

**UPAYA PENINGKATAN PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI  
OLEH SEKSI PROFESI DAN PENGAMANAN (SIPROPAM)**

**DI POLRES KULONPROGO**

Tesis

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**DWI WIJAYANTO**

**NIM : 171103553**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2019**

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI  
OLEH SEKSI PROFESI DAN PENGAMANAN (SIPROPAM)**

**DI POLRES KULONPROGO**

**Oleh:  
DWI WIJAYANTO**

**NIM : 171103553**

Proposal ini telah disetujui  
pada tanggal :.....

Pembimbing I

**Dr. I Wayan Nuka**

Pembimbing II

**Drs. Suhartono, Msi**

**STIE Widya Wiyaha  
Jangan Plagiat**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. **Bapak dan Ibu** yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan mendukung dalam setiap keberhasilanku;
2. **Istriku tercinta Aprilia Tina Lidyasari, M. Pd, dan anak-anakku tersayang (Muhammad Raihanendra Widyatmaja dan Jihan Cantika Putri Widyatmaja)** yang selalu memberikan doa serta dorongan agar papa selalu semangat dalam hal apapun serta tidak mudah menyerah, tanpa kalian papa bukan siapa-siapa;
3. **Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Sipropam Polres Kulonprogo Bravo Polri;**
4. **Teman-teman Program Studi Magister Manajemen STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA 2019** semoga tetap terjalin silaturahmi dan tetap kompak broooo.

### MOTTO

**“MAN JADDA WAJADA”**

*Siapa bersungguh sungguh pasti berhasil*

**”MAN SABHARA ZHAFIRA”**

*Siapa yang bersabar pasti beruntung*

**“MAN SARA ALA DARBI WASHALA”**

*Siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan*

## KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **UPAYA PENINGKATAN PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI OLEH SEKSI PROFESI DAN PENGAMANAN (SIPROPAM) DI POLRES KULONPROGO**. Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) di **STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan mendukung dalam setiap keberhasilanku;
2. Istriku tercinta Aprilia Tina Lidyasari, M. Pd, dan anak-anakku tersayang (Muhammad Raihanendra Widyatmaja dan Jihan Cantika Putri Widyatmaja) yang selalu memberikan doa serta dorongan agar papa selalu semangat dalam hal apapun serta tidak mudah menyerah, tanpa kalian papa bukan siapa-siapa;
3. Ketua Yayasan Widy a Wiwaha Yogyakarta Bapak Drs. H. Ayik Alhasni, M.M.;
4. Direktur Program Bapak Dr. John Suprihanto, M.M.;
5. Ketua STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta Drs. Subhan, M.M.;
6. Dosen dan Karyawan;
7. Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Polres Kulonprogo, BRAVO POLRI.
8. Teman-teman Program Studi Magister Manajemen STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA 2019 semoga tetap terjalin silaturahmi dan tetap kompak brooooo.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk siapapun, Aamiin Ya Robbal Aalamin

Yogyakarta, April 2019  
Penulis

**DWI WIJAYANTO**  
**NIM. 171103553**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Anggota Polri yang bertugas di Mapolres Kulonprogo.....5-6

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. logo Propam, Provos, Paminal.....	42,50
Gambar 4.4. Pengecekan personel.....	49
Gambar 4.5 Pemeriksaan personel sebelum memeriksa masyarakat.....	54

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Pertanyaan Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
1) Manfaat Teoritis .....	10
2) Manfaat Praktis .....	10

## BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori .....	11
1. Disiplin Kerja .....	11
2. Disiplin Polri .....	16
B. Penelitian terdahulu .....	35

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Objek dan Subjek Penelitian .....	38
D. Sumber Data .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknis Analisis Data .....	40

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....42

    1. Gambaran Propam Polres Kulonprogo .....42

    2. Penegakan Disiplin Anggota Polri oleh Sipropam .....50

    3. Upaya Peningkatan Penegakan Disiplin oleh Sipropam .....61

B. Pembahasan .....62

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....71

B. Saran .....72

**DAFTAR PUSTAKA ..... vii**

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia termasuk negara hukum. Negara hukum dalam konsepnya yaitu negara yang berdiri di atas hukum dan menjamin rasa keadilan kepada warga negaranya. Untuk mewujudkan suatu Negara hukum, menurut “Soerjono Soekanto” sebagaimana dikutip oleh Hiarij (1999), paling tidak ada lima faktor yang mempengaruhi, pertama, hukum itu sendiri, baik dalam pengertian substansial dari suatu peraturan perundang-undangan maupun hukum formal untuk menegakan hukum materil, kedua adalah profesionalisme aparat penegak hukum, ketiga sarana dan prasarana yang cukup memadai, keempat adalah persepsi masyarakat terhadap hukum, dan yang kelima adalah budaya hukum itu sendiri. Kegiatan penegak hukum merupakan tindakan penerapan hukum terhadap setiap orang yang perbuatannya menyimpang dan bertentangan dengan norma hukum. Artinya hukum diberlakukan bagi siapa saja dan pemberlakuannya sesuai dengan mekanisme dan cara dalam sistem penegakan hukum yang telah ada. Penegakan hukum sebagai suatu kegiatan untuk menjaga dan mengawal hukum agar tetap tegak sebagai suatu norma yang mengatur kehidupan manusia demi terwujudnya ketertiban, keamanan dan ketentraman masyarakat dalam menjalankan kehidupannya (Asshiddiqie, 2008).

