



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

Pages:843-851

Menuju Kepolisian yang Ideal: Peran Unit Kerja dalam Membentuk Karakter Polisi yang Profesional

Aura Nasywa Alifia, Keisya Putri Nur Hasanah, Layla Jasmine Saipul,
Sasky Mulia Dewi & Tugimin Supriyadi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Kota Jakarta, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1747>

How to Cite this Article

APA : Nasywa Alifia, A., Putri Nur Hasanah, K. ., Jasmine Saipul, L., Mulia Dewi, S., & Supriyadi, T. (2024). Menuju Kepolisian yang Ideal: Peran Unit Kerja dalam Membentuk Karakter Polisi yang Profesional. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 843 – 851. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1747>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Menuju Kepolisian yang Ideal: Peran Unit Kerja dalam Membentuk Karakter Polisi yang Profesional

Aura Nasywa Alifia^{1*}, Keisya Putri Nur Hasanah², Layla Jasmine Saipul³,
Sasky Mulia Dewi⁴, Tugimin Supriyadi⁵
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Kota Jakarta, Indonesia

Email corresponding author: 202310515125@mhs.ubharajaya.ac.id

Diterima: 06-06-2024

| Disetujui: 07-06-2024

| Diterbitkan: 08-06-2024

ABSTRACT

Work units play an important role in police character building. They are not only a place to carry out operational tasks, but also an environment where ethical and moral values are instilled. Collaboration, effective communication and professional skills development are the main focus in an ideal work unit. This research describes the steps towards achieving ideal policing by highlighting the role of work units in shaping the character of professional police. The ideal police force is characterized by integrity, competence, and quality service to the community. However, achieving this requires significant contributions from work units within the police institution. This research evaluates best practices from work units in police forces around the world. The findings show that the use of continuous training, proper supervision, and performance-based promotions are effective strategies in shaping the character of police professionals. The findings from this study contribute to the development of guidelines and suggestions for police forces to improve the performance of work units in shaping professional police character. Thus, the police can be more effective in providing services to the community, increasing public trust, and achieving the main objectives in the protection and prevention of crime.

Keywords: Police; Unit Role; Character

ABSTRAK

Unit kerja memiliki peranan penting dalam pembentukan karakter polisi. Mereka tidak hanya menjadi tempat untuk melaksanakan tugas operasional, tetapi juga sebagai lingkungan di mana nilai-nilai etika dan moral ditanamkan. Kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan pengembangan keterampilan profesional menjadi fokus utama dalam unit kerja yang ideal. Penelitian ini menjelaskan langkah-langkah menuju pencapaian kepolisian yang ideal dengan menggarisbawahi peranan unit kerja dalam membentuk karakter polisi yang profesional. Kepolisian ideal ditandai dengan integritas, kompetensi, dan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Namun, pencapaian tersebut membutuhkan kontribusi yang signifikan dari unit kerja di dalam lembaga kepolisian. Penelitian ini mengevaluasi praktik terbaik dari unit kerja di berbagai kepolisian di seluruh dunia. Temuan menunjukkan bahwa penggunaan pelatihan berkelanjutan, supervisi yang tepat, dan promosi berdasarkan kinerja merupakan strategi yang efektif dalam membentuk karakter polisi yang profesional. Temuan dari penelitian ini memberikan sumbangan dalam pengembangan pedoman dan saran bagi kepolisian untuk meningkatkan kinerja unit kerja dalam membentuk karakter polisi yang profesional. Dengan demikian, kepolisian dapat lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kepercayaan publik, dan mencapai tujuan utama dalam perlindungan dan pencegahan kejahatan.

Katakunci: Kepolisian; Peran Unit; Karakter

PENDAHULUAN

Kepolisian adalah salah satu lembaga terpenting yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di negara ini. Perannya sangat penting untuk menjamin bahwa hukum ditegakkan secara adil sehingga masyarakat dapat hidup dalam kondisi yang aman dan tertib. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, polisi harus bertindak dengan profesionalisme tinggi, jujur, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, membangun karakter polisi yang profesional merupakan salah satu komponen penting dari kepolisian yang ideal. Dalam situasi ini, unit kerja kepolisian memainkan peran strategis dan penting dalam membentuk karakter kepolisian. Unit-unit ini tidak hanya bertanggung jawab atas operasi sehari-hari polisi, tetapi juga melatih anggotanya. Dalam ruang kerja ini, nilai-nilai profesionalisme, kejujuran, dan etika sangat ditanamkan dan dipraktikkan.

Pengembangan karakter polisi profesional harus dimulai dengan rekrutmen selektif dan dilanjutkan dengan pelatihan berkala. Dalam proses ini, satgas berperan sebagai instruktur dan mentor, membimbing personel baru kepolisian untuk memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai inti kepolisian. Hal ini mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, keberanian dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Pelatihan yang diberikan oleh gugus tugas ini tidak hanya mencakup aspek teknis kepolisian, seperti keterampilan penanganan, penggunaan senjata dan teknik investigasi, namun juga ada aspek non-teknis yang tidak kalah pentingnya. Misalnya, unit kerja harus memberikan pelatihan komunikasi efektif, empati, manajemen konflik, dan kemampuan berinteraksi dengan berbagai lapisan masyarakat. Keterampilan ini diperlukan agar polisi dapat menjalankan tugasnya secara efektif, namun juga secara manusiawi dan adil.

Unit kerja juga berperan dalam memberikan contoh yang baik. pemimpin dan orang yang lebih tua harus menjadi panutan bagi anggota yang kepolisian yang lebih muda. Mereka harus menunjukkan bagaimana seorang petugas kepolisian yang profesional harus bertindak, baik dalam kondisi normal maupun kondisi stress. Dengan begitu petugas kepolisian bisa belajar dari pengalaman atau contoh nyata dari para seniornya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memegang peran yang fundamental dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan keadilan di Indonesia. Namun, Polri juga dihadapkan pada berbagai tantangan serius, seperti kasus bunuh diri anggota dan penyalahgunaan anggota Bawah Kendali Operasi (BKO).

Peristiwa bunuh diri yang melibatkan anggota Polri menyajikan sebuah tragedi tragis yang mengejutkan banyak pihak, tidak hanya bagi keluarga dan kolega seprofesinya, tetapi juga menimbulkan dampak yang luas di kalangan masyarakat. Ironisnya, anggota Polri yang seharusnya bertindak sebagai penegak hukum dan pengayom masyarakat, terpaksa harus mengakhiri hidupnya dengan tindakan bunuh diri menggunakan senjata dinas, sebagaimana yang terjadi pada Brigadir RA. Disamping itu, penyalahgunaan anggota BKO Polri menimbulkan kekhawatiran akan integritas dan profesionalisme lembaga kepolisian. Pemanfaatan anggota BKO untuk kepentingan pribadi atau komersial berpotensi menghancurkan kredibilitas Polri di mata masyarakat, sementara juga menimbulkan keraguan terhadap lembaga penegak hukum.

Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo (2023) menginformasikan bahwa jumlah personel Polri saat ini mencapai 447 ribu. Namun, Jenderal Sigit menegaskan bahwa angka tersebut baru mencapai 50,7 persen dari Daftar Susunan Personel (DSP), yang sebenarnya kebutuhan ideal Polri berdasarkan DSP berjumlah 881 ribu orang. Dengan demikian, masih terdapat kekurangan sebanyak 434 ribu personel untuk level AKBP ke bawah. Selain itu, rasio antara jumlah polisi dan jumlah penduduk Indonesia yang mencapai lebih dari 278 juta jiwa (BPS, 2024) adalah sekitar 0,0016 atau bisa dikatakan 0,16% dari jumlah penduduk, yang

dimaknai setiap anggota polisi harus melayani 1.000 orang. Sebagai perbandingan, rasio ideal yang diharapkan oleh Kapolri adalah 1:300.

Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 menerangkan bahwa tugas pokok kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Polri meliputi situasi keamanan, seperti kondisi sosial-politik, serta kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah. Selain itu, Polri memiliki tanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban pada acara-acara besar, seperti pemilu, pilkada, dan kunjungan tamu negara. Evaluasi kinerja Polri tidak hanya didasarkan pada jumlah personel dan kasus yang ditangani, tetapi juga pada efektivitas penegakan hukum, tanggapan terhadap kebutuhan masyarakat, dan kemampuan atau upaya pencegahan kejahatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya merupakan hal yang sangat krusial. Mengembangkan personel Polri yang profesional membutuhkan perencanaan yang matang untuk menentukan individu-individu yang akan mengisi berbagai posisi. Penempatan personel dalam organisasi harus menyelaraskan kualifikasi atau latar belakang pendidikan mereka dengan persyaratan peran yang akan mereka jalankan. Salah satu prinsip mendasar dalam penempatan personel, sebagaimana dikemukakan oleh Musanef (2005), yaitu prinsip "*The Right Man on The Right Place*". Prinsip yang berakar dari ilmu birokrasi ini menekankan pentingnya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, keahlian, pengalaman, dan pendidikannya.

Profesi sebagai polisi memiliki sejumlah tantangan dan risiko yang dapat mengakibatkan stres kerja, seperti tingginya beban kerja, durasi kerja yang tidak teratur, serta risiko menghadapi kekerasan atau ancaman fisik saat bertugas. Oleh sebab itu, hal-hal tersebut yang telah dipaparkan merupakan beberapa faktor pendukung pada stres kerja anggota polisi. Stres kerja yang tinggi dapat membawa dampak negatif bagi kesehatan fisik dan mental anggota polisi. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja, absenteisme, dan bahkan burnout.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi situasi sulit dengan cara yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa memiliki kepribadian yang tangguh atau tahan banting dapat berperan sebagai faktor pelindung terhadap dampak buruk stres kerja. Penelitian dilakukan untuk menggali korelasi antara karakter tahan banting dengan tingkat stres kerja pada anggota polisi. Apa peran unit kerja di kepolisian dalam membentuk karakter?

Penelitian mengenai karakter polisi berdasarkan unit kerja masih tergolong terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami karakteristik dan faktor-faktor yang membentuk karakter polisi di berbagai unit kerja. Harapannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Polri dalam meningkatkan pemahaman terkait karakter anggotanya di berbagai unit kerja, sehingga dapat membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan penempatan personel yang tepat. Masyarakat bisa meningkatkan pemahaman tentang peran dan tugas Polri, serta membangun kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Serta peneliti juga dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang karakter polisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki peran unit kerja dalam membentuk karakter profesionalisme polisi dengan menganalisis kontribusinya, menilai interaksi antar anggota, mengeksplorasi faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk memperkuat karakter profesionalisme polisi di dalam unit kerja.

Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi penting dalam memahami peran unit kerja dalam

membentuk profesionalisme polisi. Informasinya bermanfaat untuk pengembangan program pelatihan dan dukungan psikologis di kepolisian, membantu meningkatkan hardiness dan mengelola stres kerja secara lebih efektif. Selain itu, artikel ini juga memberikan wawasan tentang kesejahteraan mental di lingkungan kerja, dapat digunakan oleh berbagai organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian dan intervensi lebih lanjut dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental, tidak hanya di Polri tetapi juga di berbagai profesi lainnya.

Indikator karakteristik individu seperti, kemampuan, sikap, pendidikan, pengalaman dan pendapatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian bisa dicapai melalui penguatan karakteristik individu dari masing-masing personel anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat karakter individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan bisa tercermin dari sikap positif yang karyawan tunjukkan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungan kerja di sekitar mereka. Kondisi dari personel kepolisian tentu saja mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas menjadi pengayom Masyarakat.

Stress kerja yang dialami seorang personel bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang memicu beberapa perilaku yang tidak menyenangkan seperti emosi yang tidak terkendali, tingkat keabsenan yang tinggi dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang jelas. Tentu saja hal ini akan memperburuk citra polisi di masyarakat. Stress kerja pada anggota kepolisian harus diantisipasi oleh institusi Polri. Hal ini menyangkut kinerja dari institusi kepolisian yang banyak disorot oleh masyarakat. Selain lewat pemberitaan media, masyarakat akan melihat kondisi perilaku polisi di sekitar lingkungannya.

Karakteristik individu memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja anggota satuan kepolisian. Semakin kuat karakteristik individu seseorang. Karakteristik individu yang kuat dapat mendorong seseorang untuk berperilaku positif pada pekerjaannya. Tekanan kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian. Ketika seseorang terpapar dengan tekanan kerja, kepuasan kerja mereka cenderung menurun. Selain itu, tekanan kerja dapat memicu perilaku negatif dalam pelaksanaan tugas mereka.

Karakteristik individu berdampak secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja yang dialami oleh anggota satuan kepolisian. Karakteristik yang kuat akan meningkatkan kekuatan menghadapi tekanan atau stress, sehingga stress kerja bisa dikurangi. Stress kerja yang rendah mempengaruhi pembentukan perilaku positif pada pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode studi kepustakaan (library research), dengan mengumpulkan data atau literatur ilmiah yang relevan dengan objek penelitian atau pengumpulan data yang berbasis kepustakaan. Metode ini bertujuan memecahkan masalah melalui analisis kritis dan mendalam terhadap literatur yang relevan. Menurut Moh. Nazir (2014: 79), studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan menelaah buku-buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Nazir juga menegaskan bahwa studi kepustakaan menjadi langkah krusial setelah peneliti menentukan topik penelitian, di mana peneliti mengkaji teori yang relevan dengan topik permasalahan yang dibahas. Peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin dari berbagai

sumber kepustakaan yang relevan, seperti buku, jurnal, majalah, hasil penelitian, dan sumber-sumber lainnya.

Penelitian kepustakaan ini melibatkan rangkaian kegiatan berkaitan dengan pengumpulan data, seperti membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka (Zed, 2014: 3). Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian kepustakaan tidak hanya memerlukan kemampuan membaca dan menyimpan data yang telah dikumpulkan, tetapi juga peneliti harus memiliki kemampuan untuk mengolah data tersebut sesuai tahapan proses penelitian kepustakaan.

Penulis menerapkan metode penelian kepustakaan dalam penelitian ini dikarenakan tidak mendukungnya kondisi untuk melakukan pengambilan data langsung dari lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi pustaka, mayoritas sumber data diperoleh dari jurnal ilmiah, serta buku dan literatur lainnya yang diakses melalui perpustakaan online atau dokumen tertulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalisme merujuk pada perilaku yang dikuasai oleh seorang profesional. Dengan kata lain, konsep ini memberikan penegasan bahwa setiap tugas wajib dikerjakan oleh individu yang memiliki pengetahuan mendalam terkait bidangnya. Maka profesionalisme merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan sikap individu atau kelompok yang secara sempurna memenuhi elemen-elemen tersebut. Daryl Koehn menyatakan pendapatnya bahwa profesi diperlukan pengetahuan, pelatihan dan praktik yang ditujuka untuk menguasai ketrampilan profesional. Hal ni bertujuan agar profesi tidak dapat dijalankan secara sembarangan, tetapi diperlukannya tanggung jawab moral dalam praktiknya.

Polisi yang profesional adalah polisi yang memiliki pemahaman menyeluruh tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan ini selaras dengan pandangan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi diperlukan oleh polisi sebagai standar profesionalisme. Hal ini mengindikasi, polisi memerlukan keahlian yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa anggota Polri diharuskan memiliki ketrampilan, kompetensi, serta pelatihan yang memadai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, agar dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan penyalahunaan wewenang.

Pasal 2 Undang-Undang Kepolisian memaparkan bahwa kepolisian diamanahkan oleh negara untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi dan melayani rakyat. Tugas pokok dan wewenang Polri selalu berkaitan erat dengan peran penegakan hukum, yang umumnya dikenal sebagai penerapan Undang-Undang. Meninjau konteks penegakan hukum, terutama dalam hukum pidana, Polri secara konsisten berhadapan dengan isu-isu keamanan dan ketertiban. Tugas pokok kepolisian diuraikan dalam UU Kepolisian pasal 14, 15 dan 16 yakni: (1) Melakukan penyelidikan dan penyidikan atas semua tindak pidana sesuai dengan prosedur hukum acara pidana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan. Menerima laporan dan/atau pengaduan. (3) Mengadakan penghentian penyidikan. (4) Mencari keterangan dan barang bukti dan (5) Menghalangi siapa pun untuk meninggalkan atau memasuki lokasi kejadian guna tujuan penyelidikan

Kunarto memaparkan bahwa profesionalisme Polri adalah konsep dasar, pola pikir, dan perilaku

yang berakar pada ilmu kepolisian dan berorientasi untuk melayani kemanusiaan, khususnya dalam konteks menjaga keamanan dan menerapkan keadilan. Oleh karena itu, seorang perwira Polri harus sepenuhnya memahami dan menguasai profesionalisme Polri sebagai landasan utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Masyarakat meyakini bahwa polisi profesional dipadang memiliki kompetensi, keahlian, dan pelatihan yang memadai. Sebagai konsekuensi, polisi yang profesional diharapkan memahami dan menunaikan tugas pokoknya tanpa mengabaikannya. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa anggota kepolisian diharapkan memiliki keterampilan, kemampuan, dan pelatihan yang memadai guna menunaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Polisi yang profesional diharapkan memelihara integritas dan mematuhi etika profesi, dengan tidak terlibat dalam kegiatan yang tidak bermoral, seperti perlindungan terhadap penjahat demi keuntungan pribadi atau memberikan bantuan kepada mereka.

Dalam jurnal (Satoto, S. 2014) Fokus utama laporan adalah memperkuat Kopolnas dengan memberikan pengendalian internal pada kepolisian, yang saat ini diawasi oleh badan pengawas tertinggi kepolisian. Dengan perubahan ini, Kopolnas diharapkan mampu melakukan audit internal secara independen. Hal ini membuka jalan bagi penguatan kapasitas pengawasan Polri, yang merupakan kunci untuk mencegah penyalahgunaan dan penyalahgunaan kekuasaan. Oleh karena itu, langkah ini dinilai penting dalam memperkuat mekanisme kontrol dan menjaga tanggung jawab di lembaga kepolisian. Pada jurnalnya ini menguraikan strategi-strategi utama untuk meningkatkan kapasitas operasional Polri dalam memberikan perlindungan dan pelayanan masyarakat. Pertama, strateginya mencakup melanjutkan desentralisasi kewenangan operasional dan meningkatkan jumlah aparat kepolisian untuk mencapai rasio yang diinginkan. Kedua, strategi tersebut mencakup pengenalan sistem jaringan elektronik E-polri yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas operasional khususnya terkait kecepatan pelayanan publik dan peningkatan tingkat keamanan. Tujuan akhir dari strategi ini adalah untuk memperkuat kapasitas polisi dalam melindungi dan melayani.

Menurut (Barhamudin dkk. 2013) Untuk meningkatkan profesionalisme polisi, terutama dalam meningkatkan kualitas investigasi, terdapat beberapa metode pelatihan yang direkomendasikan. Pertama, pelatihan khusus berkelanjutan dalam teknik investigasi, analisis forensik, dan prosedur hukum dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi petugas dalam menangani kasus-kasus yang kompleks. Kedua, strategi pengoptimalan sumber daya dapat melibatkan investasi dalam teknologi modern untuk pengumpulan dan analisis bukti, serta memastikan ketersediaan staf dan sumber daya yang memadai untuk kegiatan penyelidikan. Selain itu, penerapan evaluasi kinerja rutin dan mekanisme umpan balik dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan kualitas investigasi secara keseluruhan. Dengan menggabungkan metode pelatihan yang efektif, pengoptimalan sumber daya, dan evaluasi kinerja yang teratur, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang profesional dan efisien bagi petugas polisi dalam menjalankan tugas-tugas investigasi dengan baik.

Berdasarkan penelitian (Amirullah dkk. 2014), tantangan utama yang dihadapi Polri dalam mengoptimalkan penempatan sumber daya manusia meliputi penerapan sistem merit yang tidak konsisten, penempatan personel yang belum konsisten dengan prinsip sistem merit dalam promosi, mutasi, dan demosi. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi dan penugasan pekerjaan, di mana sering kali personel ditempatkan pada peran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan kejuruan mereka, menyebabkan inefisiensi. Ketidakseimbangan distribusi personel juga terjadi, di mana distribusi yang tidak merata di berbagai bidang mengakibatkan kelebihan atau kekurangan staf di bidang

tertentu, yang mengganggu sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Kurangnya kompetensi dalam peran yang ditugaskan juga menjadi masalah, dengan beberapa personel merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas dalam peran yang ditugaskan, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka. Tantangan-tantangan ini menunjukkan perlunya penyesuaian yang lebih baik antara kualifikasi personel dan persyaratan pekerjaan, serta penerapan prinsip-prinsip berbasis prestasi yang lebih konsisten dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Indarti, E. 2014), tantangan seperti hambatan birokrasi dan kurangnya dana operasional memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme polisi. Masalah birokrasi, terutama pengaruh kepemimpinan yang cukup besar dalam memilih siapa yang dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut, menghambat pertumbuhan kepolisian yang kompeten. Selain itu, kekurangan dana operasional, seperti sumber daya yang tidak mencukupi untuk mobil patroli dan biaya operasional harian, menghambat kapasitas petugas polisi untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien. Keterbatasan ini menyulitkan polisi untuk mempertahankan standar profesional yang tinggi dan secara efektif melaksanakan kewajiban mereka.

Keterlibatan masyarakat sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme polisi. Teks ini menekankan bahwa pemolisian yang baik ditampilkan melalui berbagai bentuk kolaborasi dan kemitraan antara polisi dan masyarakat. Hal ini termasuk partisipasi dalam kegiatan masyarakat dan menjaga hubungan yang sinergis untuk memastikan keamanan bersama. Selain itu, transparansi, akuntabilitas publik, dan partisipasi masyarakat merupakan komponen penting yang berkontribusi terhadap persepsi positif terhadap profesionalisme polisi dan membantu mencapai tujuan kepolisian.

Dalam mewujudkan kepolisian yang ideal, peran satuan kerja sangat penting dalam membentuk karakter aparat kepolisian yang profesional. Unit kerja berperan penting dalam mengembangkan dan membentuk karakter petugas kepolisian, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya angkatan kepolisian yang ideal (Arshad & Hong, 2019). Keterlibatan masyarakat juga penting dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi. Penelitian tentang kepuasan kerja polisi menemukan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pribadi. Banyak Studi yang menyoroti pentingnya karakteristik organisasi, seperti karakteristik tugas pekerjaan dan lingkungan organisasi, dalam membentuk kepuasan kerja petugas.

Selain itu, studi-studi lain juga menyoroti pentingnya memahami dampak karakteristik komunitas terhadap persepsi petugas terhadap kepuasan atas pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan menguji pengaruh relatif faktor demografi, faktor-faktor terkait dengan pekerjaan, dan karakteristik komunitas terhadap kepuasan kerja petugas polisi, serta mengeksplorasi korelasi antara variabel-variabel ini dalam berbagai jenis tugas (Paoline & Gau, 2019). Unit kerja memegang peranan penting dalam membentuk karakter petugas kepolisian yang profesional dan penting dalam mewujudkan kepolisian yang ideal.

Indikator karakteristik individu seperti kemampuan, sikap, pendidikan, pengalaman dan pendapatan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian bisa ditingkatkan dengan penguatan karakteristik individu dari masing-masing personel anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat karakteristik individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari sikap positif karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Kondisi dari personel kepolisian tentu saja mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas menjadi pengayom

Masyarakat.

Stress kerja yang dialami seorang personel bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang memicu beberapa perilaku yang tidak menyenangkan seperti emosi yang tidak terkendali, tingkat keabsenan yang tinggi dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang jelas. Tentu saja hal ini akan memperburuk citra polisi di masyarakat. Stress kerja pada anggota kepolisian harus diantisipasi oleh institusi Polri. Hal ini menyangkut kinerja dari institusi kepolisian yang banyak disorot oleh masyarakat. Selain lewat pemberitaan media, masyarakat akan melihat kondisi perilaku polisi di sekitar lingkungannya.

Karakteristik individu memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja anggota satuan kepolisian. Semakin kuat karakteristik individu seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Karakteristik individu yang kuat dapat mendorong seseorang untuk berperilaku positif dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian. Ketika seseorang mengalami stres kerja, tingkat kepuasan kerjanya cenderung menurun. Stres kerja yang dialami seseorang dapat memicu perilaku negatif dalam pelaksanaan tugasnya.

Karakteristik individu memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja anggota satuan kepolisian Resor Malang. Karakteristik yang kuat akan meningkatkan kekuatan menghadapi tekanan atau stress, sehingga stress kerja bisa dikurangi. Stress kerja yang rendah mempengaruhi pembentukan perilaku positif pada pekerjaan.

Menuju Kepolisian yang Ideal adalah upaya untuk menciptakan lembaga kepolisian yang efektif, transparan, dan berintegritas tinggi. Peran Unit Kerja dalam Membentuk Karakter Polisi yang Profesional adalah tentang bagaimana setiap divisi atau unit dalam kepolisian berkontribusi dalam membentuk karakter polisi yang berkualitas, termasuk melalui pelatihan, pembinaan, dan pengawasan. Mencakup pengembangan kompetensi, nilai-nilai etika, serta kedisiplinan yang diperlukan untuk menjadi seorang polisi yang profesional dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Polisi profesional memiliki peran penting dalam menciptakan masyarakat yang aman dan tertib. Peran karakter polisi profesional sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Mereka harus memiliki integritas, kejujuran, keberanian, keadilan, kebaikan, kecerdasan, kemampuan komunikasi, dan kemampuan fisik yang baik untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menegakkan hukum, melindungi masyarakat, dan memberikan pelayanan publik. Meningkatkan profesionalisme polisi adalah tanggung jawab bersama pemerintah, masyarakat, dan institusi kepolisian itu sendiri. Dengan bekerja sama, kita dapat menciptakan angkatan kepolisian yang lebih profesional, adil, dan efektif dalam melindungi masyarakat dan menegakkan hukum. Polisi yang memiliki karakter yang baik akan lebih dipercaya dan dihormati oleh masyarakat. Hal ini akan membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan menciptakan masyarakat yang lebih aman dan tertib. Penting untuk diingat bahwa tidak semua anggota kepolisian berperilaku apa yang seharusnya. Ada oknum-oknum yang melakukan tindakan korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran hukum lainnya. Kita sebagai masyarakat perlu mengawasi kinerja kepolisian dan melaporkan kepada pihak berwenang jika menemukan pelanggaran dan penyalahgunaan. Dengan kerjasama yang baik antara masyarakat dan kepolisian, kita dapat menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan sejahtera untuk semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar, R. U., & Setiyono, J. (2020). "Tugas dan Fungsi Polisi sebagai penegak hukum dalam Perspektif Pancasila". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359-372.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19-32.
- Amrullah, A., Suaib, E., & Yusuf, M. (2021). Penempatan SDM Polri Menuju Personel yang Profesional pada Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 9.
- Barhamudin dkk, (2013) Profesionalisme Anggota Kepolisian dalam Penegakan Hukum, Halaman 139-154
- Indarti, E. (2016). Profesionalisme Pengemban Fungsi Utama Kepolisian Dalam Penegakkan Hukum di Polda Jawa Tengah. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(3), 348-355.
- Noermijati, dan Widya Nuryana. (2011). Peranan Karakteristik Individu dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resor Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 9 (Nomor 2), Halaman 309-319
- Rasminto. (2024, May 6). *Tantangan profesionalisme polri Dalam Kasus Brigadir Ra*.
- Rmol.id. diakses dari <https://rmol.id/publika/read/2024/05/06/619238/tantangan-profesionalisme-polri-dalam-kasus-brigadir-ra>
- Satoto, S. (2014). "Membangun Kemandirian dan Profesionalisme Polisi Republik Indonesia Sebagai Pelindung Pengayom dan Penegak Hukum". *Inovatif Jurnal Ilmu Hukum*, 7(3).