JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang, 19 September 2026
ISSN: 2963-2730

IMPLEMENTASI SISTEM PEMBINAAN PERSONEL DALAM PENCEGAHAN PELANGGARAN DISIPLIN ANGGOTA KEPOLISIAN PADA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA AKADEMI KEPOLISIAN

[1]Rama Putra Pratama*, [2]M. Rizal Bagaskoro

[1,2]Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*Corresponding Author:
ramaputrapratama95@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini membahas pentingnya pembinaan personel guna mencegah pelanggaran disiplin anggota kepolisian melalui peran strategis Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian. Tujuan penelitian untuk mengetahui implementasi sistem pembinaan personel dalam pencegahan pelanggaran disiplin anggota kepolisian pada Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian serta untuk mengetahui kendala-kendala dalam menjalankan implementasi tersebut beserta solusinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi deskriptif analitis, yang melibatkan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif terkait pembinaan personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem pembinaan personel pada Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian bertujuan mencegah pelanggaran disiplin melalui pembinaan terencana, berkelanjutan, dan berlandaskan hukum. Pelaksanaan dilakukan melalui koordinasi dengan Provos, sosialisasi disiplin berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Pasal 3 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi. Pembinaan diperkuat melalui pelatihan berkelanjutan, pengawasan melekat, konseling psikologis, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara adil. Kendala yang dihadapi meliputi rendahnya kesadaran disiplin dan integritas, keterbatasan personel pembina, pengawasan yang belum konsisten, serta pengaruh lingkungan sosial dan perkembangan teknologi informasi. Solusi yang dilakukan meliputi penguatan pembinaan mental, etika, literasi digital, optimalisasi peran pimpinan dan Provos, pemanfaatan teknologi pengawasan, penyusunan standar operasional prosedur, penambahan pembina, penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten, serta evaluasi berkala guna meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kedisiplinan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kata Kunci: Anggota Kepolisian, Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian, Pelanggaran Disiplin, Sistem Pembinaan Personel

ABSTRACT

The background discusses the importance of personnel development to prevent disciplinary violations among police officers through the strategic role of the Human Resources Division of the Police Academy. The research aims to determine the implementation of the personnel development system in preventing disciplinary violations among police officers within the Human Resources Division of the Police Academy and to identify obstacles encountered in implementing the personnel development system for preventing disciplinary violations among police officers within the Human Resources Division of the Police Academy, including the solutions. The research uses an empirical juridical approach with descriptive analytical specifications, involving interviews, observations, and literature studies, which are analyzed qualitatively concerning personnel development. The research results indicate that the implementation of the personnel development system within the Human Resources Division of the Police Academy aims to prevent disciplinary violations through planned, continuous, and legally based development. Implementation is carried out through coordination with Provos, disciplinary socialization based on Article 3 and Article 4 of Government Regulation Number 2 of 2003 concerning Disciplinary Regulations for Members of the Indonesian National Police and Article 3 of Regulation of the Indonesian National Police Number 7 of 2022 concerning the Professional Code of Ethics. Development is strengthened through continuous training, direct supervision, psychological counseling, and fair application of rewards and sanctions. Obstacles include low disciplinary awareness and integrity, limited development personnel, inconsistent supervision, and influences from the social environment and technological developments. Solutions include strengthening mental development, ethics, digital literacy, optimizing the roles of leaders and Provos, utilizing technology for supervision, preparing standard operating procedures, increasing development personnel, consistently applying rewards and sanctions, and conducting periodic evaluations to improve professionalism, integrity, and discipline among members of the Indonesian National Police.

Keywords: Police Officers, Human Resources Division of the Police Academy, Disciplinary Violations, Personnel Development System

A. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia menegaskan kedaulatan negara melalui penetapan supremasi aturan hukum yang berlandaskan nilai luhur Pancasila sebagai fondasi utama kehidupan bernegara. Ketentuan dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan mandat sangat jelas bahwa segala bentuk penyelenggaraan pemerintahan harus berjalan di dalam koridor hukum yang sah. Prinsip ini menuntut komitmen penuh dari segenap elemen masyarakat serta aparat penegak hukum agar selalu mematuhi aturan tanpa adanya pengecualian. Kedudukan setara bagi setiap warga di hadapan hukum menjamin kebijakan penguasa tidak boleh menyimpang demi mewujudkan keadilan sosial secara universal.

