

MANAJEMEN DISIPLIN KERJA ANGGOTA POLRI DALAM RANGKA MENINGKATKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT

Eddy Putra Jaya

Polres Musi Rawas

e-mail: eddyputrajaya@gmail.com

Abstract: The purpose of study was to describe management of discipline work members of police Muara Beliti Musi Rawas in improving service to society. The method of study was kualitatif method. The data were achieved by the researcher was presented in the form of words, without added or eliminated the data from the research. The result of study were shown discipline work member of kepolisian sektor Muara Beliti was good, they did duty based on main duty themselves. The successfull of members of kepolisian Muara Beliti supported by kapolsek Muara Beliti in developing conducting directing members in working, so that every members of kepolisian sektor Muara Beliti tried to give the best service to the society.

Keywords: discipline, police, society

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengelolaan disiplin kerja anggota Polsek Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Metode penelitian adalah metode kualitatif. Data dikumpulkan oleh peneliti dan disajikan dalam kata-kata, tanpa ditambah atau dihilangkan data dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan disiplin anggota dari Sektor Kepolisian Muara Beliti baik, mereka melakukan tugas berdasarkan tugas utama mereka masing-masing. Kesuksesan anggota Kepolisian Muara Beliti didukung oleh Kapolsek Muara Beliti dalam mengembangkan memberikan arahan dalam bekerja, sehingga setiap anggota Sektor Kepolisian Muara Beliti mencoba untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kata Kunci: disiplin, polisi, masyarakat

PENDAHULUAN

Upaya penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah, tidak dapat dilepaskan dari kepolisian. Tugas Pokok Polri itu sendiri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polri itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Polri sebagai penegak hukum, pemerintah telah menerbitkan peraturan perundangundangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polri, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam rangka penegakan hukum dan memberikan rasa aman kepada setiap anggota

masyarakat, maka polisi adalah satu satu pilar utamanya. Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (1) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; (2) menegakkan hukum, dan (3) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Agar menjadi polisi sebagaimana diidealkan dan diharapkan oleh masyarakat dan oleh pimpinan pada setiap level (dari Kapolri sampai dengan pejabat polisi ditingkat Polsek) maka salah satu persyaratan yang harus dimiliki oleh setiap anggota adalah memiliki disiplin yang kuat.

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

anggota yang performansi kerjanya dibawah standar. Tujuan pembinaan disiplin kerja sangat penting. Setiap Polisi Republik Indonesia mempunyai motif tersendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan hampir tidak ada anggota Polisi Republik Indonesia yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap anggota Polisi Republik Indonesia. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap anggota Polisi Republik Indonesia akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa anggota Polisi Republik Indonesia bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan status sosial, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada juga anggota Polisi Republik Indonesia yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryono, 2003:137).

Motif anggota Polisi Republik Indonesia yang berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para anggota Polisi Republik Indonesia. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Republik Indonesia, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama pegawai dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Ada kalanya anggota Polisi Republik Indonesia melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau anggota Polisi Republik Indonesia tersebut. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para anggota Polisi Republik Indonesia bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para anggota Polisi Republik Indonesia secara maksimal di dalam organisasi.

Permasalahan umum penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen disiplin kerja anggota Polisi Republik Indonesia dalam meningkatkan

pelayanan kepada masyarakat di Polsek Muara Beliti Musi Rawas?. Permasalahan khusus penelitian ini: 1) disiplin kerja seperti apa yang diinginkan dari anggota Polsek Muara Beliti dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat? 2) bagaimana bentuk disiplin kerja yang diinginkan dan rencana apa saja yang dibuat dan bagaimana pengaplikasiannya? 3) bagaimana disiplin yang diinginkan anggota Polsek Muara Beliti dan cara mengsosialisasikannya dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat? 4) Bagaimana implementasi perencanaan disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat? 5) bagaimana evaluasi disiplin kerja anggota Polisi Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat? 6) apakah hasil evaluasi disiplin kerja ditindak lanjut oleh KaPolsek Muara Beliti?

Tujuan umum penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen disiplin kerja anggota Polisi Republik Indonesia dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Polsek Muara Beliti Musi Rawas. Tujuan khusus penelitian ini, sebagai berikut: 1) mendeskripsikan disiplin kerja yang diinginkan dari anggota Polsek Muara Beliti dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. 2) mendeskripsikan bentuk disiplin kerja yang diinginkan, rencana apa saja yang dibuat dan bagaimana pengaplikasiannya. 3) mendeskripsikan disiplin yang diinginkan anggota polisi Polsek Muara Beliti dan cara mengsosialisasikannya dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. 4) mendeskripsikan implementasi perencanaan disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. 5) mendeskripsikan evaluasi disiplin kerja anggota polisi Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. 6) mendeskripsikan hasil evaluasi disiplin kerja dan ditindak lanjut oleh KaPolsek Muara Beliti

Kegunaan Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang bermanfaat bagi peneliti, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan pengembangan pengetahuan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan disiplin kerja, hasilnya diharapkan dapat memperkaya perbendaharaan penguasaan konsep atau teori-teori yang berkaitan disiplin kerja dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh anggota kepolisian.

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KaPolsek dalam upaya meningkatkan disiplin kerja anggota nya.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut: 1) bagi kepolisian daerah Musi Rawas, khususnya Polsek Muara Beliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam upaya peningkatan disiplin kerja anggota nya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 2) Bagi peneliti, meneliti tentang disiplin kerja dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja, dan memberikan gambaran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu tentang disiplin kerja. 3) Secara teoritis dan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan pengetahuan khusus dalam bidang manajemen.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti akan mendeskripsikan data hasil penelitian apa adanya dan tidak akan memanipulasi atau melakukan perbaikan data. Sukardi (2003:157) mengatakan bahwa penelitian deskriptif sering disebut juga penelitian non eksperimen, karena pada penelitian ini tidak melakukan control dan memanipulasi variabel penelitian.

Alasan peneliti memilih metode deskriptif kualitatif karena pada dasarnya peneliti hanya ingin menggali informasi dari responden pada penelitian ini tentang data yang peneliti kumpulkan. Kemudian data yang sudah diperoleh dari responden pada penelitian ini akan peneliti paparkan dalam bentuk kata-kata, dengan tidak menambah atau mengurangi data yang terkumpul dari lapangan

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti (orang). Untuk dapat menjadi instrument, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkontruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Menurut Moleong dalam Janur (2007:38) bahwa penelitian kualitatif berakar pada latar alamiah sebagai keutuhan. Ia memanfaatkan metode kualitatif analisis data secara induktif, ia mengatakan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif yang lebih mementingkan proses. Ia membatasi studi tentang fokus, memilih seperangkat kriteria untuk menulis keabsahan data. Rancangan

penelitian bersifat sementara dan hasil penelitian disepakati oleh peneliti dan subjek peneltin.

Nasution dalam Sugiyono (2007:60) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, tidak ada pihak lain daripada menjadikan manusia sebagai instrument penelitian utama. Alasannya ialah bahwa segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah fokus penelitian, proedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya.

Laporan hasil penelitiannya merupakan deskripsi dari keadaan subjek penelitian. Pengamatan dilakukan secara induktif dan berfokus pada subjek penelitian. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak mengadakan perubahan atau melakukan tindakan apapun terhadap variabel, tetapi semata-mata mengali fokus penelitian secara mendalam dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Disiplin Kerja yang Diinginkan Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggota polisi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri anggota polisi terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka anggota polisi mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota polisi sektor Muara Beliti bernama IPTU Yani Iskandar sehubungan dengan disiplin kerja yang diinginkan anggota Polsek Muara Beliti, sebagai berikut:

Disiplin kerja yang kami inginkan sebagai anggota anggota Polsek Muara Beliti adalah

yang baik dan profesional, artinya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan amanah yang diberikan. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kode etik kepolisian Republik Indonesia. Memiliki kesadaran untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Bentuk Disiplin Kerja, Rencana yang Dibuat dan Pengaplikasiannya

Membahas disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku kerja anggotanya pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang anggota Polsek Muara Beliti berkaitan dengan bentuk disiplin kerja yang mereka inginkan, rencana yang dibuat dan pengaplikasiannya, sebagai berikut: Hasil wawancara dengan bapak Bripta Nasin sebagai berikut:

Bentuk disiplin kerja yang beliau inginkan adalah bentuk disiplin kerja manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan, dalam hal ini adalah KaPolsek Muara Beliti. Sebagai pemimpin tertinggi, KaPolsek dapat memberikan bimbingan dan arahan yang tepat kepada para anggota Polsek Muara Beliti, dengan demikian anggota Polsek Muara Beliti bekerja sesuai dengan komando Kapolsek Muara Beliti. Beliau juga menambahkan bahwa dalam pembagian tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, KaPolsek Muara Beliti harus mengetahui kemampuan dari setiap anggota Polsek Muara Beliti. Sehingga dalam melaksanakan tugas kendala-kendala dalam memberikan layanan kepada masyarakat dapat diminimalisasi

Bentuk disiplin kerja bersifat manajerial merupakan bentuk disiplin kerja yang sepenuhnya pembagian tugas dilakukan oleh pimpinan, dalam hal ini adalah Kapolsek Muara

Beliti, oleh karena itu Kapolsek Muara Beliti harus mengetahui kemampuan dan karakter anggota Polsek Muara Beliti, sehingga pembagian tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Dalam melaksanakan tugas, tentunya ada keterbatasan dari kemampuan setiap anggota Polsek Muara Beliti, langkah yang perlu dilakukan adalah memberikan pembinaan kepada para anggota Polsek Muara Beliti. Jika terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja dari para anggota Polsek Muara Beliti, tentunya Kapolsek dapat melakukan pembinaan. Pembinaan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat dapat dilakukan pada saat rapat dinas, apel siaga, ataupun dengan memanggil anggota Polsek Muara Beliti ke ruang kerja. Pembinaan dilakukan secara lisan dan jika ada sanksi yang harus diberikan kepada anggota Polsek Muara Beliti masih bersifat sangat ringan.

3. Disiplin yang Diinginkan dan Cara Mensosialisasikannya Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin/KaPolsek untuk berkomunikasi dengan anggota Polsek Muara Beliti agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan anggota Polsek Muara Beliti mentaati semua peraturan dan mempedomani langkah kerja melayani masyarakat dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebagai contoh, beberapa anggota Polsek Muara Beliti terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke masyarakat yang membutuhkan jasa, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap anggota Polsek Muara Beliti yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin bagi anggota Polsek Muara Beliti biasanya dilakukan oleh KaPolsek. Sedangkan kesadaran adalah sikap anggota Polsek Muara Beliti yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga anggota Polsek Muara Beliti yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen,

konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Hasil wawancara dengan Brigpol Kelik Adi Wibowo tentang disiplin yang diinginkan anggota Polsek Muara Beliti dan cara mengsosialisasikannya dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Saya lebih menginginkan disiplin kerja retributif, suatu tindakan yang dilakukan kepada para anggota Polsek Beliti dengan memberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Untuk mengsosialisasikan disiplin kerja retributif dapat dilakukan KaPolsek pada setiap apel pagi atau melaksanakan rapat khusus membicarakan masalah pembagian tugas dan sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan.

4. Implementasi Perencanaan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Pada dasarnya pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan cara membagi tugas kepada para anggota. Kapsek berperan sebagai motivator, controlling dan evaluator terhadap hasil kinerja anggota Polsek Muara Beliti dalam melaksanakan tugas.

Hasil wawancara dengan Brigpol Ade Hermansyah tentang implementasi perencanaan disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Implementasi perencanaan disiplin kerja di Polsek Muara Beliti didasarkan atas pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing anggota Polsek Muara Beliti. Oleh karena pembagian tugas sudah sangat jelas, maka tidaklah sulit bagi Kapolsek Muara Beliti untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi anggota Polsek Muara Beliti dalam mengevaluasi kinerja anggotanya dalam melayani masyarakat.

Hasil wawancara dengan Brigpol Aldino Gusti tentang implementasi perencanaan disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi anggota Polsek Muara Beliti mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya

mengejar seseorang agar takut atau membenci alikaso hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penakanan pada hukuman ini dapat mendorong para anggota Polsek Muara Beliti untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong anggota Polsek Muara Beliti memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para anggota Polsek Muara Beliti mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan sesi konseling dimaksudkan agar anggota Polsek Muara Beliti belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya. Alih-alih tergantung pada ancaman-ancaman dan hukuman-hukuman, penyelia memakai keahlian-keahlian konseling untuk memotivasi para anggota Polsek Muara Beliti supaya berubah. Alih-alih menimpakan kesalahan pada karyawan, penyelia menekankan pemecahan masalah secara kolaboratif.

5. Evaluasi Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak dibidang penjualan barang maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka sangat diperlukan sekali adanya peninjauan ulang atau evaluasi kinerja anggota kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan utama evaluasi sebenarnya adalah untuk memperbaiki dan r

pelayanan kepada masyarakat, bukan untuk mencari kesalahan yang dilakukan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas.

Hasil wawancara dengan Bripka M. Nasin, tentang evaluasi disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Menurut saya (Bripka M. Nasin) evaluasi disiplin kerja rutin dilakukan kapolsek Muara Beliti kepada semua anggotanya. Dalam setiap melaksanakan tugas, terkadang tidak semua tugas yang dikerjakan sesuai dengan keinginan masyarakat, Kapolsek dan hati nurani. Terkadang tugas yang dikerjakan sangat bertentangan dengan apa yang menjadi tujuan yang ingin di capai, barangkali disinilah pentingnya evaluasi terhadap kerja yang dilakukan.

6. Tindak lanjut Hasil Evaluasi Disiplin Kerja

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut Kapolsek sebagai pimpinan tertinggi di lingkungan kepolisian resort sebaiknya memberikan program orientasi kepada para anggota kepolisian sektor Muara Beliti yang melaksanakan tugas, karena para anggota polsek Muara Beliti tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas atau tidak di jalankan sebagai mana mestinya. Selain memberikan orientasi, Kapaolsek harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering di langgar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada para anggotanya melalui diskusi aktif. Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan di berikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya di laksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran klasifikasinya.

Hasil wawancara dengan Aiptu Suheriyanto yang menjabat sebagai Kanit Provos tentang tindak lanjut hasil evaluasi disiplin kerja

Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebagai berikut:

Evaluasi terhadap disiplin kerja anggota Polsek Muara Beliti ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi bergantung dengan besar atau kecilnya tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh para anggota kepolisian sektor Muara Beliti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi diantaranya adalah peringatan lisan bagi anggota kepolisian sektor Muara Beliti yang melakukan kesalahan yang masih bisa ditolerir sampai dengan pemberhentian menjadi anggota kepolisian sektor Muara Beliti jika pelanggaran yang dilakukan sudah sangat berat dan tidak dapat dimaklumi lagi

Pembahasan

1. Disiplin Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh tentang disiplin kerja anggota kepolisian sektor Muara Beliti, ternyata disiplin sangat diperlukan sekali dalam melayani masyarakat. Terlebih lagi bagi anggota kepolisian yang selalu disanjung sebagai pelayan masyarakat. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah :“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Veithzal Rivai (2004:244) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota kepolisian agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989:78) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Wyckoff dan Unel, (1990:135) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

2. Bentuk Disiplin Kerja yang Diinginkan dan Rencana yang Dibuat dan Pengaplikasiannya

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh di Polsek Muara Beliti berkaitan dengan bentuk disiplin kerja yang diinginkan anggota kepolisian sektor Muara Beliti, mereka menginginkan disiplin yang beragam. Membahas disiplin kerja anggota kepolisian berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku kerja anggotanya pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (1990:214), "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk peraturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja".

Selain itu, organisasi juga perlu memiliki standar kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh anggota kepolisian. Menurut Siagian(2008:305), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu: (1) pendisiplinan Preventif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para anggota kepolisian untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri di antara para anggota kepolisian supaya anggota kepolisian menjaga disiplin bukan semata-mata karena dipaksa oleh pimpinan. 2) Pendisiplinan korektif. Pendisiplinan yang bersifat korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif sering berupa hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan, seperti pemberian peringatan atau skorsing.

Sasaran pendisiplinan hendaknya positif dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan anggota kepolisian yang berbuat

salah. Pendisiplinan dimaksudkan untuk memperbaiki perbuatan di masa yang akan datang dan mencegah anggota kepolisian lain untuk melakukan tindakan yang sama, bukan untuk menghukum perbuatan di masa lalu. Bila pendisiplinan menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti : hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagaian personalia.

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veitzal Rivai d (2004:444): (1) disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah, (2) disiplin korektif adalah berusaha membantu anggota kepolisian mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3) perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. (4) perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsek-uensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

3. Disiplin yang Diinginkan dan Cara Mensosialisasikannya dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Polsek Muara Beliti, anggota kepolisian sektor Muara Beliti menginginkan disiplin yang beragam dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan pada dasarnya setiap anggota kepolisian yang bertugas di Polsek Muara Beliti memiliki cara yang berbeda dalam meng-sosialisasikan dan melayani masyarakat. Menurut Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya : (1) tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota kepolisian. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan anggota kepolisian. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada anggota kepolisian harus sesuai dengan kemampuan anggota kepolisian bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.(2) teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan anggota kepolisian, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, ac"

dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. (3) Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan anggota kepolisian karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan anggota kepolisian terhadap organisasi pekerjaannya. Jika kecintaan anggota kepolisian semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan anggota kepolisian. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan anggota kepolisian. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan anggota kepolisian menjadi rendah. Anggota kepolisian sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. (4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan anggota kepolisian, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan anggota kepolisian yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi agar kedisiplinan anggota kepolisian organisasi baik pula. (5) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan anggota kepolisian organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja anggota kepolisian. Anggota kepolisian merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. (6) sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan anggota kepolisian. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, anggota kepolisian akan semakin takut melanggar peraturan organisasi, sikap, dan

perilaku indisipliner anggota kepolisian akan berkurang. (7) ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan anggota kepolisian organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap anggota kepolisian yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi anggota kepolisian yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan anggota kepolisian organisasi. (8) hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama anggota kepolisian ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua anggota kepolisiannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan anggota kepolisian akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4. Implementasi perencanaan disiplin kerja Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti peroleh, pada dasarnya pelaksanaan disiplin kerja di Polsek Muara Beliti sudah direncanakan dengan baik. Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan.

Veithzal Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti : (a) kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya anggota kepolisian yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. (b) ketaatan pada peraturan kerja. Anggota kepolisian yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan pada

dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab anggota kepolisian terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (c) tingkat kewaspadaan tinggi. Anggota kepolisian memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. (d) bekerja etis. Beberapa anggota kepolisian mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja anggota kepolisian.

5. Evaluasi disiplin kerja anggota Polisi Polsek Muara Beliti dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti peroleh di Polsek Muara Beliti, bahwa disiplin kerja para anggota kepolisian sektor Muara Beliti sudah dievaluasi setiap mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang perlu diperbaiki dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika anggota kepolisian melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi: (a) disiplin harus ditegakkan seketika. Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif. (b) disiplin harus didahului peringatan dini. Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua anggota kepolisian harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak. (c) disiplin harus konsisten. Konsisten artinya seluruh anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri. (d) disiplin harus impersonal. Seorang atasan

sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan anggota kepolisian tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara anggota kepolisian dan atasan. (e) disiplin harus setimpal. Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Malayu S.P Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa, "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

6. Tindak lanjut hasil evaluasi disiplin kerja oleh Kapolsek Muara Beliti

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh, anggota kepolisian sektor Muara Beliti dalam setiap kinerjanya melayani masyarakat di evaluasi dan di tindaklanjuti. Apapun hasil evaluasinya baik berupa peningkatan kinerja maupun pelanggaran mendapatkan tindak lanjut.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan par

c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Agus Dharma (2004:403-407) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara : (a) pembicaraan informal. Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Jika pelanggaran yang dilakukan anggota kepolisian hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau anggota kepolisian yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi anggota kepolisian yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya. (b) peringatan lisan. Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat anggota kepolisian”. Anggota kepolisian perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Jika fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap anggota kepolisian bersangkutan. (c) peringatan tertulis. Peringatan tertulis diberikan untuk anggota kepolisian yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran. (d) pengrumahan sementara. Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap anggota kepolisian yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan organisasi memandang bahwa karir anggota kepolisian itu masih dapat diselamatkan. (d) demosi. Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima anggota kepolisian. Akibat yang biasa timbul dari

tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada anggota kepolisian bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah organisasi. (e) pemecatan. Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan umum hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja anggota kepolisian sektor Muara Beliti memiliki kualitas yang sama Polsek Banyuasin III kabupaten Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja anggota kepolisian akan mempengaruhi kinerjanya dalam melayani masyarakat. Anggota kepolisian sektor Muara Beliti telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, hal ini tentu saja tidak terlepas dari peran serta dan dukungan dari Kapolsek Muara Beliti yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam melaksanakan tugas, sehingga setiap anggota kepolisian sektor Muara Beliti berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Sebagai simpulan khusus penelitian ini, sebagai berikut: Pertama: Disiplin kerja yang diinginkan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kedisiplinan memang harus ditegakkan, karena pada dasarnya tidak semua anggota Polsek Muara Beliti yang datang tepat waktu. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Polsek Muara Beliti, para anggota Polsek Muara Beliti datang ke Polsek Muara Beliti beragam. Ada yang datang sebelum apel pelaksanaan tugas dilaksanakan, ada juga anggota Polsek Muara Beliti yang datang ke Polsek Muara Beliti setelah apel pelaksanaan tugas dilaksanakan.

Kedua: Bentuk disiplin kerja, dan pengaplikasiannya. Bentuk disiplin kerja bersifat manajerial merupakan bentuk disiplin kerja yang sepenuhnya pembagian tugas dilakukan oleh pimpinan, dalam hal ini adalah KaPolsek Muara Beliti, oleh karena itu Ka

harus mengetahui kemampuan dan karakter anggota Polsek Muara Beliti, sehingga pembagian tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Dalam melaksanakan tugas, tentunya ada keterbatasan dari kemampuan setiap anggota Polsek Muara Beliti, langkah yang perlu dilakukan adalah memberikan pembinaan kepada para anggota Polsek Muara Beliti. Jika terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja dari para anggota Polsek Muara Beliti, tentunya KaPolsek dapat melakukan pembinaan. Pembinaan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat dapat dilakukan pada saat rapat dinas, apel siaga, ataupun dengan memanggil anggota Polsek Muara Beliti ke ruang kerja. Pembinaan dilakukan secara lisan dan jika ada sanksi yang harus diberikan kepada anggota Polsek Muara Beliti masih bersifat sangat ringan.

Ketiga: Disiplin yang diinginkan dan cara mengsosialisasikannya. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian anggota Polsek Muara Beliti agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dalam melayani masyarakat. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut di lakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut di laksanakan bersama antar anggota Polsek Muara Beliti, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Keempat: Implementasi Disiplin Kerja. Implementasi perencanaan disiplin kerja di Polsek Muara Beliti didasarkan atas pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing anggota Polsek Muara Beliti. Oleh karena pembagian tugas sudah sangat jelas, maka tidaklah sulit bagi Kapolsek Muara Beliti untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi anggota Polsek Muara Beliti dalam mengevaluasi kinerja anggotanya dalam melayani masyarakat.

Kelima: Evaluasi Disiplin Kerja. Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak dibidang penjualan barang maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun

prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Keenam: Tindak lanjut disiplin kerja. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada anggota Polsek Muara Beliti yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena anggota Polsek Muara Beliti tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Saran

Saran yang ingin peneliti sampaikan secara umum adalah agar Kapolsek lebih memperhatikan lagi para anggotanya, lebih meningkatkan kembali kepeduliannya dalam memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja para anggotanya. Secara khusus saran yang ingin penulis sampaikan sebagai berikut: 1) Anggota kepolisian sektor Muara Beliti hendaknya selalu meningkatkan disiplin kerjanya, karena disiplin kerja merupakan cermin kepribadian seorang abdi negara. Selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan. 2) Anggota kepolisian sektor Muara Beliti, hendaknya selalu bekerja sesuai dengan prosedur, tata aturan yang berlaku, mentaati perintah Kapolsek, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat 3) Anggota kepolisian sektor Muara Beliti, hendaknya menerima dengan tangan terbuka segala bentuk sanksi yang diberikan, oleh karena itu sebisa mungkin harus menghindari kesalahan dan melanggar aturan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat 4) Kapolsek Muara Beliti hendaknya selalu berusaha memotivasi, membimbing dan mengarahkan para anggotanya agar senantiasa selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Melakukan pembinaan kepada semua anggotanya, disetiap ada kesempatan 5) Kapolsek Muara Beliti hendaknya lebih teliti dan selektif lagi dalam memberikan sanksi kepada para anggotanya yang melanggar aturan c

memeberikan penghargaan yang sewajarnya kepada para anggotanya sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Sehingga dengan melakukan hal demikian, maka ada perasaan puas dari dalam diri para anggotanya dan mereka selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Janur. 2007. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Melayu Hasibuan. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTEY KPN.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto. 1989. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: BPSTEYKPN
- Siagian. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Sukardi. 2003. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Armico