

STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI POLRES KOTA METRO DALAM MEMBANGUN CITRA POLRI PADA MASYARAKAT

Intan Destrilia*, Yuditya Wardhana

FISIP Universitas Dharma Wacana

Abstract

The negative image of the Indonesian National Police as a whole has an impact on the police on duty at the Metro City Police, therefore when carrying out their duties as law enforcers, the Indonesian National Police do not only focus on operational aspects of services but pay more attention to image and relations with the community, to carry out this, the Indonesian National Police must also carry out internal and external human resource development so as to ensure the quality of the police in carrying out their duties as they should. The purpose of this study is to describe and analyze human resource development strategies at the Metro Police in building the image of the Indonesian National Police. The method used by the researcher is a qualitative approach and the data collection techniques used in this study are interviews and document studies. From the results of the study, it can be concluded that human resource development in building the image of the Indonesian National Police can be done by providing direction for continuing education and training as an effort to improve the intellectual and personality abilities of an employee in achieving the objectives of the Function, as well as psychological, mental, moral, legal development as a basis for building the image of the Indonesian National Police

Keywords: Image of the police, Human resource development, Metro Police.

Abstrak

Citra negatif Polri secara keseluruhan berdampak pada polisi yang bertugas di POLRES Metro, oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya sebagai penegak hukum, Polri tidak hanya fokus pada aspek operasional layanan tetapi lebih memperhatikan citra dan hubungan dengan masyarakat. Untuk melaksanakan hal ini, Polri juga harus melakukan pengembangan sumber daya manusia secara internal dan eksternal agar kualitas polisi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang seharusnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia di Polres Metro dalam membangun citra Kepolisian Negara Republik Indonesia. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi dokumen. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam membangun citra Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dilakukan dengan memberikan arahan untuk pendidikan dan pelatihan berkelanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian seorang pegawai dalam mencapai tujuan Fungsi, serta pengembangan psikologis, mental, moral, dan hukum sebagai dasar untuk membangun citra Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kata Kunci: Citra polisi, pengembangan sumber daya manusia, POLRES Metro.

Article history:

Submission: October 31, 2024

Revised: November 23, 2024

Accepted: December 01, 2024

Published: December 19, 2024

*Corresponding author

Email:

intandestrilia03@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan serta menjaga keamanan dalam lingkup masyarakat maupun negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, selanjutnya disebutkan dalam UU No. 2 tahun 2002 pasal 5 ayat 1 bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharannya keamanan dalam negeri.

Seperti yang kita ketahui, Polri adalah salah satu instansi penegak hukum yang seharusnya dipercayai oleh masyarakat, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2017), kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan yang representatif dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pekerja. Sumber daya manusia adalah elemen keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Di Kepolisian, sumber daya manusia adalah salah satu aset penegak hukum dan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien agar mencapai keberhasilan dan terlaksananya tugas pokok dan fungsi kepolisian.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, pembinaan juga merupakan suatu cara agar mencapai kinerja pegawai yang baik. Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang komprehensif untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Santi dan Abbyzar (2023) pembinaan adalah pelaksanaan tugas dan kegiatan yang efisien dan efektif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dapat dikatakan bahwa pembinaan adalah hal yang berperan penting untuk pengembang sumber daya manusia serta dapat menunjang tugas dan kegiatan yang lebih efektif dan efisien kedepannya.

Pembinaan pada sumber daya kepolisian diharapkan juga dapat mengurangi citra negatif Polri. Hasil penelitian terdahulu, Dede Timbul & Riska Sri (2024) mengatakan bahwa pembinaan sumber daya manusia mencakup beberapa strategi utama untuk membangun citra positif Polri. Pertama, mengadakan pelatihan dan pambangan kompetensi secara rutin untuk meningkatkan pengetahuan anggota dalam berbagai aspek penting, memastikan mereka menjalankan tugas dengan profesionalisme tinggi. Kedua, penilaian kinerja berkala dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anggota dan merancang program pengembangan individu yang sesuai dengan sistem penilaian yang transparan dan objektif. Ketiga, menekankan pentingnya merespon keluhan masyarakat dengan cepat dan tepat untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri. Keempat, terlibat dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan. Kelima, pemanfaatan teknologi informasi dan menyebarkan informasi secara cepat dan efektif kepada masyarakat.

