

PEMBINAAN KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI KEPOLISIAN RESORT KOTA PONTIANAK

oleh :
DERECK KENNETH UNIMLORA
NIM. E21109018

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak
email: reck.unimlora@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya citra negatif dari oknum anggota kepolisian yang melakukan tindakan indisipliner. Disamping itu, lemahnya sanksi hukuman disiplin bagi oknum anggota polri yang melakukan tindakan indisipliner seperti insubordinasi, tidak mematuhi sumpah janji anggota kepolisian. Permasalahan lainnya menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan dari Pimpinan Propost Pengaduan Masyarakat terhadap anggota polri yang bertugas di jajaran sektor maupun resort. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pembinaan Disiplin anggota Polri di Polresta Kota Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketanggapsegeraan (*responsiveness*) atasan dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak cukup optimal. Adapun berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa atasan yang menghukum (ankum) dilakukan dengan cara memberikan teguran lisan dan teguran tertulis serta pembinaan fisik, upaya ini dilakukan terhadap oknum kepolisian yang tidak lengkap atributnya seperti tidak membawa kartu tanda anggota (KTA), KTP, SIM dan lain-lain. Dalam penegakan disiplin anggota polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak sudah terpublikasi dengan baik. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa proses penindakan disiplin di tubuh kepolisian tidak ada yang ditutup-tutupi, namun memang sebagian kasus tidak terpublikasi melalui media. Hal ini dikarenakan ada beberapa pelanggaran disiplin ringan yang diselesaikan secara internal oleh ankum atau Propam diantaranya pemberian sanksi tertulis, lisan maupun pembinaan fisik. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dalam penindakan disiplin anggota kepolisian sudah cukup terpublikasi dengan baik. Namun penindakannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Pertanggung jawaban dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak dilakukan oleh Seksi Propam yang dikoordinasikan langsung Kepada Kapolres, Kapolda dan Kapolri atas adanya sejumlah laporan yang disampaikan oleh masyarakat. Menyikapi fenomena yang ada saran yang direkomendasikan bahwa agar pertanggungjawaban penindakan disiplin dinilai baik oleh publik, langkah yang seharusnya ditempuh Propam Polri terhadap anggota polri yang melakukan tindakan indisipliner yakni dengan cara : Memaksimalkan Mentalitas Kinerja Propam Polri dalam Penegakan Hukum Disiplin Anggota Polri, Memahami Produk Hukum dan Perundang-undangan Dalam Pelaksanaan Penegakan Hukum Yang Profesional dan Akuntabel, dan Inisiatif Propam Polri Dalam Melakukan Penyidikan dan menerima Laporan Pengaduan dari masyarakat.

Kata-kata kunci : Pembinaan Disiplin, Anggota Kepolisian

ABSTRACT

The problem in this research is the negative image of the individual members of police misconduct. In addition, the lack of disciplinary sanctions for the individual members of the national police misconduct such as insubordination, disobeying police officers oath. Other problems indicate that the lack of supervision of the Chief Propost Public Complaints against the police members who served dijjajaran and resort sector. This study aimed to describe the Discipline of police officers in the Police Pontianak. The results showed that responsiveness (responsiveness) boss in disciplining police officers in Pontianak City Kepoisian Resort is optimal. As based on the results of the study found that supervisors who punish (Ankum) is done by giving verbal warning and a written warning and physical development, this effort made to police officers who do not complete such attributes do not carry a membership card (KTA), ID card, driver's license and other -Other. In disciplining members of the police in the city of Pontianak Kepoisian Resort has been well publicized. It is based on research showing that the process of enforcement of discipline in the police force there is nothing covered up, but it most cases it is not publicized through the media. This is because there are some minor disciplinary offenses are resolved internally by Ankum or Propam including sanctioning written, verbal or physical development. Based on the results of the study also showed that in the prosecution of police officers disciplined enough well publicized. However penindakannya adjusted to the level of violations. Accountability in disciplining police officers in Pontianak City Police conducted by Section PROPAM directly coordinated To the Chief of Police, Police Chief and Chief of Police on the existence of a number of reports submitted by the community. Responding to the suggestion that there is a phenomenon which is recommended that in order for disciplinary action liability assessed both by the public, measures should be taken against members of the national police Police Propam the misconduct which by the way: Maximizing Performance Mentality Propam Police Discipline Law Enforcement Police officers, Understanding Legal Products and legislation in Implementing the Professional Law Enforcement and Accountability, and initiative Propam Police In Conducting Investigations and receive reports from the public Pengaduan.

Keywords: Discipline, Members of the Police

PENDAHULUAN.

