

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Republik Indonesia dibentuk pada 19 Agustus 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 pasal 14 Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas: (1) melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; (2) menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; (3) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; (4) turut serta dalam pembinaan hukum nasional; (5) memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; (6) melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa; (7) melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya. Mengenai ketentuan-ketentuan penyelidikan dan penyidikan ini, lebih jelasnya telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) yang diantaranya menguraikan pengertian penyidikan, penyelidikan, penyidik dan penyidik serta tugas dan wewenangnya. (8) menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan

psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; (9) melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; (10) melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (11) memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (12) melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, mereka senantiasa taat pada hukum dan hak asasi manusia. Pengabaian tugas merupakan sebuah pelanggaran kode etik yang dapat dijatuhi sanksi yang lebih berat dari pada sekedar tindakan disiplin anggota.

Kepolisian Republik Indonesia berusaha dalam penanganan kasus dan permasalahan akan menggunakan pendekatan kemanusiaan (*human approach*), artinya dalam setiap langkah tindakan, polisi memberikan respon manusiawi terhadap orang yang memperoleh bantuan hukum tanpa menyampingkan kepentingan penegakan hukum terutama terhadap kejahatan yang menonjol yang meresahkan masyarakat, sesuai motto universal kepolisian: *fight crime, love humanity and help society* (melawan kejahatan, cinta kemanusiaan dan bantuan masyarakat).

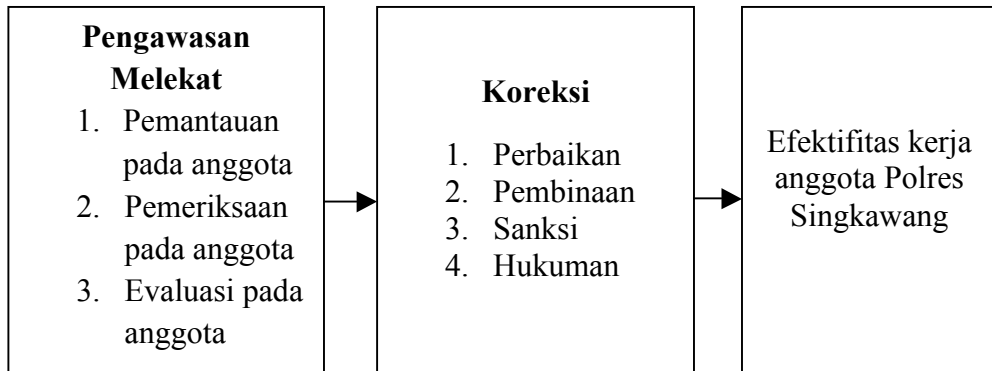
Keteladanan dalam kepolisian merupakan faktor utama dalam menuntun anggota polisi kepada perubahan kultur yang menjadi landasan untuk memenuhi tuntutan reformasi dalam mewujudkan supremasi hukum. Keteladanan yang diberikan Pimpinan, akan memberi warna yang cukup besar kepada anggota polisi di lingkungan kepolisian. Bahkan, keteladanan itu akan mampu merubah prilaku anggotanya menjadi baik lagi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Pengawasan melekat di dalam kepolisian dilakukan secara berjenjang dan terjadwal dengan kegiatan supervisi, laporan tertulis, pengecekan pemeriksaan tugas, gelar perkara dan kontrol melalui administrasi. Pengawasan melekat sasarannya adalah anggota polisi, obyek pengawasannya adalah sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada masing-masing anggota polisi. Pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan terhadap masing-masing anggota polisi ialah untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang baik kepada anggotanya.

Proses pengawasan melekat (waskat) dapat dilihat pada Gambar

1.1.

Gambar 1.1
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Proses pengawasan melekat (waskat)



Sumber: Polres Singkawang, 2015

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, pelayan masyarakat, penegak hukum dan pemelihara keamanan.