Implementasi sistem pembinaan personel merupakan aspek krusial dalam menjaga profesionalisme serta integritas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Upaya pencegahan pelanggaran disiplin menjadi prioritas utama guna menciptakan citra institusi yang bersih dan berwibawa di mata masyarakat. Bagian Sumber Daya Manusia pada

Akademi Kepolisian memiliki tanggung jawab besar dalam merancang strategi pembinaan yang efektif bagi seluruh personel. Keberhasilan dalam membangun kedisiplinan tidak hanya bergantung pada pemberian sanksi, namun lebih pada pengembangan karakter anggota melalui bimbingan yang terstruktur. Komitmen pimpinan dalam mengawal proses pembinaan tersebut akan menentukan kualitas pelayanan serta kredibilitas anggota di lapangan.

Penegakan disiplin anggota Polri diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan tersebut menetapkan batasan perilaku yang wajib dipatuhi oleh setiap anggota dalam menjalankan tugas kedinasan maupun kehidupan sehari-hari. Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang ditetapkan dapat memberikan dampak negatif terhadap kepercayaan publik serta stabilitas organisasi secara menyeluruh. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian harus mampu menginternalisasi nilai-nilai dalam peraturan ini kepada setiap anggota agar terhindar dari perilaku menyimpang. Pencegahan menjadi langkah preventif yang jauh lebih efisien dibandingkan tindakan represif.

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mencakup pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, serta perlindungan dan pengayoman masyarakat. Seluruh anggota dituntut memiliki moralitas tinggi untuk mengemban tanggung jawab yang sangat berat tersebut setiap hari. Kegagalan personel dalam menjaga disiplin dapat menghambat tercapainya tujuan utama institusi dalam melayani publik secara maksimal. Bagian Sumber Daya Manusia berperan sebagai motor penggerak untuk memastikan setiap individu memahami tanggung jawab profesional yang melekat pada seragam yang mereka kenakan. Pembinaan berkelanjutan merupakan fondasi utama dalam memperkuat komitmen anggota.

Peran strategis Bagian Sumber Daya Manusia dalam lingkungan Akademi Kepolisian mencakup pengelolaan karier, kesejahteraan, serta pengembangan kompetensi personel secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan anggota dengan kedisiplinan tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap institusi negara. Tantangan di era modern menuntut kemampuan adaptasi anggota dalam menghadapi berbagai dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Upaya pencegahan pelanggaran disiplin memerlukan pendekatan yang persuasif serta edukatif bagi seluruh personel agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Pembinaan yang terarah akan meminimalisir potensi terjadinya perilaku menyimpang yang dapat merusak nama baik institusi.

Pentingnya kesadaran hukum bagi anggota kepolisian ditegaskan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mengenai prinsip keterbukaan dan akuntabilitas dalam bertugas. Anggota diharapkan tidak hanya taat pada perintah atasan, tetapi juga tunduk pada etika profesi yang telah disepakati bersama dalam kode etik. Pelanggaran disiplin sering kali bermula dari rendahnya pemahaman mengenai batasan perilaku yang diatur oleh undang-undang serta peraturan internal kepolisian. Bagian Sumber Daya Manusia harus proaktif dalam memberikan sosialisasi serta pendampingan agar setiap anggota memiliki komitmen kuat untuk menjaga marwah kepolisian nasional.

Dinamika kehidupan di dalam institusi pendidikan seperti Akademi Kepolisian membutuhkan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan bakat dan karakter calon pemimpin masa depan. Pembinaan personel yang dilakukan oleh Bagian Sumber Daya Manusia tidak boleh hanya terpaku pada aspek administratif semata. Aspek mentalitas dan spiritualitas anggota harus mendapatkan perhatian yang setara agar mereka mampu menghadapi tekanan tugas yang tinggi. Pencegahan pelanggaran disiplin perlu dilakukan melalui pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung secara konsisten dan transparan. Keterlibatan pimpinan dalam memberikan contoh teladan menjadi kunci utama keberhasilan program pembinaan tersebut.

Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin sangat beragam mulai dari masalah pribadi hingga ketidakmampuan beradaptasi dengan budaya organisasi yang ketat. Bagian Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan analisis untuk memetakan kerawanan pelanggaran yang mungkin terjadi di kalangan anggota. Identifikasi awal melalui konseling rutin dapat membantu anggota dalam menyelesaikan masalah sebelum berkembang menjadi pelanggaran disiplin yang berat. Pendekatan humanis dalam pembinaan memberikan rasa aman bagi anggota untuk berkomunikasi mengenai kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Langkah preventif melalui pemetaan masalah menjadi strategi yang sangat relevan saat ini.

Sistem pembinaan personel yang ideal harus mencakup aspek pengawasan yang berjenjang sesuai dengan hierarki organisasi kepolisian yang berlaku. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mengamanatkan pentingnya profesionalisme dalam setiap aspek operasional dan pembinaan anggota. Bagian Sumber Daya Manusia bertanggung jawab menyusun jadwal evaluasi berkala untuk memastikan setiap personel tetap berada di jalur yang benar sesuai aturan. Evaluasi bukan sekadar alat untuk menghukum, namun sarana untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan kesadaran diri anggota. Transparansi dalam proses penilaian memberikan motivasi bagi anggota untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tantangan dalam era keterbukaan informasi menuntut anggota kepolisian untuk senantiasa menjaga etika saat berinteraksi dengan masyarakat luas. Pelanggaran disiplin yang terekspos ke media sosial dapat menimbulkan opini publik negatif yang merusak kepercayaan terhadap institusi secara cepat. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian perlu memberikan pemahaman mendalam mengenai etika penggunaan media sosial bagi setiap anggota. Pencegahan pelanggaran melalui edukasi digital merupakan langkah strategis yang harus segera diimplementasikan secara masif. Anggota harus memahami bahwa setiap tindakan mereka di ruang digital membawa konsekuensi terhadap nama baik seluruh instansi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata. Pendekatan yuridis empiris dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan mengetahui ketentuan hukum mengenai pembinaan personel, tetapi juga menganalisis implementasi sistem pembinaan dalam mencegah pelanggaran disiplin anggota serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, pendekatan ini relevan untuk menjawab rumusan masalah penelitian berdasarkan ketentuan hukum dan kondisi faktual yang ditemukan di lingkungan Akademi Kepolisian. Spesifikasi penelitian yang

digunakan adalah deskriptif analitis, yang memaparkan secara sistematis realitas empiris di lapangan. Sumber data mencakup data primer dari wawancara serta data sekunder dari bahan hukum pustaka, yang kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menarik kesimpulan logis.

C. PEMBAHASAN

a. Implementasi Sistem Pembinaan Personel Dalam Pencegahan Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Pada Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian

Pemerintah Indonesia menegaskan kedaulatan negara melalui penetapan supremasi aturan hukum yang berlandaskan nilai luhur Pancasila sebagai fondasi kehidupan bernegara. Ketentuan dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan mandat sangat jelas bahwa segala bentuk penyelenggaraan pemerintahan harus berjalan di dalam koridor hukum. Prinsip ini menuntut komitmen penuh dari segenap elemen masyarakat serta aparat penegak hukum agar selalu mematuhi aturan tanpa adanya pengecualian. Kedudukan setara bagi setiap warga di hadapan hukum menjamin kebijakan penguasa tidak boleh menyimpang demi mewujudkan keadilan sosial secara universal. Penegakan aturan konstitusional tersebut menjadi pilar utama dalam menjaga stabilitas nasional dari berbagai ancaman disintegrasi bangsa yang merugikan.

