

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN ANGGOTA POLISI DI LINGKUNGAN
SATUAN BRIGADE MOBILKEPOLISIAN
DAERAH KALIMANTAN BARAT**

Rudi Hartono, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura, email: rudihartono@gmail.com

Abstrak

Judul skripsi ini diangkat berdasarkan banyaknya permasalahan yang menyelumuti penegakan dan peningkatan disiplin anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. Hal ini dapat terlihat dari laporan Unit Provos Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat tahun 2011. Dari laporan tersebut jelas terlihat bahwa ada 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin dengan 32 (tigapuluh dua) jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat sepanjang tahun 2011.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam memotivasi bawahan guna menegakkan kedisiplinan anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dengan: (1) pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri; (2) pemberian dorongan, baik yang bersifat positif maupun yang sifatnya negatif; dan (3) pemberian insentif bagi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat telah dilaksanakan dan/atau dipenuhi dengan baik, walaupun masih terdapat beberapa kekurangan, seperti kurangnya kesadaran untuk menggali potensi diri serta tidak mendapatkan uang lembur dan bonus. Untuk itu, rekomendasi penelitian ini adalah: (1) perlu adanya upaya penyadaran untuk memanfaatkan setiap kesempatan yang ada; (2) menciptakan situasi dan suasana kompetisi prestasi yang positif. Selain itu, (3) disiplin dinas yang telah terbentuk hendaknya dapat lebih ditingkatkan lagi dan diharapkan lebih memotivasi bagian-bagian dan/atau unit-unit lain yang kedisiplinannya perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Motivasi, Disiplin Kerja.

Abstract

The title of this essay is based on the many issues raised surrounding the enforcement of discipline and improvement of police in the Police Mobile Brigade Unit of West Kalimantan. It can be seen from the Internal Affairs Unit reports Police Brigade Unit of West Kalimantan in 2011. From these reports it is clear that there are four (4) types of violations of discipline with 32 (thirty two) the number of offenses committed by members of the Police Mobile Brigade Unit of West Kalimantan in 2011.

The conclusion of this study is the role of leadership in motivating subordinates to enforce discipline members of the Police Mobile Brigade Unit of West Kalimantan with: (1) physiological needs, safety, social, esteem, and self-actualization needs, (2) providing a boost, both positive or negative in nature, and (3) providing incentives for members of the Police Mobile Brigade Unit of West Kalimantan have been implemented catered for, although there are still some shortcomings, such as lack of awareness for the potential of self and not get overtime pay and bonuses. To that end, this study recommendations are: (1) the need for awareness efforts to capitalize on every opportunity, (2) create a situation and a positive atmosphere of competition performance. In addition, (3) disciplinary agency that have formed should be further enhanced and is expected to further motivate the parts and / or other units that discipline needs to be improved.

Keywords: Role of Leader, Motivation, Work Discipline.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah, salah satu faktor pendukungnya adalah tersedianya sumber daya yang berkualitas dan profesional sehingga akan mendukung tercapainya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna. Aparatur yang dimaksudkan di sini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai kedudukan dan fungsi strategis dalam kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah. Prajurit Polri yang mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional tersebut dimaksudkan agar dalam pelaksanaan tugasnya nanti akan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cara yang benar, sebaik-baiknya dan tepat waktu sehingga memberikan kepuasan dan kepercayaan masyarakat.