Polisi sebagai pengemban tugas kepolisian di Indonesia, merupakan salah satu lembaga yang dituntut untuk melakukan perubahan seiring dengan perubahan yang dialami masyarakat Indonesia sejak gerakan reformasi tahun 1998. Gerakan reformasi tahun 1998 membawa arus perubahan di Indonesia. Kekuasaan otoriter dalam wujud pemerintahan Orde Baru yang telah berkuasa selama 30 tahun lebih tidak mampu membendung semangat perubahan dari masyarakat dan akhirnya harus turun. Kini, pemilihan Kepala Daerah sudah dilakukan secara langsung dan demokrasi. Berbagai macam media serta kebebasan pers pun lebih terbuka dan masyarakat Indonesia lebih memahasi konsep Hak Asasi Manusia (HAM) dan lebih penting lagi terdapat kesadaran dalam masyarakat untuk menuntut pemenuhan atas hak-hak tersebut.

Amanat reformasi pada dasarnya, reformasi hukum tidak dapat dilakukan secara spontan yang hanya akan menimbulkan *turbulensi* sosial. Yang dapat dilakukan adalah percepatan (*akselerasi*), tetapi itupun harus tetap

dalam koridor tertib dan teratur. Percepatan inilah yang diharapkan dari upaya perubahan atau pembaharuan hukum nasional kita. Setiap perubahan selalu mengandung makna pembaharuan sebagai suatu proses dinamika kehidupan. Inilah hakikat reformasi yaitu perubahan dinamik untuk menjadikan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru dapat berupa nilai, norma dan sebagainya. Perubahan yang terkandung dalam reformasi adalah perubahan menuju sesuatu keadaan yang lebih baik.

Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat maupun di kalangan internal Polri sendiri sebagaimana dicanangkan dalam grand strategi Polri berupa *Trust Building* (membangun kepercayaan).

Kompleksitas tantangan tugas Polri pada era reformasi dalam perjalanannya selain telah memberi

manfaat bagi Polri dengan berbagai kemajuan yang signifikan baik di bidang pembangunan kekuatan, pembinaan maupun operasional.

Namun di sisi lain diakui secara jujur terdapat akses negatif dari penyelenggaraan tugas pokoknya berupa penyimpangan perilaku anggota Polri seperti penyalahgunaan kekuasaan / wewenang (*abuse of power*), kualitas penyajian layanan yang tercela dari sudut moral dan hukum antara lain diskriminasi, permintaan layanan / penegakan hukum alasan kepentingan pribadi, diskresi melampaui batas, mempersulit, arogan, lamban, tidak sopan manusiawi dan perilaku negatif. Bahkan beberapa waktu yang lalu terdapat suatu statement dari sebuah LSM yang mengatakan Polri sebagai organisasi nomor satu paling korup di Indonesia. Terlepas benar atau tidak, setidaknya statement tersebut semakin memberi justifikasi bahwa memang benar di dalam Polri banyak terjadi penyimpangan.

Penyimpangan perilaku anggota Polri tersebut di atas adalah 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. Hal ini disebabkan oleh proses penegakan hukumnya maupun hasil dari penegakan hukum peraturan disiplinnya, antara lain masih terjadi perbedaan persepsi tentang pelaksanaan ketentuan hukum disiplin Anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin.

Hal tersebut telah diatur oleh PP RI No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri maupun ketentuan acara pelaksanaannya berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/431/IX/2004 tanggal 30 September 2004 tentang tata cara penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri, serta berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/97/XII/2003 tanggal 31 Desember 2003 tentang organisasi dan tata kerja

divisi proposit pengaduan masyarakat Polri.

Upaya penegakan disiplin dan Kode Etik Kepolisian 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 (Polri) tidak disiplin dan tidak profesional. Ketidaksiplinan dan ketidakprofesionalan Polri akan sangat berdampak dalam hal penegakan hukum atau pengungkapan kejahatan yang terjadi di masyarakat.

Berdasarkan pengamatan sementara terhadap penegakan disiplin, kode etik dan penegakan hukum terhadap anggota Polri yang melakukan tindak pidana yang terjadi selama ini terdapat kerancuan atau ketumpangtindihan penggunaan dasar hukumnya, yakni antara penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Peraturan Kapolri No. Pol. 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Misalnya saja

terdapat salah seorang anggota Polri yang melakukan tindak pidana penganiayaan, dalam hal ini jelas anggota Polri tersebut melakukan perbuatan tindak pidana, namun dalam praktiknya terhadap anggota Polri tersebut hanya dikenai tindakan disiplin, dan masih banyak lagi contoh lain.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, untuk lebih memfokuskan masalah penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pembinaan Disiplin anggota Polri di Polresta Kota Pontianak?. Dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ketanggapsegeraan (*responsiveness*) atasan dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak
2. Untuk mengetahui apakah terjadi keterbukaan (*Openness*) dalam penegakan disiplin anggota polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak
3. Untuk mengetahui pertanggung jawaban dalam penegakan disiplin

anggota Polri di Kepoisian Resort
Kota Pontianak

KAJIAN TEORI

Istilah pembinaan pegawai pada dasarnya sama dengan istilah manajemen kepegawaian atau tata personalia. Pengertian pembinaan pegawai dapat dilihat pada pengertian manajemen kepegawaian, seperti dikemukakan John B. Minner dan Mary Green Minner, “sebagai proses mengembangkan, menerapkan, dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi” (Moekijat, 1985:23).