Implementasi sistem pembinaan personel merupakan aspek krusial dalam menjaga profesionalisme serta integritas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di lapangan. Upaya pencegahan pelanggaran disiplin menjadi prioritas utama guna menciptakan citra institusi yang bersih dan berwibawa di mata masyarakat. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian memiliki tanggung jawab besar dalam merancang strategi pembinaan yang efektif bagi seluruh personel. Keberhasilan dalam membangun kedisiplinan tidak hanya bergantung pada pemberian sanksi, namun lebih pada pengembangan karakter anggota melalui bimbingan yang terstruktur. Komitmen pimpinan dalam mengawal proses pembinaan tersebut akan menentukan kualitas pelayanan serta kredibilitas anggota di lapangan secara berkelanjutan.

Penegakan disiplin anggota Polri diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan tersebut menetapkan batasan perilaku yang wajib dipatuhi oleh setiap anggota dalam menjalankan tugas kedinasan maupun kehidupan sehari-hari. Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang ditetapkan dapat memberikan dampak negatif terhadap kepercayaan publik serta stabilitas organisasi secara menyeluruh. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian harus mampu menginternalisasi nilai-nilai dalam peraturan ini kepada setiap anggota agar terhindar dari perilaku menyimpang. Pencegahan menjadi langkah preventif yang jauh lebih efisien dibandingkan tindakan represif bagi institusi.

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mencakup pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, serta perlindungan dan pengayoman masyarakat. Seluruh anggota dituntut memiliki moralitas tinggi untuk mengemban tanggung jawab yang sangat berat tersebut setiap hari tanpa mengenal lelah. Kegagalan

personel dalam menjaga disiplin dapat menghambat tercapainya tujuan utama institusi dalam melayani publik secara maksimal. Bagian Sumber Daya Manusia berperan sebagai motor penggerak untuk memastikan setiap individu memahami tanggung jawab profesional yang melekat pada seragam. Pembinaan berkelanjutan merupakan fondasi utama dalam memperkuat komitmen anggota terhadap negara.

Peran strategis Bagian Sumber Daya Manusia dalam lingkungan Akademi Kepolisian mencakup pengelolaan karier, kesejahteraan, serta pengembangan kompetensi personel secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan anggota dengan kedisiplinan tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap institusi negara. Tantangan di era modern menuntut kemampuan adaptasi anggota dalam menghadapi berbagai dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Upaya pencegahan pelanggaran disiplin memerlukan pendekatan yang persuasif serta edukatif bagi seluruh personel agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Pembinaan yang terarah akan meminimalisir potensi terjadinya perilaku menyimpang yang dapat merusak nama baik institusi secara luas.

Pentingnya kesadaran hukum bagi anggota kepolisian ditegaskan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mengenai prinsip keterbukaan dan akuntabilitas dalam bertugas. Anggota diharapkan tidak hanya taat pada perintah atasan, tetapi juga tunduk pada etika profesi yang telah disepakati bersama dalam kode etik. Pelanggaran disiplin sering kali bermula dari rendahnya pemahaman mengenai batasan perilaku yang diatur oleh undang-undang serta peraturan internal kepolisian. Bagian Sumber Daya Manusia harus proaktif dalam memberikan sosialisasi serta pendampingan agar setiap anggota memiliki komitmen kuat. Komitmen tersebut diperlukan untuk menjaga marwah kepolisian nasional di tengah masyarakat.

Dinamika kehidupan di dalam institusi pendidikan seperti Akademi Kepolisian membutuhkan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan bakat dan karakter calon pemimpin masa depan. Pembinaan personel yang dilakukan oleh Bagian Sumber Daya Manusia tidak boleh hanya terpaku pada aspek administratif semata. Aspek mentalitas dan spiritualitas anggota harus mendapatkan perhatian yang setara agar mereka mampu menghadapi tekanan tugas yang tinggi. Pencegahan pelanggaran disiplin perlu dilakukan melalui pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung secara konsisten dan transparan. Keterlibatan pimpinan dalam memberikan contoh teladan menjadi kunci utama keberhasilan program pembinaan tersebut di satuan kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin sangat beragam mulai dari masalah pribadi hingga ketidakmampuan beradaptasi dengan budaya organisasi yang ketat. Bagian Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan analisis untuk memetakan kerawanan pelanggaran yang mungkin terjadi di kalangan anggota. Identifikasi awal melalui konseling rutin dapat membantu anggota dalam menyelesaikan masalah sebelum berkembang menjadi pelanggaran disiplin yang berat. Pendekatan humanis dalam pembinaan memberikan rasa aman bagi anggota untuk berkomunikasi mengenai kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Langkah preventif melalui pemetaan masalah menjadi strategi yang sangat relevan diterapkan pada masa kini.

Sistem pembinaan personel yang ideal harus mencakup aspek pengawasan yang berjenjang sesuai dengan hierarki organisasi kepolisian yang berlaku. Pasal 11 Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mengamanatkan pentingnya profesionalisme dalam setiap aspek operasional dan pembinaan anggota. Bagian Sumber Daya Manusia bertanggung jawab menyusun jadwal evaluasi berkala untuk memastikan setiap personel tetap berada di jalur yang benar sesuai aturan. Evaluasi bukan sekadar alat untuk menghukum, namun sarana untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan kesadaran diri anggota. Transparansi dalam proses penilaian memberikan motivasi bagi anggota untuk selalu meningkatkan prestasi kerja secara optimal.

Tantangan dalam era keterbukaan informasi menuntut anggota kepolisian untuk senantiasa menjaga etika saat berinteraksi dengan masyarakat luas. Pelanggaran disiplin yang terekspos ke media sosial dapat menimbulkan opini publik negatif yang merusak kepercayaan terhadap institusi secara cepat. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian perlu memberikan pemahaman mendalam mengenai etika penggunaan media sosial bagi setiap anggota. Pencegahan pelanggaran melalui edukasi digital merupakan langkah strategis yang harus segera diimplementasikan secara masif. Anggota harus memahami bahwa setiap tindakan mereka di ruang digital membawa konsekuensi terhadap nama baik seluruh instansi kepolisian.

Komitmen dalam pelaksanaan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi landasan moral anggota. Bagian Sumber Daya Manusia harus memastikan seluruh personel memahami nilai-nilai yang terkandung dalam kode etik tersebut secara mendalam. Pelatihan rutin mengenai etika profesi menjadi sangat penting guna memperkuat fondasi integritas setiap individu di lingkungan akademi. Pencegahan pelanggaran tidak bisa hanya dilakukan melalui instruksi satu arah saja. Dialog dua arah antara pembina dan personel akan menciptakan pemahaman yang lebih baik mengenai standar perilaku profesional yang diharapkan oleh organisasi.

Pemberian penghargaan kepada anggota yang berprestasi dan memiliki kedisiplinan tinggi merupakan bagian dari strategi pembinaan yang efektif. Bagian Sumber Daya Manusia perlu memberikan apresiasi nyata agar personel merasa dihargai atas dedikasi serta kerja keras yang telah ditunjukkan selama bertugas. Hal ini akan memicu persaingan sehat antaranggota untuk selalu menjaga sikap dan kinerja terbaik setiap hari. Sistem pembinaan yang seimbang antara pemberian penghargaan dan sanksi akan menciptakan iklim kerja yang kompetitif namun tetap beretika. Anggota akan lebih termotivasi untuk terus menjaga integritas pribadi secara konsisten dalam menjalankan kewajiban dinas kepolisian.

Koordinasi lintas fungsi di dalam Akademi Kepolisian harus terus ditingkatkan guna mendukung efektivitas sistem pembinaan personel yang dilakukan Bagian Sumber Daya Manusia. Kolaborasi antarunit kerja memastikan setiap masalah pelanggaran dapat ditangani secara cepat dan tepat sesuai prosedur yang berlaku. Bagian Sumber Daya Manusia berperan sentral dalam mengoordinasikan program pencegahan agar selaras dengan kebijakan pimpinan tertinggi kepolisian. Sinergi yang baik akan memperkuat pengawasan serta memberikan rasa keadilan bagi seluruh anggota dalam lingkungan organisasi. Langkah kolektif ini merupakan kunci keberhasilan dalam membangun budaya disiplin yang kuat bagi seluruh personel di institusi pendidikan.

Monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap sistem pembinaan harus dilakukan untuk melihat relevansi metode yang digunakan terhadap perkembangan situasi saat ini. Bagian Sumber Daya Manusia perlu melakukan adaptasi jika ditemukan indikasi peningkatan pelanggaran disiplin di kelompok tertentu. Perubahan pola pikir anggota memerlukan pendekatan baru yang lebih inovatif dan tidak kaku agar pesan pencegahan dapat diterima dengan baik. Penggunaan teknologi informasi dalam memantau kinerja dan kedisiplinan dapat membantu efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh unit pembina. Inovasi dalam pembinaan menjadi syarat mutlak untuk mencapai tujuan institusi kepolisian yang ideal di masa depan.

Pentingnya menanamkan nilai-nilai luhur kepolisian sejak dini merupakan tugas bersama yang diemban oleh Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian. Pendidikan karakter bagi anggota baru maupun senior harus terus diintegrasikan ke dalam kegiatan sehari-hari agar menjadi gaya hidup organisasi. Pelanggaran disiplin yang dapat ditekan sejak dini akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih tenang dan produktif di masa depan. Seluruh anggota harus menyadari bahwa kepatuhan pada aturan merupakan bentuk penghormatan terhadap profesi kepolisian yang luhur. Inilah inti dari pembinaan personel yang berkelanjutan dan bertujuan mulia bagi institusi penegak hukum di Indonesia.

b. Kendala Dalam Implementasi Sistem Pembinaan Personel Di Bagian SDM Akpol Dan Upaya Mengatasinya

Pelaksanaan pembinaan personel di lingkungan instansi kepolisian tidak pernah luput dari berbagai hambatan struktural maupun kultural yang kompleks di lapangan. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian sering kali dihadapkan pada situasi dilematis ketika harus menertibkan potensi pelanggaran disiplin yang semakin tersembunyi. Kendala yuridis muncul akibat adanya dinamika aturan internal yang memerlukan penyesuaian terus-menerus terhadap perkembangan hukum disiplin nasional modern. Perbedaan orientasi antara sanksi retributif masa lalu dan kebutuhan sanksi rehabilitatif masa kini kerap memperlambat proses penyesuaian kebijakan pembinaan. Pimpinan dituntut jeli dalam merumuskan strategi penanggulangan yang komprehensif agar hambatan hukum tersebut dapat segera teratasi dengan baik.

Kendala sosiologis yang paling menonjol berkaitan langsung dengan rendahnya kesadaran hukum sebagian oknum anggota yang masih menganggap remeh ketentuan disiplin kedinasan. Faktor kebiasaan atau lingkungan pergaulan di luar kedinasan membuat upaya pembinaan mental sering kali mendapati tantangan tersendiri dalam pelaksanaannya. Tingginya pengaruh lingkungan sosial memberikan tekanan psikologis tersendiri bagi personel untuk melakukan tindakan di luar batas ketentuan yang berlaku. Tekanan tersebut membuat sebagian anggota mengabaikan aspek moralitas dan ancaman sanksi hukum yang mengintai keselamatan karier mereka. Pendekatan sosiologis yang persuasif melalui dialog intensif mutlak diperlukan guna mengubah pola pikir anggota secara bertahap menuju arah yang lebih positif.

