

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator-indikator penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya sebagai berikut:

a. Indikator pendorong penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya, yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya mampu menyelesaikan tugasnya yang diemban sesuai dengan job desk masing-masing per subbag.

2) Teladanan pimpinan

Keteladanan kepala satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya sudah menjadi teladan yang baik bagi anggota Polri lainnya dalam semua aspek dan memberi contoh yang baik dalam perilaku kedisiplinan.

3) Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya sudah sesuai dengan ketentuan sehingga menjadi sebuah motivasi untuk tidak melanggar disiplin atau peraturan yang telah ditentukan.

4) Keadilan

Sidang disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya telah mengikuti Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik

Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk memastikan keadilan dan kebenaran dalam menyelesaikan perkara pelanggaran disiplin.

5) Waskat

Pengawasan melekat mengenai penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya bekerjasama dengan Bid Propam Polda Metro Jaya agar semua pengawasan berjalan dengan baik.

6) Ketegasan

Ketegasan kepala satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya dalam penegakan disiplin sudah sejalan dengan prinsip hak asasi manusia dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Proses penyelidikan dan penegakan disiplin dilakukan dengan proporsionalitas, kesetaraan perlakuan dan akuntabilitas.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan antara anggota Polri dan PNS polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya sudah terjalin dengan baik sering kali terlibat dalam kegiatan olah raga bersama, apel bersama, bimbingan rohani mental dan sarapan bersama juga diadakan dengan kegiatan-kegiatan seperti ini menjaga kebersamaan dan keharmonisan antar anggota Polri dan PNS Polri

b. Indikator penghambat penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya, yaitu:

1) Sanksi hukuman

Putusan sidang disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya merupakan proses pengadilan internal yang dilakukan oleh satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya untuk menangani

pelanggaran disiplin anggota Polri. Pimpinan sidang disiplin Polri sering melihat sanksi disiplin sebagai cara untuk memulihkan dan membina anggota Polri yang melanggar bukan hanya menghukum, pendekatan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota Polri untuk memperbaiki diri dan memperbaiki kesalahan mereka demi kepentingan organisasi.

2. Strategi penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya yaitu dengan memberikan sanksi hukuman yang tegas dan adil sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

B. Saran

Sanksi hukuman disiplin yang diberikan untuk anggota Polri haruslah seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan dan sesuai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, beberapa sanksi hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada anggota Polri antara lain:

1. Teguran lisan: sanksi ini diberikan sebagai peringatan pertama kepada anggota Polri yang melakukan pelanggaran ringan atau kesalahan administratif.
2. Teguran tertulis: sanksi ini diberikan sebagai peringatan kedua kepada anggota Polri yang melakukan pelanggaran yang lebih serius atau berulang.
3. Penundaan kenaikan pangkat: sanksi ini diberikan kepada jika anggota Polri melakukan pelanggaran disiplin yang cukup serius, kenaikan pangkat anggota Polri dapat ditunda untuk jangka waktu tertentu.
4. Penurunan pangkat: sanksi ini diberikan jika anggota Polri melakukan pelanggaran yang serius, pangkat anggota Polri dapat diturunkan satu tingkat atau lebih rendah.

5. Pemberhentian sementara: sanksi ini dapat diberikan jika anggota Polri terlibat dalam penyidikan atau kasus hukum yang sedang berlangsung, anggota Polri dapat diberhentikan sementara hingga kasus tersebut selesai.
6. Pemberhentian dengan tidak hormat: sanksi ini diberikan jika anggota Polri melakukan tindakan yang melanggar kode etik atau hukuman yang serius, pemberhentian dengan tidak hormat berarti anggota Polri kehilangan status sebagai anggota Polri dan tidak lagi memiliki hak dan kewajiban sebagai anggota Polri.

Sanksi hukuman disiplin yang tegas ini diberikan sebagai strategi penegakan disiplin anggota Polri di satuan kerja Yanma Polda Metro Jaya melalui proses sidang disiplin, penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dan memberikan efek jera agar anggota Polri tidak mengulangi pelanggaran dimasa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- 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. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2).
- 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). <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i1.1399>
- Edwin, B. Flippo. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. In Erlangga, Jakarta.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. In *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Haydah, T. N. (2012). Kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah. *Journal of chemical information and modeling*, 53(9).
- Henry, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1*.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Republik Indonesia. (n.d.).
- Peraturan Kepolisian Nomor 14 tahun 2018 tentang Revisi Peraturan Kapolri Nomor 22 tahun 2010 tentang SOTK Polda. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (n.d.-a).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (n.d.-b).
- prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r_d. intro. (n.d.).

Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).

Soogeng, P. (2010). Disiplin, Kiat Menuju Sukses. In *Jakarta: PT PRADNYA PARAMITA*.

Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Hukum Perumahan*.

Yulianto, I. (2022). Penerapan peraturan kapolri nomor 2 tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota kepolisian negara republik indonesia terhadap anggota kepolisian yang melakukan kekerasan kepada masyarakat. *Fenomena*, 19(2).

[Click or tap here to enter text.](#)

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA