Indragiri Law Review
Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indragiri
Vol. 4, No. 1, April 2026 ISSN: 3031-4186

PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ANGGOTA KEPOLISIAN DI KEPOLISIAN RESOR INDRAGIRI HILIR BERDASARKAN PERKAP NOMOR 2 TAHUN 2016 TENTANG PERATURAN DISIPLIN ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Rusdin[1], Ali Azhar [2],Vivi Arfiani Siregar [3]
[1]Mahasiswa Prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri
[2,3]Dosen Prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri
[1] rusdindregs@gmail.com[2] Sahabat.aliazhar@gmail.com [3] viviasvivias0@gmail.com

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Anggota Kepolisian, PERKAP No. 2 Tahun 2016, Polres Indragiri Hilir, Penyelesaian Pelanggaran Disiplin.

Abstract

The implementation of work discipline for police members at the Indragiri Hilir Resort Police is carried out based on the Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 2 of 2016 concerning the Settlement of Disciplinary Violations of Members of the Indonesian National Police (PERKAP No. 2/2016). This study aims to examine and analyze the implementation of work discipline among police members at Indragiri Hilir Resort Police and to identify factors that hinder and support its effectiveness. The research questions are: (1) How is the implementation of work discipline among police members at Indragiri Hilir Resort Police based on PERKAP No. 2 of 2016?; (2) What are the inhibiting and supporting factors in the implementation of work discipline? The method used is empirical legal research with a qualitative approach, employing data collection techniques such as interviews, observations, and documentation studies. The results show that the implementation of work discipline at Indragiri Hilir Resort Police has generally been carried out in accordance with the stages outlined in PERKAP No. 2 of 2016, but there are still constraints including limited human resources, uneven understanding of regulations, and individual discipline factors. The study concludes that work discipline implementation at Indragiri Hilir Resort Police has been relatively effective, but requires improvement through continuous socialization, intensive coaching, and stricter supervision to optimize disciplinary effectiveness.

Abstract

Pelaksaan disiplin terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir dilaksanakan berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP No. 2/2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan disiplin kerja anggota Polri di Polres Indragiri Hilir serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung efektivitasnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja anggota Polri di Polres Indragiri Hilir berdasarkan PERKAP No. 2 Tahun 2016?, (2) Apa saja faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan disiplin kerja tersebut? Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja di Polres Indragiri Hilir secara umum telah dilaksanakan

tahapan dalam PERKAP No. 2 Tahun 2016, namun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, pemahaman peraturan yang belum merata, dan faktor kedisiplinan individu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir sudah berjalan cukup baik, tetapi perlu peningkatan melalui sosialisasi berkelanjutan, pembinaan intensif, dan pengawasan yang lebih ketat agar efektivitas disiplin kerja dapat optimal.

Corresponding Author:
Rusdin
Fakultas Hukum
Universitas Islam Indragiri
Tembilahan
rusdindregs@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi supremasi hukum dalam setiap aspek penyelenggaraan negara dan kehidupan bermasyarakat. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum. Konsekuensi dari ketentuan konstitusional tersebut adalah bahwa seluruh aparatur negara, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menempatkan UUD 1945 sebagai hukum dasar tertinggi yang menjadi sumber legitimasi bagi seluruh peraturan di bawahnya.[1] Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, keberadaan Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki dasar konstitusional yang kuat sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menegaskan bahwa fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat[2]

Polri sebagai salah satu lembaga penegak hukum memiliki peran strategis dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan peran tersebut, anggota Polri dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi sebagai wujud profesionalisme dan integritas. Disiplin merupakan faktor fundamental yang menentukan efektivitas kinerja Polri dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,

[1] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 ayat (3).

[2] Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 30 ayat (4); Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2.

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.[3] Sebagai institusi yang diberikan kewenangan besar dalam penegakan hukum, Polri dituntut untuk menjaga profesionalisme dan kepercayaan publik melalui perilaku anggota yang disiplin serta bertanggung jawab. Disiplin anggota Polri bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan kedinasan, tetapi juga mencerminkan nilai moral, etika profesi, dan kesiapan anggota dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota kepolisian dapat berdampak terhadap citra institusi Polri serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum.[4]