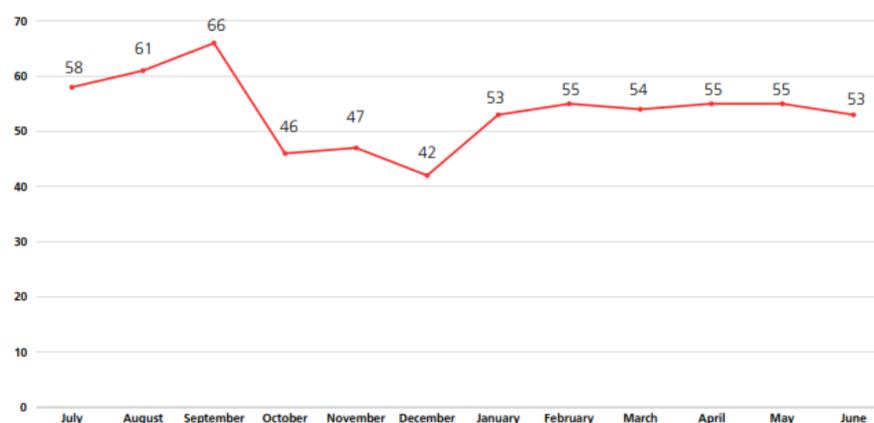
Bagi masyarakat Indonesia, secara sadar memandang bahwa Polri bagaikan institusi yang memiliki dua sisi, ada yang memandang Polri sangat membantu segala urusan di masyarakat, ada juga yang memandang Polri sebagai penghambat dalam kehidupan masyarakat. Pada saat ini masyarakat menghendaki agar Polri lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat serta menghindari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Dalam kepolisian sendiri, Personel kepolisian wajib mematuhi seperangkat prinsip yang disebut kode etik. Dengan mengedepankan standar moral dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas kepolisian, kode etik ini selalu berupaya untuk menjunjung tinggi kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Kode etik telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam pasal 34 ayat (1) hingga ayat (3) menyatakan bahwa “Sikap dan perilaku pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia terikat pada Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang juga berfungsi sebagai pedoman bagi pengemban fungsi kepolisian lainnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungannya, dan ketentuan mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dengan Keputusan Kapolri”.

Selanjutnya, dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, dijelaskan kewajiban etika kepolisian yang meliputi Etika Kenegaraan yang diatur dalam Pasal 6, Etika Kelembagaan yang diatur dalam Pasal 7 hingga Pasal 9, Etika Kemasyarakatan yang diatur dalam Pasal 10, dan Etika Kepribadian yang diatur dalam Pasal 11. Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang menguraikan tentang fungsi pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa kepolisian adalah lembaga resmi pemerintah yang bertugas melindungi masyarakat, membina anggotanya, dan menegakkan hukum.

Penegakan hukum di Indonesia saat ini sangatlah jauh dari konsep Negara hukum (*rechtsstaat*) dimana idealnya hukum merupakan yang utama, diatas politik dan ekonomi. Hal ini disebabkan masih kurangnya profesionalisme penegak hukum terutama Kepolisian yang memang paling sering berinteraksi dengan masyarakat. Profesionalisme Polri semakin dipertanyakan, fenomena dewasa ini menunjukkan bahwa survei Litbang Kompas pada bulan Agustus 2023 hanya sebesar 66% tingkat kepercayaan masyarakat dan mengeluhkan kinerja serta pelayanan Polri di lapangan. Belum lagi citra Polri yang semakin menurun akibat kasus korupsi yang diketahui oleh publik melalui media. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Kepolisian masih rendah, bahkan mentalitas yang dibangun menimbulkan dampak ketidakpuasan masyarakat.

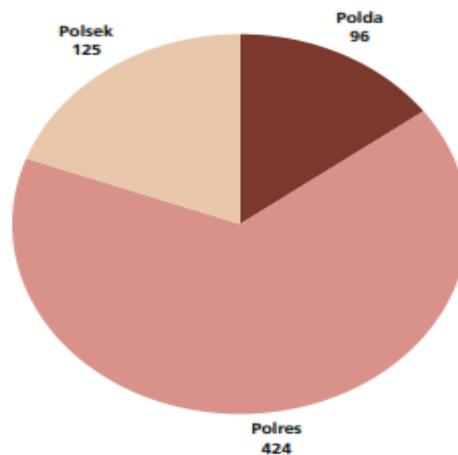
Gambar 1

PERISTIWA KEKERASAN POLRI
JULI2023 - JUNI 2024

Sumber: Data KontraS

Kultur kekerasan nampak masih melekat dalam tubuh Polri khususnya di kalangan anggota Polri yang melakukan tugas di lapangan. Data menunjukkan sepanjang Juli 2023-Juni 2024 terjadi 645 peristiwa kekerasan yang melibatkan anggota Polri.

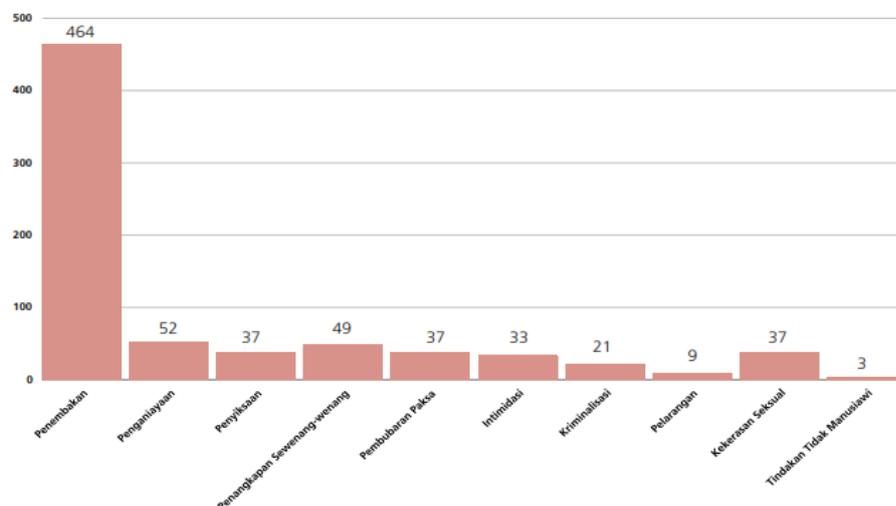
Gambar 2
INSTITUSI PELAKU KEKERASAN OLEH POLRI
JULI 2023 - JUNI 2024



Sumber: Data KontraS

Kepolisian Resort (Polres) menjadi institusi terbanyak dengan 424 peristiwa, Kepolisian Sektor (Polsek) dengan 125 peristiwa dan Kepolisian Daerah (Polda) dengan 96 peristiwa.

Gambar 2
JENIS TINDAKAN DALAM KEKERASAN OLEH POLRI
JULI 2023 - JUNI 2024



Sumber: Data KontraS

Setiap tahunnya, kasus penembakan selalu berada pada peringkat teratas peristiwa kekerasan Kepolisian. Sepanjang Juli 2023-Juni 2024 setidaknya 464 peristiwa penembakan. Pemantauan KontraS (2024: 17-19) menunjukkan bahwa rata-rata peristiwa penembakan dialami oleh tersangka tindak pidana.

Citra negatif Polri yang ada di Indonesia saat ini secara menyeluruh berdampak pada kepolisian yang bertugas di Polres Kota Metro, oleh sebab itu saat menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum, Polri tidak hanya berfokus pada aspek operasional pada layanan saja, tetapi lebih memperhatikan citra dan hubungan kepada masyarakat, untuk melaksanakan hal tersebut Polres Kota Metro juga harus melaksanakan pembinaan sumberdaya manusia internal maupun eksternal sehingga menjamin mutu Kepolisian dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan latar belakang yang ada, terdapat gap penelitian antara kode etik kepolisian yang telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan dengan implementasi dan penegakan kode etik dilapangan. Penelitian ini akan mengkaji terkait strategi pembinaan sumber daya manusia di Polres Kota Metro dalam membangun citra Polri pada masyarakat.