Kendala institusional dan teknis operasional turut menyumbang ketidakefektifan penegakan sistem pembinaan personel di wilayah kerja Akademi Kepolisian secara signifikan. Keterbatasan jumlah personel pembina di Bagian Sumber Daya Manusia tidak sebanding dengan jumlah subjek didik dan anggota yang harus diawasi secara intensif. Sarana prasarana pendukung seperti fasilitas konseling psikologis dan ruang pembinaan

khusus juga masih memerlukan peningkatan kualitas agar berfungsi optimal. Lemahnya koordinasi lintas fungsi antara Bagian Sumber Daya Manusia dan unsur pengawas terkadang menimbulkan hambatan birokrasi dalam penanganan dini pelanggaran. Peningkatan kapasitas kelembagaan menjadi prasyarat mutlak bagi perbaikan kualitas pembinaan disiplin.

Solusi yuridis yang harus segera ditempuh oleh pimpinan adalah melakukan penguatan terhadap regulasi internal mengenai tata cara pembinaan personel yang lebih terstruktur. Pembentukan standar operasional prosedur baru yang mengadopsi semangat keadilan korektif dan restoratif akan memperkuat legitimasi sistem pembinaan di lingkungan akademi. Regulasi baru tersebut wajib mencantumkan klausul kewajiban mengikuti program bimbingan rohani dan konseling psikologis bagi setiap anggota yang menunjukkan indikasi pelanggaran. Harmonisasi vertikal dengan peraturan perundang-undangan tingkat pusat harus dikawal ketat agar tidak terjadi pertentangan norma di kemudian hari. Kepastian hukum material akan terwujud apabila instrumen regulasi disusun secara cermat dan sistematis.

Solusi preventif dan edukatif harus digalakkan melalui kerja sama aktif dengan unsur rohaniawan, psikolog profesional, dan para perwira senior yang berpengalaman luas. Program penyuluhan mengenai etika profesi dan bahaya pelanggaran disiplin perlu disosialisasikan secara masif kepada seluruh personel melalui forum resmi berkala. Bagian Sumber Daya Manusia dapat memanfaatkan platform media digital internal guna menyebarkan kampanye integritas yang menarik dan mudah dipahami oleh kalangan anggota muda. Perubahan orientasi personel dari budaya kerja formalitas menuju kesadaran profesional sejati harus didukung penuh oleh pimpinan. Edukasi berkelanjutan terbukti jauh lebih efektif menekan angka pelanggaran daripada mengandalkan sanksi represif semata.

Solusi teknis institusional menuntut adanya penambahan alokasi anggaran khusus guna memperkuat sarana prasarana operasional pengawasan dan pembinaan di lapangan. Pelatihan peningkatan kompetensi teknis bagi para petugas pembina perlu diselenggarakan secara berkala bekerja sama dengan lembaga psikologi kepolisian terkemuka. Pembentukan tim khusus terpadu yang beroperasi secara rutin akan menutup celah bagi terjadinya pelanggaran disiplin sekecil apa pun di lingkungan akademi. Transparansi penanganan perkara dan penegakan aturan secara terbuka harus terus dijaga guna mendapatkan kembali kepercayaan penuh dari publik. Penguatan sinergi antarlembaga ini akan menjamin keberhasilan pelaksanaan sistem pembinaan yang berkeadilan.

Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem pembinaan harus dilakukan oleh pimpinan guna mengetahui hambatan baru yang mungkin timbul di kemudian hari. Penyesuaian metode pembinaan berdasarkan hasil evaluasi akan menjaga relevansi program kerja Bagian Sumber Daya Manusia terhadap situasi nyata di lapangan. Peningkatan fasilitas teknologi informasi dalam pemantauan kedisiplinan personel akan mempermudah deteksi dini terhadap potensi pelanggaran yang merugikan institusi. Peran serta aktif seluruh kepala satuan kerja sangat dibutuhkan dalam mengawal kedisiplinan anggotanya masing-masing secara konsisten. Kolaborasi menyeluruh ini akan menciptakan budaya organisasi yang bersih, transparan, dan berwibawa tinggi.