Untuk mengatur dan membina disiplin anggota kepolisian, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai landasan normatif utama.[5] Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut, kemudian diterbitkan peraturan pelaksana berupa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP No. 2/2016).[6] PERKAP ini menjadi pedoman administratif dan operasional dalam menangani pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri, mulai dari tahap penyelidikan, sidang disiplin, penetapan putusan, hingga pelaksanaan hukuman disiplin.peraturan+1 Kepolisian Resor (Polres) Indragiri Hilir sebagai salah satu satuan kewilayahan di bawah Kepolisian Daerah Riau memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembinaan disiplin terhadap anggotanya sesuai dengan ketentuan PERKAP No. 2 Tahun 2016. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan disiplin kerja di lapangan tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Berbagai faktor seperti keterbatasan sumber daya manusia, pemahaman peraturan yang belum merata, budaya organisasi, serta faktor individual dari anggota kepolisian itu sendiri dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan disiplin kerja.[7]

Dalam praktik pelaksanaan tugas kepolisian, anggota Polri tidak terlepas dari kemungkinan melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin anggota Polri dapat berupa tindakan yang bertentangan dengan kewajiban, larangan, maupun perintah kedinasan sebagaimana diatur dalam peraturan disiplin Polri. Bentuk pelanggaran tersebut antara lain ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, penyalahgunaan wewenang, perilaku yang tidak mencerminkan sikap seorang anggota Polri, serta tindakan lain yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penegakan disiplin yang efektif agar setiap anggota Polri tetap berada dalam koridor hukum dan kode etik profesi kepolisian.[8]

Berdasarkan studi pendahuluan dan observasi awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir, antara lain: (1) proses penanganan pelanggaran disiplin yang terkadang tidak konsisten; (2) pemahaman anggota terhadap ketentuan PERKAP

[3] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 7.

[4] Sadjijono, *Hukum Kepolisian: Perspektif Kedudukan dan Hubungan dalam Hukum Administrasi*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2017, hlm. 120.

[5] Asshiddiqie, Jimly. (2021). *Pengantar Ilmu Hukum Tata NegaraPengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Press, hlm. 45.

[6] Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

[7] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

[8] Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Pasal 3 dan Pasal 4.

No. 2 Tahun 2016 yang masih beragam; (3) keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung dalam pembinaan disiplin; serta (4) pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung penegakan disiplin secara optimal. Permasalahan disiplin anggota Polri menjadi semakin penting untuk dikaji karena keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi tersebut. Peraturan yang baik tidak akan memberikan hasil maksimal apabila tidak didukung oleh kesadaran hukum anggota, pengawasan yang efektif, serta mekanisme penegakan disiplin yang berjalan secara konsisten. Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan disiplin anggota Polri tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor aparat penegak hukum, sarana pendukung, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.[9]

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara ketentuan normatif yang diatur dalam PERKAP No. 2 Tahun 2016 dengan realitas pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota kepolisian di Polres Indragiri Hilir, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung efektivitasnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi strategis bagi peningkatan efektivitas pembinaan disiplin anggota kepolisian, sehingga Polri dapat menjalankan fungsinya secara optimal sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat sesuai dengan amanat konstitusi.[10]

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian Resor Indragiri Hilir menjadi penting dilakukan karena berkaitan langsung dengan upaya mewujudkan institusi kepolisian yang profesional, modern, dan terpercaya. Penelitian ini tidak hanya melihat aspek aturan yang berlaku, tetapi juga mengkaji bagaimana implementasi aturan disiplin tersebut diterapkan dalam praktik serta hambatan yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaannya di lingkungan Polres Indragiri Hilir.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian tentang pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir berdasarkan PERKAP Nomor 2 Tahun 2016, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?

2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir?

2. METODE PENELITIAN

[9] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 8.

[10] Hamdan, Muhammad. (2022). *Hukum Kepegawaian dan Disiplin Aparatur NegaraHukum Kepegawaian dan Disiplin Aparatur Negara*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, hlm. 112.

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian hukum empiris merupakan studi hukum yang mempelajari dan menelaah perbuatan hukum sehubungan dengan hukum, dengan sumber datanya berasal dari data primer yang diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.[11] Penelitian ini berfokus pada bagaimana hukum bekerja dalam praktik nyata di masyarakat, khususnya dalam konteks pelaksanaan disiplin kerja anggota kepolisian di lingkungan Polresta Indragiri Hilir. Sedangkan dilihat dari sifatnya, penelitian ini adalah deskriptif analisis**.** Penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum.[12] Dalam konteks ini, penelitian akan mendeskripsikan pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota kepolisian di Polres Indragiri Hilir berdasarkan PERKAP Nomor 2 Tahun 2016, kemudian menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya.

B. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan narasumber yang dikumpulkan langsung dari lapangan yang dilakukan dengan metode wawancara.[3] Data ini merupakan data asli yang belum diolah dan diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari para pihak yang telah disajikan pada tabel populasi dan sampel, yaitu Kasi Propam Polres Indragiri Hilir dan Anggota Propam Polres Indragiri Hilir. Data primer ini mencakup informasi mengenai pelaksanaan disiplin kerja, hambatan yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan dalam pembinaan disiplin anggota kepolisian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berisi surat-surat resmi, buku-buku, hasil dari penelitian yang berupa catatan dan lainnya,[4] yang berkaitan dengan pokok masalah pada riset ini. Data sekunder berfungsi sebagai pendukung dan pelengkap data primer untuk memperkuat analisis penelitian. Sumber data sekunder dalam riset ini adalah:

1. Buku-buku hukum yang berkaitan dengan disiplin aparatur negara dan hukum kepolisian
2. Literatur dan artikel ilmiah tentang penegakan disiplin
3. Skripsi, tesis, dan jurnal hukum yang relevan
4. Peraturan perundang-undangan terkait, termasuk PERKAP Nomor 2 Tahun 2016
5. Dokumen resmi Polres Indragiri Hilir terkait pelaksanaan disiplin kerja

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjuk pada tempat yang dijadikan objek penelitian.[5] Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti dan dapat memberikan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resor Indragiri Hilir, yang beralamat di Jalan Lintas Timur, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa Polres Indragiri Hilir merupakan satuan

[11] Fitri Wahyuni, dkk., *Panduan dan Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri, Edisi Revisi, Tembilahan, 2022, hlm. 25.

[12] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 163.

kewilayahan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembinaan disiplin terhadap anggotanya sesuai dengan ketentuan PERKAP Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai pedoman penelitian yang penulis lakukan.

1. Populasi dan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[13] Pada tahapan ini seseorang peneliti harus mengelompokan dan memilih apa yang harus di jadikan populasi. Oleh sebab itu yang merupakan populasi dan sampel dalam riset ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Populasi Dan Responden

No.	Responden/ Populasi	Sampel
1	Kasi Propam Polres Inhil	1
2	Anggota Propam Polres Inhil	2

Sumber Data : Data Olahan Penelitian dari 2025-2026

D. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang sebagaimana diharapkan, maka alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena hukum mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir Berdasarkan PERKAP Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peneliti melakukan observasi langsung di lokasi penelitian untuk melihat bagaimana proses pelaksanaan disiplin kerja, mekanisme penanganan pelanggaran disiplin, serta interaksi antara atasan dan bawahan dalam konteks pembinaan disiplin.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti memberikan pertanyaan-pertanyaan atau tanya jawab secara langsung kepada responden sebagai yang mewakili populasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung pada pihak-pihak yang diwawancarai, terutama orang-orang yang berwenang, mengetahui, dan terkait dengan masalah yang dibahas. Wawancara dilakukan terhadap Kasi Propam Polres Indragiri Hilir dan Anggota Propam Polres Indragiri Hilir sesuai dengan tabel populasi dan sampel.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, mencatat, dan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah penelitian. Dokumen yang dikumpulkan meliputi PERKAP Nomor 2 Tahun 2016, laporan pelaksanaan disiplin, catatan sidang disiplin, dan dokumen lain yang terkait dengan pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir.

E. Analisa Data

[13] Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet.1, Prenada Media Group, Jakarta, 2016. hlm. 117

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif. Analisis kualitatif adalah proses analisis data yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan data ke dalam satuan-satuan, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Informasi dari narasumber atau responden dihubungkan dengan observasi fakta lapangan karena semua data disusun dan disajikan secara sistematis, kemudian dianalisis dengan peraturan perundang-undangan atau ketentuan yang dijadikan sebagai data sekunder oleh peneliti dalam bentuk deskripsi dan tidak memakai perhitungan atau rumus statistik. Metode penarikan kesimpulan yang digunakan ialah secara deduktif. Metode deduktif adalah cara penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini, setelah data yang diperlukan diperoleh dari lapangan, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dengan cara menganalisis data berdasarkan ketentuan PERKAP Nomor 2 Tahun 2016, kemudian menarik kesimpulan mengenai pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir.

