



Strategic Efforts of the Yogyakarta Special Region Police Preventing Disciplinary Violations Among Police Officers in the Context of Law Enforcement

(Strategi Pencegahan Pelanggaran Disiplin Anggota Polri Oleh Kepolisian Daerah Istimewah Yogyakarta dalam Penegakan Hukum)

Masri Adam ¹✉

¹ Program Studi Ilmu Kelautan , Fakultas Perikanan dan Kehutanan, Universitas Muhammadiyah Maluku Kota Ambon, Indonesia.

✉ Email : masriadam3009@gmail.com

Info Artikel : Artikel Penelitian Artikel Pengabdian Riview Artikel

Diterima : 14 Juni 2025, Disetujui : 2 Juli 2025, Publikasi On-Line : 4 Juli 2025

Abstract

This study aims to analyze the strategies implemented of the Yogyakarta Regional Police in preventing disciplinary violations, particularly in the context of law enforcement duties. Disciplinary violations committed by police officers not only cause internal harm to the institution but also negatively impact the public image of the police and diminish public trust in the law enforcement system. This research employs a descriptive qualitative approach using a normative-empirical method. The findings indicate that the Yogyakarta Regional Police have implemented several preventive strategies, including mental and religious development programs, enhancement of internal supervision, personnel rotation, and the strict enforcement of disciplinary sanctions. Although these strategies have contributed to a decline in the number of violations in recent years, their implementation still faces several challenges, such as limited human resources, suboptimal hierarchical supervision, and inconsistent enforcement of sanctions. This study recommends strengthening technology-based supervision systems, enhancing the capacity of supervisory personnel, and encouraging active leadership involvement in fostering a sustainable culture of discipline and professionalism.

📖 **Keyword** : Preventive Strategies, Discipline within the Yogyakarta Regional Police, Law Enforcement.

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki kedudukan strategis dalam sistem penegakan hukum nasional, tugas utama Polri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mewujudkannya, minimal terdapat lima elemen yang memengaruhi efektivitas penegakan hukum.

Pertama, kualitas hukum itu sendiri, *Kedua*, profesionalisme aparat penegak hukum, *Ketiga*, keberadaan sarana dan prasarana. *Keempat*, pandangan masyarakat terhadap sistem hukum. *Kelima*, budaya hukum yang tumbuh dalam masyarakat (Hiariej, E. O. S. 1999).

Sebagai bagian dari penyelenggara negara, institusi Kepolisian terikat pada prinsip-prinsip hukum, etika profesi, serta peraturan perundang-undangan, selain undang-undang kepolisian ada beberapa peraturan yang menjadi dasar dalam penegakan disiplin bagi anggota Polri diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Polri, Aturan ini ditegaskan melalui Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Kep/43/IX/2004 tentang Tata Cara Penanganan Pelanggaran Disiplin Anggota Polri serta Keputusan Kapolri Nomor Pol: Kep /97 / XII / 2003 tentang Struktur Organisasi dan Fungsi Divisi Profesi dan Pengamanan (Divpropam) Polri yang menjadi pedoman dalam menangani setiap bentuk pelanggaran disiplin secara transparan, objektif, dan sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Namun demikian, walupun sudah ada peraturan yang menagtur tentang pelanggaran didiplin akan tetapi dalam praktiknya pelanggaran disiplin masih menjadi persoalan serius dalam tubuh Kepolisian Menurut data yang ditulis mardani tahun 2012, Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran pada tahun 2010., tercatat 5.437 yang terlibat dalam pelanggaran disiplin. Pada tahun 2011, sebanyak 267 anggota Polri dipecat secara tidak terhormat (PTDH), 3.429 anggota menerima sanksi disiplin, dan 12.987 anggota melakukan pelanggaran peraturan. Pada tahun 2012, jumlah anggota yang dikenakan sanksi PTDH meningkat menjadi 595 orang, meningkat sebesar 55,12 persen dibandingkan periode sebelumnya. (Maharani, D. 2012).

Selanjutnya Berdasarkan data dari Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) Polri, tercatat sebanyak 2.417 kasus pelanggaran disiplin terjadi pada tahun 2018, meningkat menjadi 2.503 pada tahun 2019, dan melonjak menjadi 3.304 pada tahun 2020. Meskipun terjadi penurunan pada tahun 2021, dengan jumlah 536 kasus hingga Oktober, angka ini tetap menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin bukanlah fenomena yang dapat diabaikan (Antarnews, 2021). Bentuk pelanggaran yang dilakukan beragam, mulai dari ketidakhadiran tanpa izin, penyalahgunaan kewenangan, tindakan kekerasan berlebihan, hingga penyalahgunaan narkoba. Kondisi ini juga terjadi di lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa

Yogyakarta (Polda DIY), yang meskipun berada di wilayah dengan kultur sosial dan pendidikan yang tinggi, tetap menghadapi tantangan serupa. data pelanggaran disiplin Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2011, terdapat 347 anggota Polri menerima sanksi kode etik atau disiplin. Angka ini turun menjadi 221 kasus di tahun 2012, tetapi naik lagi menjadi 233 kasus di tahun 2013. (Sumber Polada DIY 2014) Tahun 2020 turun menjadi 70 (sumber Jogja.polri.go.id). pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Kepolisian daerah Istimewa Yogyakarta menjadi perhatian khusus karena dapat mencoreng citra institusi Polri, juga mencoreng citra institusi polda DIY terlebih Yogyakarta sebagai daerah yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, budaya, dan moral.

Mengacu pada realita tersebut anggota Polri pada dasarnya dituntut untuk senantiasa memegang prinsip kehati-hatian dalam setiap tindakan, prinsip ini tidak hanya menjadi landasan etis, juga menjadi langkah strategis dalam mendorong perubahan paradigma anggota Polri yang lebih baik, kepolisian tidak hanya terbatas pada fungsi represif dalam penegakan hukum, tetapi juga mengedepankan pendekatan pencegahan (preventif). Artinya, kepolisian diharapkan lebih mengutamakan upaya pencegahan sebagai langkah awal dalam menjaga ketertiban masyarakat. Sebagaimana dikemukakan oleh Loebby Loqman, pelaksanaan fungsi pencegahan menuntut tingkat profesionalisme yang tinggi dari setiap anggota Polri, Oleh karena itu, kehati-hatian dalam mengambil keputusan tidak hanya menjadi persoalan teknis, tetapi juga mencerminkan integritas dan tanggung jawab aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas secara adil, seimbang, dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Untuk menganalisis dan merumuskan strategi yang tepat dalam mencegah pelanggaran disiplin di tubuh Polri dalam hali ini Polda Istimewa Yogyakarta, penting untuk memahami permasalahan yang dikaji melalui pendekatan teoritik Dengan menggunakan teori kontrol sosial (*social control theory*) dari Travis Hirschi yang diperkenalkan dalam bukunya *Causes of Delinquency* (1969). bahwa perilaku menyimpang dapat dicegah jika individu memiliki ikatan sosial yang kuat terhadap masyarakat dan institusi. Teori ini mengenalkan empat elemen utama yang membentuk ikatan sosial, yaitu *attachment* (keterikatan), *commitment* (komitmen), *involvement* (keterlibatan), dan *belief* (keyakinan terhadap norma). Ketika keempat elemen

tersebut melemah, maka kecenderungan seseorang untuk melakukan pelanggaran akan meningkat. Dalam konteks organisasi Polri, penguatan pembinaan mental, keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi, serta internalisasi nilai-nilai profesionalitas menjadi bagian penting dari upaya pencegahan pelanggaran.

Selain itu, pendekatan ini juga diperkuat dengan teori sistem Talcott Parsons, yang menekankan pada institusi sosial terdiri dari subsistem yang saling terkait. fungsi institusi secara optimal sangat bergantung pada keseimbangan antara fungsi adaptasi, pencapaian tujuan, integrasi, dan pemeliharaan *pola yang baik*. Dalam kaitannya dengan lembaga kepolisian ketidakseimbangan dalam sistem pengawasan internal atau lemahnya integrasi nilai-nilai disiplin dalam budaya organisasi dapat mengganggu stabilitas institusi dan menyebabkan peningkatan pelanggaran.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan kajian pada strategi pencegahan pelanggaran disiplin oleh anggota Polri, khususnya yang dilakukan oleh Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritik maupun praktis dalam memperkuat sistem pembinaan personel Polri ke depan. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta mencegah pelanggaran disiplin anggota Polri dalam penegakan hukum ?.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode normatif nempiris. Pendekatan normatif digunakan untuk menelaah regulasi hukum yang mengatur disiplin anggota Polri, Pendekatan empiris digunakan untuk memperoleh data lapangan mengenai strategi pencegahan pelanggaran disiplin di lingkungan Polda DIY, Lokasi Penelitian dilakukan di wilayah Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY), subjek penelitian mencakup satuan kerja utama seperti Bidang Propam dan Bagian SDM. narasumber dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan judul permasalahan yang di teliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY) telah menerapkan berbagai strategi dalam

rangka mencegah pelanggaran disiplin oleh yang dilakukan oleh anggota polri. Strategi tersebut meliputi pembinaan etika dan kesadaran hukum, pembinaan rohani dan mental secara rutin, pemantauan perilaku melalui sistem pengawasan internal, (pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung) pelatihan peningkatan profesionalisme dan integritas, serta penerapan sanksi tegas dan transparan terhadap anggota polri yang melakukan pelanggaran.