Istilah Pembinaan berasal dari “Bina” yang artinya sama dengan “Bangun” (Pamuji 1985:57). Menurut Gouzali Saydam (1996:408) mengemukakan pengertian Pembinaan sebagai berikut : “Pembinaan berarti pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.

Menurut Pamuji (1985:57) mengemukakan pengertian Pembinaan sebagai berikut : “Pembinaan adalah merupakan pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai dan cocok dengan kebutuhan, menjadi lebih baik dan bermanfaat”.

Selanjutnya menurut A. W. Widjaya (1995:139) mengemukakan pengertian Pembinaan sebagai berikut : “Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup aturan-aturan. Pengertian diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut disertai usaha-usaha perbaikan, penyempurnaan dan akhirnya mengembangkannya”.

Saydam (1996 : 284) menyatakan bahwa disiplin adalah pertama, tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya). Kedua, ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib, dan sebagainya. Ketiga bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Sedangkan menurut A.S Hornby (dalam Nainggolan, 1992: 284) menyebutkan

bahwa disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa defenisi tersebut dapat ditegaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berkaitan dengan masalah disiplin ini Hendry Fayol dalam Slamet (1998: 288) menyatakan bahwa disiplin pada hakekatnya adalah ketaatan, ketekunan, sikap hormat yang nampak sesuai tata aturan yang telah disepakati antara badan organisasi atau negara dan pegawainya atau warga-warganya. Pendapat Hendry Fayol tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya disiplin itu adalah sikap dari pegawai dalam mentaati segala aturan yang disepakati bersama. Sedangkan Prijodarminto (1992 : 23) mengemukakan pendapatnya bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Menurut Tohardi (2002:397) dalam membentuk disiplin pada seorang individu ada beberapa hal yang mesti diperhatikan, diantaranya :

1. *Funishment and reward* atau pemberian hukuman dan hadiah benar-benar tepat sasaran.
2. Adil dan tegas terhadap pelanggaran disiplin
3. Memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi
4. Keteladanan pimpinan
5. Lingkungan yang kondusif dicirikan melalui tingkat keamanan kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan mendasar sekali bagi Anggota Polri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta merupakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tanpa adanya disiplin dan kesadaran yang tinggi dari Anggota Polri, maka tugas yang akan dilaksanakan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan lancar, yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak akan tercapai pula.

Menurut Chairudin (2008 14) Paradigma baru Polri adalah

“kedekatan polisi dan masyarakat dalam mengeliminir akar-akar kejahatan dan ketidak tertiban”, menampilkan gaya perpolisian yang lebih responsive-persuasif, polisi abdi rakyat, bukan abdi penguasa, oleh Satjipto Rahardjo (2007:15) disebut sebagai Polisi yang protagonist. Polisi sipil memiliki 3 (tiga) criteria yakni :

(1) Ketanggapsegeraan (*responsiveness*), (2) Keterbukaan (*Openness*), dan (3) Akuntabel (*accountability*). Kriteria demikian itu menuntut sikap dan perilaku yang berlandaskan nilai-nilai inti (*core values*) tertentu, yang di dalam *Code of Conduct for Law Enforcement Official* PBB dirumuskan sebagai berikut :

1. Integritas Pribadi (*integrity*) adalah nilai sentral, menurut disiplin pribadi yang konsisten yang merupakan pondasi penegakan hukum dalam masyarakat demokratis
2. Kewajaran (*fairness*), adalah nilai bersifat netral sebagai landasan Polisi yang egaliter.
3. Rasa hormat (*respect*), adalah nilai kebanggaan nasional, penghargaan yang tinggi kepada warga masyarakat, kontribusi dan kewenangan jabatan pemerintahan.
4. Kejujuran (*honesty*), adalah dapat dipercaya, tulus hati, sesuai dengan fakta dan pengalaman yang ada.

5. Keberanian/ keteguhan (*courage*) adalah nyali untuk berpihak kepada kebenaran.
6. Welas asih (*compassion*), yaitu dapat memahami atau bersimpati terhadap korban atau orang yang menderita.

Nilai-nilai inti tersebut di atas diharmonisasikan dengan nilai yang terkandung di dalam Tribata dan Catur Prasetia, kemudian diimplementasikan pada sikap dan perilaku anggota Polri yang terakomodir di dalam Peraturan Disiplin dan Kode Etik Profesi Polri yang ada saat ini.

METODE

Metode penelitian merupakan syarat mutlak dalam proses penelitian, oleh karena penelitian ini merupakan kegiatan ilmiah, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai ilmu untuk mengungkapkan dan menerangkan gejala-gejala alam atau gejala-gejala sosial dalam kehidupan manusia, dengan mempergunakan prosedur kerja yang sistematis, teratur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Oknum polisi yang indisipliner yang ditentukan secara insidental. Sedangkan untuk informan kunci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Unit Penegakan Hukum (Gakkum) Polresta Pontianak
- b. Petugas Propam (Provost Pengaduan Masyarakat) sebanyak 2 orang
- c. Oknum polisi yang indisipliner sebanyak 3 orang
- d. Masyarakat pelapor sebanyak 5 guna menkroscek keterangan yang diberikan oleh oknum kepolisian yang indisipliner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Ketanggapsegeraan (*responsiveness*) atasan dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepoisian Resort Kota Pontianak.**

Provos Polri sebagai satuan fungsi yang bertugas membantu Pimpinan untuk membina dan menegakkan disiplin serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Polri serta Pimpinan / Anjum atau atasan yang berhak menghukum adalah atasan yang karena jabatannya diberi kewenangan

menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahan yang dipimpinya.

