

---

## EVALUASI PEMBINAAN SDM POLDA SULTRA (STUDI PADA ANGGOTA POLRI YANG BERMASALAH)

Muhammad Andri Purnama Putra<sup>1</sup>, Abdul Razak<sup>2</sup>, Muh. Nur<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: [AndriPurnama35@gmail.com](mailto:AndriPurnama35@gmail.com)<sup>1</sup>

### *Abstract*

*This research aims to assess the Human Resources Development (HRD) evaluation in the Southeast Sulawesi Regional Police (A Study on Problematic Police Personnel). The research method employed is descriptive research with a qualitative approach. Data collection was conducted through observation, interviews, and documentation techniques. The researcher utilized source triangulation to verify the data's authenticity. Data analysis in this research consists of three components: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research findings indicate that the evaluation of the rehabilitation of problematic members of the Indonesian National Police (Polri) in Southeast Sulawesi (Polda Sultra) has been fairly good. This is evident from the effective spiritual and mental development dimension. The physical fitness development dimension has also been effective, but the administrative development dimension is still not effective.*

**Keywords:** Policy Evaluation, Coaching Evaluation, Human Resource Management

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Evaluasi Pembinaan SDM Polda Sultra (Studi Pada Anggota Polri Yang Bermasalah). Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk mengecek keabsahan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga komponen yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pembinaan anggota Polri yang bermasalah pada Poda Sultra sudah cukup baik, hal ini dilihat dari dimensi pembinaan rohani dan mental sudah efektif, dimensi pembinaan kesamaptaan jasmani sudah efektif namun untuk dimensi pembinaan administrasi belum efektif.

**Kata Kunci:** Evaluasi Kebijakan, Evaluasi Pembinaan, Manajemen Sumber Daya Manusia

---

### **Sekretariat**

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –  
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: [pomajurnal@gmail.com](mailto:pomajurnal@gmail.com)

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

## PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) memegang peranan yang penting dalam mewujudkan masyarakat yang maju dan modern. Terlebih dalam era reformasi ini, masyarakat menuntut pemerintahan yang demokratis dengan terwujudnya supremasi sipil yaitu aparat pemerintah berada di atas kepentingan rakyat. Oleh sebab itu, dalam mengawal kehidupan masyarakat ke arah kehidupan demokratis maka dituntut profil polisi yang profesional, yang mampu menjalankan fungsi dan tugas pokoknya dalam memberikan pelayanan keamanan yang bertujuan melindungi harkat dan martabat manusia sehingga dapat menjalankan produktifitasnya dengan aman.

Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat maupun di kalangan internal Polri sendiri sebagaimana dicanangkan dalam grand strategi Polri berupa *Strive for Excellence. Strive for Excellence* (2016-2025) merupakan grand strategi Polri tahap ketiga yakni untuk membangun kemampuan pelayanan publik yang unggul, mewujudkan *good government, best practice* Polri, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM).

Profesionalisme merupakan tuntutan yang tidak bisa dihindari jika menginginkan kinerja yang baik. Selain itu juga tidak boleh mengesampingkan aspek moralitas personel dalam melaksanakan tugas. Kondisi riil untuk menilai keberhasilan Polri dalam melaksanakan tugas pokok tersebut antara lain ditentukan oleh kualitas moral dan profesionalisme serta persepsi masyarakat terhadap kinerja Polri. Profesionalisme dan moralitas yang baik dalam pelayanan masyarakat akan menghasilkan kinerja yang baik dan tentunya bersih dari KKN.

Salah satu misi Polri adalah mengelola SDM Polri secara profesional dalam mencapai tujuannya yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri, sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Misi ini menjadi dasar dari upaya pembinaan SDM Polri. Dengan adanya misi yang menyentuh aspek sumber daya manusia, maka sesungguhnya Polri telah berupaya untuk berkomitmen terhadap kualitas kompetensi yang baik bagi para anggotanya. Pengembangan kemampuan, kekuatan, dan penggunaan kekuatan Polri dikelola sedemikian rupa agar dapat mendukung pelaksanaan tugas Polri sebagai pengemban fungsi keamanan dalam negeri.

SDM memiliki peran penting sebagai dasar atas keberhasilan Polri dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagaimana diamanatkan dalam UU No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian RI. Terwujudnya perubahan aspek kultural dimulai dari bagaimana Polri itu sendiri membangun sistem SDM secara terpadu dan berkesinambungan, serta bukan hanya menuntut aparat pelaksanaanya bekerja secara profesional namun para penentu strategi kebijakan SDM Polri pun harus bertindak di atas dasar profesionalisme yang objektif mengesampingkan hal-hal yang bersifat subjektif. Jika Polri mampu melaksanakan manajemen SDM dengan baik, diharapkan perubahan kultur menuju polisi yang profesional, modern, bermoral dan patuh hukum sebagai perwujudan polisi sipil dalam masyarakat yang demokratis dapat terwujud.

Dalam rangka menciptakan anggota Polri yang bersih dari perbuatan tercela serta mendukung fungsi kepolisian maka terdapat aturan yang menjadi pedoman yakni Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Polri yang bersifat mengikat dan wajib untuk ditaati. Selain peraturan disiplin anggota Polri juga terdapat Kode Etik Profesi Kepolisian. Kode Etik Profesi Kepolisian dan Peraturan disiplin anggota Polri dimaknai sebagai kaidah atau norma yang mengatur dan menjadi pedoman bagi setiap anggota Polri dalam menjalankan tugas dan wewangnya.

