Jabar Sehingga Mempengaruhi Efektivitas Dan Efisiensi Dari Pemulihan Nilai Personil Polri Yang Bermasalah

Faktor-Faktor yang Menyebabkan Anggota Polri Melakukan Pelanggaran Disiplin

a. 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.

b. Pengaruh Ajakan Teman atau Anggota

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.

c. 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.

d. Persoalan Ekonomi

Anggota pelaku pelanggar 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.

e. 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.

Kendala Dalam Pembinaan Psikologi Polri Bagi Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin

1. Kuantitas Tenaga Psikolog yang Belum Terpenuhi

Saat ini jumlah personil Psikolog di Polda Jabar yaitu hanya berjumlah delapan orang. Sementara, jumlah anggota di Polda Jabar 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Solusi dalam Pembinaan Psikologi Polri Bagi Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin

a. Sosialisasi Pembinaan Psikologi

- Seluruh Anggota di Jajaran Polda Jabar 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.
- b. Memenuhi Jumlah Pembinaan Psikologi yang Memadai
Keterbatasan jumlah psikolog di Polda Jabar, ikut mempengaruhi pembinaan psikologi untuk anggota yang melakukan pelanggaran disiplin.
- c. Menyediakan Sarana dan Prasarana yang Memadai
Bagi Pembinaan Psikologi Anggota Polda Jabar Sarana dan fasilitas yang perlu diadakan untuk mendukung pembinaan psikologi bagi anggota yang melakukan pelanggaran disiplin dan bagi anggota Polda Jabar lainnya, diantaranya seperti: alat transportasi dan alat komunikasi;
- d. Menerapkan Budaya Organisasi
Berkeunggulan Sesuai Program Kapolri Budaya berorganisasi berkeunggulan merupakan suatu program yang menjadi visi Kapolri baru, dimana adanya misi untuk memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia di lingkungan Polri

KESIMPULAN

Efektivitas dari sistem pembinaan SDM Polda Jabar saat ini dalam mengurus para personil bermasalah dan sedang melalui masa tindakan disiplin pasca sidang kedisiplinan. Lemahnya pengawasan terhadap proses pembinaan SDM itu sendiri dikarenakan bertemunya berbagai kepentingan antara atasan maupun bawahan.

Beberapa kondisi pembinaan SDM yang didasarkan kepada siklus pembinaan SDM sekarang ini, antara lain: 1) Rekrutmen dan Seleksi; 2) Pendidikan dan Pelatihan; 3) Pembinaan Karier; 4) Perawatan personel; 5) Pengakhiran personel. Beranjak dari kondisi pembinaan SDM saat ini.

Strategi pembinaan SDM dan proses pemulihan yang dapat dilakukan oleh Polda Jabar secara efektif dan efisien terhadap para personil bermasalah sehingga mampu mengembalikan nilai dari personil tersebut dalam masyarakat.

Menindaklanjuti tindakan pelanggaran dari anggota Polda Jabar, psikolog melakukan upaya pembinaan mental dengan mencegah dan meminimalisir perilaku pelanggaran disiplin tersebut yang dilakukan dengan cara Pembinaan melalui Kegiatan Konseling, Melakukan Pembinaan melalui Observasi Psikologis, observasi adalah metode yang dimaksudkan untuk mengungkap aspek-aspek psikologis pengamatan terhadap perilaku selama pemeriksaan psikologi.

Faktor pendorong dan faktor penghambat dari pelaksanaan sistem pembinaan sdm dan proses pemulihan kedisiplinan oleh polda jabar sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pemulihan nilai personil polri yang bermasalah.

BIBLIOGRAFI

- Achim, A.-C. (2014). Ergo-policing. Improving Safety and Ergonomic Requirements of Human Resources Involved in Police Duties. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 20–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.455>
- Alamsyah, V. U. (2021). The Evidence-Based Leadership on Higher Education: A Theoretical Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 105–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.21>
- Budi, M. H. S. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership

- Guru Pendidikan Agama Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 99–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.29062/dirasah.v1i1.53>
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35879/jik.v13i2.159>
- Hertiarani, W. (2016). Implementasi Kebijakan E-Samsat Di Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 419–440.
- Iskander, W. M. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Etika Profesional Sebagai Upaya Mencegah Tindakan Pidana Anggota Polri. *Unes Journal Of Swara Justisia*, 6(3), 282–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ujsj.v6i3.274>
- Marques, P. B., & Paulino, M. (2022). *Introduction Police Psychology and the Impact of Psychological Science on Policing* (P. B. Marques & M. B. T.-P. P. Paulino (eds.); pp. xxxi–xl). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-816544-7.02001-5>
- MEILANY, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Wanita Di Pt. Bank Syariah Mandiri Pekanbaru. *Mapan: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 2(2), 81–95. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/86>
- Sagita, N. I. (2016). Partisipasi Warga Masyarakat Dalam Penilaian Kinerja Kecamatan Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan ISSN*, 2442, 5958.
- Saputra, N. H. (2018). Pemeriksaan Psikologi Terhadap Anggota Polri Di Jajaran Polda Jawa Timur Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(1), 87–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v7i1.12999>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 316–325.
- Simpson, R. A. C., Didymus, F. F., & Williams, T. L. (2023). Interpersonal psychological well-being among coach-athlete-sport psychology practitioner triads. *Psychology of Sport and Exercise*, 67, 102435. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102435>
- Song, M., Xie, Q., Shahbaz, M., & Yao, X. (2023). Economic growth and security from the perspective of natural resource assets. *Resources Policy*, 80, 103153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.103153>
- Wijayanto, D., Lantara, I., & Suhartono, S. (2019). *Upaya Peningkatan Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Seksi Profesi Dan Pengamanan (Sipropam) Di Polres Kulonprogo*. STIE Widya Wiwaha.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90.