Disiplin kerja seorang polisi dapat diukur dengan sejauh mana polisi tersebut mengembangkan sikap yang layak dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Untuk itu seorang atasan memegang peranan yang penting untuk meningkatkan disiplin kerja para bawahan, karena disiplin kerja berkaitan erat dengan hasil kerja. Seorang polisi merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, seluruh tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan menyenangkan hati pimpinannya, sehingga dapat dikatakan polisi tersebut adalah polisi yang disiplin. Ciri-ciri semangat kerja menurun salah satunya adalah seorang polisi sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja untuk keperluan pribadi, selalu datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, walaupun mereka melaksanakan perintah atasan, tetapi dengan perasaan yang tidak senang.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang telah ditetapkan, maka tindakan disiplin merupakan langkah

terakhir yang bisa diambil terhadap seorang anggota polri yang performansi kerjanya di bawah standar.

Untuk mengetahui jumlah anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Jumlah Anggota Kepolisian
Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Anggota	Persentase %
2012	310	-
2013	308	(0,64)
2014	302	(1,94)

Sumber: Polres Singkawang, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui pada 2012 jumlah anggota sebanyak 310 orang. Pada 2013 jumlah anggota turun (0,64) % disebabkan adanya 2 anggota yang pensiun dan pada 2014 jumlah anggota juga mengalami penurunan (1,94) % ini disebabkan adanya 4 anggota yang pensiun dan 2 anggota dimutasi pindah kerja ke *resort* lain.

Adapun jumlah anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang menurut bagian 2014 yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Jumlah Anggota Kepolisian Menurut Bagian
Tahun 2014

No.	Unsur Unit Organisasi dan Jabatan	Jumlah
1	Kapolres (Kepala Polisi <i>Resort</i>)	1
2	Wakapolres (Wakil kepala Polisi <i>Resort</i>)	1
3	Bagops (Bagian operasi)	15
4	Bagren (Bagian perencanaan)	6
5	Bagsumda (Bagian sumber daya)	22
6	Siwas (Seksi pengawasan)	3
7	Sipropam (Seksi profesi dan pengamanan)	11
8	Sikeu (Seksi keuangan)	6
9	Sium (Seksi umum)	7
10	Spkt (Sentral pelayanan kepolisian terpadu)	10
11	Satintelkam (Satuan intelijen keamanan)	28
12	Satreskrim (Satuan reserse kriminal)	46
13	Satresnarkoba (Satuan reserse narkotika, psikotropika dan obat berbahaya)	14
14	Satbinmas (Satuan pembinaan masyarakat)	11
15	Satsabhara (Satuan samapta bhayangkara)	61
16	Satlantas (Satuan lalu lintas)	52
17	Sattahti (Satuan perawatan tahanan dan barang bukti)	4
18	Sitipol (Seksi teknologi informasi polri)	4
Jumlah		302

Sumber: Polres Singkawang, 2015

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang berjumlah 302 orang.

Pada Tabel 1.3 disajikan tingkat absensi anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang Tahun 2012-2014.

Tabel 1.3
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Tingkat Absensi Anggota Kepolisian
Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Personil	Jumlah hari kerja	Total hari kerja	Jumlah Absensi			Total Absensi	Persentase %
				Sakit	Izin	Alpa		
2012	310	247	76570	251	211	45	507	0,66
2013	308	245	75460	263	231	65	559	0,75
2014	302	246	74292	136	62	152	350	0,47

Sumber: Polres Singkawang, 2015

Ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan rumus (Umar, 2005: 161) sebagai berikut:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100 \%$$

Keterangan :

AK = Angka kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Pada Tabel 1.3 mengenai tingkat absensi anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2012 total jumlah absensi sebesar 507 hari. Pada 2013 total jumlah absensi sebesar 559 hari terlihat jelas bahwa mengalami peningkatan angka kemangkiran dari 2013 dan untuk 2014 jumlah absensi sebesar 350 hari, mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data di atas bahwa tingkat absensi mengalami naik turun maka dari itu harus segera ditindaklanjuti sehingga tidak terjadi permasalahan-permasalahan yang lebih fatal, yang dapat membahayakan kelangsungan pekerjaan di Polisi *Resort* (Polres) Singkawang.

Bentuk penyelesaian pelanggaran disiplin adalah pemberian sanksi disiplin berupa tindakan disiplin dan 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 berupa teguran lisan dan tindakan fisik. Sanksi tersebut bersifat pembinaan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tindakan disiplin tersebut tidak menghapus kewenangan atasan yang berhak menghukum dan menjatuhkan hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin yang digolongkan sebagai pelanggaran yang sedemikian ringan sifatnya adalah:

1. Tidak membawa surat kelengkapan data diri.
2. Pelanggaran perilaku.

3. Pelanggaran ketertiban penggunaan seragam polisi, atribut dan kelengkapannya.
4. Pelanggaran sikap tampang.
5. Pelanggaran atas kelengkapan kendaraan bermotor.
6. Pelanggaran atas penggunaan inventaris dinas.
7. Lupa membawa surat izin senjata api inventaris dinas yang dipinjam pakaikan.
8. Keluar kantor pada jam dinas tanpa izin pimpinan.

Pejabat yang berwenang menjatuhkan tindakan disiplin adalah : atasan langsung, anggota yang tidak mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan (atasan tidak langsung), anggota provos sesuai lingkup tugas dan kewenangannya. Tindakan disiplin yang berupa teguran lisan dan tindakan fisik dicatat dalam buku data personal perseorangan dan dilaporkan kepada atasan yang berhak menghukum (ankum) serta pejabat personal dan provos secara berjenjang.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh atasan yang berhak menghukum (ankum) kepada anggota Polri yang melanggar disiplin melalui sidang disiplin. Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud berupa:

1. Teguran tertulis
2. Penundaan mengikut 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.

Atasan yang berhak menghukum (ankum) penuh berwenang menjatuhkan hukuman sebagaimana dimaksud di atas. Atasan yang berhak menghukum (ankum) terbatas berwenang menjatuhkan hukuman teguran tertulis dan penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun. Atasan yang berhak menghukum (ankum) sangat terbatas berwenang menjatuhkan hukuman teguran tertulis. Atasan yang berhak menghukum (ankum) terbatas dan atasan yang berhak menghukum (ankum) sangat terbatas dapat melaksanakan sidang disiplin atas perintah atasan yang berhak menghukum (ankum) penuh.

Penyelesaian perkara pelanggaran disiplin dilaksanakan melalui tahapan:

1. Penerimaan laporan
2. Pemeriksaan
3. Pemeriksaan dalam sidang disiplin
4. Penjatuhan hukuman
5. Pelaksanaan hukuman
6. Pencatatan hukuman
7. Pencatatan dalam data personel perseorangan

Penentuan penyelesaian pelanggaran dapat melakukan sidang disiplin merupakan kewenangan atasan yang berhak menghukum (ankum). Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah menerima berkas perkara

pelanggaran dari provos, atasan yang berhak menghukum (ankum) harus menyelenggarakan sidang disiplin. Untuk menyelenggarakan sidang disiplin atasan yang berhak menghukum (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.

Penjatuhan hukuman disiplin diputuskan dalam sidang disiplin. Setelah mendengarkan, memperhatikan keterangan, saksi, terperiksa, saksi ahli, pendamping terperiksa serta barang bukti, atasan yang berhak menghukum (ankum) menjatuhkan putusan hukuman disiplin. Putusan hukuman yang dijatuhkan oleh atasan yang berhak menghukum (ankum) tidak menghapus tuntutan pidana atas pelanggaran pidana yang dilakukan oleh terhukum. Jika ada pelanggaran pidana akan disidang di pengadilan umum.