METODE

Ditinjau dari jenis data, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dimaksudkan dapat dilaksanakan dengan analisis mendalam terhadap penelitian yang diungkapkan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen observasi, wawancara, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling* yang mendasarkan pemilihan informasi pada subjek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberi data. Informan dalam penelitian ini adalah 8 orang dari Polres Kota Metro, 6 orang dari masyarakat yang mendapatkan pelayanan dari Polres Kota Metro, serta 12 orang dari masyarakat umum Kota Metro. Menurut Miles And Huberman (1992) bahwa secara garis analisis data dalam penelitian kualitatif kedalam tiga tahap, yaitu kodifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Oleh karena itu dalam penelitian itu dilakukan proses reduksi data sebagai proses kodifikasi, penyajian data dan verifikasi atau pengecekan keabsahan dasar. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

Reduksi data dilakukan dari data lapangan dituangkan dalam laporan yang lengkap dimana data laporan lapangan kemudian direduksi, dirangkum dan kemudian dipilah-pilah hal yang pokok, difokuskan untuk dipilih yang terpenting kemudian dicari tema atau polanya dan reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahapan ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudian dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara.

Penyajian data dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian. Hal ini merupakan strategi penyediaan data kedalam bentuk tertentu sehingga kelihatan jenis sosoknya lebih utuh. Data tersebut kemudian dipilah dan disajikan untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan katagori yang sejenis untuk tampilan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi atau ditemui, termasuk kesimpulan sementara diperoleh

pada waktu direduksi.

Sebagai tindak lanjut dari penelitian maka perlu diadakan pengujian data yakni uji keabsahan data, ada empat teknik pengujian keabsahan data akan tetapi peneliti hanya menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas merupakan kriteria untuk menilai kebenaran dari data dan informasi yang dikumpulkan dilapangan, artinya hasil penelitian harus dapat dipercaya dan teruji kebenarannya.

Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian peneliti pada tahap ini telah memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna, data yang diproses dalam analisis lebih lanjut seperti absah, berbobot dan kuat. Sedangkan data lain yang tidak menunjang, lemah dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan.

Setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, diharapkan peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan temuan baru yang belum pernah ada, temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek agar menjadi jelas.

HASIL DAN DISKUSI

Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan suatu tindakan yang diarahkan untuk kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu. Di lingkungan pemerintahan, pembinaan pegawai (personil) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian serta membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian personil yang lebih baik, sehingga mampu memegang teguh etika profesional (Novandi Arya Kharizma; 2016).

Dari data yang didapatkan dari Septa Yustan, S.H. selaku anggota SDM Polres Kota Metro, beliau menyebutkan bahwa pembinaan pada anggota Polres Kota Metro sangatlah penting dalam membangun citra positif Polri terhadap masyarakat, oleh karena itu, Kabag SDM melakukan strategi pembinaan personel Kepolisian dengan melakukan tahapan pembinaan pendidikan dan pelatihan sebagai sarana dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan citra Polri. Tahapan pendidikan pada personel Polres Kota Metro dilakukan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah, pada tahap ini pihak SDM Kepolisian mengarahkan untuk menindaklanjuti studi dengan harapan meningkatkan mutu dan kualitas pengetahuan sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan layanan dan operasional lainnya bisa lebih optimal. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, pada tahap ini pihak SDM Kepolisian memberikan arahan untuk Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) maupun Pendidikan Kejuruan (Dikjur) sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi personel kepolisian, pada tahap ini diharapkan personel kepolisian bisa mengembangkan keahliannya, baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu instrumen dari

pembinaan aparatur dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya.