Proses analisis data dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data: Memilih, memusatkan perhatian, dan menyederhanakan data yang telah dikumpulkan dari lapangan.
2. Penyajian Data: Menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk narasi yang sistematis dan mudah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan: Menarik kesimpulan dari data yang telah disajikan berdasarkan analisis terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

3. PEMBAHASAN

Disiplin merupakan salah satu unsur utama dalam menopang profesionalisme institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut Polri), termasuk di lingkungan Kepolisian Resor (Polres) Indragiri Hilir. Sebagai institusi yang diberi kewenangan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, setiap anggota Polri dituntut untuk taat dan patuh terhadap peraturan disiplin yang berlaku[14]. Ketaatan tersebut menjadi tolok ukur bagi kualitas sumber daya manusia Polri dan menjadi prasyarat terwujudnya kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian. Secara normatif, penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri diatur secara khusus dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut Perkap No. 2 Tahun 2016), yang ditetapkan pada tanggal 25 Mei 2016 sebagai peraturan pelaksana dari Pasal 16 ayat (4) dan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003[15]. Perkap ini menggantikan sejumlah keputusan Kapolri terdahulu (Kep/42/IX/2004, Kep/43/IX/2004, dan Kep/44/IX/2004) yang sebelumnya mengatur atasan yang berhak menghukum, tata cara penyelesaian pelanggaran disiplin, dan tata cara sidang disiplin, dengan tujuan menjamin adanya kepastian hukum, keseragaman prosedur, serta kepastian bagi setiap anggota Polri yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

[14] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Ps. 13–14; lihat juga Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

[15] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Konsiderans Menimbang; diakses melalui Paralegal.id, https://paralegal.id/peraturan/peraturan-kepala-kepolisian-negara-nomor-2-tahun-2016/ dan Portal Data Indonesia, https://data.go.id/dataset/dataset/perkap-nomor-2-tahun-2016-tentang-penyelesaian-pelanggaran-disiplin.

Di tingkat kewilayahan, termasuk di Polres Indragiri Hilir, ketentuan Perkap No. 2 Tahun 2016 menjadi acuan utama bagi Atasan yang Berhak Menghukum (Ankum) dan Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam) dalam menindaklanjuti dugaan pelanggaran disiplin anggota. Praktik penegakan disiplin di Polres Indragiri Hilir dapat dilihat, misalnya, dari pelaksanaan sidang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap personel yang terbukti melakukan pelanggaran berat, sebagaimana pernah dilaksanakan oleh Kapolres Indragiri Hilir sebagai bentuk komitmen pimpinan dalam menegakkan disiplin dan kode etik profesi Polri[16]. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa penegakan disiplin bukan semata soal pemberian sanksi, melainkan juga sarana pembinaan dan introspeksi agar personel senantiasa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sesuai dengan rumusan masalah, pembahasan berikut difokuskan pada dua hal, yaitu: (1) bagaimana pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir berdasarkan Perkap No. 2 Tahun 2016; dan (2) apa saja faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan disiplin kerja tersebut.

Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir Berdasarkan Perkap No. 2 Tahun 2016

1. Kerangka Yuridis Disiplin Anggota Kepolisian

Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 mendefinisikan disiplin sebagai ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, sedangkan peraturan disiplin itu sendiri dimaknai sebagai serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin, dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Polri[17]. Ketentuan ini menjadi landasan filosofis bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan bagian dari pembinaan karakter dan profesionalisme anggota. Perkap No. 2 Tahun 2016 secara tegas mengatur asas penyelesaian pelanggaran disiplin, yaitu adanya kesamaan hak bagi setiap anggota Polri tanpa membedakan pangkat dan jabatan, kepastian hukum yang tuntas dan dapat dipertanggungjawabkan, serta putusan yang menjunjung tinggi rasa keadilan tanpa dipengaruhi kepentingan pihak tertentu[18]. Wewenang menjatuhkan hukuman disiplin berada pada Ankum dan/atau Atasan Ankum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 4 angka 1 Perkap No. 2 Tahun 2016[19], yang pada tingkat Polres dijabat oleh Kepala Kepolisian Resor selaku Ankum bagi personel di bawah komandonya, dibantu oleh Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam) selaku pelaksana fungsi pemeriksaan.

Ruang lingkup kewajiban dan larangan bagi anggota Polri diatur secara rinci: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memuat sekitar lima puluh tugas dan kewenangan Polri, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 memuat dua puluh lima kewajiban dan dua puluh sembilan larangan, sementara Perkap No. 2 Tahun 2016 mengatur lebih lanjut mekanisme penindakannya apabila kewajiban dan larangan tersebut dilanggar melalui

[16]"Kapolres Indragiri Hilir Pimpin Gelar Upacara PTDH Terhadap Dua Personel", IndragiriOne.com,

[17] Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Ps. 1 angka 2–3, sebagaimana dikutip dalam Rendra Topan, "Disiplin Anggota

[18] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, Ps. 3 huruf d; lihat kajian penerapannya dalam Repository Universitas Lancang Kuning, "Penegakan Hukum Pelanggaran Disiplin Anggota Polri Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polresta Pekanbaru".

[19] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, Ps. 4 angka 1, dikutip dalam Jurnal SENASPU Universitas Lancang Kuning, "Efektivitas Penerapan Larangan Berpoligami Bagi Anggota Kepolisian.

ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota[20]. Ketentuan yang rinci ini dimaksudkan agar anggota memiliki pedoman yang jelas mengenai batas-batas perilaku yang diperbolehkan dan yang dilarang dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2. Mekanisme Pelaksanaan Disiplin Kerja Berdasarkan Perkap No. 2 Tahun 2016

Pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan Perkap No. 2 Tahun 2016 pada dasarnya berjalan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Pertama, tahap pemeriksaan pendahuluan, yaitu penyelidikan dan pemeriksaan awal terhadap anggota yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, yang dilakukan oleh Sipropam atau pejabat yang ditunjuk guna mengumpulkan alat bukti dan keterangan. Kedua, tahap sidang disiplin, yaitu sidang yang diselenggarakan Ankum untuk memeriksa dan memutus perkara pelanggaran disiplin yang telah ditemukan cukup bukti[21]. Ketiga, tahap putusan dan penjatuhan hukuman, yang dapat berupa teguran tertulis, penundaan mengikuti pendidikan, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, mutasi bersifat demosi, pembebasan dari jabatan, hingga penempatan pada tempat khusus, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 juncto Perkap No. 2 Tahun 2016. Keempat, tahap pelaksanaan putusan dan pengawasan, termasuk pemberian bantuan hukum atau pendampingan kepada terduga pelanggar melalui personel yang mendapat tugas dari pimpinan Polri, agar proses berjalan objektif dan akuntabel.

Dalam praktiknya, penerapan Perkap No. 2 Tahun 2016 di berbagai satuan kewilayahan menunjukkan variasi tingkat efektivitas. Penelitian terhadap penegakan hukum disiplin anggota Polri di Polresta Pekanbaru, misalnya, menyimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin belum sepenuhnya maksimal karena adanya kendala pada aspek kesamaan perlakuan tanpa membedakan pangkat dan jabatan, kepastian hukum yang tuntas, serta keputusan yang bebas dari pengaruh kepentingan tertentu. Temuan ini relevan sebagai pembanding bagi pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir, mengingat karakteristik struktur organisasi dan mekanisme penegakan disiplin di tingkat Polres pada dasarnya bersifat seragam secara nasional karena diatur oleh peraturan yang sama.

Dalam pelaksanaan mekanisme tersebut, asas profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum harus menjadi pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam memeriksa setiap dugaan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan tidak hanya bertujuan menjatuhkan sanksi kepada anggota yang terbukti melanggar, tetapi juga memberikan perlindungan hukum terhadap anggota agar tidak dikenakan sanksi secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, setiap tahapan pemeriksaan harus didasarkan pada alat bukti yang cukup, berita acara pemeriksaan yang lengkap, serta memberikan kesempatan kepada terduga pelanggar untuk menyampaikan pembelaan sebelum putusan dijatuhkan. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian pelanggaran disiplin dalam lingkungan Polri tetap menjunjung prinsip due process of law sehingga keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara hukum maupun administratif.[22]

[20] Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner, Vol. 8 No. 6, Juni 2024, eISSN 2118-7301,

[21] Rendra Topan, "Disiplin Anggota Kepolisian: Aturan dan Sanksi", op. cit.; lihat definisi sidang disiplin dan Ankum dalam Ps. 1 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003.

[22] Sadjijono. (2017). *Hukum Kepolisian: Perspektif Kedudukan dan Hubungan dalam Hukum Administrasi*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, hlm. 126–128.

Selanjutnya, penerapan mekanisme disiplin tersebut juga merupakan bagian dari fungsi pembinaan personel yang bertujuan membentuk karakter anggota Polri yang profesional, modern, dan berintegritas. Penjatuhan hukuman disiplin bukan semata-mata sebagai bentuk penghukuman, melainkan sebagai sarana pembinaan agar anggota menyadari kesalahannya, tidak mengulangi perbuatannya, dan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas kepolisian. Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan Perkap Nomor 2 Tahun 2016 tidak hanya diukur dari banyaknya sanksi yang dijatuhkan, tetapi juga dari keberhasilannya menumbuhkan budaya disiplin dalam organisasi Kepolisian.[23]

Menurut penulis, penerapan sanksi disiplin melalui mekanisme yang telah ditentukan dalam Perkap Nomor 2 Tahun 2016 menunjukkan adanya kepastian hukum dalam penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri. Namun demikian, efektivitas penegakan disiplin tidak cukup hanya mengandalkan pemberian sanksi. Pembinaan secara preventif melalui pendidikan karakter, pengawasan melekat, serta keteladanan pimpinan juga harus menjadi prioritas agar pelanggaran disiplin dapat diminimalisasi.

3. Praktik Pelaksanaan Disiplin Kerja di Kepolisian Resor Indragiri Hilir

Sebagai institusi Polri di tingkat kabupaten, Polres Indragiri Hilir menerapkan Perkap No. 2 Tahun 2016 melalui rangkaian kewenangan Kapolres selaku Ankum, dibantu Kasi Propam beserta jajarannya, dalam menangani laporan atau temuan dugaan pelanggaran disiplin personel. Pola pelaksanaannya secara umum meliputi penerimaan laporan atau informasi pelanggaran, pemeriksaan pendahuluan, penetapan status sebagai terduga pelanggar, penyelenggaraan sidang disiplin, penjatuhan putusan, hingga pelaksanaan hukuman. Sebagai ilustrasi konkret pelaksanaan fungsi ini, Polres Indragiri Hilir pernah melaksanakan upacara Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap dua personel yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan kode etik profesi. Dalam kesempatan tersebut, Kapolres menegaskan bahwa keputusan PTDH ditempuh melalui proses yang panjang dan objektif sesuai ketentuan hukum yang berlaku, serta menegaskan bahwa penjatuhan sanksi tegas merupakan wujud komitmen menjaga marwah institusi dan mewujudkan Polri yang profesional. Kasus ini menunjukkan bahwa mekanisme formal sebagaimana diatur Perkap No. 2 Tahun 2016 telah dijalankan hingga tahap akhir, yaitu pelaksanaan putusan berupa pemberhentian, sebagai bentuk penegakan disiplin bagi pelanggaran kategori berat.

Pada tataran yang lebih rutin, pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir sejalan dengan pola umum yang ditemukan pada satuan kerja Polri lainnya, di mana disiplin kerja tercermin dari indikator kehadiran atau apel, ketaatan terhadap prosedur tetap (protap), serta ketaatan terhadap perintah kedinasan. Penelitian pada Polres Solok Selatan, misalnya, menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri di satuan Sabhara[24], sementara penelitian pada Polres Sawahlunto menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja personel[25]. Pola serupa secara struktural berlaku pula di Polres Indragiri Hilir, mengingat kesamaan sistem pembinaan personel Polri secara nasional yang tunduk pada peraturan disiplin yang sama.

[23] Sunardi, A. (2024). "Strategi Penegakan Disiplin Anggota Polri di Satuan Kerja Yanma Polda Metro Jaya." *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, Vol. 6, hlm. 44–47.

[24] Afrianti, F. (2021), "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan", Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 6(1),

[25] Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto.

Dengan demikian, pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir dapat dinilai telah mengacu pada kerangka prosedural Perkap No. 2 Tahun 2016, mulai dari pemeriksaan hingga penjatuhan sanksi.

Berdasarkan teori efektivitas penegakan hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, keberhasilan pelaksanaan disiplin anggota kepolisian tidak hanya ditentukan oleh keberadaan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 sebagai dasar hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum. [26]Dalam konteks pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir, kelima faktor tersebut saling berkaitan. Peraturan yang jelas harus didukung oleh profesionalisme aparat penegak disiplin, tersedianya fasilitas pendukung, budaya organisasi yang menjunjung integritas, serta pengawasan yang berkesinambungan agar penegakan disiplin dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan disiplin tidak cukup diukur dari banyaknya sanksi yang dijatuhkan, tetapi juga dari keberhasilan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin melalui pembinaan yang berkelanjutan. Faktor-Faktor yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir.

1. Faktor-Faktor yang Menghambat

a. Faktor Yuridis dan Kelembagaan

Salah satu hambatan mendasar adalah belum adanya ketentuan perundang-undangan yang secara rinci mengatur mekanisme dan tata cara pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin maupun kode etik, serta belum tersedianya satu lembaga independen yang secara khusus ditunjuk untuk membantu penyelesaian masalah internal kepolisian, sehingga proses penanganan perkara mulai dari penerimaan laporan hingga penjatuhan putusan berpotensi berjalan tidak optimal[27]. Kekosongan pengaturan teknis ini membuka ruang bagi terjadinya disparitas penanganan perkara antarpersonel maupun antarsatuan kerja.

b. Faktor Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Internal

Minimnya sosialisasi mengenai pembinaan, termasuk pembinaan psikologi bagi anggota, turut menjadi hambatan karena banyak anggota yang keliru memandang program pembinaan tersebut hanya ditujukan bagi mereka yang telah melakukan pelanggaran, bukan sebagai upaya preventif bagi seluruh personel[28]. Selain itu, penelitian mengenai strategi penegakan disiplin pada satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin senantiasa melibatkan interaksi antara indikator pendukung dan penghambat, di mana lemahnya pengawasan melekat oleh atasan langsung menjadi salah satu penyebab berulangnya pelanggaran[29].

[26] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 8-9.

[27] Repository Universitas Lancang Kuning, op. cit.

[28]Jurnal Impresi Indonesia (JII) Vol. 2, No. 4, April 2023, op. cit.

[29] Sunardi, Anang (2024), "Strategi Penegakan Disiplin Anggota Polri di Satuan Kerja Yanma Polda Metro Jaya", Jurnal Administrasi Bisnis Terapan, Vol. 6.

c. Faktor Lingkungan Sosial dan Ekonomi

Pengaruh lingkungan keluarga yang menuntut kesejahteraan ekonomi atau menjadikan jabatan sebagai sarana membangun karier, serta pergaulan sesama anggota yang membawa nilai-nilai konsumerisme, turut memengaruhi perilaku anggota dalam melaksanakan tugas dan berpotensi melemahkan penegakan disiplin[30]. Meskipun temuan ini berasal dari konteks kewilayahan lain, pola serupa berpotensi terjadi di wilayah hukum Polres Indragiri Hilir mengingat karakteristik sosial-ekonomi masyarakat pesisir dan kondisi geografis kepulauan yang menuntut mobilitas tinggi personel dalam bertugas.

d. Faktor Kompensasi, Pendidikan, dan Beban Tugas

Tingkat pendidikan personel turut berkontribusi terhadap kualitas kedisiplinan dan kinerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Jurnal Litbang Polri yang menunjukkan pengaruh signifikan tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel. Selain itu, beban tugas yang besar mencakup puluhan kewenangan dan puluhan larangan bagi anggota Polri menjadikan potensi pelanggaran cukup tinggi apabila tidak diimbangi pengawasan internal maupun eksternal yang memadai.

2. Faktor-Faktor yang Mendukung

a. Komitmen dan Konsistensi Pimpinan

Komitmen pimpinan satuan kerja, dalam hal ini Kapolres selaku Ankum, menjadi faktor pendukung utama. Penegasan pimpinan bahwa penjatuhan sanksi tegas termasuk PTDH merupakan bagian dari upaya menjaga marwah institusi dan mewujudkan Polri yang profesional, modern, dan terpercaya menunjukkan adanya keteladanan dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan tanpa pandang bulu[31].

b. Pembinaan, Pendidikan, dan Pengembangan Kompetensi

Program pembinaan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja anggota terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja dan kedisiplinan personel. Penelitian mengenai program "Polri Belajar" di Polres Sukoharjo, misalnya, menunjukkan bahwa variabel pengetahuan dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota[32], yang menegaskan pentingnya investasi berkelanjutan pada pendidikan dan pelatihan sebagai sarana pendukung penegakan disiplin.

c. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Motivasi kerja yang baik, ditunjang lingkungan kerja yang kondusif, terbukti secara empiris meningkatkan kepatuhan anggota terhadap aturan disiplin. Penelitian pada Polda Jawa Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, terlebih pascaperistiwa yang berdampak pada kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian, yang menuntut

[30]Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol. 12, No. 3, September 2017, Universitas Islam Sultan Agung digunakan sebagai data pembanding historis mengenai pola faktor lingkungan terhadap disiplin Polri.

[31]"Kapolres Indragiri Hilir Pimpin Gelar Upacara PTDH Terhadap Dua Personel", op. cit.

[32]Analisis Dimensi Efektivitas Program Polri Belajar Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polres Sukoharjo,

penguatan kembali sistem penilaian perilaku dan perencanaan kerja personel[33]. Sistem penilaian perilaku kerja semacam ini, apabila diterapkan konsisten di tingkat Polres, turut mendukung terciptanya budaya disiplin yang berkelanjutan.

d. Pengawasan Internal oleh Propam

Fungsi pengawasan internal yang dijalankan oleh Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam) di tingkat Polres merupakan faktor pendukung penting karena berperan aktif dalam pembinaan, pendampingan, dan pemeriksaan terhadap anggota yang diduga melakukan pelanggaran, sekaligus memberikan bantuan hukum yang diperlukan dalam proses sidang disiplin, kode etik, maupun proses hukum lainnya[34]. Keberadaan fungsi ini menjadikan proses penegakan disiplin lebih terstruktur dan berkeadilan bagi anggota yang diperiksa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia telah dilaksanakan melalui mekanisme pembinaan dan penegakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

   Pelaksanaan tersebut dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengawasan terhadap perilaku dan kinerja anggota, penerimaan laporan atau temuan adanya dugaan pelanggaran disiplin, proses pemeriksaan oleh pejabat yang berwenang, pelaksanaan sidang disiplin apabila ditemukan adanya pelanggaran, serta pemberian hukuman disiplin terhadap anggota yang terbukti melakukan pelanggaran. Penegakan disiplin di lingkungan Polres Indragiri Hilir dilaksanakan sebagai bentuk upaya menjaga profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab anggota Polri dalam menjalankan tugas sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

   Dalam pelaksanaannya, penerapan disiplin kerja tidak hanya berorientasi pada pemberian sanksi terhadap anggota yang melakukan pelanggaran, tetapi juga dilakukan melalui upaya pembinaan secara berkelanjutan, seperti pemberian arahan pimpinan, apel kedinasan, pengawasan internal, serta peningkatan pemahaman anggota terhadap peraturan disiplin Polri. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin anggota kepolisian merupakan bagian dari sistem pembinaan sumber daya manusia Polri yang bertujuan membentuk anggota yang taat aturan, profesional, dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan hukum. Namun demikian, pelaksanaan disiplin kerja di Polres Indragiri Hilir masih ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya, terutama berkaitan dengan konsistensi penegakan aturan, tingkat pemahaman sebagian anggota terhadap ketentuan disiplin, serta pelaksanaan

[33] Wibisono, K.A., & Mariana, R.A. (2023), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat", Jurnal Penelitian Pendidikan, 23(1), 92–100,
[34]Jurnal Impresi Indonesia (JII) Vol. 2, No. 4, April 2023, op. cit.

pengawasan yang belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas pembinaan dan pengawasan agar pelaksanaan disiplin anggota Polri dapat berjalan secara lebih efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi kepolisian.

2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Indragiri Hilir terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin kerja antara lain masih terdapat anggota yang memiliki tingkat kesadaran disiplin yang belum sepenuhnya optimal, perbedaan pemahaman terhadap ketentuan disiplin Polri, keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan secara menyeluruh, serta adanya faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku dan kepatuhan anggota terhadap aturan kedinasan. Selain itu, proses penyelesaian pelanggaran disiplin juga terkadang menghadapi hambatan administratif dan teknis yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan penegakan disiplin.

Sementara itu, faktor yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja anggota Polres Indragiri Hilir adalah adanya dasar hukum yang jelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain itu, faktor kepemimpinan yang aktif dalam melakukan pengawasan, komitmen pimpinan dalam menegakkan aturan, keberadaan fungsi pengawasan internal, serta kesadaran sebagian besar anggota untuk mematuhi ketentuan kedinasan menjadi faktor yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik.

Dengan demikian, pelaksanaan disiplin kerja terhadap anggota Kepolisian Resor Indragiri Hilir pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi masih memerlukan peningkatan dalam aspek pengawasan, pembinaan, pemahaman anggota terhadap aturan disiplin, serta konsistensi dalam pemberian tindakan terhadap setiap pelanggaran. Optimalisasi faktor pendukung dan penyelesaian terhadap faktor penghambat diperlukan agar pelaksanaan disiplin anggota Polri dapat semakin efektif dalam mewujudkan institusi kepolisian yang profesional, berintegritas, dan dipercaya oleh masyarakat.

REFERENSI

Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto.*

Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 6*(1).

Asshiddiqie, J. (2021). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. Rajawali Pers.

Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum empiris dan normatif*. Pustaka Pelajar.

Hamdan, M. (2022). *Hukum kepegawaian dan disiplin aparatur negara*. Pustaka Baru Press.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sadjijono. (2017). *Hukum kepolisian: Perspektif kedudukan dan hubungan dalam hukum administrasi*. LaksBang PRESSindo.

Sunardi, A. (2024). Strategi penegakan disiplin anggota Polri di Satuan Kerja Yanma Polda Metro Jaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan, 6*(1), 44–47.

Soekanto, S. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. PT RajaGrafindo Persada.

Sudaryono. (2016). *Metode penelitian pendidikan* (Cet. 1). Prenada Media Group.

Sunardi, A. (2024). Strategi penegakan disiplin anggota Polri di Satuan Kerja Yanma Polda Metro Jaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan, 6.*

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2).

Wahyuni, F., dkk. (2022). *Panduan dan pedoman penulisan skripsi* (Edisi Revisi). Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri.

Wibisono, K. A., & Mariana, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan, 23*(1), 92–100.