Pembinaan etika dan kesadaran hukum terhadap anggota Polri dalam mewujudkan disiplin dan profesionalisme.

Pembinaan etika serta kesadaran hukum terhadap anggota Polri merupakan upaya preventif untuk membentuk, tingkah laku, sikap dan integritas anggota polri sesuai dengan kaidah-kaidah hukum, moral, serta etika profesi. Tujuan Pembinaan etika dan kesadaran hukum dilakukan agar anggota polri tetap konsisten dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan fungsi penegakan hukum secara profesional. (Astim Riyanto, 2000).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bidang Propam Polda DIY, bahwa pembinaan hukum terhadap anggota Polri dilakukan secara terstruktur dan berjenjang dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme, pemahaman hukum, dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Beberapa bentuk pembinaan yang antara lain:

- 1) *setiap tahun Polda DIY mengirimkan dua anggota yang terdiri atas satu personel bintara dan satu perwirake Markas Besar (Mabes) Polri untuk mengikuti pelatihan terkait tugas dan wewenang kepolisian dalam penegakan hukum. Pelatihan ini disesuaikan sesuai dengan jenjang kepangkatan dan tanggung jawab masing-masing personel, serta diarahkan untuk memperkuat pemahaman atas fungsi dan tugas kepolisian.*
- 2) *Pelatihan hukum secara berkala dilaksanakan di Sekolah Polisi Negara (SPN) selama satu hingga dua minggu setiap enam bulan. Materi pelatihan yang diberikan mencakup aspek penyidikan, penuntutan, penahanan, pembinaan profesi, hingga pembinaan disiplin. Pelatihan ini diikuti oleh anggota Polri di berbagai tingkat kesatuan, mulai dari Polda, Polres, maupun Polsek.*
- 3) *Pembinaan juga dilakukan melalui pelatihan keahlian teknis sesuai dengan sektor tugas masing-masing personel. Pelatihan tersebut diselenggarakan selama dua bulan setiap tahun, sebagai bagian dari strategi peningkatan*

kapasitas dan kompetensi profesional dalam menjalankan fungsi dan tugas kepolisian

- 4) Polda DIY secara rutin melakukan sosialisasi mengenai kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh setiap anggota. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Disiplin Anggota Polri. Sosialisasi ini merupakan langkah krusial dalam menanamkan kesadaran normatif serta membentuk perilaku disiplin dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
- 5) pembinaan hukum juga dilakukan melalui penyampaian informasi mengenai peraturan terbaru kepada seluruh anggota polri di wilayah Polda DIY.

Pembinaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota Polri dalam melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan hukum dan norma yang berlaku. Pembinaan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga melibatkan pendekatan personal, seperti bimbingan individu dan pemantauan ketat terhadap anggota polri yang sebelumnya pernah melakukan pelanggaran. Sutiono menyatakan bahwa “Kami mulai menerapkan sistem pelaporan harian dan rotasi tugas pada anggota yang rawan melakukan pelanggaran. Hasilnya, pelanggaran menurun, dan ada perubahan perilaku yang cukup signifikan.” (Sutiono kabid Propam Polda DIY 2014)

Dengan berbagai bentuk pembinaan hukum tersebut, diharapkan dapat terbentuk karakter anggota polri yang tidak hanya taat hukum, tetapi juga memiliki integritas, etika profesi, dan kemampuan teknis yang mumpuni dalam menjaga ketertiban dan menegakkan keadilan. Pembinaan etika dan hukum yang dilakukan oleh polda DIY bukan hanya sebatas penguatan aspek teknis dan normatif, tetapi juga merupakan bentuk penguatan kontrol internal. Artinya, anggota kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta harus mampu membangun sistem yang tidak hanya mengandalkan pengawasan oleh Propam tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral dan pengendalian diri yang baik.

Pembinaan Rohani dan Mental (Pinrohtal)

Pembinaan Rohani dan Mental (*Pinrohtal*) merupakan bentuk upaya atau kegiatan yang dilakukan dengan memberikan nasihat-nasihat keagamaan kepada individu atau kelompok, dengan tujuan untuk membentuk, menjaga, dan meningkatkan mental-spiritual disetiap anggota. Kegiatan ini dilakukan dengan harapan agar dapat meningkatkan kesadaran anggota polri yang Mampu mengimplementasikan nilai-nilai ajaran agama masing-masing dalam kehidupan sehari-

hari serta membangun karakter berakhlak yang baik dan bertanggung jawab.

Kepribadian yang baik akan terwujud disetiap anggota Polri jika didukung kepribadian yang mencerminkan.

- 1) Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa hal ini sebagai wujud Ketaatan kepada Tuhan sebagai wujud integritas pribadi yang dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan, dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, anggota Polri diharapkan tidak hanya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga mampu menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai agama, dengan menjalankan perintah agama dan menghindari semua larangannya.
- 2) Kepatuhan dinamis, yakni setiap anggota Polri wajib memahami dan menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Kesadaran akan pentingnya kepatuhan dan ketaatan, anggota Polri harus mampu menyelaraskan antara hati dan perbuatan. Sehingga dapat terwujud kehidupan tertib, yang tumbuh dari kesadaran pribadi, bukan karena paksaan atau tekanan dari kekuatan intenal maupun kekuasaan.
- 4) Kepatuhan yang bersifat rasional bahwa dalam melaksanakan tugas harus berlandaskan pada hasil pemikiran yang baik dan logis terkait keuntungan yang ditimbulkan, terutama dalam menghadapi kehidupan sehari-hari.
- 5) Sikap mental, bahwa setiap anggota harus taat dan patuh terhadap setiap peraturan yang berlaku. Sikap ini seyogianya dimiliki oleh setiap anggota Polri, baik dalam kapasitas individual maupun kelembagaan, sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesional dalam kehidupan bernegara dan bernegara;
- 6) Keteladanan bahwa sikap yang dimiliki atasan menjadi teladan bagi bawahannya, baik dalam menjalankan disiplin kedisiplinan maupun dalam tingkah laku sehari-hari. (Khumarga, D. 2003).

Untuk menciptakan anggota polri yang bersih dan profesional, transparan, berintegritas tinggi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan *Pembinaan Rohani dan Mental (Pinrohtal)* secara rutin baik di tingkat Polda Polres maupun jajaran posek, *Pembinaan Rohani dan Mental (Pinrohtal)* ini dilaksanakan sesuai dengan agama masing-masing. Misalnya *Pembinaan bagi anggota yang beragama agama Islam dilaksanakan setiap hari Jumat, pembinaan bagi anggota yang beragama Kristen Protestan, Hindu, dan Buddha dilaksanakan setiap hari Kamis.*

Kegiatan ini diisi oleh penceramah dari internal maupun eksternal Polda DIY, pembinaan rohani dan mental difokuskan pada peningkatan keimanan dan pelaksanaan kewajiban beragama guna membentuk perilaku personil yang profesional dan mencegah penyimpangan. Tujuan kegiatan ini dilakukan untuk membentuk, memelihara, serta meningkatkan ketahanan mental dan fisik anggota Polri serta mendukung pelaksanaan tugas secara optimal serta mampu bersikap tepat dalam menjalankan tugas penegakan hukum dalam berbagai situasi. (Sutiono kapid Propam Polda DIY 2014)

Dalam upaya menciptakan aparat penegak hukum yang berintegritas, profesional, dan disiplin, pembinaan rohani dan mental menjadi salah satu komponen fundamental dalam pembinaan internal institusi Polri. selain meningkatkan nilai spiritual pembinaan rohani dan mental juga dapat berfungsi sebagai berikut:

- 1) Dapat memperkuat ikatan emosional dan spiritual anggota terhadap nilai-nilai moral, agama, serta institusi. Melalui kegiatan seperti ceramah keagamaan, pembinaan karakter, dan bimbingan mental, anggota dibentuk untuk memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap norma dan nilai luhur. (mencakup kedekatan dengan sesama rekan, pimpinan, dan institusi sebagai representasi dari nilai etis dan spiritual).
- 2) dapat membantu membangun komitmen moral dan profesional terhadap tanggung jawab sebagai aparat penegak hukum. Ketika anggota merasa terikat secara spiritual dan emosional terhadap nilai-nilai positif, mereka akan cenderung mempertahankan citra dan integritasnya serta menjauhi perilaku yang dapat merusak reputasi pribadi dan institusi.
- 3) Anggota Polri yang secara aktif mengikuti kegiatan pembinaan rohani dan mental akan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas positif, sehingga mempersempit peluang untuk terlibat dalam tindakan negatif atau menyimpang. semakin tinggi keterlibatan seseorang dalam kegiatan yang positif dan konstruktif, semakin kecil kemungkinan ia melakukan pelanggaran.
- 4) Dapat menanamkan nilai-nilai moral, keimanan, dan etika kerja yang kuat. Hal ini mendukung terbentuknya keyakinan yang kokoh terhadap pentingnya mematuhi hukum dan norma sosial jadi semakin tinggi tingkat kepercayaan individu terhadap aturan sosial, semakin besar kontrol internal yang terbentuk untuk mencegah perilaku yang buruk.

Olehnya itu, Pembinaan rohani dan mental merupakan strategi *soft control* yang sangat efektif dalam memperkuat kontrol sosial internal dalam institusi Kepolisian. Jika pembinaan hanya bersifat administratif atau sanksional, maka efeknya cenderung jangka pendek. Namun, dengan pendekatan rohani dan mental yang konsisten, maka akan tercipta pengendalian diri (*self-control*) yang lebih mendalam, karena nilai-nilai etika dan spiritual telah tertanam dalam diri anggota polri. Pembinaan rohani dan mental juga berperan dalam mengurangi stres kerja, memperkuat empati, dan meningkatkan stabilitas emosional, yang semuanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan pengurangan potensi pelanggaran disiplin.

Pengawasan Internal (pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung)

Pengawasan internal merupakan proses pengawasan yang dilakukan oleh suatu institusi kepolisian untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan dan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan standar operasional, peraturan perundang-undangan, serta nilai-nilai etika dan profesionalisme, pengawasan internal bertujuan untuk menjaga disiplin anggota polri, mencegah penyimpangan, serta meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian. (Falaakh, M. F., 2001).

Adapun bentuk pengawasan internal yang dilakuna Kepolisian daerah Istimewah Yogyakarta yaitu :

1) Pengawasan Langsung

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 mengenai Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, Pasal 3 ayat (2) diatur dengan tegas mengenai pelaksanaan pengawasan langsung maupun pengawasan melekat yakni Pengaturan organisasi yang terstruktur, disertai dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terukur, hal ini menjadi syarat utama dalam menciptakan tata kelola lembaga yang efektif dan akuntabel diantaranya:

- 1) Penyusunan panduan pelaksanaan secara tertulis, sebagai rujukan bagi anggota dalam menjalankan tugas dan wewenang di bidang pemnegakan hukum.
- 2) Perumusan rencana kerja, minimal memuat uraian mengenai kegiatan yang harus dilaksanakan, keterkaitan antar kegiatan, serta sasaran yang hendak dicapai.

- 3) Penetapan prosedur kerja yang sistematis, dalam bentuk petunjuk SOP pelaksanaan secara jelas dan terstruktur.
- 4) Pencatatan hasil kerja yang baik sebagai bahan evaluasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 5) Pembinaan personel secara berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas serta mencegah terjadinya penyimpangan.

Pengawasan langsung dalam lingkungan kepolisian merupakan bentuk pengawasan terhadap bawahannya. Pengawasan mencakup seluruh jenjang lingkup kepolisian, mulai dari Kapolri, Kapolda, Wakapolda, Kabag, Kasubbag, Kadit, Kasubdit, Kasat, Kanit, hingga pejabat setingkat lainnya. Selain itu, pengawasan juga dilaksanakan secara fungsional oleh lembaga pengawasan internal seperti Inspektorat Jenderal Kementerian Pertahanan (Itjen Hankam) dan Inspektorat Pengawasan Umum Polri (Itwasum Polri). Tujuan pengawasan tersebut dilakukan agar setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Bentuk Pengawasan langsung yang dilakukan oleh kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta adalah *menyampaikan panduan terkait pelaksanaan tugas utama kepolisian termasuk penekanan mengenai kewajiban, larangan, serta pedoman berperilaku, kegiatan ini disampaikan langsung oleh Kapolda atau pejabat yang berwenang dibawahnya melalui apel fungsi yang diadakan secara rutin baik di tingkat Polda, Polres dan polsek. pengawasan langsung juga dilakukan dengan metode pengawasan sistem kerja harian yang teratur sesuai jadwal piket dimulai dari piket siang hingga piket malam, juga pengawasan langsung melalui Inspeksi Mendadak (Sidak) yang dilakukan oleh Polda terhadap satuan kerja di bawahnya (Polres dan Polsek), pelaksanaan sidak dilakukan untuk menilai tingkat disiplin, kinerja, serta kepatuhan anggota kepolisian Polda Istimewa Yogyakarta terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. Tujuan Pengawasan ini dilakukan untuk mendeteksi dan mencegah secara dini potensi pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Kepolisian daerah Istimewa Yogyakarta, memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur, serta menegakkan disiplin dan profesionalisme anggota Polri.* (Suyadi, KASI Propam Polresta Kota Yogyakarta 2014).

Pengawasan langsung dipahami sebagai bentuk penguatan eksternal terhadap atasan dan institusi Kepolisian (*attachment*) yakni memperkuat kedekatan antara anggota Polri dengan atasannya. Kedekatan ini menciptakan hubungan emosional dan tanggung jawab moral, yang pada akhirnya membentuk kesadaran disiplin dan kepatuhan terhadap norma lembaga Kepolisian. Seorang anggota polri akan cenderung menghindari pelanggaran karena tidak ingin mengecewakan atau melanggar kepercayaan atasannya. Selain itu Keterlibatan langsung anggota polri dalam aktivitas positif (*involvement*) dan lebih terlibat aktif dalam tugas-tugas formal serta terpantau secara rutin. Hal ini akan mengurangi kemungkinan adanya waktu, ruang, dan peluang untuk melakukan penyimpangan, jadi *semakin tinggi keterlibatan individu dalam kegiatan yang positif, semakin kecil kemungkinan ia melakukan pelanggaran.*

Dengan demikian pengawasan langsung bukan hanya sebagai instrumen administratif, juga merupakan mekanisme pembentukan dan penguatan ikatan sosial dalam organisasi kepolisian. Dengan membangun kedekatan, keterlibatan, dan kepercayaan yang adil dan konsisten, institusi Polri dapat mencegah perilaku menyimpang secara lebih efektif dan membentuk budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berintegritas.

2) Pengawasan Tidak melekat (Pengawasan tidak langsung)

Pengawasan tidak langsung merupakan bentuk pengawasan yang tidak dilakukan secara fisik atau secara langsung oleh atasan, melainkan melalui sistem, prosedur, nilai-nilai yang diterapkan oleh institusi Kepolisian, Pengawasan tidak langsung dilakukan, dengan memanfaatkan informasi yang diperoleh melalui laporan dari masyarakat atau bawahan, baik secara lisan maupun tertulis. (Menurut M. Faal 1990).

Dalam rangka memperkuat efektivitas pengawasan tidak langsung, Polri telah mengimplementasikan berbagai langkah reformasi kelembagaan mencakup:

- a. *Pengaturan dan penguatan organisasi Polri.* melalui restrukturisasi tugas dan wewenang, penguatan unit kerja lembaga, perbaikan prosedur layanan publik, serta Peningkatan kapasitas Pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana serta berkesinambungan.

- b. *Pengaturan tata laksana.* Dengan merancang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, Standar Operasional Prosedur dan pembentukan serta pengembangan sistem *e-Governance* untuk mendukung efisiensi dan akuntabilitas kinerja organisas;
- c. Penataan peraturan perundang-undangan dengan cara mensosialisasikan setiap undang-undang, Peraturan Kepolri (Perkap) kepada semua anggota Polri;
- d. Kualitas pelayanan publik ditingkatkan dengan menerapkan standar pelayanan publik yang baik dan standar pelayanan minimal dari tingkat polsek hingga polda, serta pelibatan partisipasi masyarakat dalam proses pengawasan,
- e. Pengaturan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) anggota Polri meliputi perbaikan sistem rekrutmen, analisis dan evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, penerapan sistem penilaian kinerja individu, pengembangan basis data kepegawaian, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dengan tujuan untuk mendukung profesionalisme dan kinerja maksimal anggota Polri.
- f. penguasaan strategi pengelolaan kelembagaan dan penyelenggaraan sosialisasi serta mendukung transformasi organisasi yang adaptif dan berkelanjutan;
- g. Penguatan Pengawasan melalui program penerapan Satuan Pengamanan Internal Polri (SPIP).
- h. Penguatan akuntabilitas kinerja anggota Polri melalui peningkatan akuntabilitas lembaga, pengembangan sistem manajemen kinerja yang terukur dan berkelanjutan, serta penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai standar dalam menilai pencapaian penyelenggaraan tugas dan peran Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Hal tersebut ditegaskan melalui Maklumat Kapolri Tahun 2011, menetapkan beberapa ketentuan yang berfungsi sebagai landasan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang yaitu:

- a. Setiap personel Polri harus mematuhi dan melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kebijakan dengan mengoptimalkan manajemen pengawasan internal secara komprehensif, melibatkan unsur pimpinan dan satuan kerja (Satker) dan pengembangan fungsi pengawasan, baik dari aspek internal maupun eksternal.

- b. Seluruh pimpinan Polri di setiap level berkewajiban untuk menunjukkan sikap anti-Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta memberikan keteladanan dalam pelaksanaan tugas, serta bersikap..
- c. Sebagai bawahan memiliki keberanian untuk mencegah dan menolak instruksi atasan yang memiliki unsur Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
- d. Pengawas eksternal harus bersikap independen dan tidak ragu untuk menjalankan fungsi pengawasan, melakukan koreksi, serta memberikan teguran apabila diperlukan, guna mendukung terciptanya layanan Polri yang prima dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Berdasarkan hal tersebut Polda DIY melakukan pengawasan tidak langsung melalui : Sistem pelaporan dan pelacakan berbasis teknologi (e-Laporan, CCTV, body cam), Penanaman nilai etika dan disiplin dalam pelatihan, Budaya kerja dan solidaritas antar anggota, Opini publik, pengawasan media, dan partisipasi masyarakat. Untuk mendukung sistem ini, Kepolisian DIY menyediakan layanan Pengadua (YANDUAN), baik lewat saluran telepon maupun unit pengaduan tertentu. Laporan diselesaikan atau ditangani melalui dua cara, yaitu penerapan tindakan disiplin tanpa sidang, atau penjatuhan hukuman disiplin melalui prosedur persidangan. Kedua tindakan tersebut dijatuhkan kepada anggota Polri yang terbukti melakukan pelanggaran. Tujuannya dari pengawasan tidak langsung untuk memperkuat keyakinan anggota polri terhadap pentingnya menaati norma dan aturan. Misalnya, ketika anggota Polri telah menginternalisasi nilai-nilai disiplin dan etika profesi dengan baik mereka akan menghindari pelanggaran meskipun tidak diawasi secara langsung. (Sutiono Bidang Propam Polda D.I. Yogyakarta 2014).

Pengawasan tidak langsung sangat penting dalam membentuk kontrol internal (*self-control*), Oleh karena itu, Institusi Polri perlu memperkuat sistem nilai dan budaya kerja yang berintegritas, bukan hanya memperluas sistem pengawasan teknis. Pembinaan rohani, etika, dan disiplin harus dilakukan secara berkelanjutan agar anggota memiliki kontrol diri yang kuat, adanya Keterlibatan masyarakat dalam memberikan masukan atau kritik juga menjadi bagian yang dapat memperkuat profesionalisme anggota polri. Karena

pengawasan masyarakat merupakan bagian integral dari sistem kontrol sosial yang berbasis nilai, komitmen, dan hubungan sosial. Ketika anggota Polri memiliki ikatan sosial yang kuat, keterlibatan kegiatan positif dalam menjalankan tugas, dan berkeyakinan terhadap nilai-nilai hukum dan etika, maka mereka akan cenderung menghindari pelanggaran meskipun tidak diawasi secara fisik. Dengan demikian, pengawasan tidak langsung merupakan strategi preventif yang sangat penting dalam menjaga kedisiplinan dan integritas aparat penegak hukum.

Penerapan sanksi tegas dan transparan terhadap pelanggaran.

Penerapan sanksi merupakan proses pemberian hukuman atau tindakan korektif yang dilakukan secara konsisten, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada anggota Polri atau individu yang melanggar ketentuan hukum atau kode etik kepolisian. Secara eksplisit, dalam penegakan sanksi harus mencerminkan prinsip penegakan hukum yang adil (*due process of law*), di mana setiap pelanggaran harus mendapatkan respon yang proporsional sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penerapan sanksi disiplin terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran di jajaran Polda DIY merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang mengatur bentuk, jenis, prosedur, dan kewenangan dalam penjatuhan sanksi disiplin terhadap anggota Polri. Sanksi ini dijatuhkan bukan hanya untuk menghukum, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab, serta menjaga kewibawaan institusi kepolisian di mata masyarakat. Jenis dan bentuk sanksi, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan, adapun sanksi yang dijatuhkan antara lain: Teguran lisan atau tertulis, Penundaan kenaikan pangkat. Penundaan kenaikan gaji berkala, Mutasi bersifat demosi, Penempatan dalam tempat khusus (sel disiplin) Pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH), apabila pelanggaran sangat berat dan melanggar etika profesi atau hukum pidana. Pemberian sanksi ini harus dilakukan secara berjenjang dan proporsional, sesuai dengan asas legalitas, keadilan, dan kepatutan. (Sutiono Bidang Propam Polda D.I. Yogyakarta 2014).

Proses pemberian sanksi disiplin kepolisian dilakukan minimal melalui Laporan dan Pemeriksaan Awal oleh Bidang Profesi dan Pengamanan (Propam), kemudian melakukan

Penyusunan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), selanjutnya Sidang Disiplin yang dipimpin oleh atasan yang berwenang menghukum (Ankum), selanjutnya Penetapan dan Penjatuhan Sanksi kepada pelanggar. Dalam penjatuhan sanksi ankum harus menjunjung asas transparansi dan akuntabilitas, dengan memberikan hak kepada anggota untuk mengajukan keberatan atau banding administratif atas putusan yang dijatuhkan.

Beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin antara lain Kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan sanksi antar satuan kerja, adanya kedekatan atau relasi internal yang mempengaruhi objektivitas putusan disiplin, terutama lemahnya pemahaman anggota terhadap peraturan disiplin serta Keterbatasan pengawasan internal baik ditingkat polda, Polres dan Polsek. Untuk itu, dibutuhkan reformasi kelembagaan, peningkatan kapasitas Propam, dan pengawasan eksternal, hal ini dapat mendorong penerapan sanksi secara lebih tegas, adil, dan efektif.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap strategi pencegahan pelanggaran disiplin di lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY), dapat disimpulkan bahwa institusi kepolisian DIY telah menerapkan sejumlah pencegahan (preventif) guna menekan angka pelanggaran disiplin oleh anggotanya. Strategi yang dilakukan mencakup pembinaan keagamaan dan mental, peningkatan fungsi pengawasan internal, penerapan sistem rotasi bagi personel yang rentan melakukan pelanggaran, serta pemberlakuan sanksi tegas dan transparan terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran. Implementasi strategi tersebut secara umum menunjukkan dampak positif, terutama dalam menurunkan angka pelanggaran pada beberapa satuan kerja. lingkup kepolisian DIY. Namun demikian, efektivitasnya masih bersifat parsial dan belum merata, terutama di tingkat Polsek. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa kendala, antara lain keterbatasan personel pengawas (Propam), lemahnya pelibatan pimpinan dalam pengawasan langsung, serta belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam sistem pemantauan disiplin anggota Polri. Dari perspektif teoritis, keberhasilan strategi pencegahan sangat dipengaruhi oleh faktor struktural dan kultural, termasuk kuatnya keteladanan pimpinan, konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan, dan keterlibatan anggota Polri dalam membangun

budaya disiplin. Oleh karena itu, strategi pencegahan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada pembentukan karakter dan nilai integritas yang melekat secara internal dalam diri setiap anggota Polri. Untuk memperkuat pencegahan pelanggaran disiplin instisusi kepolisian kedepan agar dapat memaksimalakan pembinaan berbasis etika dan profesionalisme, memperkuat sistem pengawasan berbasis teknologi, serta membangun budaya kelembagaan yang transparan dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Astim Riyanto, Pembinaan Hukum Nasional, disajikan dalam Pra-Perkuliahan Program Strata Dua Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 27 Agustus 2007.
- Data Kepolisian Resort Sleman (Kepala Badan Urusan Penegakan Hukum, Bidang Propam).
- Data Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Kanit C, Urusan Penegakan Hukum, Bipropam), Polda D.I. Yogyakarta.
- Data Kepolisian Resort Kota Yogyakarta. Kasi Propam (Kepala Seksi Profesi dan Keamanan)
- Faal, M. (1990). Penyaringan Perkara Pidana oleh Polisi (Diskresi Kepolisian). Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Falaakh, M. F., (2022). Implikasi Reposisi TNI-POLRI di Bidang Hukum (Cet. I). Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. University of California Press.
- Hiariej, E. O. S. (1999). Quo Vadis Kepolisian RI: Telaah Kritis terhadap Konsep Rancangan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia. *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum UGM,
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2004). Keputusan Kapolri Nomor: Pol. Kep/44/IX/2004 tentang Mekanisme Sidang Disiplin bagi Anggota Polri, hlm
- Khumarga, D. (2003). Penegakan hukum sebagai salah satu sarana penegakan disiplin nasional. *Law Review*, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan.
- Maharani, D. (2012, Desember 28). Anggota Polri yang dipecat naik 55 persen pada 2012 *Kompas.com*.
- Peraturan Kapolri Nomor 43 Tahun 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin bagi anggota Polri tanggal 30 September 2004.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003, Tentang, Peraturan Disiplin Anggota POLRI, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 2. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4256.
- Supriadi. (2004). Eksistensi Hukum Disiplin Anggota POLRI Pasca Separasi POLRI-TNI. *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum UGM, Vol. X, hlm. 7
- Undang – Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.



Copyright© 2025. Masri Adam