AKP Padil A. R, S.Sos., M.H selaku Kabag SDM Polres Kota Metro menyebutkan bahwa citra Polri di Kepolisian adalah hal yang sangat penting, dimana citra Polri adalah salah satu hal yang menyangkut kualitas setiap instansi Kepolisian terutama Kepolisian Polres Kota Metro, oleh karena itu bagian SDM Polres harus mempunyai strategi dalam pembinaan personel atau anggota Kepolisian di Polres Kota Metro. Dalam hal strategi pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah hal penunjang dalam pembinaan SDM pada Polres Kota Metro, seperti yang diketahui ada beberapa hal yang akan didapatkan dalam pendidikan apabila melanjutkan studi, seperti pengetahuan teori-teori keilmuan dan pengetahuan akademik yang hanya bisa didapatkan melalui jalur pendidikan. Sedangkan pada proses pelatihan bisa didapatkan dengan melalui Diklat dan Dikjur serta lainnya sesuai dengan kompetensi dan keahlian, biasanya setiap anggota Polres akan mengikuti kegiatan Diklat dan Dikjur secara bergantian dan berkala dalam rangka pengembangan kompetensi agar setiap personil Polres Kota Metro dapat berkinerja dengan baik.

Dalam proses pembinaan tidak hanya berkaitan dengan pendidikan maupun pelatihan, ada beberapa poin penting juga dalam proses pembinaan sumber daya manusia dalam membangun citra Polri yaitu:

Pertama, pembinaan psikologi, bahwasannya setiap anggota memiliki karakter yang berbeda sehingga adaptasi terhadap lingkungan juga harus disesuaikan. Anggota Polres Kota Metro harus dibina agar mempunyai psikologi yang baik, hal ini akan berkaitan saat anggota Polres memberikan layanan kepada masyarakat agar bisa berperilaku baik dan sesuai standar operasional layanan, biasanya bagian SDM memberikan arah-arahan terkait perilaku yang baik dan dibantu juga oleh pihak Provos. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa upaya pembinaan psikologi anggota Polres, diantaranya adalah: a) Kegiatan Konseling. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi permasalahan apa yang menyebabkan anggota Polres melanggar disiplin atau kode etik kepolisian. Anggota kepolisian yang juga merupakan individu tidak lepas dari permasalahan yang dihadapi dalam hidupnya diluar dari tanggungjawabnya sebagai penegak hukum. Dari kegiatan 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. b) Observasi Psikologi. Kegiatan ini dilakukan untuk mengamati perilaku anggota Polres saat pemeriksaan psikologi untuk mengungkap aspek-aspek yang dihadapi anggota. Observasi psikologi dapat menentukan pendekatan apa yang dapat digunakan untuk menangani permasalahan anggota. Terdapat dua metode yang dapat digunakan jika anggota Polres Kota Metro melakukan pelanggaran disiplin atau kode etik, yaitu dengan pendekatan humanistik dan pendekatan behaviorial. Pendekatan humanistik adalah sebuah cara untuk menggali perasaan tanpa prasangka antara psikolog dengan anggota Polres agar lebih memahami dan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Sedangkan pendekatan behaviorial adalah 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. c) Pembinaan melalui wawancara. Pembinaan ini dilakukan dengan mengedepankan aspek-aspek psikologi serta berpedoman pada 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. Pembinaan melalui wawancara saat konseling berlangsung harus dilakukan dengan suasana nyaman terutama pada konseli individual. Wawancara dengan suasana nyaman agar memudahkan penyadaran konseli, misalnya bertanya dengan kalimat terbuka kepada konseli terkait aktivitas sehari-hari. 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 (Prameswari, 2020)..