Kepolisian RI mengharuskan seluruh anggotanya di setiap tingkat dan jajaran, berlaku dan bertindak secara profesional. Profesi- profesi dengan keahlian khusus seperti Kepolisian harus

diberlakukan kode etik profesi karena tindakan unprofessional oleh polisi yang memiliki kewenangan penggunaan kekerasan bagi perlindungan masyarakat, akan sangat membahayakan jika tidak dilandasi oleh kekuatan moral dan keterikatan pada etika profesi. Oleh karena itu kode etik profesi kepolisian diperlukan.

Namun, walaupun Kode Etik Kepolisian dan peraturan disiplin bagi anggota Polri ini telah diberlakukan, saat ini makin marak kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri. Dalam pelaksanaan tugas maupun di luar tugas tidak jarang ditemui anggota Polri yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya bahkan banyak yang termasuk pelaku tindak pidana. Sebagai manusia biasa seorang anggota polri juga memiliki tingkat kepatuhan yang berbeda-beda terhadap peraturan baik menyangkut disiplin maupun kode etik. Banyak faktor yang menyebabkan adanya oknum-oknum anggota Polri melakukan pelanggaran-pelanggaran atau tindak pidana baik yang bersifat ringan maupun berat dengan sanksi mulai dari peringatan sampai pemecatan.

Pelanggaran atau penyimpangan ini bisa saja terjadi karena adanya anggota diluar dari pengawasan 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. Dampak internal adalah akan mempengaruhi kinerja organisasi serta dapat menimbulkan citra buruk kepolisian di mata masyarakat, sedangkan dampak eksternal adalah terjadinya kerugian pada masyarakat akibat penyimpangan tersebut.

Kondisi melemahnya disiplin dan profesionalisme anggota Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri, misalnya adanya kasus penyalahgunaan senjata api oleh anggota Polri, adanya anggota Polri yang terlibat dalam tindak pidana, tindakan sewenang-wenang anggota Polri, dan masih banyak kasus lainnya. Kasus- kasus yang terjadi menggambarkan kurang disiplinnya anggota Polri. Kepolisian daerah Sultra pun tidak luput dari permasalahan-permasalahan SDM tersebut.

Polda Sultra belum mampu melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik, hal ini dikarenakan masih adanya anggota polisi yang bermasalah dikarenakan telah melanggar Kode Etik Profesi Kepolisian. Pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian yang ada di Polda Sultra beserta jajarannya dapat ditunjukkan pada tabel 1. sebagai berikut.

Tabel 1. Data Pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian Tahun 2021-2022

No	Kesatuan	Jumlah	
		2021	2022
1	Mapolda Sultra	14	18
2	SPN Polda Sultra	2	-
3	DIT Pol Airud	2	3
4	SAT Brimobda Sultra	2	3
5	Polres Kendari	6	7
6	Polres Konawe	2	-
7	Polres Konsel	4	5
8	Polres Konut	2	2
9	Polres Kolaka	4	5
10	Polres Kolaka Utara	2	2
11	Polres Bombana	4	4
12	Polres Muna	6	7
13	Polres Bau-Bau	12	15

No	Kesatuan	Jumlah	
		2021	2022
14	Polres Buton	1	-
15	Polres Buton Tengah	1	1
16	Polres Buton Utara	5	6
17	Polres Wakatobi	4	5
18	Polres Kolaka Timur	1	-
Jumlah		74	83

Sumber: Divisi Propam Polda Sultra Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. tersebut data pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 12,16%. Kesatuan yang jumlah pelanggarannya cukup besar antara lain Mapolda Sultra, Polres Bau-Bau, Polres Muna, Polres Kendari, Polres Buton Utara dan Polres Kolaka Timur. Mapolda Sultra menempati urutan pertama dengan jumlah pelanggaran paling tinggi dibandingkan dengan kesatuan lainnya dan mengalami kenaikan pada tahun 2022. Secara rinci, bentuk-bentuk pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian yang dilakukan oleh anggota Polri di Polda Sultra dapat dilihat pada tabel 2. sebagai berikut.

Tabel 2. Data Jenis Pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian Polda Sultra

No	Jenis Pelanggaran	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Perbuatan Asusila	1	2
2	Tidak Profesional	2	3
3	Sidik Tidak Profesional	2	3
4	Sidik Tidak Tuntas	3	4
5	Tidak Masuk Dinas	6	6
Jumlah		14	18

Sumber: Divisi Propam Polda Sultra Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, jumlah pelanggar dari berbagai jenis pelanggaran pada tahun 2022 naik sekitar 28,57% jika dibanding jumlah pelanggar pada tahun sebelumnya. Upaya penegakan disiplin dan kode etik kepolisian sangat dibutuhkan guna terwujudnya profesionalisme Polri. Ketidaksiplinan dan ketidakprofesionalan Polri akan sangat berdampak dalam hal penegakkan hukum atau pengungkapan kejahatan yang terjadi di masyarakat. Langkah yang dapat ditempuh untuk menciptakan kepercayaan masyarakat adalah dengan mewujudkan personel Polri yang bermoral sesuai etika profesinya, dan profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka salah satu caranya adalah dengan melakukan pembinaan kepada anggota Polri yang bermasalah. Sebelum dibina seluruh anggota Polri yang melanggar disiplin profesi akan disidang kode etik kemudian diberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan seperti meminta maaf secara lisan dihadapan sidang atau secara tertulis kepada pimpinan Polri, dipindahtugaskan ke wilayah lain, atau dipindahfungsikan ke fungsi yang berbeda.

Pembinaan anggota Polisi yang bermasalah karena melanggar kode etik profesi kepolisian adalah berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 59 ayat 4 tentang penetapan administrasi penjatuhan hukuman yaitu Pengemban fungsi SDM Polri bidang perawatan personel atau panitia penguji kesehatan personel Polri atau fungsi Propam Polri bidang rehabilitasi personel atau Lemdikpol melaksanakan putusan terhadap sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri kepada Pelanggar, paling lama 6 (enam) bulan setelah diterbitkannya Putusan KKEP.

Pembinaan sumber daya manusia bagi anggota yang bermasalah erat kaitannya dengan pembentukan perilaku anggota agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepolisian. Pembinaan dilakukan untuk mengantisipasi kejadian sama terulang lagi. Pembinaan jiwa/mental harus lebih diutamakan daripada pembinaan fisik atau pembinaan pada aspek-aspek lain, karena dari mental yang baik inilah akan lahir perbuatan-perbuatan yang baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kebaikan bagi setiap anggota Polri. Pembinaan anggota bermasalah yang dilakukan oleh Biro SDM Polda Sultra terdiri dari pembinaan psikologi dan pembinaan rohani dan mental.

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 adalah usaha untuk memperbaiki dan memperbaharui suatu tindakan atau tingkah laku anggota melalui bimbingan konseling.

Selanjutnya pembinaan rohani dan mental anggota Polri merupakan pembinaan yang dilakukan dalam rangka membentuk dan memelihara serta meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan agamanya masing-masing untuk mempertinggi moral/budi pekerti sehingga mampu menegakkan harkat dan martabat manusia. Pembinaan rohani dan mental ini bertujuan untuk menciptakan manusia yang berakhlak mulia. Pembinaan yang dilakukan banyak pada kegiatan religius seperti ceramah/tauziah dan wisata hati.

Kegiatan pembinaan anggota bermasalah dilaksanakan dalam upaya pembersihan dan menindak lanjuti Progam Prioritas Kapolri untuk mewujudkan anggota Polri yang memiliki integritas. Usai pembinaan, polisi akan dikembalikan ke unit masing-masing. Namun, dalam pelaksanaannya pembinaan SDM Polri selalu menuai ketidakpuasan dari berbagai kalangan dikarenakan masih banyaknya kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri dan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri. Selain itu berdasarkan data pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian yang dilakukan oleh anggota Polri di Polda Sultra, jumlah pelanggaran pada tahun 2022 bertambah jika dibandingkan dengan jumlah pelanggaran pada tahun 2021.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Chintya (2017) yang menemukan bahwa evaluasi pembinaan anggota Polri yang bermasalah di Polda Lampung ditinjau dengan menggunakan kriteria William Dunn bahwa dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Parameswari (2022) menyimpulkan bahwa 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.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Evaluasi Kebijakan**

Anderson dalam Winarno (2012) mengemukakan evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut etimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak merupakan langkah terakhir dalam suatu kebijakan. Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan yang fungsional. Tujuan utama evaluasi bukanlah untuk menyalah-nyalahkan, melainkan untuk melihat seberapa besar kesenjangan antara pencapaian dan harapan suatu kebijakan publik. Tugas selanjutnya adalah bagaimana mengurangi atau menutup kesenjangan tersebut.

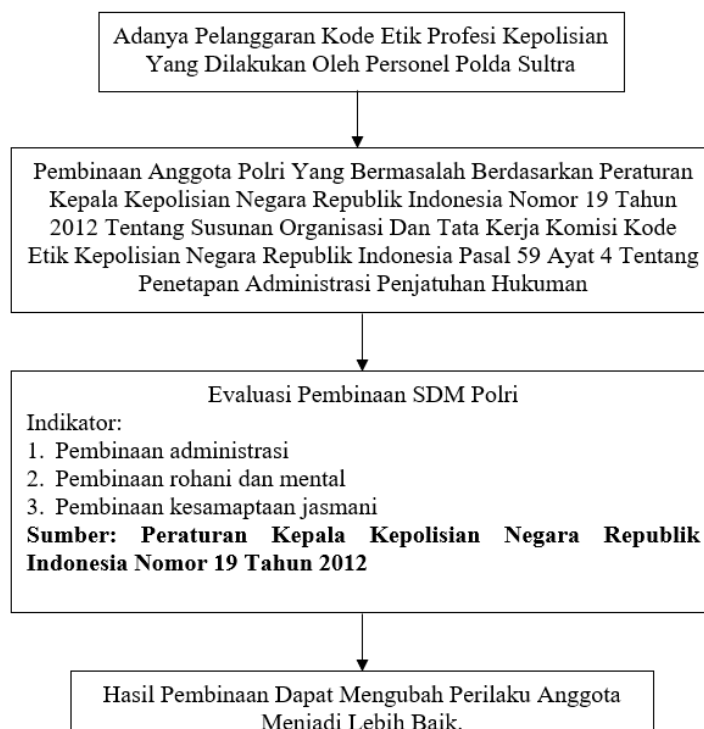
Kebijakan secara efitimologi, istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris “*policy*”. Akan tetapi, kebanyakan orang berpandangan bahwa istilah kebijakan senantiasa disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Padahal apabila dicermati berdasarkan tata bahasa, istilah kebijaksanaan berasal dari kata “*wisdom*”. Pendapat Anderson yang dikutip oleh Wahab (2004) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Indikator pengukuran kebijakan pimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hadjisarosa dalam Rasmiana (2018) yakni Faktor kemampuan personal, Faktor jabatan, Faktor situasi dan kondisi. Kriteria evaluasi kebijakan menurut Suharno (2013) dengan demikian terdiri dari 6 aspek yaitu mengenai kinerja kebijakan dalam menghasilkan informasi terdapat kriteria evaluasi dampak kebijakan publik yaitu Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan.

## Pembinaan

Menurut Sudjana (2004: 209) definisi pembinaan itu sendiri adalah upaya memelihara atau, membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana. Hartati Sukirman dkk (2009) mendefinisikan pengertian pembinaan atau pengembangan pegawai adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berada di lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan usaha- usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan semua sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, indikator Pembinaan terhadap anggota Polisi yang bermasalah karena melanggar Kode Etik Profesi Kepolisian yaitu Pembinaan Administrasi, Pembinaan rohani dan mental, Pembinaan kesamaptaan jasmani,

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan pada gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif karena teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan agar peneliti mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap evaluasi pembinaan anggota Polri bermasalah di Polda Sultra. Penelitian ini di laksanakan di Kepolisian Daerah Sultra yang berlokasi di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun dasar pertimbangan melakukan penelitian pada Polda Sultra karena berdasarkan data pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian yang dilakukan oleh anggota Polri di Polda Sultra, jumlah pelanggaran pada tahun 2022 bertambah jika dibandingkan dengan jumlah pelanggaran pada tahun 2021. Informan yang akan peneliti wawancarai adalah pihak-pihak yang terlibat dalam evaluasi pembinaan anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra. Hal tersebut sesuai dengan tujuan peneliti yaitu ingin mendapatkan data-data penelitian.

Adapun informan yang menjadi sumber penelitian ini adalah Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra, Kasubagrohjas Polda Sultra, Banum Subbag Sahlur Bagwatpers Ro SDM, Banum Psikologi Polda Sultra dan Anggota yang dibina. Dalam penelitian ini dalam menguji keabsahan data menggunakan tehnik triangulasi. Ada 3 teknik triangulasi yaitu Triangulasi sumber, Triangulasi teknik, dan Triangulasi waktu. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2012) yaitu Reduksi kata, Penyajian data, Penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

Evaluasi kebijakan bertujuan untuk dapat memberikan penilaian terhadap suatu kebijakan apakah telah sesuai dengan tujuan awal yang telah dibuat oleh para implementor. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat apakah pembinaan yang dilakukan oleh Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara kepada anggota Polri yang bermasalah telah tepat pelaksanaannya.

Dalam hal ini yang akan dievaluasi adalah pembinaan anggota Polri yang bermasalah berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 59 ayat 4 tentang penetapan administrasi penjatuhan hukuman yaitu Pengemban fungsi SDM Polri bidang perawatan personel atau panitia penguji kesehatan personel Polri atau fungsi Propam Polri bidang rehabilitasi personel atau Lemdikpol melaksanakan putusan terhadap sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri kepada Pelanggar, paling lama 6 (enam) bulan setelah diterbitkannya Putusan KKEP.

Selanjutnya yang dimaksud dengan sanksi dalam pasal 21 ayat c Peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia nomor 14 tahun 2011 tentang kode etik profesi kepolisian negara republik Indonesia yaitu kewajiban Pelanggar untuk mengikuti pembinaan mental kepribadian, kejiwaan, keagamaan dan pengetahuan profesi, sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu dan paling lama 1 (satu) bulan; Pembinaan dilakukan untuk mengantisipasi kejadian sama terulang lagi. Untuk melihat bagaimana Evaluasi Pembinaan SDM Polda Sultra (Studi Pada Anggota Polri Yang Bermasalah), penelitian merujuk pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yakni sebagai berikut:

### **Pembinaan Administrasi**

Administrasi merupakan usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi dalam mencapai tujuan maupun yang berkaitan dengan program kerja suatu organisasi. Namun yang menjadi program kerja dalam keadministrasian polri adalah Membuat nota dinas, membuat surat telegram, membuat surat biasa, membuat surat panggilan atau resume, membuat surat SIK, membuat surat SIC, membuat laporan Cofffe Morning, membuat laporan triwulan pembinaan rohani, membuat laporan kegiatan Kesjas Digbang Sespima, membuat laporan kegiatan Kesjas Werving diktuk

taruna Akpol, brigadir dan tamtama polri. Memasukkan data aplikasi Kesjas dan beladiri.

Dalam rangka meningkatkan pembinaan administrasi, Polda Sultra melaksanakan pembinaan pada Anggota Polri yang bermasalah. Berikut hasil wawancara dengan informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra mengenai pembinaan administrasi:

“Tingkat penilaian evaluasi pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya hanya saja masih terdapat pembinaan administrasi yang belum mencapai target yang diharapkan dengan berbagai kendala. Untuk waktu menyelesaikan tugas administrasi secara ketepatan waktunya sudah sesuai karena anggota Polri yang bermasalah selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas administrasi sebelum waktu yang sudah ditentukan.”(Wawancara, 14 September 2023).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yang telah ditetapkan sudah tercapai, namun demikian ada beberapa yang belum mencapai target dikarenakan ada berbagai kendala. Salah satunya yaitu masih adanya anggota Polri yang bermasalah yang tidak memiliki tingkat akurasi dan ketelitian dalam pembuatan surat atau laporan administratif serta adanya anggota Polri yang bermasalah yang tidak mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan dalam pembuatan surat atau laporan.

Berikut hasil wawancara informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra terkait dengan kriteria-kriteria atau indikator yang digunakan dalam menilai pencapaian hasil dari pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Kriteria-kriteria yang digunakan dalam menilai pencapaian hasil dari pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yaitu ketepatan waktu yakni sejauh mana anggota Polri dapat menyelesaikan tugas administratif sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, kelengkapan Dokumen yakni apakah semua dokumen administratif lengkap, termasuk semua informasi yang diperlukan, ketelitian yakni tingkat akurasi dan ketelitian dalam pembuatan surat atau laporan administratif, kepatuhan terhadap prosedur yakni apakah anggota Polri mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan dalam pembuatan surat atau laporan serta efisiensi yakni sejauh mana anggota Polri dapat menjalankan tugas administratif dengan efisien dan tanpa pemborosan sumber daya”. (Wawancara, 14 September 2023).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian pencapaian hasil dari pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah memiliki kriteria-kriteria atau indikator yang digunakan yaitu ketepatan waktu, kelengkapan dokumen, ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur serta efisiensi.

Dalam penerapannya, hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah efektif. Berikut hasil wawancara informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra terkait hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Berdasarkan hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, dari 18 orang anggota Polri yang bermasalah sebanyak 16 orang anggota Polri yang telah melaksanakan pembinaan administrasi dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah dijalankan dengan efektif walaupun ada 2 orang anggota Polri yang tidak melaksanakan pembinaan administrasi”(wawancara, 14 September 2023).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah efektif dilakukan oleh Polda Sultra. Hal ini menunjukkan bahwa Polda Sultra sudah berupaya untuk melakukan pembinaan administrasi kepada anggota Polri yang bermasalah yang meliputi usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi



dalam mencapai tujuan maupun yang berkaitan dengan program kerja suatu organisasi.

### **Pembinaan Rohani dan Mental**

Kegiatan rohani dan mental ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran polri terhadap pentingnya pengetahuan agama, dengan adanya pembinaan ini anggota polri menciptakan kepriabadian personil yang erat dengan sikap agamis. Pembinaan ini dapat menilai kepribadian personil melaksanakan agamanya dengan baik atau malah biasa-biasa saja terhadap agama. Pembinaan yang dimaksudkan disini diantaranya adalah ceramah agama Islam maupun kristen, bimbingan dan nasehat pernikahan, bimbingan dan nasehat perceraian, maullid Nabi Muhammad SAW, Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW, ceramah ramadhan, perayaan Nujulul Quran, pelaksanaan Idul Fitri, tahun baru Islam, sholat Idul Adha, perayaan Natal dan perayaan Naskah.

Dalam rangka meningkatkan pembinaan rohani dan mental, Polda Sultra melaksanakan pembinaan pada Anggota Polri yang bermasalah. Berikut hasil wawancara dengan informan Banum Subbag Sahlur Bagwatpers Ro SDM Polda Sultra mengenai pembinaan rohani dan mental:

“Penilaian efisiensi dalam pelaksanaan pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan dengan pengukuran kinerja yakni mengidentifikasi sejauh mana anggota Polri yang mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan peningkatan dalam pemahaman dan praktik agamanya, melakukan pengukuran partisipasi yakni evaluasi yang melibatkan pengukuran partisipasi anggota Polri dalam kegiatan-kegiatan rohani dan mental, umpan balik dan evaluasi diri yakni pihak yang terlibat dalam pembinaan rohani dan mental dapat melakukan evaluasi diri secara berkala. Mereka dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan mengambil tindakan korektif serta pemantauan pelaksanaan kegiatan yakni pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan rohani dan mental, seperti ceramah, bimbingan pernikahan, dan perayaan agama, dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana program tersebut dijalankan sesuai dengan jadwal dan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.”(Wawancara, 18 September 2023).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penilaian efisiensi dalam pelaksanaan pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan dengan pengukuran kinerja, melakukan pengukuran partisipasi, umpan balik dan evaluasi diri serta pemantauan pelaksanaan kegiatan.

Dalam penerapannya, Polda Sultra tentunya melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah. Selain itu informan Banum Psikologi Polda Sultra memberikan pernyataan mengenai upaya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah, beberapa upaya yang dilakukan oleh Polda Sultra yakni melakukan pengintegrasian program yakni mengintegrasikan program-program rohani dan mental ke dalam program pelatihan atau pembinaan lain yang ada di Polri untuk menghindari tumpang tindih dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, melakukan kerjasama dengan lembaga eksternal yakni berkolaborasi dengan lembaga agama atau pihak eksternal yang dapat memberikan dukungan dalam penyelenggaraan kegiatan rohani dan mental, memanfaatkan penggunaan teknologi seperti platform digital untuk pelatihan atau konseling jarak jauh, untuk menghemat waktu dan sumber daya serta melakukan evaluasi berkelanjutan yakni terus melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas dan efisiensi program-program rohani dan mental untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan”. (Wawancara, 19 September 2023).

Hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah, beberapa upaya yang dilakukan oleh Polda Sultra yakni melakukan pengintegrasian program, melakukan kerjasama dengan lembaga eksternal, memanfaatkan penggunaan teknologi serta melakukan evaluasi berkelanjutan .

Dalam penerapannya, hasil evaluasi terkait efisiensi dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah sudah efektif. Berikut hasil wawancara informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra terkait efisiensi dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Berdasarkan hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, saya kira pihak kami sudah melakukan pengawasan yang cukup maksimal terhadap anggota- anggota yang sedang kami bina. Kami selalu memantau dari absensi dan selalu memantau kegiatan rutin mereka, selain itu untuk membantu kami dalam pengawasan, kami bisa memanggil istri atau orang tua yang bersangkutan untuk bisa bekerja sama dengan kami untuk memantau anggota-anggota yang sedang dibina. Sehingga dapat kami katakan bahwa selama dilakukan pembinaan rohani dan mental, anggota Polri yang bermasalah selalu mengikuti dengan baik seperti membaca surat yasin, berpuasa sunnah lalu mendengarkan ceramah”(wawancara, 14 September 2023).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah sudah efektif dilakukan oleh Polda Sultra. Hal ini menunjukkan bahwa Polda Sultra sudah berupaya untuk melakukan pembinaan rohani dan mental kepada anggota Polri yang bermasalah.

Kegiatan rohani dan mental ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran polri terhadap pentingnya pengetahuan agama, dengan adanya pembinaan ini anggota polri menciptakan kepribadian personil yang erat dengan sikap agamis. Pembinaan ini dapat menilai kepribadian personil melaksanakan agamanya dengan baik atau malah biasa-biasa saja terhadap agama. Pembinaan yang dimaksudkan disini diantaranya adalah ceramah agama Islam maupun kristen, binmbingan dan nasehat pernikahan, bimbingan dan nasehat perceraian, maullid Nabi Muhammad SAW, Isra“ Mi“raj Nabi Muhammad SAW, ceramah ramadhan, perayaan Nujulul Quran, pelaksanaan Idul Fitri, tahun baru Islam, sholat Idul Adha, perayaan Natal dan perayaan Naskah.

### **Pembinaan Kesamaptaan Jasmani**

Pembinaan jasmani ini sangat perlu bagi seorang personil untuk selalu meningkatkan ketahanan fisiknya dalam berbagai aktivitasnya. Karena didalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Jika kesehatan seorang personil keolisian mengalami sakit atau gangguan pada dirinya bisa mengakibatkan tidak terlaksananya aktifitas dalam kegiatan kepolisian dengan baik. Diantara kegiatan tersebut adalah senam Aerobik dan oraum, melaksanakan tes kesamptaan berkala periode I tahunan, melaksanakan tes kesamaptaan berkala periode II tahunan, tes kesamaptaan jasmani dikbag SIP, tes kesamaptaan jasmani ditbang sespimmen Polri, tes kesamaptaan jasmani dikbag sespimma polri, pelatihan instruktur pereganggan (stretching), melaksanakan tes beladiri polri berkala I tahunan, melaksanakan tes beladiri berkala II tahunan.

Dalam rangka meningkatkan pembinaan kesamaptaan jasmani, Polda Sultra melaksanakan pembinaan pada Anggota Polri yang bermasalah. Berikut hasil wawancara dengan informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra mengenai kesamaptaan jasmani:

“Penilaian kecukupan hasil pembinaan kesamaptaan jasmani dalam mengatasi masalah pelanggaran kode etik anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan melalui beberapa langkah yakni yang pertama pengukuran kemajuan, dalam penilaian, diperlukan pengukuran kemajuan fisik anggota Polri yang bermasalah sebelum dan sesudah mengikuti

program pembinaan kesamaptaaan. Hasil pengukuran, seperti peningkatan tingkat kesamaptaaan atau kesehatan fisik, dapat dijadikan indikator keberhasilan. Kedua, keterlibatan anggota, Evaluasi mencakup tingkat keterlibatan anggota Polri dalam kegiatan pembinaan kesamaptaaan. Semakin banyak anggota yang aktif berpartisipasi, semakin baik hasilnya. Ketiga pemantauan kedisiplinan, evaluasi mencakup pemantauan kedisiplinan anggota Polri terkait dengan program kesamaptaaan, seperti kehadiran dalam sesi latihan dan pemeliharaan rutinitas kesamaptaaan secara mandiri serta keempat hasil pelaporan kesehatan, mengevaluasi hasil pelaporan kesehatan anggota Polri, seperti adanya penurunan jumlah absensi akibat masalah kesehatan atau gangguan fisik.”(Wawancara, 14 September 2023).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penilaian kecukupan hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani dalam mengatasi masalah pelanggaran kode etik anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan melalui beberapa langkah yakni pengukuran kemajuan, keterlibatan anggota, pemantauan kedisiplinan, hasil pelaporan kesehatan.

Dalam penerapannya, hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah telah memecahkan masalah pelanggaran kode etik yang dihadapi sudah efektif. Berikut hasil wawancara informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra terkait dengan hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah tidak selalu dapat secara langsung memecahkan masalah pelanggaran kode etik. Namun, program pembinaan kesamaptaaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menangani masalah pelanggaran kode etik dengan cara meningkatkan tingkat kesamaptaaan fisik anggota, program ini dapat membantu memperkuat disiplin anggota Polri, yang pada gilirannya dapat mengurangi pelanggaran kode etik, kondisi fisik yang baik dapat berdampak positif pada kesehatan mental anggota, yang dapat membantu mengurangi tekanan atau stres yang dapat menyebabkan pelanggaran kode etik serta pembinaan kesamaptaaan jasmani juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian, yang dapat membantu anggota Polri mengatasi masalah yang mungkin berkontribusi pada pelanggaran kode etik”. (Wawancara, 14 September 2023).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah tidak selalu dapat secara langsung memecahkan masalah pelanggaran kode etik. Namun, program pembinaan kesamaptaaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menangani masalah pelanggaran kode etik dengan cara peningkatan disiplin, kesehatan mental dan pemberdayaan pribadi.

Berikut hasil wawancara informan Kabagwatpers Ro SDM Polda Sultra terkait hasil evaluasi terkait hasil evaluasi terkait kecukupan dalam pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah, yaitu:

“Berdasarkan hasil evaluasi terkait kecukupan dalam pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, hasilil evaluasi menunjukkan bahwa anggota Polri yang mengikuti program tersebut mengalami peningkatan dalam tingkat kesamaptaaan dan kesehatan fisik mereka, maka dapat dianggap sebagai tanda kecukupan program”. (Wawancara, 14 September 2023).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terkait kecukupan dalam pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah sudah efektif dilakukan oleh Polda Sultra. Hal ini menunjukkan bahwa Polda Sultra sudah berupaya untuk melakukan pembinaan kesamaptaaan jasmani kepada anggota Polri yang bermasalah.

Pembinaan jasmani ini sangat perlu bagi seorang personil untuk selalu meningkatkan ketahanan fisiknya dalam berbagai aktivitasnya. Karena didalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Jika kesehatan seorang personil keolisian mengalami sakit atau gangguan pada dirinya bisa mengakibatkan tidak terlaksananya aktifitas dalam kegiatan kepolisian dengan baik. Diantara kegiatan tersebut adalah senam Aerobik dan oraum, melaksanakan tes

kesamptaan berkala periode I tahunan, melaksanakan tes kesamptaan berkala periode II tahunan, tes kesamptaan jasmani dikbag SIP, tes kesamptaan jasmani ditbang sespimmen Polri, tes kesamptaan jasmani dikbag sespimma polri, pelatihan instruktur peregangan (stretching), melaksanakan tes beladiri polri berkala I tahunan, melaksanakan tes beladiri berkala II tahunan.

## **PEMBAHASAN**

Evaluasi kebijakan bertujuan untuk dapat memberikan penilaian terhadap suatu kebijakan apakah telah sesuai dengan tujuan awal yang telah dibuat oleh para implementor. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat apakah pembinaan yang dilakukan oleh Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara kepada anggota Polri yang bermasalah telah tepat pelaksanaannya.

Dalam hal ini yang akan dievaluasi adalah pembinaan anggota Polri yang bermasalah berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 59 ayat 4 tentang penetapan administrasi penjatuhan hukuman yaitu Pengemban fungsi SDM Polri bidang perawatan personel atau panitia penguji kesehatan personel Polri atau fungsi Propam Polri bidang rehabilitasi personel atau Lemdikpol melaksanakan putusan terhadap sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri kepada Pelanggar, paling lama 6 (enam) bulan setelah diterbitkannya Putusan KKEP.

Selanjutnya yang dimaksud dengan sanksi dalam pasal 21 ayat c Peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia nomor 14 tahun 2011 tentang kode etik profesi kepolisian negara republik Indonesia yaitu kewajiban Pelanggar untuk mengikuti pembinaan mental kepribadian, kejiwaan, keagamaan dan pengetahuan profesi, sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu dan paling lama 1 (satu) bulan; Pembinaan dilakukan untuk mengantisipasi kejadian sama terulang lagi. Untuk melihat bagaimana Evaluasi Pembinaan SDM Polda Sultra (Studi Pada Anggota Polri Yang Bermasalah), penelitian merujuk pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yakni sebagai berikut:

### **Pembinaan Administrasi**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pembinaan administrasi pada anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra belum efektif. Hal ini dasari dari tingkat penilaian evaluasi pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya hanya saja masih terdapat pembinaan administrasi yang belum mencapai target yang diharapkan dengan berbagai kendala. Untuk waktu menyelesaikan tugas administrasi secara ketepatan waktunya sudah sesuai karena anggota Polri yang bermasalah selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas administrasi sebelum waktu yang sudah ditentukan.

Dalam hal sasaran yang ingin di capai sudah tercapai, tetapi masih ada yang belum mencapai target contohnya masih adanya anggota Polri yang bermasalah yang tidak mengikuti pembiaan administrasi yang dilakukan oleh Polda Sultra. Dan untuk ketepatan waktu penyelesaian tugas administrasi sudah sesuai karena kami sudah terus mengingatkan, tetapi masih ada 1 atau 2 orang anggota Polri yang bermasalah yang belum menyelesaikan tugas administrasinya dikarenakan pejabatnya tidak ada.

Berdasarkan hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, dari 18 orang anggota Polri yang bermasalah sebanyak 16 orang anggota Polri yang telah melaksanakan pembinaan administrasi dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah sudah dijalankan dengan belum efektif dikarenakan ada 2 orang anggota Polri yang tidak melaksanakan pembinaan administrasi.

## **Pembinaan Rohani dan Mental**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pembinaan administrasi pada anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra sudah efektif. Penilaian efisiensi dalam pelaksanaan pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan dengan pengukuran kinerja yakni mengidentifikasi sejauh mana anggota Polri yang mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan peningkatan dalam pemahaman dan praktik agamanya, melakukan pengukuran partisipasi yakni evaluasi yang melibatkan pengukuran partisipasi anggota Polri dalam kegiatan-kegiatan rohani dan mental, umpan balik dan evaluasi diri yakni pihak yang terlibat dalam pembinaan rohani dan mental dapat melakukan evaluasi diri secara berkala. Mereka dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan mengambil tindakan korektif serta pemantauan pelaksanaan kegiatan yakni pemantauan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan rohani dan mental, seperti ceramah, bimbingan pernikahan, dan perayaan agama, dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana program tersebut dijalankan sesuai dengan jadwal dan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pembinaan rohani dan mental anggota Polri yang bermasalah, beberapa upaya dapat dilakukan seperti perencanaan yang matang yakni Polda Sultra dapat melakukan perencanaan yang matang untuk setiap kegiatan rohani dan mental. Hal ini mencakup penentuan prioritas, alokasi sumber daya, dan penjadwalan yang efisien, kolaborasi yakni Polda Sultra dapat bekerja sama dengan pihak eksternal, seperti lembaga agama atau lembaga pemerintah terkait, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih efisien, pemanfaatan teknologi yakni pemanfaatan teknologi, seperti aplikasi berbasis digital untuk pelatihan dan pembinaan, dapat membantu menghemat waktu dan sumber daya serta evaluasi berkelanjutan yakni melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap program-program pembinaan untuk mengidentifikasi peluang peningkatan efisiensi.

Berdasarkan hasil evaluasi terkait efektivitas pembinaan administrasi anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, saya kira pihak kami sudah melakukan pengawasan yang cukup maksimal terhadap anggota- anggota yang sedang kami bina. Kami selalu memantau dari absensi dan selalu memantau kegiatan rutin mereka, selain itu untuk membantu kami dalam pengawasan, kami bisa memanggil istri atau orang tua yang bersangkutan untuk bisa bekerja sama dengan kami untuk memantau anggota- anggota yang sedang dibina. Sehingga dapat kami katakan bahwa selama dilakukan pembinaan rohani dan mental, anggota Polri yang bermasalah selalu mengikuti dengan baik seperti membaca surat yasin, berpuasa sunnah lalu mendengarkan ceramah.

## **Pembinaan Kesamaptan Jasmani**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pembinaan kesamaptan jasmani pada anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra sudah efektif. Penilaian kecukupan hasil pembinaan kesamaptan jasmani dalam mengatasi masalah pelanggaran kode etik anggota Polri yang bermasalah di Polda Sultra dilakukan melalui beberapa langkah yakni yang pertama pengukuran kemajuan, dalam penilaian, diperlukan pengukuran kemajuan fisik anggota Polri yang bermasalah sebelum dan sesudah mengikuti program pembinaan kesamaptan. Hasil pengukuran, seperti peningkatan tingkat kesamaptan atau kesehatan fisik, dapat dijadikan indikator keberhasilan. Kedua, keterlibatan anggota, Evaluasi mencakup tingkat keterlibatan anggota Polri dalam kegiatan pembinaan kesamaptan. Semakin banyak anggota yang aktif berpartisipasi, semakin baik hasilnya. Ketiga pemantauan kedisiplinan, evaluasi mencakup pemantauan kedisiplinan anggota Polri terkait dengan program kesamaptan, seperti kehadiran dalam sesi latihan dan pemeliharaan rutinitas kesamaptan secara mandiri serta keempat hasil pelaporan kesehatan, mengevaluasi hasil pelaporan kesehatan anggota Polri, seperti adanya penurunan jumlah absensi akibat masalah kesehatan atau gangguan fisik.

Hasil pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah sudah cukup efektif dalam memecahkan masalah pelanggaran kode etik yang dihadapi yang dapat dilihat dari laporan pelanggaran kode etik oleh anggota Polri yang bermasalah sebelum dan sesudah mereka mengikuti program pembinaan kesamaptaaan. Dimana terjadi penurunan kasus pelanggaran, ini dapat dianggap sebagai indikasi bahwa program telah membantu memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil evaluasi terkait kecukupan dalam pembinaan kesamaptaaan jasmani anggota Polri yang bermasalah yang didasarkan dengan kriteria-kriteria penilaian, hasil evaluasi menunjukkan bahwa anggota Polri yang mengikuti program tersebut mengalami peningkatan dalam tingkat kesamaptaaan dan kesehatan fisik mereka, maka dapat dianggap sebagai tanda kecukupan program.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartati Sukirman dkk (2009) mendefinisikan pengertian pembinaan atau pengembangan pegawai adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berada di lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan usaha- usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan semua sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Matutina dkk. (1993) menyebutkan bahwa pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Sedangkan menurut Sudjana (2004) definisi pembinaan itu sendiri adalah upaya memelihara atau, membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lica Chintya (2017) yang menemukan bahwa evaluasi pembinaan anggota Polri yang bermasalah ditinjau dengan menggunakan kriteria William Dunn bahwa dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis, dkk (2021) yang menemukan bahwa bahwa implementasi penanganan SDM Polri yang bermasalah yang dilaksanakan selama ini belum efektif, sebagai instrument penanganan SDM Polri yang bermasalah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini adalah evaluasi pembinaan anggota Polri yang bermasalah pada Polda Sultra sudah cukup baik, hal ini dilihat dari dimensi pembinaan rohani dan mental sudah efektif, dimensi pembinaan kesamaptaaan jasmani sudah efektif namun untuk dimensi pembinaan administrasi belum efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, S,Z. (2012). *Kebijakan Publik*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Dunn, W. (2008). *Pengantar Analiis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Gulo, W. (2000). *Metode Penelitian*. PT Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Hasibuan. M,S,P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman. Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia* Edisi 4 Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ikbar, Y. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. PT Refika Aditama: Bandung.

- Nugroho, R. (2008). *Public policy*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Polri
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah
- Safar, I. Mapparenta, M,N. Nurdin, N. (2013). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol 5 No 2.
- Safar, I. Saleh, M. Ramlawati. (2023). Knowledge Management: Perspective of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No 8.
- Sudjana. (2004). Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Edisi Revisi. Bandung: Falah Production.
- Suharno. (2013). Dasar-dasar Kebijakan Publik. Yogyakarta. Penerbit Ombak
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukirman, H. dkk. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. UNYPress: Yogyakarta
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik : Teori, Proses, dan Studi Kasus*. CAPS: Yogyakarta.