Penerapan reward dan punishment secara adil menjadi instrumen penting dalam menjaga motivasi anggota untuk senantiasa menaati segala ketentuan disiplin kedinasan. Anggota yang menunjukkan prestasi dan kedisiplinan teladan harus mendapatkan apresiasi setimpal guna memicu semangat kompetisi positif di dalam satuan. Sebaliknya, pelanggar disiplin wajib diproses melalui mekanisme hukum internal yang tegas tanpa ada pengecualian demi menegakkan keadilan organisasional. Keseimbangan antara penghargaan dan sanksi akan menciptakan efek jera sekaligus menumbuhkan rasa bangga terhadap profesi kepolisian. Integritas institusi akan tetap terjaga dengan baik apabila prinsip keadilan ini diterapkan secara konsisten.

Peningkatan kesejahteraan mental dan material bagi seluruh personel juga memegang peranan penting dalam mencegah timbulnya niat melakukan pelanggaran disiplin kerja. Perhatian pimpinan terhadap masalah pribadi yang dihadapi anggota melalui program konseling rahasia dapat meringankan beban psikologis secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif dan kekeluargaan akan mempererat soliditas antarpersonel dalam menghadapi berbagai tekanan tugas kedinasan yang berat. Kepedulian institusi terhadap kesejahteraan anggotanya merupakan wujud nyata manajemen sumber daya manusia yang modern dan beradab. Hal tersebut akan berdampak langsung pada penurunan angka pelanggaran secara drastis dari tahun ke tahun.

Kesimpulan dari keseluruhan pembahasan kendala dan solusi menunjukkan bahwa sistem pembinaan personel memerlukan perbaikan komprehensif secara berkelanjutan. Bagian Sumber Daya Manusia pada Akademi Kepolisian harus mampu mengombinasikan pendekatan edukatif, preventif, dan represif secara proporsional dalam setiap program kerjanya. Dukungan penuh dari pimpinan tertinggi serta kesadaran mandiri setiap individu adalah kunci utama tercapainya tujuan organisasi kepolisian. Dengan adanya reformasi pembinaan yang terarah, diharapkan seluruh anggota mampu menjelma menjadi penegak hukum yang profesional, berintegritas, dan dicintai masyarakat. Upaya mulia ini akan terus dikawal demi kejayaan institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi sistem pembinaan personel pada Bagian Sumber Daya Manusia Akademi Kepolisian bertujuan mencegah pelanggaran disiplin melalui pembinaan terencana, berkelanjutan, dan berlandaskan hukum. Pelaksanaan dilakukan melalui koordinasi dengan Provos, sosialisasi disiplin berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Pasal 3 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi. Pembinaan diperkuat melalui pelatihan berkelanjutan, pengawasan melekat, konseling psikologis, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara adil. Kendala yang dihadapi meliputi rendahnya kesadaran disiplin dan integritas, keterbatasan personel pembina, pengawasan yang belum konsisten, serta pengaruh lingkungan sosial dan perkembangan teknologi informasi. Solusi yang dilakukan meliputi penguatan pembinaan mental, etika, literasi digital, optimalisasi peran pimpinan dan Provos, pemanfaatan teknologi pengawasan, penyusunan standar operasional prosedur, penambahan pembina, penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten, serta evaluasi berkala guna meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kedisiplinan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Chidir. *Badan Hukum*. Bandung: Alumni, 2005.

Atmasasmita, Romli. *Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*. Bandung: Eresco, 2022.

Hamzah, Andi. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta, 2024.

Hiariej, Eddy O.S. *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2021.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2023.

Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2020.

Moeljatno. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta, 2022.

Prakoso, Djoko. *Kriminologi dan Kepolisian*. Yogyakarta: Liberty, 2019.

Prasetyo, Teguh. *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*. Bandung: Nusa Media, 2021.

Rahardjo, Satjipto. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas, 2020.

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2023.

Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020.

Sudarsono. *Kenakalan Remaja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2021.

Widjaja, HAW. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2022.

Zainuddin, Ali. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.