Aparat yang dibutuhkan dalam rangka penegakan hukum disiplin anggota Polri adalah 1) Aparat yang menguasai hukum, 2) Memiliki keterampilan teknis yuridis, 3) Berintegritas, 4) Profesional, 5) Bersih, memiliki komitmen pada keadilan, serta berani dan disiplin.

Dengan demikian maka dalam rangka tegaknya hukum disiplin bagi anggota Polri menurut Kasipropam Polresta Pontianak dapat dilakukan usaha atau kegiatan berupa :

1. Penjatuhan hukuman disiplin haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan.
1. Peningkatan pemahaman anggota Polri terhadap peraturan hukum disiplin anggota Polri.
2. Pemberian teladan ketaatan terhadap hukum.
3. Pembinaan kesadaran hukum.
4. Pembinaan tanggung jawab sosial sebagai warga negara.
5. Tradisi penegakan hukum disiplin yang benar dan konsekuen untuk menghindari kekecewaan masyarakat.
6. Komitmen seluruh anggota Polri terhadap pembentukan disiplinnya dengan titik berat pada keberhasilan pelaksanaan tugas sesuai amanat

dan harapan warga masyarakat. (hasil Wawancara Tanggal 3 Agustus 2014)

Selanjutnya Bapak Maman Sutarman selaku petugas propam menambahkan :

“...kami anggota kepolisian mencoba membangun empat lapisan kultur polisi, yaitu :

1. Membangun mentalitas dasar bahwa masyarakat dengan polisi adalah mitra, namun tetap tegas dalam menegakkan hukum
2. Sistem keyakinan dasar yang mengatur perilaku hubungan dengan masyarakat, baik dengan orang yang melakukan kejahatan maupun orang yang bukan perilaku kejahatan.
3. Mempelajari ethos kerja, atau semangat polisi dalam lingkungan kerjanya sehingga menjadi motivasi sebagai polisi yang baik.
4. Memiliki pedoman pola berpikir dan berperilaku yang membentuk profil polisi dalam tugas di lapangan. (hasil Wawancara Tanggal 3 Agustus 2014)

Polisi dan masyarakat yang demokratis, pada prinsipnya berdasarkan atas supremasi hukum, memberikan jaminan dan perlindungan hak asasi manusia, transparan, bertanggung jawab kepada publik, berorientasi kepada masyarakat, serta adanya pembatasan dan pengawasan kewenangan polisi.

Untuk itu komitmen kebersamaan seluruh personel polisi untuk menegakan supremasi hukum melalui :

- a) Keteladanan seluruh pemimpin dalam organisasi Kepolisian secara berjenjang.
- b) Membangun rasa kebanggaan sebagai anggota Kepolisian secara terus-menerus sehingga tumbuh kesadaran akan pentingnya kebanggaan terhadap profesi Kepolisian.
- c) Membangun kemitraan dengan masyarakat.
- d) Sosialisasi kepada masyarakat tentang sistem pengawasan Internal Polri diantaranya implementasi penegakan hukum disiplin anggota Polri sehingga masyarakat diharapkan ikut secara aktif memonitor, mengawasi bahkan melaporkan bila ada pelanggaran disiplin anggota Polri. (hasil Wawancara dengan Kasipropam Tanggal 3 Agustus 2014)

Proses Peradilan Pidana bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum dilakukan menurut hukum acara yang berlaku dilingkungan Peradilan Umum. Hukum dibuat bagi setiap negara bertujuan untuk mengungkapkan pandangan-pandangan normatif warga negaranya atas kerugian dari setiap bentuk tindakan kejahatan dan menetapkan bentuk hukuman. bahwa ketika

seseorang melanggar hukum dan jarang (kadang-kadang). Peraturan melanggar peraturan, ada suatu yang pernah dilanggar berkaitan ketidakseimbangan sosial dan moral dengan peraturan kedinasan yang ada dalam keadilan yang hanya bisa hubungannya dengan pelaksanaan dipulihkan dengan memberikan tugas pokok sehari-hari. hukuman kepada pelaku Pelanggaran.

Berdasarkan informasi dari bentuk pelanggaran yang pernah Kasipropam Polresta Pontianak Kota dilakukan oleh oknum anggota (Bapak Ida Bagus Ketut Biasa kepolisian menurut Kasipropam : Gautama) melalui wawancara menunjukkan bahwa :

“....esensi dari disiplin kepolisian adalah kepatuhan pada aturan, dan kepatuhan pada aturan adalah melekat dalam kehidupan prajurit. Selama berdinas aktif, segala sikap dan perilakunya harus mengikuti dan taat pada aturan yang berlaku....”