Kinerja yang baik dituntut untuk dilakukan oleh semua kalangan dalam menjalankan tugasnya. Termasuk didalamnya adalah Anggota Polri Satuan Profesi dan Pengamanan Polres Kulonprogo yang memiliki peranan dominan dalam menjaga keamanan masyarakat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Anggota Polri Polres Kulonprogo dalam melaksanakan tugasnya sangat penting dalam menjaga stabilitas keamanan masyarakat. Kinerja Anggota Polri Polres Kulonprogo yang baik tentunya diharapkan melahirkan budaya kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat suatu bangsa (Hiariej, 1999).

Pengukuran kinerja Anggota Polri di Polres Kulonprogo diantaranya adalah dengan melihat dan mengukur hasil kerjanya. Hasil kerja Anggota Polri akan terlihat dari pelaksanaan tugas di seksi profesi dan pengamanan. Hal lain yang dapat dilihat adalah bagaimana perilaku anggota Polrinya, salah satunya adalah nilai yang diperoleh.

Kinerja yang baik tentunya harus didukung oleh berbagai hal, baik dari dalam maupun dari luar, antara lain adalah komitmen organisasi dan motivasi berprestasi. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Trisnaningsih, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa seorang Anggota Polri akan dapat menghasilkan kinerja yang baik manakala ketiga sikap tersebut dipahami dan dilaksanakan dengan baik.

Semangat kerja seseorang Anggota Polri Satuan Profesi dan Pengamanan Polres Kulonprogo pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam orang tersebut. Adanya berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi secara langsung menuntut orang tersebut melakukan aktivitas agar memperoleh penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Pada perkembangannya, motivasi yang dimiliki seseorang tidak hanya dalam rangka mencari penghasilan. Pada saat ini, sebagian masyarakat mulai mengubah motivasi menjadi berbagai hal, antara lain adalah untuk aktualisasi diri, prestise maupun prestasi.

Polisi selain berfungsi untuk menegakan hukum dan pelayanan masyarakat, juga berfungsi sebagai figur ayah, teman, moralitas bahkan sebagai pengayom masyarakat. Polisi adalah penjaga pintu gerbang sistem peradilan pidana. Secara implisit Polri merupakan salah satu lembaga penegak hukum serta merupakan harapan dan teladan bangsa, karena mengemban tugas-tugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Cita-cita dan citra sebagai harapan dan teladan bangsa bukan suatu predikat yang dengan cumacuma diberikan kepada setiap anggota Polri, namun eksistensinya perlu proses, aktivitas serta perjuangan yang panjang dan membutuhkan banyak pengorbanan. Harapan dan teladan yang diberikan bagi anggota Polri tersebut perlu direalisasikan dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak hanya merupakan simbolis semata. Perihal tugas kepolisian sebagai aparat penegak hukum, tugas dan wewenangnya telah diatur secara rinci dalam ketentuan perundang-undangan (Djatmiati, dkk, 2005).

Berdasarkan Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas pokoknya yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Demikian mulianya tugas yang diembankan kepada anggota Polri sebagai penegak hukum, anggota Polri dituntut tegas, konsisten dalam tindakan, serta etis dalam sikap, kalau ketiga hal tersebut tidak di emban dengan baik maka anggota Polri akan mudah terjebak pada hal-hal yang kurang simpatik yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugasnya. (Reksodiprojo,1994)

Tugas dan wewenang yang diberikan kepada anggota Polri dalam menjalankan tugas di bidang penegakan hukum pada hakikatnya diperoleh secara atributif, yakni diatur dalam peraturan perundang-undangan, yakni anggota Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai penegak hukum harus berorientasi pada tujuan yang diberikannya wewenang yakni untuk menciptakan dan atau mewujudkan negara yang aman, tertib, sejahtera, adil dan makmur. Apabila tugas dan wewenang yang diberikan oleh undangundang tersebut tidak dijalankan dengan baik maka akan mempunyai konsekuensi hukum. Artinya setiap pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Polri dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Sebagai bagian dari proses penyelenggara negara, institusi kepolisian terikat pada aturan-aturan hukum dan prosedur-prosedur tertentu, serta dikontrol dan bertanggungjawab pada hukum.

Dalam rangka menciptakan anggota Polri yang professional dan bersih dari perbuatan menyimpang, anggota Polri memiliki pedoman bersifat mengikat yang wajib untuk ditaati yang dikenal dengan undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Peraturan disiplin anggota Polri tersebut dilengkapi dengan Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Polri, serta Keputusan Kapolri Nomor.Pol: Kep/97/XII/2003 tanggal 31 Desember 2003 tentang Organisasi Dan Tata Kerja DeviSipropam Polri. Tertuang bahwa Propam adalah salah satu wadah organisasi POLRI berbentuk Devisi yang bertanggung jawab kepada masalah pembinaan profesi dan pengamanan dilingkungan internal organisasi POLRI. Tugas pokok propam secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggung jawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban anggota POLRI dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/ PNS POLRI yang dalam struktur organisasi dan tata cara kerja dalam bentuk sub organisasi disebut biro (Biro Paminal, Biro Wabprof, dan Biro Provost).

Tabel 1.1. Jumlah Anggota Polri Yang Bertugas di Mapolres Kulonprogo

No	Satker/Subsatker	Jumlah Polri	
		DSP	Riil
1	Pimpinan	2	2
2	Bagops	20	22
3	Bagren	10	9
4	Bagsumda	24	43
5	Sium	7	10
6	Sikeu	5	8

7	Siepropam	15	16
8	Siwas	7	7
9	Spkt	13	13
10	Satintelkam	49	37
11	Satreskrm	60	56
12	Satresnarkoba	23	20
13	Satbinmas	19	16
14	Satsabhara	123	99
15	Satlantas	71	81
16	Sat Polair	31	16
17	Sat Tahti	8	7
18	Sitipol	8	5
	Jumlah	495	451

Sumber : Data Profil Polres Kulonprogo, 2018

Berdasarkan studi pendahuluan jumlah anggota Polri yang bertugas di Lingkungan Mapolres Kulonprogo yaitu 541 personil. Dari data tersebut terlihat jumlah anggota riil Siepropam adalah 16 personil dimana seksi ini sebagaimana disebutkan sebelumnya bertugas untuk membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggung jawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban anggota POLRI. Tindakan pembinaan kedisiplinan yang dilakukan setiap hari melalui apel anggota, ada juga yang bersifat bulanan seperti pemeriksaan kinerja/ ketertiban dalam bekerja. Walaupun pembinaan disiplin anggota Polri telah diberlakukan, berdasarkan data di propam anggota POLRI Polres Kulonprogo masih saja melakukan pelanggaran seperti:

1. Anggota Polri yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya.
2. Pelanggaran-pelanggaran atau tindak pidana yang bersifat ringan dengan sanksi peringatan
3. Melanggar etika dan disiplin Polri, seperti bolos kerja sampai ke cara berpakaian

Kondisi tersebut tentunya memprihatinkan mengingat Polri adalah pengayom masyarakat, namun disisi lain anggota POLRI adalah manusia biasa yang punya kekurangan. Sebagai manusia biasa seorang anggota POLRI memiliki kadar kekuatan iman dan ketaatan terhadap peraturan, baik menyangkut disiplin maupun kode etik. Banyak faktor menyebabkan adanya oknum-oknum anggota Polri tergiur untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran baik yang bersifat ringan maupun berat dengan sanksi mulai dari peringatan sampai pemecatan. Adapun yang dijatuhi sanksi disiplin diantaranya karena melanggar etika dan disiplin Polri, seperti bolos kerja sampai ke cara berpakaian.

Penyimpangan perilaku anggota Polri tersebut diatas merupakan pelanggaran terhadap peraturan disiplin anggota Polri sebagaimana yang diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Namun penegakan hukum terhadap peraturan disiplin anggota Polri saat ini dirasakan masih jauh dari harapan dan belum mampu secara maksimal memberikan dampak positif bagi perilaku anggota Polri, baik dikarenakan proses dari penegakan hukumnya maupun hasil dari penegakan hukum peraturan disiplinnya. Upaya penegakan disiplin dan kode etik Polri sangat dibutuhkan guna terwujudnya pelaksanaan tugas yang dibebankan dan tercapainya profesionalisme Polri. Sangat tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan dengan baik, apabila penegak hukumnya sendiri tidak disiplin dan tidak profesional. Kepolisian Republik Indonesia mempunyai prinsip kehati-hatian sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia membawa perubahan

konsep dan pola dalam penyelenggaraan fungsi kepolisian, penyelenggaraan fungsi kepolisian mendekati pada pola sipil atau non-militer. Artinya persuasif, ramah bersahaja, selain sikap tersebut Kepolisian disamping melakukan tindakan represif (penindakan), juga mengendepankan tindakan preventif (bahwa tindakan kepolisian lebih mengutamakan pencegahan dari pada penindakan).

Menurut Loebby Loqman (2006) dalam menjalankan fungsi preventif, profesionalisme anggota Polri sangat dibutuhkan, dikarenakan fungsi tersebut lebih banyak didasarkan pada kebijakan. Kebijakan yang diambil tentunya memerlukan ketepatan dan kecermatan penilaian, kapan suatu tindakan preventif akan dilakukan, bagaimana bentuknya, sampai pada suatu keputusan apakah sudah selayaknya tindakan tersebut dilakukan serta apa akibat terhadap masyarakat. Selain sikap tersebut dalam penyelenggaraan tugas Polri juga bertumpu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik, asas tersebut merupakan asas dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya asas kehati-hatian atau kecermatan dalam bertindak. Prinsip ini menghendaki agar anggota Polri dalam melakukan tindakan, didasari sikap kehati-hatian atau cermat dalam bertindak sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat baik moril maupun materil, prinsip kehati-hatian dan kecermatan ini membebani suatu kewajiban bagi anggota Polri untuk tidak dengan mudah gegabah atau ceroboh dalam mengambil keputusan bertindak yang dapat menimbulkan kerugian orang perorangan badan hukum atau lembaga kepolisian itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Penegakan Disiplin Anggota Polri oleh Siprogram Di Polres Kulonprogo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah upaya peningkatan penegakan disiplin anggota Polri oleh Siprogram Di Polres Kulonprogo masih belum optimal.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa penegakan disiplin anggota Polri oleh Siprogram di Polres Kulonprogo masih belum optimal?
2. Bagaimanakah upaya peningkatan penegakan disiplin Anggota Polri oleh Siprogram di Polres Kulonprogo?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang serta mengacu pada rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penegakan disiplin Anggota Polri oleh Siprogram di Polres Kulonprogo;

2. Untuk merumuskan upaya peningkatan penegakan disiplin Anggota Polri oleh Siprogram di Polres Kulonprogo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dari sisi akademis dan sisi praktis sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya serta memberikan masukan bagi perkembangan pengetahuan ilmu hukum pada umumnya dan hukum pidana, khususnya yang berkaitan dengan, penegakan sanksi disiplin terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para praktisi, akademisi dan Kepolisian Republik Indonesia, maupun pihak-pihak yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini, dalam rangka menerapkan, mengembangkan dan membentuk hukum khususnya masalah penegakan sanksi disiplin terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai dan Sagala (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap

seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu organisasi dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **b. Pentingnya Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini: Disiplin pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian. Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan pegawai, antara lain:

- 1) Bagi Organisasi atau Perusahaan Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
- 2) Bagi Pegawai Bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat pegawai dapat melaksanakan

tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

### c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:825-826). Keempat perspektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah;
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### d. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai dan Sagala (2013:826-831) yaitu aturan tungku panas (*hot stove*

*rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

#### 1) Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

#### 2) Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang pegawai pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, pegawai tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan pegawai itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

#### 3) Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan

tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong pegawai memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

## **2. Disiplin Polri**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dikatakan suatu organisasi selalu mempunyai aturan intern dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan dan kredibilitas organisasi tersebut serta untuk

menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Organisasi yang baik bukanlah segerombolan orang yang berkumpul dan bebas bertindak semaunya, organisasi harus punya aturan tata tertib perilaku bekerja, bertindak, maupun bergaul antar anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan bergaul dengan masyarakat lingkungan organisasi tersebut. Namun juga ikatan aturan tersebut janganlah memasung inovasi dan kreatifitas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang lalu membuat organisasi tersebut statis tidak berkembang.

Organisasi yang baik dan kuat adalah organisasi yang punya aturan tata tertib intern yang baik dan kuat pula. Aturan tersebut dapat berbentuk peraturan disiplin, kode etik, maupun kode jabatan. Peraturan ini adalah tentang disiplin, namun disadari bahwa sulit memisahkan secara tegas antara berbagai aturan intern tersebut, selalu ada warna abu-abu, selalu ada sisi terang dan sisi gelap, akan selalu ada tumpang tindih antara berbagai aturan, namun harus diminimalkan hal-hal yang tumpang tindih tersebut. Disiplin adalah kehormatan, kehormatan sangat erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen, disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, karenanya pembuatan peraturan disiplin bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara kredibilitas dan komitmen yang teguh. Dalam hal ini kredibilitas dan komitmen anggota Kepolisian Negara Republik

Indonesia adalah sebagai pejabat negara yang diberi tugas dan kewenangan selaku pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, penegak hukum dan pemelihara keamanan.

Komitmen berbeda dengan loyalitas, loyalitas cenderung mengarah ke loyalitas mutlak dan berujung pada kecenderungan penguasa/pimpinan untuk menyalahgunakan loyalitas tersebut (abuse of power). Oleh karena itu pelaksanaan disiplin itu harus didasarkan pada persetujuan/kesadaran daripada rasa takut, dan didasarkan kepada komitmen daripada loyalitas. Dewasa ini tidak ada batas yang jelas antara kehidupan pribadi dan kehidupan di pekerjaan, apalagi tuntutan masyarakat akan peranan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada semua kegiatan masyarakat, sangat besar dan tidak mengenal waktu. Kegiatan Polisi, khususnya karena hal itu merupakan identitas dua puluh empat jam terus menerus. Seorang anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sedang tidak bertugas, tetap dianggap sebagai sosok polisi yang selalu siap memberikan perlindungan kepada masyarakat. Karena itu peraturan ini juga mengatur tata kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku pribadi dalam kehidupan bermasyarakat.

Perubahan situasi ketatanegaraan yang menyebabkan peraturan disiplin yang dipergunakan selama ini tidak sesuai lagi dengan tuntutan perkembangan, maka dirasa perlu untuk menyusun Peraturan Disiplin bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan tetap menekankan akan pentingnya pemajuan dan penghormatan akan hak asasi manusia. Untuk

membina anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam suasana kerja yang penuh dengan konflik, ketegangan dan ketidakpastian, serta membina pula karakter dan kultur baru sesuai tuntutan reformasi, antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar.

Dalam Peraturan pemerintah ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin. Selain dari pada itu dalam Peraturan Pemerintah ini diatur pula tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap Ankuwil wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin itu. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan. Karena itu dalam setiap penjatuhan tindakan atau hukuman disiplin, hendaknya para Ankuwil harus pula mempertimbangkan suasana lingkungan dan suasana emosional anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar disiplin, dan

mempertimbangkan pula penggunaan kewenangan yang berlebihan dan tidak proporsional, yang punya dampak merusak kredibilitas Kepolisian Negara Republik Indonesia pada umumnya. Meskipun telah disusun peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia ini dengan sebaik mungkin, namun keberhasilan penerapannya akan ditentukan oleh komitmen seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, terhadap pembentukan disiplinnya dengan titik berat pada keberhasilan pelaksanaan tugas sesuai amanat dan harapan warga masyarakat.

#### **a. Ketentuan Umum**

Dalam pasal 1, Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- 1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 3) Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 4) Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin.

- 5) Tindakan disiplin adalah serangkaian teguran lisan dan/atau tindakan fisik yang bersifat membina, yang dijatuhkan secara langsung kepada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 6) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh atasan yang berhak menghukum kepada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Disiplin.
- 7) Penempatan dalam tempat khusus adalah salah satu jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang telah melakukan pelanggaran disiplin dengan menempatkan terhukum dalam tempat khusus.
- 8) Sidang disiplin adalah sidang untuk memeriksa dan memutus perkara pelanggaran disiplin yang dilakukan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 9) Atasan adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang karena pangkat dan/atau jabatannya berkedudukan lebih tinggi dari pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang lain.
- 10) Atasan langsung adalah anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang karena jabatannya mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinya.
- 11) Atasan tidak langsung adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tidak mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan.