Kedua, pembinaan mental, dilakukan agar setiap anggota Polres Kota Metro memiliki mental penegak hukum yang berwibawa, bermartabat, tidak mudah diajak untuk melanggar hukum, menaati aturan hukum dan aturan disiplin dimanapun berada, serta selalu mempertahankan nama baik pribadi dan lembaga. Pembinaan Mental dilakukan oleh Bagian Konseling dan dibantu oleh Bagian Perawatan Personil (Subbagwatpers) untuk memberi arahan pembinaan jasmani, rohani, dan mental. Untuk memiliki mental yang sehat tentunya dilakukan melalui pembinaan yang bersifat terus menerus sehingga pada saat melakukan kegiatan dengan masyarakat dapat dengan mudah meningkatkan kepercayaan masyarakat ketika berhadapan dengan masyarakat atau memberikan pelayanan.

Ketiga, pembinaan moral dilakukan melalui pembinaan keagamaan. Pembinaan moral pada Polres Kota Metro atau yang sering disebut dengan program BINROHTAL (Bimbingan Rohani dan Mental) dilakukan dalam satu minggu satu kali pada setiap hari Jumat setelah apel, biasanya ada kegiatan yasinan dan pemberian ceramah bagi agama muslim di masjid, sedangkan bagi personil yang beragama lain dilaksanakan di aula atau gedung lainnya. Tujuan pembinaan 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, mengembangkan nilai dan sikap menyeluruh serta perasaan sesuai dengan penerimaan diri, membantu dalam memahami tingkah laku manusia dan membantu untuk hidup didalam kehidupan yang seimbang dalam berbagai aspek, fisik, mental dan sosial. Dalam pembinaan ini juga dilakukan agar setiap anggota Polres paham aturan agama dan tidak melanggar sumpah kepolisian, tidak menipu, tidak melanggar aturan hukum dan tidak memakan uang haram, serta hasil akhirnya yang menjadi salah satu cara untuk meningkatkan citra baik Kepolisian

Keempat, pembinaan hukum dilakukan agar setiap anggota Polri memahami hukum dengan baik tidak hanya menegakkan tetapi juga harus memahami secara baik. Dengan pembinaan hukum seorang anggota Polri juga akan memahami kode etik dan aturan disiplin yang berlaku dalam institusi Kepolisian. Pembinaan hukum ini sangat penting juga untuk citra Polri dimana SDM Polri mempunyai kode etik sehingga jangan sampai pelanggaran hukum ini dapat menyebabkan hal negatif bagi Polri.

KESIMPULAN

Pembinaan sumber daya manusia (SDM) di Polres Kota Metro mencakup beberapa strategi utama dalam membangun citra positif Polri. Diantaranya adalah melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan pendidikan kejuruan (Dikjur), pembinaan psikologi, pembinaan mental,

pembinaan moral, dan pembinaan hukum. Strategi-strategi yang telah dilakukan oleh Polres Kota Metro tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dari setiap personil kepolisian yang ada, sehingga pada akhirnya pelaksanaan tugas kepolisian dilapangan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan menjunjung tinggi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

REFERENCE

- Chris Rowley & Keith Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The. Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dede Timbul P, Riska Sri H, Susy Ong, (2024). *Pembinaan Sumber Daya Manusia di Polres Pelalawan dalam Membangun Citra POLRI Pada Masyarakat*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 8 Nomor 2.
- Hasbullah, M. I., & Ali, Y. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Bakamla Batam Dalam Menjaga Kedaulatan Di Selat Malaka*
- Hidayat, & Nuraisyah. (2017). *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu*. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol 6 No 1.
- Lalu Ryan Aditya (2023). *Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kepolisian Resort Lombok Timur*. *Jurnal Janaloka*, Vol 02, No 02
- Nababan, O.R., Tawas, H.N dan Uhing, J. (2016). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol 4 No 3.
- Novandi Arya Kharizma, (2016). *Pembinaan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Polsekta Pelabuhan Samarinda*. *Jurnal Paradigma*, Vol. 5 No.1.
- Santi, S., Abbyzar, A. (2023). *Strategi Polisi Lalu Lintas Polres Sumbawa Dalam Membangun Citra Melalui Program Millenial Road Safety Festival*. *Journal Of Communication Science*, Volume 05 Nomor.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Torrington, D., & Hall, L., (1991), *Personel Management: A new approach*. Hamel Hemstead: Prentice Hall