Polri sebagai aparatur negara dituntut untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dan mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat. Titik berat pada profesionalisme merupakan usaha yang dilakukan oleh Polri untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai hasil yang maksimal terhadap kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Polri merupakan suatu unsur yang paling pokok dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, karena setiap anggota Polri merupakan abdi negara dan abdi masyarakat sehingga perlu ditingkatkan pengabdianya serta kesetiaannya pada pelaksanaan tugasnya sesuai arah perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pelaksanaan tugas Polri, tidak dapat dihindari secara personal anggota Polri masih mengalami hambatan dan kesulitan, seperti bakat, pengetahuan, kemampuan, pembawaan pribadi dan kepentingan pribadi yang berbeda-beda serta kurangnya motivasi dalam diri dari anggota Polri untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu pembinaan kerja terhadap anggota Polri merupakan hal yang sangat penting. Salah satu pembinaan kerja yang dilakukan oleh Satuan Brigade Mobil (Sat Brimob) Kepolisian Daerah Kalimantan Barat adalah kedisiplinan anggota Brimob dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya disiplin bagi anggota Brimob dimaksudkan agar anggota tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja, sikap dan pengabdianya terhadap pelaksanaan tugas Polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dalam menjalankan tugas pokoknya tersebut, anggota Polri dituntut harus mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Salah satu ketentuan yang harus ditaati adalah mengenai ketentuan jam kerja, apabila ketentuan kerja ini tidak ditaati oleh anggota Polri, maka akan mengakibatkan pelaksanaan tugas sehari-hari menjadi terlambat.

Berdasarkan beberapa pemahaman di atas dapat dilihat bahwa disiplin sebagai alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib hidup manusia sebagai pribadi maupun kelompok atau masyarakat. Demikian juga halnya dengan anggota Polri di Sat Brimob Polda Kalbar, disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi.

Sat Brimob (Brigade Mobil) Polda Kalbar merupakan pelaksana fungsi Brimob di wilayah Polda Kalbar juga harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya. Apalagi tugas Brimob ke depan semakin berat yang meliputi: potensi gangguan keamanan berkedudukan tinggi berupa konflik komunal, konflik vertikal, terorisme dengan modus pemboman, pembunuhan (*assination*) maupun penggunaan bahan kimia, biologi, dan radio aktif yang akan terus ada, artinya tantangan tugas Korps Brimob sebagai pasukan pamungkas Polri dipastikan tidak akan lebih mudah dibandingkan masa lalu dan masa kini.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Dalam pandangan Priodarminto (1992), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor lingkungan luar (*ekstern*) dan faktor lingkungan dalam (*intern*) seperti kelembagaan, kepemimpinan, dan motivasi. Sedangkan Ali (dalam Saddu, 2003:56-57) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, kemampuan untuk bergaul dengan teman kerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang.

Kedua pendapat tersebut dengan tegas menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam hal ini disiplin kerja anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. Tanpa kepemimpinan yang kuat akan terasa berat menegakkan disiplin kerja, laksana menegakkan benang basah. Karena, dalam kepemimpinan terdapat peran yang pertama dan utama, vital dan strategis dalam upaya menggerakkan roda organisasi, tidak terkecuali di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Sat Brimob Polda Kalimantan Barat ditemukan beberapa fenomena menarik yang mengindikasikan adanya tindakan indisipliner. Indikasi tindakan indisipliner pada Sat Brimob Polda Kalimantan Barat dapat terlihat sebagai berikut:

1. adanya anggota Brimob yang datang tidak tepat waktu terhadap jam masuk kerja sebagaimana waktu masuk kerja yang telah ditentukan pukul 07.00 WIB;
2. adanya anggota Brimob yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin Polri baik dalam rangka berkehidupan bernegara dan bermasyarakat;
3. adanya anggota Brimob yang tidak mentaati peraturan baik berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum bermasyarakat, dan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
4. adanya anggota Brimob yang melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja lebih dari 30 (tiga puluh) hari secara berturut turut (desersi).

Merujuk pada teori yang ada, fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat masih kurang maksimal dan/atau belum optimal. Apabila hal tersebut dibiarkan berlanjut, maka akan merusak pelaksanaan tugas Polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat. Berdasarkan fenomena dalam latar belakang penelitian ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Anggota Polisi di Lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dan fokus penelitian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: "Bagaimanakah pemimpin di Sat Brimob memotivasi bawahan dalam menegakkan disiplin dinas anggota Polri di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat?"