- 12) Bawahan adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang pangkat dan/atau jabatannya lebih rendah dari Atasan.
- 13) Atasan yang berhak menghukum, selanjutnya disingkat Ankom, adalah atasan yang karena jabatannya diberi kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahan yang dipimpinnya.
- 14) Atasan Ankom adalah atasan langsung dari Ankom.
- 15) Provos adalah satuan fungsi pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas membantu pimpinan untuk membina dan menegakkan disiplin serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 16) Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Kapolri adalah pimpinan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan penanggung jawab penyelenggaraan fungsi kepolisian.

## **Pasal 2**

- 1) Peraturan Pemerintah ini berlaku bagi:
  - a) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan
  - b) mereka yang berdasarkan peraturan perundang-undangan tunduk pada hukum yang berlaku bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Peraturan Pemerintah ini tidak berlaku bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sedang menjalani pidana penjara.

## **B. Kewajiban, Larangan, Dan Sanksi**

### **Pasal 3.**

Dalam rangka kehidupan bernegara dan bermasyarakat, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah;
- 2) Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan serta menghindari segala sesuatu yang dapat merugikan kepentingan negara;
- 3) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 4) Menyimpan rahasia negara dan/atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- 5) Hormat-menghormati antar pemeluk agama;
- 6) Menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- 7) Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum;
- 8) Melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan dan/atau merugikan negara/ pemerintah;
- 9) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat;
- 10) Berpakaian rapi dan pantas.

### **Pasal 4**

Dalam pelaksanaan tugas, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib:

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 2) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya laporan dan/atau pengaduan masyarakat;
- 3) Menaati sumpah atau janji anggota kepolisian negara republik indonesia serta sumpah atau janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab;
- 5) Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan kepolisian negara republik indonesia;
- 6) Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- 7) Bertindak dan bersikap tegas serta berlaku adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- 8) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas;
- 9) Memberikan contoh dan teladan yang baik terhadap bawahannya;
- 10) Mendorong semangat bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja;
- 11) Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karier;
- 12) Menaati perintah kedinasan yang sah dari atasan yang berwenang;
- 13) Menaati ketentuan jam kerja;
- 14) Menggunakan dan memelihara barang milik dinas dengan sebaik-baiknya;

15) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.

### **Pasal 5**

Dalam rangka memelihara kehidupan bernegara dan bermasyarakat, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilarang:

- 1) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 2) Melakukan kegiatan politik praktis;
- 3) Mengikuti aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- 4) Bekerjasama dengan orang lain di dalam atau di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan kepentingan negara;
- 5) Bertindak selaku perantara bagi pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia demi kepentingan pribadi;
- 6) Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;
- 7) Bertindak sebagai pelindung di tempat perjudian, prostitusi, dan tempat hiburan;
- 8) Menjadi penagih piutang atau menjadi pelindung orang yang punya utang;
- 9) Menjadi perantara/makelar perkara;
- 10) Menelantarkan keluarga.

## Pasal 6

Dalam pelaksanaan tugas, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilarang:

- 1) Membocorkan rahasia operasi kepolisian;
- 2) Meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan;
- 3) Menghindarkan tanggung jawab dinas;
- 4) Menggunakan fasilitas negara untuk kepentingan pribadi;
- 5) Menguasai barang milik dinas yang bukan diperuntukkan baginya;
- 6) Mengontrakkan/menyewakan rumah dinas;
- 7) Menguasai rumah dinas lebih dari 1 (satu) unit;
- 8) Mengalihkan rumah dinas kepada yang tidak berhak;
- 9) Menggunakan barang bukti untuk kepentingan pribadi;
- 10) Berpihak dalam perkara pidana yang sedang ditangani;
- 11) Memanipulasi perkara;
- 12) Membuat opini negatif tentang rekan sekerja, pimpinan, dan/atau kesatuan;
- 13) Mengurusi, mensponsori, dan/atau mempengaruhi petugas dengan pangkat dan jabatannya dalam penerimaan calon anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 14) Mempengaruhi proses penyidikan untuk kepentingan pribadi sehingga mengubah arah kebenaran materil perkara;
- 15) Melakukan upaya paksa penyidikan yang bukan kewenangannya;
- 16) Melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan, menghalangi, atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;

- 17) Menyalahgunakan wewenang;
- 18) Menghambat kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan;
- 19) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- 20) Menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik dinas;
- 21) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, meminjamkan, atau menghilangkan barang, dokumen, atau surat berharga milik dinas secara tidak sah;
- 22) Memasuki tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, kecuali karena tugasnya;
- 23) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apa pun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- 24) Memakai perhiasan secara berlebihan pada saat berpakaian dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia.

#### **Pasal 7**

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ternyata melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dijatuhi sanksi berupa tindakan disiplin dan/atau hukuman disiplin.

#### **Pasal 8**

- 1) Tindakan disiplin berupa teguran lisan dan/atau tindakan fisik.
- 2) Tindakan disiplin dalam ayat (1) tidak menghapus kewenangan Ankom untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.

#### **Pasal 9**

Hukuman disiplin berupa:

- 1) teguran tertulis;
- 2) penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun;
- 3) penundaan kenaikan gaji berkala;
- 4) penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- 5) mutasi yang bersifat demosi;
- 6) pembebasan dari jabatan;
- 7) penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.

#### **Pasal 10**

- 1) Bilamana ada hal-hal yang memberatkan pelanggaran disiplin, penempatan dalam tempat khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf g, dapat diperberat dengan tambahan maksimal 7 (tujuh) hari.
- 2) Hal-hal yang memberatkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) apabila pelanggaran dilakukan pada saat:
  - a) negara atau wilayah tempat bertugas dalam keadaan darurat,
  - b) dalam operasi khusus kepolisian, atau
  - c) dalam kondisi siaga.

#### **Pasal 11**

- 1) Tindakan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dapat dijatuhkan secara kumulatif.
- 2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dijatuhkan secara alternatif atau kumulatif.

#### **Pasal 12**

- 1) Penjatuhan hukuman disiplin tidak menghapuskan tuntutan pidana.

- 2) Penjatuhan hukuman disiplin gugur karena pelanggar disiplin:
  - a) Meninggal dunia,
  - b) Sakit jiwa yang dinyatakan oleh dokter dan/atau badan penguji kesehatan kepolisian negara republik indonesia.

### **Pasal 13**

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin lebih dari 3 (tiga) kali dan dianggap tidak patut lagi dipertahankan statusnya sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat dari dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

### **c. Penyelesaian Pelanggaran Disiplin**

#### **Pasal 14**

- 1) Penjatuhan tindakan disiplin dilaksanakan seketika dan langsung pada saat diketahuinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Penjatuhan hukuman disiplin diputuskan dalam sidang disiplin.
- 3) Penentuan penyelesaian pelanggaran Peraturan Disiplin melalui sidang disiplin merupakan kewenangan Anjum.

#### **Pasal 15**

Pejabat yang berwenang menjatuhkan tindakan disiplin adalah:

- 1) Atasan langsung;
- 2) Atasan tidak langsung; dan

- 3) Anggota Provos Kepolisian negara republik indonesia sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangannya.

#### **Pasal 16**

- 1) Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah:
  - a) Ankum, dan/atau
  - b) Atasan Ankum.
- 2) Atasan Ankum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, berwenang memeriksa dan memutus atas keberatan yang diajukan oleh terhukum.
- 3) Ankum di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia secara berjenjang adalah sebagai berikut:
  - a) Ankum berwenang penuh,
  - b) Ankum berwenang terbatas, dan
  - c) Ankum berwenang sangat terbatas.

#### **Pasal 17**

- 1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Ankum wajib memeriksa lebih dahulu anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu.
- 2) Pejabat yang berwenang memeriksa pelanggaran disiplin adalah:
  - a) Ankum,
  - b) Atasan langsung,
  - c) Atasan tidak langsung,
  - d) Provos Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau
  - e) Pejabat lain yang ditunjuk oleh Ankum.

### **Pasal 18**

- 1) Apabila atas pertimbangan Ankum pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dijatuhi hukuman disiplin, maka pemeriksaan dilakukan melalui sidang disiplin.
- 2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan secara intern.

### **Pasal 19**

Ankum berwenang memerintahkan Provos Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk melakukan pemeriksaan terhadap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.

### **Pasal 20**

Ankum berwenang memerintahkan diselenggarakannya sidang disiplin terhadap anggotanya yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.

### **Pasal 21**

Sebelum melaksanakan Sidang Disiplin, Ankum meminta pendapat dan saran hukum dari satuan fungsi pembinaan hukum Kepolisian Negara Republik Indonesia guna menentukan perlu atau tidaknya dilakukan sidang disiplin.

### **Pasal 22**

Provos Kepolisian Negara Republik Indonesia berwenang:

- 1) Melakukan pemanggilan dan pemeriksaan;
- 2) Membantu pimpinan menyelenggarakan pembinaan dan penegakan disiplin, serta memelihara tata tertib kehidupan anggota kepolisian negara republik indonesia;
- 3) Menyelenggarakan sidang disiplin atas perintah ankum;

- 4) Melaksanakan putusan ankum.

### **Pasal 23**

Ankum menyelenggarakan Sidang Disiplin paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah menerima Daftar Pemeriksaan Pendahuluan Pelanggaran Disiplin dari satuan fungsi Provos.

### **Pasal 24**

Dalam penjatuhan hukuman disiplin perlu dipertimbangkan:

- 1) Situasi dan kondisi ketika pelanggaran itu terjadi;
- 2) Pengulangan dan perilaku sehari-hari pelanggar disiplin;
- 3) Terwujudnya keadilan dan mampu menimbulkan efek jera, serta tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia.

### **Pasal 25**

Penyelesaian perkara pelanggaran disiplin dilaksanakan melalui tahapan:

- 1) Laporan atau pengaduan;
- 2) Pemeriksaan pendahuluan;
- 3) Pemeriksaan di depan sidang disiplin;
- 4) Penjatuhan hukuman disiplin;
- 5) Pelaksanaan hukuman;
- 6) Pencatatan dalam data personel perseorangan.

### **Pasal 26**

Sidang Disiplin dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pada satuan kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia.

**Pasal 27**

Satuan kerja yang berwenang melaksanakan sidang disiplin, susunan keanggotaan dan perangkat sidang disiplin diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri.

**Pasal 28**

Apabila pelanggar disiplin tidak diketahui keberadaannya, setelah melalui prosedur pencarian menurut ketentuan dinas yang berlaku, maka dapat dilakukan sidang disiplin tanpa kehadiran pelanggar.