“....Mengenai peraturan yang perlu ditaati meliputi; ketentuan jam kerja (jam masuk, jam pulang dan apel), melaksanakan tugas kedinasan (tugas pokok yang sudah dilimpahkan), melaksanakan kamtibmas dengan sebaik-baiknya. Informasi ini diperoleh dari jawaban informan dalam penelitian ini.” (Wawancara Tanggal 3 Agustus 2014)

Selanjutnya untuk mengetahui pelanggaran terhadap peraturan yang sudah diwajibkan menunjukkan bahwa sebagian kecil informan menyatakan pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang sudah diwajibkan, meskipun frekuensinya

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan oleh oknum anggota kepolisian menurut Kasipropam :

“....mengenai jam kerja, baik jam datang maupun jam pulang kerja merupakan bentuk peraturan yang sering dilanggar oleh sebagian personil. Sedangkan sebagian kecil personil pernah melanggar peraturan mengenai penggunaan waktu kerja kurang efektif, sehingga sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.....” (Wawancara Tanggal 3 Agustus 2014)

Berdasarkan informasi dari keterangan di atas bahwa pelanggaran yang sering terjadi adalah menyangkut disiplin kerja. Ada beberapa faktor sebagai penyebab, yaitu faktor disengaja, kurangnya pemahaman disiplin, seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir, sering pulang belum saatnya, tidak memakai pakaian seragam/atribut tidak lengkap (KTA, KTP, SIM, dll), melalaikan instruksi atasan. Sedangkan faktor

tidak sengaja seperti terjadinya kecelakaan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai tindakan yang dilakukan oleh Sipropam terhadap personil yang tidak disiplin / tidak mentaati peraturan yang berlaku dapat diketahui melalui pernyataan petugas propam sebagai berikut:

“.....personil yang diberikan sanksi dapat ditindak berdasarkan dari tingkat kesalahan yang dilakukan oleh oknum kepolisian. Kalau kesalahannya berupa kesalahan ringan, tindakan yang sering dilakukan adalah berupa peringatan ringan, yaitu peringatan dalam bentuk pembinaan fisik, bimbingan dan pengarahan, dengan maksud untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran bagi oknum kepolisian yang tidak mentaati peraturan disiplin. Namun apabila kesalahannya berat dan mengarah pada tindak pidana mereka akan diberikan hukuman (ditempatkan diruangan khusus), demosi/penurunan pangkat dan gaji berkala, mutasi atau bahkan pemecatan.....” (Wawancara 3 Agustus 2014)

Sebelum melaksanakan peraturan, maka seseorang (Anggota Polri) sedapat mungkin mengetahui peraturan tersebut baik yang diperoleh dari buku Peraturan Disiplin maupun UU Kepolisian.

Dalam melakukan pemeriksaan oleh Sipropam Poresta Pontianak Kota maka ruang lingkup dalam pemeriksaan ditekankan pada pengawasan Apratur kepolisian, pelaksanaan penindakan pelanggaran disiplin, pengawasan dalam bidang operasional dan patroli. Alasan dilakukan pemeriksaan adalah untuk menilai apakah tidak ada penyimpangan dalam pelaksanaan tugas personil polisi dan selain itu dapat dilakukan tindakan perbaikan dalam pelaksanaan penindakan pelanggaran disiplin.

2. Keterbukaan (*Openness*) dalam penegakan disiplin anggota polri di Kepoisian Resort Kota Pontianak.

Untuk mengetahui keterbukaan (*Openness*) dalam penegakan disiplin anggota polri di Kepoisian Resort Kota Pontianak dapat dilihat dari kutipan wawancara berikut ini:

Berdasarkan hasil wawancara penulis diperoleh keterangan sebagai berikut :

“....selama ini proses penindakan disiplin di tubuh kepolisian tidak ada yang ditutup-tutupi, namun memang sebagian

kasus tidak terpublikasi melalui media. Hal ini dikarenakan ada beberapa pelanggaran disiplin ringan yang diselesaikan secara internal oleh Propam diantaranya pemberian sanksi tertulis, lisan maupun pembinaan fisik. Nah, kalau kasusnya berat atau sampai pada peradilan umum biasanya kami mempersilahkan media untuk meliput. Seperti pada tahun 2007 ketika ada oknum kepolisian yang melakukan tindak pidana kekerasan yang selanjutnya diberhentikan secara hormat di peradilan umum...” (wawancara dengan Kasipropam tanggal 5 Agustus 2014).

Selanjutnya Briпка Hamdani selaku petugas Propam menambahkan :

“...kalau pelanggaran disiplin yang sifatnya ringan kami selesaikan secara internal, namun apa bila mengarah pada tindak pidana, biasanya diproses melalui sidang KKE (Komisi Kode Etik), dan biasanya terpublikasi melalui media...”(wawancara tanggal 5 Agustus 2014)

IPTU Maman Sutarman juga menambahkan :

“...Berawal dari adanya laporan dan pengaduan yang masuk tentang terjadinya pelanggaran disiplin oleh anggota Polri dilakukan kegiatan penyidikan dengan kegiatan pemeriksaan dan penyelidikan kepada anggota Polri dan korban pelapor. Propam melakukan Pemanggilan untuk pemeriksaan saksi anggota Polri.

Dalam kasus pelanggaran disiplin yang dilaporkan masyarakat dan berdampak pada citra Polri yang memerlukan percepatan pemeriksaan dan laporan kepada pimpinan atas kasus yang terjadi dengan Penerapan pasal atas pelanggaran disiplin secara tepat. Inisiatif Pihak Propam dalam penegak hukum adalah menerapkan hukum disiplin anggota Polri dalam hal ini Provos Polri sebagai satuan fungsi yang bertugas membantu Pimpinan untuk membina dan menegakkan disiplin serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Polri.....” (wawancara tanggal 5 Agustus 2014)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penindakan disiplin anggota kepolisian sudah cukup terpublikasi dengan baik. Namun penindakannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Penegakan hukum secara konseptual terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai - nilai yang terjabarkan dalam kaidah - kaidah hukum dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan, memelihara dan menjunjung tinggi keadilan. Oleh karena itu untuk menghasilkan tegaknya hukum termasuk dalam hal ini tegaknya hukum disiplin anggota Polri, maka penegakan hukum secara

konseptual dalam upaya penegakan hukum berkeadilan.

Propam Polri yang memiliki banyak referensi hukum dan perundang-undangan, baik yang berlaku umum maupun yang berlaku khusus di internal Polri. Sehingga dalam perkembangan proses penyidikan perkara pelanggaran disiplin, anggota Polri dipublikasikan secara luas kepada masyarakat terutama kepada pihak pelapor yang menjadi korban, disampaikan penjelasan secara tertulis oleh pihak penyidik Propam Polri.

3. Pertanggung jawaban dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepolisian Resort Kota Pontianak

Setiap anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana disebutkan di atas dijatuhkan sanksi disiplin berupa tindakan disiplin atau hukuman disiplin. Tindakan disiplin diberikan kepada anggota polri yang melakukan pelanggaran disiplin yang sedemikian ringan sifatnya, penjatuhan sanksi langsung dilaksanakan oleh atasan tanpa melalui sidang disiplin. Pelanggaran disiplin yang digolongkan

sebagai pelanggaran yang sedemikian ringan sifatnya adalah tidak membawa surat kelengkapan data diri, pelanggaran perilaku, pelanggaran ketertiban penggunaan seragam Polisi, atribut dan kelengkapannya, pelanggaran sikap tampang/performance, pelanggaran atas kelengkapan Ranmor, pelanggaran atas penggunaan inventaris dinas, lupa membawa surat izin senjata api inventaris dinas yang dipinjam pakaikan, dan ke luar kantor pada jam dinas tanpa izin pimpinan/atasan.

Sanksi tindakan disiplin berupa teguran lisan atau tindakan fisik. Pejabat yang berwenang menjatuhkan tindakan disiplin adalah atasan langsung, atasan tidak langsung, atau anggota Provos sesuai lingkup tugas dan kewenangannya. Sementara hukuman disiplin dijatuhkan oleh Ankum dan/atau Atasan Ankum dapat berupa teguran tertulis, penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun, mutasi yang bersifat demosi, pembebasan jabatan, dan penempatan

dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.

Ankum penuh dan atasan ankum berwenang menjatuhkan semua hukuman disiplin sebagaimana disebutkan di atas. Sedangkan ankum terbatas berwenang menjatuhkan hukuman hanya teguran tertulis, penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun. Ankum sangat terbatas berwenang menjatuhkan hukuman teguran tertulis saja. Ankum terbatas dan ankum sangat terbatas dapat melaksanakan sidang disiplin atas perintah ankum penuh. Hukuman disiplin tersebut dapat dijatuhkan secara kumulatif (berganda) maupun alternatif. IPTU Maman Sutarman mengatakan bahwa :

“.....Penyelesaian perkara pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri diselesaikan menurut tata cara penyelesaian pelanggaran disiplin anggota kepolisian negara republik indonesia, sebagaimana terdapat dalam Keputusan Kepala Kepolisian Negera Republik Indonesia No. Pol. : Kep/43/IX/2004.....”.

Adapun tahapan-tahapan penyelesaian perkara pelanggaran disiplin dimaksud Menurut IPTU Maman Sutarman sebagai berikut :

1. Penerimaan Laporan

Laporan adalah pemberitahuan yang disampaikan oleh seseorang karena hak atau kewajiban berdasarkan undang-undang kepada pejabat yang berwenang tentang telah atau sedang atau diduga akan terjadinya pelanggaran disiplin. Setiap adanya laporan pelanggaran disiplin anggota Polri, dituangkan dalam laporan polisi (LP). Laporan Polisi ini kemudian ditindaklanjuti dengan menerbitkan Surat Perintah Pemeriksaan (SPP). Berdasarkan SPP dilakukan pemanggilan terhadap saksi-saksi dan pelanggar guna pemeriksaan dan terhadap adanya laporan yang belum jelas perlu dilakukan penyelidikan. Dilakukan oleh anggota provos Polri atau petugas yang ditunjuk oleh ankum untuk menentukan benar tidaknya terjadi pelanggaran disiplin dan untuk mengumpulkan bukti permulaan yang cukup, guna pemeriksaan lebih lanjut.

Pemanggilan dilaksanakan oleh Provos atau pejabat yang ditunjuk oleh ankum atau atasan ankum. Petugas yang menyampaikan surat pemanggilan adalah setiap anggota Polri. Dalam hal seseorang yang dipanggil tidak berada di tempat, surat panggilan tersebut dapat diteruskan kepada keluarganya atau ketua RT atau Ketua RW atau Ketua Lingkungan atau Kepala Desa atau orang lain yang dapat dijamin bahwa surat panggilan tersebut akan disampaikan kepada yang bersangkutan. Terhadap terperiksa yaitu setiap anggota Polri yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan diperiksa pada tingkat

pemeriksaan pendahuluan sampai dengan tingkat sidang disiplin, yang tidak memenuhi panggilan tanpa alasan yang sah atau menolak untuk menerima dan menandatangani surat panggilan serta tidak memenuhi panggilan untuk ketigakalinya, maka petugas dapat membawa disertai dengan surat perintah. Terperiksa yang tidak memenuhi panggilan karena alasan sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dan karena dinas yang dapat dipertanggungjawabkan oleh atasannya, Provos dapat melakukan pemeriksaan di tempat.

2. Pemeriksaan

Pemeriksaan pelanggaran disiplin adalah proses kegiatan yang dimulai dari pemeriksaan oleh provos Polri atau pejabat yang ditunjuk sampai dengan pemeriksaan di depan sidang disiplin. Pemeriksaan terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan dengan memperhatikan kepangkatan sebagai berikut :

- a. Tantara dan bintara diperiksa oleh anggota Polri serendah-rendahnya berpangkat Bintara.
- b. Perwira Pertama diperiksa oleh anggota Polri serendah-rendahnya berpangkat Bintara.
- c. Perwira Menengah diperiksa oleh anggota Polri serendah-rendahnya berpangkat Perwira Pertama.
- d. Perwira Tinggi diperiksa oleh anggota Polri serendah-rendahnya berpangkat Perwira Menengah.

3. Pemeriksaan Dalam Sidang Disiplin

Penentuan penyelesaian pelanggaran disiplin melalui sidang disiplin kewenangan Ankum. Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah menerima berkas perkara pelanggaran dari Provos, Ankum harus menyelenggarakan sidang disiplin. Untuk menyelenggarakan sidang disiplin, Ankum menetapkan perangkat sidang dan waktu pelaksanaan sidang. Susunan keanggotaan, dan perangkat sidang, serta tata cara sidang disiplin dilaksanakan berdasarkan Keputusan Kapolri tentang Sidang Disiplin Bagi Anggota Polri. Pelaksanaan hal-hal sebagaimana dimaksud berdasarkan Surat Perintah Ankum.

4. Penjatuhan Hukuman

Penjatuhan hukuman disiplin diputuskan dalam sidang disiplin. Setelah mendengarkan dan/ atau memperhatikan keterangan saksi, terperiksa, saksi ahli, pendamping terperiksa, serta barang bukti Ankum menjatuhkan putusan hukuman disiplin. Putusan hukuman yang dijatuhkan oleh Ankum tidak menghapus tuntutan pidana atas pelanggaran pidana yang dilakukan oleh Terhukum

5. Pelaksanaan Hukuman

Hukuman disiplin dicantumkan dalam surat keputusan hukuman disiplin. Aslinya diberikan kepada terhukum dan tembusannya diberikan kepada Pejabat Personel, Provos dan Atasan Ankum. Hukuman disiplin dimaksud menyebutkan waktu penundaan yang jelas dan tidak melebihi masa 1 (satu) tahun yang aslinya diberikan kepada Terhukum dan tembusannya diberikan kepada

Pejabat Personel, Provos dan Atasan Ankom. Putusan sidang disiplin harus sudah ditindaklanjuti dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari yang tembusan surat keputusannya disampaikan kepada Ankom. Pelaksanaan putusan sidang disiplin dimaksud diserahkan kepada Provos.

Berakhirnya masa hukuman disiplin yang dilaksanakan Terhukum sesuai masa hukuman yang tercantum dalam surat keputusan hukuman disiplin, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya masa hukuman untuk hukuman disiplin anggota Polri yang telah selesai menjalani hukuman harus dikembalikan pada keadaan semula. Pelaksanaan pengawasan terhadap anggota Polri semasa menjalani hukuman disiplin dan selesai menjalani hukuman disiplin untuk jangka waktu 6 (enam) bulan dilakukan oleh Ankom yang pelaksanaan sehari-hari ditugaskan kepada Provos guna memberikan rekomendasi penilaian dalam rangka pembinaan karier selanjutnya. Rekomendasi penilaian diberikan dalam bentuk surat rekomendasi penilaian dari Provos.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan tentang pokok-pokok pembahasan dari skripsi ini, maka diakhir uraian ini penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Ketanggapsegeraan (*responsiveness*)

atasan dalam penegakan disiplin anggota Polri di Kepoisian Resort Kota Pontianak cukup optimal. Adapun berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa atasan yang menghukum (ankum) dilakukan dengan cara memberikan teguran lisan dan teguran tertulis serta pembinaan fisik, upaya ini dilakukan terhadap oknum kepolisian yang tidak lengkap atributnya seperti tidak membawa kartu tanda anggota (KTA), KTP, SIM dan lain-lain. Namun apabila tingkat pelanggaran mengarah pada tindak pidana dilakukan dengan sidang komisi kode etik di peradilan umum.

2. Dalam penegakan disiplin anggota polri di Kepoisian Resort Kota Pontianak sudah terpublikasi dengan baik. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa proses penindakan disiplin di tubuh

kepolisian tidak ada yang ditutup-tutupi, namun memang sebagian kasus tidak terpublikasi melalui media. Hal ini dikarenakan ada beberapa pelanggaran disiplin ringan yang diselesaikan secara internal oleh anjum atau Propam diantaranya pemberian sanksi tertulis, lisan maupun pembinaan fisik. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dalam penindakan disiplin anggota kepolisian sudah cukup terpublikasi dengan baik. Namun penindakannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Propam Polri yang memiliki banyak referensi hukum dan perundang-undangan, baik yang berlaku umum maupun yang berlaku khusus di internal Polri. Sehingga dalam perkembangan proses penyidikan perkara pelanggaran disiplin, anggota Polri dipublikasikan secara luas kepada masyarakat terutama kepada pihak pelapor yang menjadi korban, disampaikan penjelasan secara tertulis oleh pihak penyidik Propam Polri.

3. Pertanggung jawaban dalam penegakan disiplin anggota Polri di

Kepolisian Resort Kota Pontianak dilakukan oleh Seksi Propam yang dikoordinasikan langsung Kepada Kapolres, Kapolda dan Kapolri atas adanya sejumlah laporan yang disampaikan oleh masyarakat.

2. Rekomendasi

1. Atasan yang menghukum (anjum) dalam menegakkan disiplin diharapkan agar pemberian sanksi diarahkan pada pembinaan mental dan spiritual personil. Sehingga mereka secara individu lebih mampu mengendalikan dirinya dan tidak menyalahgunakan tugas dan wewenangnya sebagai anggota polisi Republik Indonesia.
2. Agar tidak terkesan ditutup-tutupi dalam penindakan disiplin Anggota Kepolisian semestinya jajaran terkait membuka diri dan meningkatkan profesionalitasnya, terutama dibagian Propam dan Humas POLresta Pontianak.
3. Agar pertanggungjawaban penindakan disiplin dinilai baik oleh publik, langkah yang seharusnya ditempuh Propam Polri terhadap anggota polri yang melakukan tindakan indiscipliner yakni dengan cara : Memaksimalkan Mentalitas

Kinerja Propam Polri dalam Penegakan Hukum Disiplin Anggota Polri, Memahami Produk Hukum dan Perundang-undangan Dalam Pelaksanaan Penegakan Hukum Yang Profesional dan Akuntabel, dan Inisiatif Propam Polri Dalam Melakukan Penyidikan dan menerima Laporan Pengaduan dari masyarakat.

Saydam, Ghozali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*, Jakarta: Gunung Agung.

Saksono, Slamet, 1997, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius

Undang-Undang No.2 Tahun 2002 Tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Widjaya, A.W, 1986, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, , Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR PUSTAKA

Ismail, Chairudin, 2008, *Kepolisian Sipil Sebagai Paradigma Baru Polri, Pembekalan Kepada Peserta Sespati Polri Dikreg ke 14 T.P.*

Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/431/IX/2004 tanggal 30 September 2004 tentang *Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Polri*.

Moekijat, 1985, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Alumnus

Nainggolan, 1992, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Peraja.

Pamuji, S, 1985, *Pengantar Sistem Manajemen*, Jakarta : Balai Pustaka,

Peraturan Kapolri No. Pol. 7 Tahun 2006 tentang *Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia*.



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 : DERECK KEMMETH UMIM LORA
 NIM / Periode lulus : E21109018
 Fakultas/ Jurusan : FISIPOL / ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/ HP : dereck.umimlora@gmail.com / 089610262102

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

PEMBINAAN KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA
 (POLRI) DI KEPOLISIAN RESORT KOTA
 (POLRESTA) PONTIANAK

berserta 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 penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa 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 18-12-2014


 Dr. Arifin
 NIP. 197105021907021002

Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal : 18-12-2014


 DERECK KEMMETH UMIM LORA
 NIM. E21109018

Catatan :
 *tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*PUBLIKA/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

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)