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan bawahan yang dilakukan oleh pemimpin dalam rangka penegakkan disiplin dinas anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat;
2. Untuk mengetahui dorongan kepada bawahan yang dilakukan oleh pemimpin dalam rangka penegakkan disiplin dinas anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat;
3. Untuk mengetahui insentif yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan dalam rangka penegakkan disiplin dinas anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat.

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Polri khususnya di Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dalam membina anggotanya yang berdisiplin tinggi, sehingga Polri dapat meningkatkan dedikasinya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayanan masyarakat.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan (*leadership*), dalam kaitannya dengan pembinaan disiplin dinas anggota Polri, khususnya di Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Sat Brimob Polda Kalbar yang beralamat di Jalan Adisucipto Pontianak. Adapun alasan penulis mengambil lokasi ini adalah karena Sat Brimob Polda Kalbar merupakan salah satu unit organisasi Polri yang fungsi utamanya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat khususnya di wilayah Kalimantan Barat. Demi suksesnya pembangunan di daerah perlu ditunjang oleh peran Polri yang profesional dan disiplin yang tinggi di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mengingat tanpa disiplin dalam bekerja tujuan organisasi sukar tercapai sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu permasalahan disiplin dalam bekerja perlu mendapatkan perhatian yang serius.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang mengungkapkan masalah penelitian, diperlukan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah:

1. Observasi, yaitu penulis berada di antara objek penelitian untuk mengetahui secara langsung tentang pembinaan disiplin anggota Polri di Sat Brimob Polda Kalbar;
2. Wawancara, penulis melakukan tanya jawab kepada seluruh informan untuk mendapatkan informasi atau data mengenai masalah atau permasalahan yang diperlukan.
3. Dokumentasi, penulis melakukan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti melalui dokumen-dokumen, arsip dan sebagainya.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur seperti yang dikemukakan oleh Nasution (1998:129) yaitu reduksi data, display data, verifikasi data, dan menarik kesimpulan. Teknik analisis data tersebut dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data
Data yang diperoleh dari lokasi penelitian ditulis dalam bentuk uraian. Data yang diperoleh akan

terus bertambah, sehingga diperlukan reduksi data yaitu dengan jalan menyisihkan data yang diperlukan. Di samping itu pula dilakukan kegiatan merangkum dan memilih data yang mempunyai kesamaan tema serta disusun secara sistematis sehingga memudahkan penggunaannya.

2. Display data

Display data atau penyajian data dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara menyeluruh atau bagian-bagian tertentu untuk mengambil kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu, agar data dapat dilihat secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian ini, maka peneliti menyajikan data dalam bentuk gambar, bagan atau uraian naratif.

3. Menarik kesimpulan (Verifikasi Data)

Peneliti berusaha untuk mencari makna dari data yang telah diperoleh. Hal ini dilakukan sejak peneliti mulai memasuki lapangan dan proses pengumpulan data terus mencari pola, tema, hubungan, persamaan serta hal-hal yang sering timbul yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Dari kegiatan tersebut dapat diperoleh suatu kesimpulan walaupun masih sangat kasar, kabur, dan diragukan kebenarannya. Akan tetapi melalui verifikasi selama penelitian berlangsung dapat ditarik suatu kesimpulan yang lebih menyeluruh. Verifikasi dilakukan dengan mencari data baru untuk menjawab aspek penelitian sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih valid.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Pimpinan merupakan seseorang yang menjadi panutan bagi para pegawainya. Begitu juga, dengan pimpinan yang ada di Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat yang lebih dikenal dengan istilah Komandan. Komandan pada Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat ini mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Komandan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja para anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. Layaknya seorang pimpinan, komandan diharapkan dapat mendorong, menuntun dan membimbing. Dengan adanya dorongan dan bimbingan dari komandan, diharapkan anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat menjadi termotivasi, dan dengan motivasi tersebut maka semangat kerja meningkat dan pada akhirnya membuat disiplin kerja anggota satuan juga semakin tinggi.

Setiap pimpinan pasti ingin agar segala kehendaknya dipatuhi oleh para pegawai dan agar para pegawai dapat bekerja secara disiplin. Namun, bukan berarti pimpinan tersebut bersikap otoriter terhadap pegawainya. Pimpinan harus dapat mengarahkan dan membimbing pegawainya dengan cara yang lembut, dan mencoba memahami berbagai tingkah laku para pegawainya. Ini bukan berarti pimpinan tersebut bersifat lemah terhadap bawahannya. Pimpinan yang lemah bukan hanya akan melemahkan jalannya organisasi, tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari bawahannya.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong anggota satuan dalam rangka menimbulkan dan mengarahkan perilaku kerja yang optimal. Untuk memotivasi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat agar memiliki disiplin

kerja, ada 3 (tiga) teknik motivasi yaitu memenuhi kebutuhan (*needs*), memberikan dorongan (*drives*) dan insentif.

1. Pemenuhan Kebutuhan Bawahan di Lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat

Suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri menunjukkan bahwa bersemangat dan sebaliknya tidak bersemangat seorang pekerja dalam hal ini anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap anggota satuan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Motivasi merupakan daya pendorong dalam melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Jika diaplikasikan ke dalam organisasi Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, maka tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi sekaligus tujuan pribadi dari anggota satuan.

Keberhasilan Komandan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dalam memenuhi kebutuhan anggota satuannya dapat dilihat dari lima karakteristik pengukuran, yakni:

1. Kebutuhan fisiologi: sejauhmana kebutuhan anggota satuan terhadap kebutuhan dasar untuk melanjutkan kehidupan;
2. Kebutuhan keamanan: sejauhmana kebutuhan anggota satuan terhadap rasa aman dalam hidupnya;
3. Kebutuhan sosial: sejauhmana kebutuhan anggota satuan terhadap hubungan antara sesama manusia sebagai makhluk sosial.
4. Kebutuhan penghargaan: sejauhmana kebutuhan anggota satuan terhadap rasa penghargaan terhadap diri pribadinya;
5. Kebutuhan aktualisasi diri: sejauhmana kebutuhan anggota satuan terhadap keinginan untuk menggunakan segenap kemampuan yang ada di dalam dirinya.

Adapun kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri bagi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat ini diindikasikan dengan:

- a. Prestasi, yaitu sejauhmana anggota satuan merasa penting terhadap pencapaian hasil kerja atau prestasi dalam bekerja;
- b. Tantangan tugas, yaitu sejauhmana anggota satuan merasa penting terhadap tugas-tugas yang memberikan sebuah tantangan;
- c. Kemajuan, yakni sejauhmana anggota satuan merasa penting kemajuan-kemajuan yang dicapai dalam pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan diri;
- d. Potensi diri, yakni sejauhmana anggota satuan merasa perlu untuk menggali potensi diri dan mengeluarkannya dalam bentuk nyata yang dapat bermanfaat bagi kesatuan dan masyarakat luas;
- e. Pengembangan diri, yaitu sejauhmana anggota satuan merasa perlu untuk melakukan pengembangan diri dengan mengikuti berbagai aktivitas yang dapat meningkatkan kemampuan pribadi;

- f. Skill, yaitu keahlian tertentu yang dimiliki untuk dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dan orang lain.

2. Pemberian Dorongan Kepada Bawahan di Lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat

Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam memberikan motivasi dan/atau dorongan kepada bawahannya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berusaha dicapai oleh suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Secara umum, menurut Hasibuan (2005) motivasi dan/atau dorongan kepada bawahan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Motivasi positif, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi dan mendorong orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan dan/atau hadiah (*reward*) bagi siapa saja yang berprestasi dalam bekerja;
- b. Motivasi negatif, yakni proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan akan mendapatkan sanksi dan/atau hukuman (*punishment*) bagi mereka yang mengabaikan tugas dan melakukan pelanggaran.

Kedua jenis dorongan tersebut dapat digunakan oleh seorang pemimpin, dengan senantiasa mempertimbangkan situasi dan kondisi yang terjadi di saat akan menggunakannya. Sebagaimana disebutkan oleh Pasalong (2010:138), teknik kedua dalam memotivasi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat adalah dengan memberikan dorongan, baik dorongan yang sifatnya positif maupun dorongan yang bersifat negatif, yang akan menumbuhkan munculnya perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan.

3. Pemberian Insentif Kepada Bawahan di Lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat

Dalam upaya menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan, seorang pemimpin dan/atau komandan juga harus memperhatikan kesejahteraan para pegawainya. Antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat. Dengan kata lain, apabila suatu instansi dan juga pemimpin yang ada di instansi tersebut memaksakan kepada bawahannya untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi tapi tanpa menghiraukan kesejahteraan dari para bawahannya, maka hal ini menyebabkan timbulnya kemungkinan bahwa kedisiplinan itu hanya akan terwujud dalam waktu jangka yang relatif singkat. Dalam konteks ini kesejahteraan yang dimaksud adalah upah/gaji yang layak, tunjangan dan uang lembur. Dengan gaji yang layak, tunjangan dan uang lembur maka akan memotivasi para bawahannya untuk lebih giat menegakkan dan meningkatkan kedisiplinannya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan pembahasan i peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin anggota polisi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Teknik pertama dalam memotivasi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat adalah dengan memperhatikan kebutuhan bawahan yaitu suatu keadaan internal yang menyebabkan seseorang mau bekerja dengan optimal. Peran kepemimpinan dalam memotivasi bawahan guna menegakkan kedisiplinan dengan pemenuhan kebutuhan bagi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. Pemenuhan kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling dasar telah terpenuhi dengan baik yang ditandai dengan adanya penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan sandang serta tersedianya asrama untuk memenuhi kebutuhan papan bagi anggota satuan yang belum memiliki rumah pribadi;
 - b. Pemenuhan kebutuhan keamanan juga telah terlaksana dengan baik yang ditandai dengan adanya jaminan pensiun, Asuransi bagi Anggota TNI/Polri (ASABRI) dan santunan kematian (Catur Sakti);
 - c. Pemenuhan kebutuhan sosial sudah berjalan dengan baik yang diindikasikan oleh adanya kegiatan sosial kemasyarakatan seperti Perpolisian Masyarakat (Polmas), pembangunan kemitraan dan sebagainya;
 - d. Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan telah menjadi perhatian dan dipenuhi dengan sebaik-baiknya, terbukti dari adanya pemberian penghargaan yang rutin diberikan langsung oleh Kasat Brimob;
 - e. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri belum terlaksana dengan baik karena ada beberapa indikasi kebutuhan aktualisasi diri yang belum terpenuhi, seperti menggali potensi diri, pengembangan diri dan meningkatkan keahlian. Ini bukan berarti ruang gerak anggota satuannya dibatasi, akan tetapi lebih kepada kurangnya kesadaran untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan mewujudkannya.
2. Teknik kedua dalam memotivasi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat adalah dengan memberikan dorongan, baik dorongan yang sifatnya positif maupun dorongan yang bersifat negatif, yang akan menumbuhkan munculnya perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Peran kepemimpinan dalam memotivasi bawahan guna menegakkan kedisiplinan anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dengan pemberian dorongan dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Pemberian dorongan yang bersifat positif berupa pemberian hadiah (*reward*) telah diterapkan dengan baik, yang ditandai dengan sering diadakannya apel pemberian hadiah berupa piagam penghargaan yang diberikan kepada anggota satuan yang berprestasi;

- b. Pemberian dorongan yang sifatnya negatif dalam bentuk pemberian sanksi hukuman (*punishment*) juga telah diterapkan dengan baik, terbukti dari digelarnya sidang disiplin Polri bagi yang melakukan pelanggaran disiplin dan pidana. Banyaknya jumlah pelanggaran yang terjadi mengisyaratkan tidak adanya toleransi dan kompromi dalam penegakkan kedisiplinan di lingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat.
3. Teknik ketiga dalam memotivasi anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat untuk selalu menegakkan kedisiplinan adalah dengan memberikan segala sesuatu yang memuaskan kebutuhan bawahan, baik dalam bentuk gaji atau ganjaran lainnya. Peran kepemimpinan dalam memotivasi bawahan guna menegakkan kedisiplinan anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dengan pemberian insentif dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Pemberian insentif berupa gaji dan tunjangan telah terlaksana dengan baik yang disesuaikan dengan golongan/pangkat dan masa kerjanya;
 - b. Adapun pemberian insentif berupa uang lembur, anggota Polri tidak mendapatkannya, karena tidak seperti instansi pemerintah lainnya, anggota Polri diharuskan siap bertugas 1 x 24 jam dan diwajibkan siap kapan saja dalam melaksanakan perintah atasan/komandan. Ketidadaan kompensasi dalam bentuk uang lembur dan bonus mungkin saja menjadi penyebab terjadinya pelanggaran disiplin kedinasan yang dilakukan oleh anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, karena ketidakpuasan terhadap kebutuhan yang didapatkannya.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, ada beberapa saran yang akan dikemukakan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran demi kemajuan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat di masa mendatang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun saran-saran dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya upaya penyadaran anggota satuan untuk memanfaatkan setiap kesempatan yang telah diberikan dan keleluasaan yang telah disediakan untuk menggali potensi diri, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan keahlian tertentu;
2. Menciptakan situasi dan suasana kompetisi prestasi yang positif sehingga dapat memicu minat dan memacu semangat anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Kalimantan Barat untuk berprestasi kerja yang lebih baik dan berdisiplin yang tinggi;

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bahagia, Rakhmad. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara.

Rudi Hartono

Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Tanjungpura

Gie, The Liang. 1994. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Gitosudarmo, Indriyo. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Heming, Baitullah. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Klas-I Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara.

Moeniir A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Gunung agung.

Moekijat. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kpegawaian)*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosdakarya.

Musanef. 1983. *Manajemen Kpegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Nainggolan. 1992. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Persija.

Nasution. 1988. *Metode Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.

Nawawi, Hadari. 1980. *Administrasi Personal Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

----, Martini dan Hadari. 2001. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Pamudji, S. 1998. *Praktek Organisasi dan Metode*. Jakarta: Ghalia.

Poerwadarminta. 1986. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Prijodarminto, Soengeng. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradya Paramita.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.

Sadu, Wasistiono. 2003. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: Pusat Kajian STPDN.

Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

<http://www.brimobkalbar.com/archives/635>

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Slamet, Saksono. 1998. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutarto. 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Teti, Winarti. 2010. *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatra Utara.

Thoha, Miftah. 1983. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.

Tjokromidjojo, Bintoro. 1987. *Administrasi Kepegawaian Di Indoneisa*. Jakarta: Gunung Agung.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pembangunan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Peraturan

Republik Indonesia. 2002. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

-----, 2003. *Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri*.

-----, 2007. *Peraturan Kapolri Nomor Polisi 7 Tahun 2006 Tentang Kode Etik Profesi Polri*.

-----, 2008. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan, Warakawuri atau Duda, Tunjangan Anak Yatim/Piatu, Anak Yatim Piatu dan Tunjangan Orang Tua Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

-----, 2012. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Website

http://id.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow

<http://www.brimobkalbar.com/archives/682>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A.Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Rudi Flartono
NIM / Periode lulus : E21108068
Fakultas/Jurusan : Fisipol / IA
E-mail address/HP : _____

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

Peran Pemimpin Dlm Meningkatkan Disiplin Anggota Polisi
Dilingkungan Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah
Kalimantan Barat

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- ☐ secara *fulltext*
☐ *content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

NIP. _____

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 2-5-2013

(Rudi Flartono)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).