**Pasal 29**

- 1) Hukuman disiplin ditetapkan dengan Surat Keputusan Hukuman Disiplin dan disampaikan kepada terhukum.
- 2) Provos melaksanakan putusan sidang disiplin yang berupa penempatan dalam tempat khusus.
- 3) Anlum berkewajiban melaporkan hasil pelaksanaan sidang disiplin kepada atasan Anlum.
- 4) Surat Keputusan Hukuman Disiplin dicatat dalam Data Personel Perseorangan yang bersangkutan.

**Pasal 30**

- 1) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin berhak mengajukan keberatan.
- 2) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan tertulis kepada atasan Anlum melalui Anlum dengan mencantumkan alasan keberatan.
- 3) Tenggang waktu pengajuan keberatan paling lama 14 (empat belas) hari setelah terhukum menerima putusan hukuman disiplin.

- 4) Ankom wajib menerima pengajuan keberatan dari terhukum dan meneruskannya kepada atasan Ankom.

### **Pasal 31**

- 1) Apabila keberatan terhukum ditolak seluruhnya, maka atasan Ankom menguatkan putusan yang telah dibuat oleh Ankom yang menjatuhkan hukuman disiplin.
- 2) Apabila keberatan terhukum diterima seluruhnya, maka atasan Ankom membatalkan putusan yang telah dibuat oleh Ankom yang menjatuhkan hukuman disiplin.
- 3) Apabila keberatan terhukum diterima sebagian, maka atasan Ankom mengubah putusan yang dibuat oleh Ankom yang menjatuhkan hukuman disiplin.
- 4) Atasan Ankom berwenang menolak atau mengabulkan seluruh atau sebagian keberatan dengan memperhatikan pendapat dan saran dari satuan fungsi pembinaan hukum Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 5) Putusan atasan Ankom sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya pengajuan keberatan.
- 6) Surat Keputusan atasan Ankom terhadap pengajuan keberatan terhukum sebagaimana dimaksud ayat (1), (2), dan (3), disampaikan kepada pemohon keberatan.
- 7) Putusan atasan Ankom atas keberatan terhukum, merupakan keputusan akhir.

### **Pasal 32**

- 1) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 berlaku:

- a) Apabila dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhukum tidak mengajukan keberatan, maka putusan yang dijatuhkan Ankum berlaku pada hari ke-15 (kelima belas);
  - b) Apabila ada keberatan dari terhukum, maka putusan hukuman mulai berlaku sejak tanggal putusan atas keberatan itu diputuskan.
- 2) Dalam hal terhukum tidak hadir dalam sidang disiplin dan/atau setelah dilakukan pencarian terhadap terhukum untuk menyampaikan hasil putusan hukuman disiplin tidak ditemukan, maka putusan hukuman disiplin tersebut berlaku sejak hari ke-30 (ketiga puluh) terhitung mulai tanggal keputusan itu diputuskan.

#### **d. Pelaksanaan Penempatan Dalam Tempat Khusus**

##### **Pasal 33**

- 1) Penempatan dalam tempat khusus ditentukan oleh Ankum.
- 2) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ditempatkan dalam tempat khusus dilarang meninggalkan tempat khusus tersebut kecuali atas izin Ankum.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

1. Tivania Dewi Astuti (2011), penelitian ini berjudul Keputusan sidang komisi kode etik dalam penegakan disiplin di institusi Polri, Adapun rumusan masalah yang diangkat yaitu: (1) Bagaimana keputusan komisi kode etik Polri dalam penegakan kode etik profesi Polri terkait pelanggaran hukum pidana yang

dilakukan oleh anggota Polri; (2) Apa relevansi keputusan sidang komisi kode etik dalam penegakan disiplin di institusi Polri. Adapun kesimpulannya adalah (1) Anggota Polri yang melakukan tindak pidana dapat dilakukan sidang komisi kode etik sebelum sidang pada peradilan umum berdasarkan pelanggaran kode etik Profesi Polri (Perkap Nomor.7 Tahun 2006); (2) Pelaksanaan sidang komisi kode etik Polri dilaksanakan terhadap tindak pidana yang dilakukan oleh anggota Polri yang tindak pidananya diklasifikasikan hanya pelanggaran kode etik Polri, (tidak dianggap sebagai tindak pidana), maka proses peradilan pidana terhadap tindak pidana tersebut tidak dilakukan.

2. Al Malikul Mufid, (2013), penelitian ini berjudul Relevansi antara putusan sidang komisi etik Polri yang berkaitan dengan Kedisiplinan Anggota Polri. Adapun rumusan masalah yang diangkat yaitu: (1) Bagaimana relevansi antara putusan sidang komisi kode etik Polri dengan putusan peradilan umum; (2) Bagaimana mekanisme penyelesaian kasus pelanggaran kode etik profesi di institusi Polri. Kesimpulannya adalah (1) Putusan sidang komisi kode etik Polri mempunyai relevansi dengan putusan peradilan pidana terkait dengan tindak pidana yang dilakukan oleh anggota Polri, dikenakan anggota Polri tunduk pada peradilan umum. (2) Mekanisme penyelesaian pelanggaran kode etik Polri saat ini mengacu pada peraturan Kapolri Nomor. 19 Tahun 2012 tentang susunan organisassi dan tata kerja komisi kode etik kepolisian Republik Indonesia. Dalam Perkap (Peraturan Kapolri) tersebut maupun aturan yang lain, belum ada aturan yang tertulis jelas mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh anggota Polri yang berhak untuk menjadi anggota dalam sidang