Tata cara pelaksanaan hukuman disiplin di lingkungan Polri dilakukan sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin berupa teguran tertulis dicantumkan dalam surat keputusan hukuman disiplin yang aslinya diberikan kepada terhukum dan tembusannya diberikan kepada pejabat personel, provos dan atasan yang berhak menghukum (ankum).
2. Hukuman disiplin berupa penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun, dicantumkan dalam surat

keputusan hukuman disiplin dengan 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 yang berhak menghukum (ankum).

3. Putusan sidang disiplin sebagaimana dalam huruf a dan b PP NO.2 Tahun 2003, harus sudah ditindaklanjuti dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari yang tembusan surat keputusannya disampaikan kepada atasan yang berhak menghukum (ankum).
4. Hukuman disiplin berupa mutasi yang bersifat demosi, pembebasan dari jabatan, dicantumkan dalam surat keputusan hukuman disiplin yang aslinya diberikan kepada terhukum, dan tembusannya diberikan kepada pejabat personel, provos dan atasan yang berhak menghukum (ankum).
5. Putusan sidang disiplin berupa penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari pelaksanaannya 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 berupa penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun, maka anggota yang telah selesai menjalani hukuman tersebut harus dikembalikan pada keadaan semula.

Berikut tingkat dan jenis pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 02 Tahun 2003 yang dilakukan Anggota Polres Singkawang Tahun 2012-2014:

Tabel 1.4
Polisi Resort (Polres) Singkawang
Tingkat dan Jenis Pelanggaran Disiplin Peraturan Pemerintah
Nomor 02 Tahun 2003 yang dilakukan Anggota
Tahun 2012-2014

Tahun	Jenis Pelanggaran yang telah dilakukan Anggota	Pasal yang dilanggar
2012	Beberapa kasus Anggota meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan.	Pasal 6 huruf b PPRI
	Beberapa Anggota terkena kasus karena tahanan lari pada saat piket malam.	Pasal 4 huruf d PPRI
	Anggota tidak bersikap sopan santun terhadap masyarakat.	Pasal 3 huruf i PPRI
	Beberapa kasus Anggota tidak mentaati ketentuan jam kerja.	Pasal 10 huruf b PPRI
	Terperiksa Anggota tidak segera masuk dinas setelah masa berlaku surat cutinya habis.	Pasal 6 huruf c PPRI
2013	Beberapa kasus Anggota meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan.	Pasal 6 huruf b PPRI
	Terperiksa Anggota tidak segera masuk dinas setelah masa berlaku surat cutinya habis.	Pasal 6 huruf c PPRI
	Anggota polri bekerja sama dengan orang lain untuk memperoleh keuntungan pribadi.	Pasal 5 huruf d PPRI
	Beberapa Anggota sering tidak masuk dinas.	Pasal 6 huruf c PPRI
	Anggota melaksanakan nikah siri tanpa diketahui pimpinan.	Pasal 4 huruf f PPRI
2014	Beberapa Anggota meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan.	Pasal 6 huruf b PPRI
	Beberapa Anggota sering tidak masuk dinas tanpa ijin.	Pasal 6 huruf c PPRI
	Terperiksa dalam kasus mempunyai hutang yang belum dibayar kepada pelapor.	Pasal 5 huruf a PPRI
	Anggota menguasai senjata milik dinas	Pasal 6 huruf e PPRI

Sumber: Polres Singkawang, 2015

PP RI NO 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah peraturan yang bersifat mengikat kedalam/internal, artinya peraturan tersebut mengikat dan berlaku bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia dalam hal penegakkan disiplin. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota kepolisian dalam aktifitas kedinasannya perlu ditindak oleh penegak disiplin. Penegakkan disiplin bagi anggota kepolisian tersebut dilakukan melalui beberap tahapan. Pada tahapan penyelesaian pelanggaran disiplin anggota kepolisian adalah pemberian sanksi disiplin berupa tindakan disiplin dan atau hukuman disiplin. Tindakan disiplin diberikan, kepada anggota polri yang melakukan pelanggaran disiplin yang sedemikian ringan sifatnya, penjatuhan sanksi langsung dilaksanakan oleh pimpinan tanpa melalui sidang disiplin berupa teguran lisan dan tindakan fisik.

Pada Tabel 1.5 disajikan jumlah anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang yang melakukan pelanggaran disiplin pada 2012-2014:

Tabel 1.5
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Jumlah Anggota yang melakukan Pelanggaran Disiplin
Tahun 2012-2014

Tahun	Anggota yang Melakukan Pelanggaran Disiplin	Persentase %
2012	16 personil Anggota	-
2013	22 personil Anggota	37,5
2014	8 personil Anggota	(63,63)

Sumber: Polres Singkawang 2015

Pada Tabel 1.5 mengenai jumlah pelanggaran anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang. Pada 2012 total anggota yang melakukan pelanggaran ada 16 personil anggota dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah tidak mentaati ketentuan jam kerja sebanyak 7 anggota. Pada 2013 total anggota yang melakukan pelanggaran sebesar 37,5% dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan sebanyak 10 anggota dan pada 2014 total anggota yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan sebesar (63,63) % dan jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh anggota adalah sering tidak masuk dinas tanpa ijin sebanyak 4 anggota.

Jenis-jenis disiplin hukuman yang ada di Polres Singkawang:

No	Jenis-jenis Disiplin Hukuman Di Polres Singkawang
1	Teguran tertulis.
2	Teguran lisan
3	Tindakan fisik
4	Penundaan kenaikan gaji berkala.
5	Penundaan kenaikan pangkat.
6	Penempatan dalam tempat khusus (Patusus)
7	Penundaan mengikut pendidikan
8	Mutasi yang bersifat demosi
9	Pembebasan dari jabatan

Pada Tabel 1.6 disajikan pelanggaran disiplin anggota yang diberi sanksi hukuman disiplin Tahun 2012-2014:

Tabel 1.6
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Pelanggaran Disiplin Anggota Yang Diberi Sanksi Hukuman Disiplin
Tahun 2012-2014

No	Jenis Disiplin Hukuman	Tahun		
		2012	2013	2014
1	Teguran tertulis.	10	3	1
2	Penundaan kenaikan gaji berkala.	-	2	-
3	Penundaan kenaikan pangkat.	-	2	-
4	Penempatan dalam tempat khusus (Patsus)	6	15	7
Jumlah		16	22	8

Sumber: Polres Singkawang, 2015

Pada Tabel 1.6 terlihat bahwa sanksi hukuman disiplin yang paling banyak diberikan mengenai pelanggaran anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang. Pada 2012 sanksi hukuman yang diberikan kepada anggota yang melakukan pelanggaran ada 16 dan sanksi hukuman yang paling banyak diberikan kepada anggota adalah teguran tertulis. Pada 2013 sanksi hukuman yang diberikan kepada anggota yang melakukan pelanggaran sebesar 37,5% dan sanksi hukuman yang paling banyak diberikan kepada anggota adalah penempatan dalam tempat khusus (patsus) dan pada 2014 sanksi hukuman yang diberikan kepada anggota yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan sebesar (63,63) % dan sanksi hukuman yang paling banyak diberikan kepada anggota adalah

penempatan dalam tempat khusus (patus). Tujuan penjatuhan hukuman disiplin itu sendiri bertujuan untuk terwujudnya keadilan dan mampu menimbulkan efek jera bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin atau anggota yang lain agar tidak melakukannya dan dalam penjatuhan sanksi hukuman disiplin.

Pada Tabel 1.7 dapat kita lihat jumlah nilai rata-rata kinerja disiplin anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang dari 2012-2014:

Tabel 1.7
Polisi *Resort* (Polres) Singkawang
Nilai Rata-Rata Kinerja Anggota Kepolisian
Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Anggota	Rata-rata Kinerja
2012	310	38,79
2013	308	37,90
2014	302	38,14

Sumber: Polres Singkawang, 2015

Dari Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata anggota pada Tahun 2012 ke Tahun 2013 turun 0,89, dan Tahun 2014 nilai rata-rata anggota naik 0,24. Berdasarkan data diatas bahwa tingkat kinerja mengalami naik turun maka dari itu harus segera ditindaklanjuti sehingga tidak terjadi permasalahan-permasalahan yang lebih fatal, yang dapat membahayakan kelangsungan pekerjaan di Polisi *Resort* (Polres) Singkawang.

Untuk membina anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang yang berwibawa, berdaya guna dan sadar akan semua tanggung jawab yang dilaksanakannya diperlukan adanya peraturan

disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar. Tujuan sanksi disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik para anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran disiplin. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam masalah disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang. Adapun judul penelitian ini: “Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Hukuman terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia (RI) pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh teladan pimpinan, waskat dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang?

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari fokus yang dibahas serta yang dilakukan lebih terarah, maka masalah penelitian ini perlu dibatasi dengan maksud agar masalah yang ditentukan nantinya tidak terlalu luas dan dapat diberikan arah yang baik bagi pemecahannya.

1. Objek pembahasan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Polisi *Resort* (Polres) Singkawang.

2. Variabel kedisiplinan Anggota Kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang diambil dari variabel teori Hasibuan, (2010: 195-198) yang meliputi:
 - a. Teladan pimpinan
 - b. Pengawasan melekat
 - c. Sanksi dan hukuman

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Anggota Kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga Kepolisian

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau informasi bagi instansi khususnya anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang yang menyangkut kedisiplinan anggota sehingga dimasa yang akan datang dapat membantu lembaga kepolisian dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia serta dalam upaya menjamin efektivitas lembaga kepolisian.

2. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah ini untuk masa yang akan datang.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam meningkatkan kemampuan analisis dan kemampuan dalam menanggapi permasalahan yang ada dalam satu lembaga dan pengaplikasian dari teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

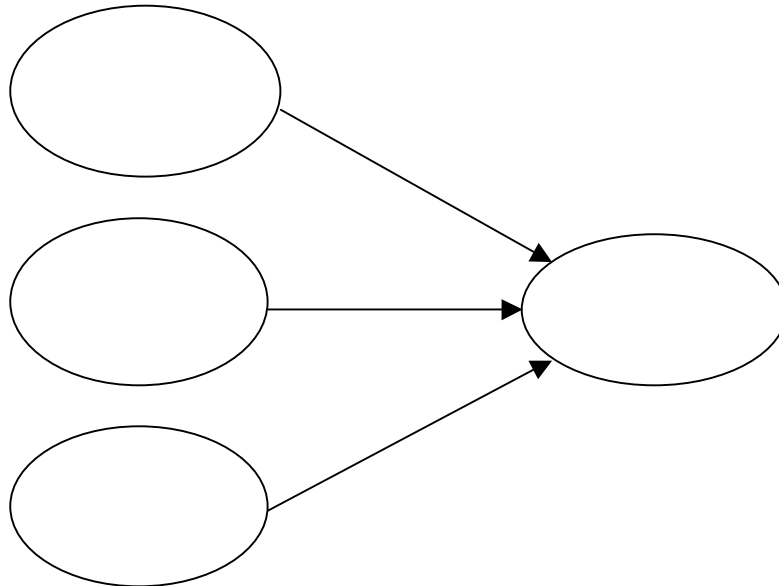
F. Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2010: 193) mengatakan, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan”.

Untuk mengetahui kerangka pemikiran dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 : Teladan Pimpinan

X2 : Pengawasan Melekat (Waskat)

X3 : Sanksi Hukuman

Y : Disiplin Kerja

G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif.

Menurut Sugiyono (2004: 11), metode deskriptif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data, di mana penulis mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, yaitu

- pada teladan pimpinan yang mana pimpinan memberikan contoh yang baik seperti tutur kata atau perbuatannya yang dapat diterapkan oleh anggota di lingkungan kepolisian. Pada pengawasan melekat (waskat) di mana pimpinan melakukan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap pekerjaan dan hasil kerja anggotanya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang. Pada sanksi hukuman di mana anggota melakukan pelanggaran kedisiplinan seperti meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin pimpinan dan tidak masuk dinas maka diberi sanksi hukuman peringatan lisan.
- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data, di mana penulis mengadakan wawancara langsung kepada pimpinan dan anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang guna kelengkapan data dan analisis dengan objek yang diteliti.
 - c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan melalui penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan tentang faktor-faktor disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang, selanjutnya untuk diisi dan dikumpulkan.
 - d. Dokumenter, yaitu teknik pengumpulan data, dimana penulis mencatat data dan laporan-laporan Polisi *Resort* (Polres) Singkawang yang berkaitan dengan masalah yang sedang penulis teliti.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang sebanyak 302 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan dari pengambilan sampel ini adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya hanya dengan mengamati sebagian dari populasi, jadi sampel merupakan bagian dari populasi. Besarnya sampel yang di gunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Slovia (Umar, 2005:146):

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Ket:

n = Jumlah populasi

N = Sampel

e^2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang tolerir (menggunakan 10%)

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} = \frac{302}{1+302(0,1)^2} = \frac{302}{4,02} = 75,12\% = 76 \text{ orang}$$

sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengumpulan sampel secara sengaja (*purposive sampling*) artinya penarikan sampel berdasarkan pertimbangan mengingat adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Setiap bagian jumlah sampel yang dipilih adalah sebagai berikut:

1. Bagian operasi	15/302 x 76	= 4 orang
2. Bagian bagian perencanaan	6/302 x 76	= 1 orang
3. Bagian sumber daya	22/302 x 76	= 6 orang
4. Bagian seksi pengawas	3/302 x 76	= 1 orang
5. Bagian seksi profesi dan pengamanan	11/302 x 76	= 3 orang
6. Bagian keuangan	6/302 x 76	= 1 orang
7. Bagian umum	7/302 x 76	= 2 orang
8. Bagian sentral pelayanan kepolisian terpadu	10/302 x 76	= 2 orang
9. Bagian satuan intelijen keamanan	28/302 x 76	= 7 orang
10. Bagian satuan reserse kriminal	46/302 x 76	= 12 orang
11. Bagian satres narkoba	14/302 x 76	= 4 orang
12. Bagian satuan pembinaan masyarakat	11/302 x 76	= 3 orang
13. Bagian satuan samapta bhayangkara	61/302 x 76	= 15 orang
14. Bagian satuan lalu lintas	52/302 x 76	= 13 orang
15. Bagian sattahti	4/302 x 76	= 1 orang
16. Bagian seksi teknologi informasi polri	4/302 x 76	= 1 orang
Jumlah		<u>76 orang</u>

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 76 orang.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang telah diperoleh dari kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang dianalisis secara kualitatif yaitu setelah data-data dan keterangan-keterangan dari hasil penelitian diperoleh, kemudian dilakukan tabulasi dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel kuantitatif, selanjutnya data tersebut dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Untuk memudahkan pengukuran data kuantitatif maka dipergunakan skala Likert, jawaban dibatasi menjadi alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif dimana jawaban responden diberi skor:

Skor Pernyataan Responden

NO	Pertanyaan	Kode	skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

5. Analisis Data

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji instrumen penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (kuisisioner). Variabel-variabel terukur dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan sebaliknya tidak

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

valid jika $r \leq r$ tabel. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005:42): Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama antara variabel bebas yaitu X_1 (Teladan pimpinan), X_2 (Pengawasan melekat), X_3 (Sanksi hukuman) dengan variabel terikat atau disiplin kerja (Y), dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS. Dimana dikatakan *reliable* jika *cronbach alpha* $> 0,60$.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif berupa analisis regresi berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengelolaan data menggunakan program paket statistik SPSS.

Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dimana:

--

Y	= Disiplin kerja
b_0	= Konstanta Regresi
b_1	= Nilai teladan pimpinan
b_2	= Nilai pengawasan melekat
b_3	= Nilai sanksi hukuman
X_1	= Teladan pimpinan
X_2	= Pengawasan melekat
X_3	= Sanksi hukuman

c. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* yaitu teladan pimpinan, pengawasan melekat dan sanksi hukuman (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu disiplin kerja (Y) yang dihitung menggunakan SPSS.

d. Analisa koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi (R^2) dapat dituliskan sebagai berikut (Widarjono, 2005:39):

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

$$R^2 = \frac{\sum(Y_1 - \hat{y})^2}{\sum(Y_1 - \bar{y})^2}$$

Dimana :

ESS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

TSS = jumlah kuadrat total

Nilai R^2 berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang berbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y. sedangkan $R^2 = 1$, berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna. Semakin dekat nilai R^2 kenilai 1, makin tepat (cocok) garis regresi yang terbentuk untuk meramalkan.

e. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan dalam penelitian uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan tempat secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) singkawang.

Adapun tahap uji pengaruh simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{(1 - R^2)}{(n - k)}$$

1) Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X_1 (Teladan pimpinan), X_2 (Pengawasan melekat), X_3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X_1 (Teladan pimpinan), X_2 (Pengawasan melekat), X_3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

Mencari nilai F hitung dengan menggunakan rumus:

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah observasi

2) Mencari nilai F tabel (f kritis) berdasarkan besarnya nilai α (0,05) dan df (*degree of freedom*) untuk menyebut = $n-k-1$.

kriteria keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ; Dan jika

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman terhadap disiplin kerja.

Secara individu (parsial). Langkah-langkah (uji t) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0: b_1=b_2=b_3=0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 (Teladan pimpinan), X_2 (Pengawasan melekat), X_3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 (Teladan pimpinan), X_2 (Pengawasan melekat), X_3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

2) Menentukan nilai $\alpha = 5\%$ dengan nilai *degree of freedom* (df) = $n-2$ (uji dua arah). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Sedangkan nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus:



Dimana:

b_i = koefisien variabel independen ke-i

b = nilai hipotesis nol

S_b = simpangan baku (standar deviasi) dari variabel independen ke- i

6. Variabel Penelitian

a. Teladan pimpinan

- 1) Pengamatan selama ini pimpinan telah dapat menjadi panutan bagi bawahannya.
- 2) Peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan dalam bekerja sesuai dengan sikap dan perbuatan pimpinan.
- 3) Kedisiplinan pimpinan selama ini mempengaruhi disiplin bawahan dalam bekerja.
- 4) Pimpinan bersikap jujur selama ini.

b. Pengawasan melekat (waskat)

- 1) Penilaian yang diberikan pimpinan langsung sesuai dengan prestasi kerja selama ini
- 2) Penilaian tersebut digunakan untuk promosi anggota/ personil
- 3) Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan sudah baik.
- 4) Pimpinan memberikan pengarahan dan bimbingan yang baik kepada bawahannya.

c. Sanksi hukuman

- 1) Sanksi yang diberikan jika melakukan kesalahan atau pelanggaran.
- 2) Sanksi yang diberikan dirasakan tegas.
- 3) Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.
- 4) Sanksi yang diberikan dapat mendorong disiplin kerja.

d. Disiplin Kerja

- 1) Mentaati jam masuk dan jam pulang kerja.
- 2) Patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- 3) Patuh terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Sanggup menjalankan perintah jika diminta oleh pimpinan.
- 5) Menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
- 6) Berperilaku baik selama bertugas dan berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan, rekan kerja dan masyarakat.
- 7) Menomorsatukan tugas dan kewajiban dari pada kepentingan pribadi dan keluarga.
- 8) Menjaga nama baik korps Kepolisian Republik Indonesia.
- 9) Berpakaian seragam dinas dengan rapi, baik dikantor maupun diluar kantor pada saat bertugas.