komisi kode etik profesi Polri. Meskipun terdapat banyak karya tulis ilmiah yang mengkaji tentang masalah kepolisian, namun penelitian ini memiliki objek yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh penulis secara khusus mengkaji tentang “penegakan sanksi disiplin terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas di bidang penegakan hukum”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan upaya kepolisian mencegah pelanggaran disiplin terhadap anggota Polri dalam menjalankan tugas di bidang penegakan hukum, serta mengetahui, menganalisis dan menjelaskan penegakan hukum disiplin terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin dalam menjalankan tugas di bidang penegakan hukum” Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang, keputusan sidang komisi kode etik dalam penegakan hukum pidana di institusi Polri dan relevansi antara putusan sidang komisi etik Polri dengan putusan peradilan pidana.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai Upaya Peningkatan Penegakan Disiplin Anggota Polri oleh Sipropram di Polres Kulonprogo. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan observasi dan wawancara sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan bantuan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggambarkan kondisi yang dilihat dan ditemui dilapangan tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2006).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Polres Kulonprogo Jl. Wates-Yogyakarta Km. 02 Pengasih 55652, Kulonprogo selama 3 bulan yaitu Desember 2018 sampai dengan Februari 2019.

#### **C. Objek Dan Subjek Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah 3 orang anggota Sipropram Polri di Polres Kulonprogo yang terdiri dari 1 orang Baur Paminal dan 2 orang Baur Provos. Sementara objek

penelitian adalah upaya peningkatan penegakan disiplin anggota Polri oleh Sipropram di Polres Kulonprogo.

#### **D. Sumber data**

Dalam penelitian ini sumber data yang dipergunakan berupa data primer dan data sekunder.

1. Data primer, data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian atau yang bersumber dari informan yang berkaitan dengan upaya peningkatan penegakan disiplin anggota Polri oleh Sipropram di Polres Kulonprogo.
2. Data sekunder, merupakan data yang berasal dari sumber-sumber yang berhubungan dengan objek penelitian yang berupa laporan atau catatan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, Observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu observasi partisipasi dan non-partisipan. Observasi partisipasi dilakukan apabila peneliti ikut terlibat secara langsung, sehingga menjadi bagian dari kelompok yang diteliti. Sedangkan observasi non partisipan adalah observasi yang dilakukan dimana peneliti tidak menyatu dengan yang diteliti, peneliti hanya sekedar sebagai pengamat.

2. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai kedisiplinan anggota dengan narasumber 3 anggota Polri Siprogram Polres Kulonprogo yang terdiri dari 1 orang Baur Paminal dan 2 orang Baur Provos.
3. Dokumen, data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau *human resources*, melalui observasi dan wawancara. Sumber lain yang bukan dari manusia (*non-human resources*), diantaranya dokumen dan foto.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data-data yang diperoleh maka penulis menggunakan metode analisis data *kualitatif* yaitu data yang dapat diperoleh dari hasil dokumentasi digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh suatu kesimpulan penulisan. Miles dan Huberman (1992), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*). Adapun prosedur dalam analisis data pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data (Pengurangan Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data

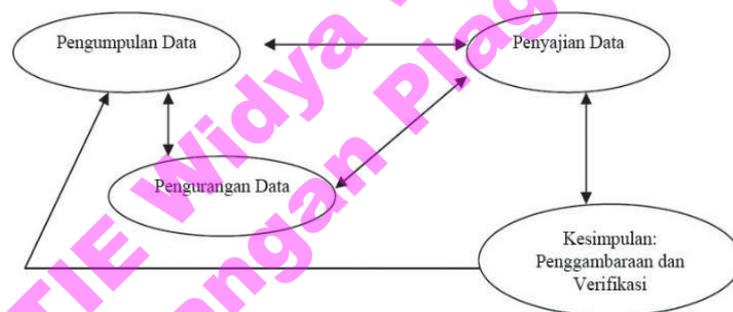
yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Men-*display*-kan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori atau sejenisnya.

c. Verifikasi (*conclusion drawing / verification*)

Kesimpulan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya kurang jelas menjadi jelas setelah diteliti. (Sugiyono, 2010: 91-99).



Gambar 3.1. Analisis Data Miles And Hubberman (1992)

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Malikul Mufid, 2013, *Relevansi Antara Putusan Sidang Komisi Etik Polri yang berkaitan dengan Kedisiplinan Polri*.
- Asshiddiqie, Jimly, 2008. *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 33.
- Djatmiati, Tatiek Sri dan Sajiono, 2005 *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*, Yogyakarta: LAKSbang, hlm. 24.
- Hiariej, Eddy OS, 1999, *Quo Vadis Kepolisian RI? Telaah Kritis Terhadap Harlie*, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja. Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 11 Nomor 2. Oktober 2010.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Konsep Rancangan Undang-undang Kepolisian Republik Indonesia*, Jurnal Mimbar Hukum, Fakultas hukum UGM Vol X, hlm.1. 2
- Kadarmanta, 2007, *Membangun Kultur Kepolisian*, Jakarta: PT Forum Media Utama, hlm. 23.
- Loebby Loqman, 2006, *Hukum Acara Pidana Indonesia (Suatu Ikhtisar)*, Jakarta: CV. Datacom
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang *Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*
- Rangkuti. Freddy. 2009. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Reksodiprojo, Marjono, 1994, *Kemajuan Perkembangan Ekonomi dan Kejahatan Pusat Pelayanan dan Keadilan Hukum*, Jakarta, hlm. 26.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013. *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Utama

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tivania Dewi Astuti, 2011, *Keputusan sidang komisi kode etik dalam penegakan kedisiplinan di institusi Polri*

Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X. Makasar.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, *tentang Polisi Republik Indonesia*. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168).

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat