



Ranah Research :

Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613



ranahresearch@gmail.com



<https://jurnal.ranahresearch.com/>



Pembinaan Disiplin Kerja Anggota Polri di Polsek Koto Tengah dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat

Amanta Zahra¹, Vionanda Aliza Putri², Melani Fitria Devita Sari³, Dewi Rahmawati⁴.

¹Universitas Negeri Padang, amantazahra19@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, Vionandaalizaputri2003@gmail.com

³Universitas Negeri Padang, melanifitriadevita@gmail.com

⁵Universitas Negeri Padang, dewi44231@gmail.com

Corresponding Author: amantazahra19@gmail.com¹

Abstract: *Development of work discipline is important to be carried out by every organization to explore the potential and qualities possessed by someone who works, one of which is by members of the police at the Koto Tengah Police Station. Work discipline actually starts from oneself which then the impact of this discipline can be felt at least by oneself, then by organizations or agencies and also the community. The purpose of this study is to find out and analyze obstacles in improving services to the community at the Koto Tengah Police Station and the solution to these problems then describe and analyze the development of work discipline of police members at the Koto Tengah Police Station in order to improve services to the community. This research was conducted by descriptive qualitative method. Based on this research, it was found that there were several obstacles faced by the Koto Tengah Police in improving services, namely limited personnel, limited budget, and lack of public trust in the police. The development of work discipline of police members at the Koto Tengah Police Station is carried out by conducting various trainings for police members at the Koto Tengah Police Station and the active role of the Koto Tengah Police Chief as a motivator, controlling and evaluator of the performance of Koto Tengah Police members in carrying out their duties.*

Keyword: *Coaching, Work Discipline, Members of the National Police, Koto Tengah Police Station, Service*

Abstrak: Pembinaan disiplin kerja penting dilakukan oleh setiap organisasi guna menggali potensi serta kualitas yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja, salah satunya yakni oleh anggota polri di Polsek Koto Tengah. Disiplin kerja sesungguhnya dimulai dari diri sendiri yang kemudian dampak dari kedisiplinan ini dapat dirasakan setidaknya oleh diri sendiri, selanjutnya oleh organisasi atau instansi dan juga masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Polsek Koto Tengah serta solusi dari permasalahan tersebut selanjutnya menggambarkan dan menganalisis pembinaan disiplin kerja anggota polri di Polsek Koto Tengah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini dilakukan

dengan metode kualitatif deskriptif. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Polsek Koto Tangah dalam meningkatkan pelayanan yaitu keterbatasan personil, keterbatasan anggaran, dan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap polisi. Adapun pembinaan disiplin kerja anggota polri di Polsek Koto Tangah dilakukan dengan mengadakan berbagai pelatihan terhadap anggota polri di Polsek Koto Tangah serta peran aktif Kapolsek Koto Tangah sebagai *motivator*, *controlling* dan *evaluator* terhadap kinerja anggota Polsek Koto Tangah dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci: Pembinaan, Disiplin Kerja, Anggota Polri, Polsek Koto Tangah, Pelayanan

PENDAHULUAN

Pembinaan adalah suatu tindakan proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. dalam hal ini, menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Terdapat dua unsur dari pengertian tersebut, yaitu pembinaan dapat berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua, pembinaan dapat menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu (Thoha, 2003:7). Disiplin kerja merupakan aspek penting bagi setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keith Davis dalam Mengkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Siahaan (2001:23) "disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban". 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. Setiap orang sudah seharusnya memiliki sikap disiplin karena kesadaran akan disiplin itu salah bermula dari diri sendiri sebelum adanya sebuah peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan baik itu dalam bekerja ataupun dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin mencakup tiga aspek yaitu :

1. Sikap kelakuan secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
2. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak
3. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut membutuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

Semakin baik disiplin seorang pegawai atau aparaturnegara, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin kerja maka akan sulit bagi suatu organisasi mencapai tujuan serta hasil yang memuaskan, maka dari itu diperlukan adanya pembinaan disiplin kerja. Penegakan disiplin kerja secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Penerapan disiplin kerja dapat mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dibidang kepegawaian dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pentingnya pembinaan disiplin pegawai berangkat dari pandangan bahwasannya tidak ada manusia yang sempurna, terbebas dari kekhilafan dan kesalahan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting bagi seorang pegawai salah satunya oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan disiplin pegawai bertujuan untuk dapat menciptakan aparatur negara yang profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual (Sudarmayanti, 2009). Tujuan tersebut semestinya dapat dicapai oleh keseluruhan pegawai salah satunya anggota Polri dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan mempunyai makna melayani orang yang dilayani. Pelayanan tidak ditafsirkan hanya dengan kontekstualitasnya saja, tetapi harus diimplementasikan secara substantif. Bahwasannya siapa yang melayani dan bagaimana pelayanan harus diaktualisasikan dengan penuh tanggung jawab dan profesional, sehingga keberadaan pemberi layanan dengan berbagai cara dan metodenya dan penerima layanan dengan berbagai syarat dan ketentuannya dapat diintegrasikan dalam kerangka pemberian pelayanan publik yang prima. Menurut Moenir (2006) pelayanan adalah pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain yang bertujuan untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Nilai akuntabilitas pelayanan yang diberikan dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat tentang pelayanan yang diberikan. Jika dianalisis secara spesifik, bahwa pelayanan adalah pemberian hak dasar kepada warga negara atau masyarakat dengan kebutuhan dan kepentingannya yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.

Tujuan pelayanan publik yang diberikan pemerintah adalah untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dalam berbagai sektor kehidupan baik kebutuhan fisik maupun nonfisik. Sesuai dengan kebutuhannya, pelayanan publik menjadi indikator penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan menjadi dasar untuk menciptakan pemerintahan yang baik. Jadi, sistem pelayanan merupakan suatu kegiatan atau uraian kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi perusahaan atau badan usaha untuk memberikan bantuan dan kemudahan pada masyarakat yang mempunyai kepentingan dalam organisasi itu dalam rangka mencapai tujuan yang sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Sistem pelayanan merupakan salah satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan yang berkaitan satu dengan lainnya dalam lingkungan masyarakat.

Dalam upaya untuk menegakkan hukum di suatu negara tidak lepas dari institusi kepolisian. Adapun undang-undang yang mengatur tugas kepolisian yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berisi mengenai:

1. Tujuan Kepolisian : Menjelaskan tujuan utama keberadaan kepolisian, seperti menjaga keamanan dan ketertiban, mencegah dan menanggulangi tindak kriminal, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kewenangan Kepolisian : Menentukan kewenangan kepolisian dalam melaksanakan tugasnya, termasuk penyidikan, penangkapan, dan tindakan pencegahan lainnya.
3. Struktur Kepolisian : Mendefinisikan struktur organisasi kepolisian, termasuk tingkatan jabatan, tanggung jawab, dan hierarki.
4. Pemberian Wewenang : Menjelaskan kapan dan bagaimana kepolisian dapat menggunakan kekuatan atau wewenang khusus, seperti penangkapan, penggeledahan, dan tindakan lain yang melibatkan keterlibatan pihak kepolisian.
5. Perlindungan Hak Asasi Manusia : Menjamin perlindungan hak asasi manusia dalam pelaksanaan tugas kepolisian, serta memberikan sanksi terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh personel kepolisian.
6. Penegakan Hukum : Menentukan peran kepolisian dalam penegakan hukum dan kerja sama dengan lembaga hukum lainnya.
7. Kode Etik Kepolisian : Menyusun kode etik atau norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh personel kepolisian.

8. Pertanggungjawaban : Menentukan mekanisme pertanggungjawaban personel kepolisian atas tindakan yang dilakukan selama melaksanakan tugas.
9. Pelayanan kepada Masyarakat : Menjelaskan peran kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan lalu lintas, penanganan kecelakaan, dan bantuan dalam situasi darurat.

Jika tujuan dari kepolisian khususnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, tidak terlaksana tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penyebab tidak tercapainya tujuan kepolisian tersebut. Dalam rangka meningkatkan rasa aman untuk masyarakat, tugas utama kepolisian, yaitu memelihara dan menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menajalankan tugas-tugas tersebut seorang anggota kepolisian harus memiliki jiwa kedisiplinan yang kuat karena kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas dalam lingkungan kerja dan kepolisian memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat.

Dengan meningkatkan kedisiplinan yang diterapkan kepada anggota polri dapat menjaga kredibilitas, efektivitas, dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian sebagai penegak hukum. Namun, pada saat ini 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 (Sastrohadwiryo, 2003:137). Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan khususnya dari pihak manajemen sumber daya manusia di Polsek Koto Tengah terhadap anggotanya terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat serta menganalisis apa saja permasalahan dalam penerapan disiplin kerja anggota polri di Polsek Koto Tengah dan solusi dari permasalahan tersebut.

METODE

Metode penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah sistematis agar data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang *valid* dan *reliable*. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2005:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:7), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperlihatkan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan rangkaian kegiatan pengumpulan data dengan mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang ada.

Penelitian ini dilakukan di Polsek Koto Tengah, Jalan Adinegoro, Lubuk Buaya, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Objek dari penelitian ini adalah “Pembinaan Disiplin Kerja Anggota Polri di Polsek Koto Tengah dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat”. Adapun subjek dan informan dalam penelitian ini adalah beberapa anggota polri di Polsek Koto Tengah. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Wawancara dan observasi ini dilaksanakan pada bulan November tahun 2023 bersama beberapa anggota polri di Polsek Koto Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Kendala yang Dihadapi Polsek Koto Tengah dalam Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat serta Solusinya

Sistem pelayanan merupakan suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi perusahaan atau badan usaha untuk memberikan bantuan dan kemudahan pada masyarakat yang mempunyai kepentingan dalam organisasi itu dalam rangka mencapai tujuan yang sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, anggota Polri di Polsek Koto Tangah tidak selalu dalam pelaksanaannya berjalan dengan lancar, sehingga masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Beberapa kendala yang dihadapi Polsek Koto Tangah dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah sebagai berikut :

1. Personel yang Terbatas

Polsek Koto Tangah menghadapi kendala salah satunya keterbatasan personel karena jumlah anggota yang tersedia tidak mencukupi untuk dilibatkan dalam banyak tugas. Keterbatasan anggota Polri di kantor polisi menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Namun yang terjadi dilapangan adalah bahwa anggota tetap harus melakukan kewajibannya untuk bekerja. Pada kendala seperti ini, Polsek Koto Tangah melakukan revitalisasi untuk mewujudkan pelayanan prima. Revitalisasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi, yang dengan adanya revitalisasi ini diharapkan akan terjadi perubahan sehingga kegiatan yang dilakukan khususnya dalam hal pelayanan dapat dilakukan lebih baik dari sebelumnya. Pelaksanaan revitalisasi polri di Polsek Koto Tangah dapat menjadi strategi khusus agar kinerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan efektif dan efisien.

2. Anggaran yang Terbatas

Kendala selanjutnya adalah keterbatasan dalam anggaran sehingga dalam menghambat proses pemenuhan kebutuhan fasilitas pendukung pelayanan serta pelaksanaan pembinaan dalam bentuk pelatihan terhadap anggota polri di Polsek Koto Tangah. Untuk membangun hubungan yang positif dengan masyarakat, anggota polri perlu terlibat dalam program pengembangan komunitas dan inisiatif hubungan masyarakat. Keterbatasan anggaran dapat membuat sulit untuk menyelenggarakan kegiatan semacam itu secara konsisten. Kurangnya anggaran untuk membangun hubungan yang positif terhadap masyarakat memang dirasakan anggota polri di Polsek Koto Tangah. Namun, mereka memiliki hubungan yang sangat baik terhadap para pemilik usaha-usaha sukses di Koto Tangah, sehingga anggaran dapat dibantu oleh mereka untuk membangun hubungan yang positif terhadap masyarakat.

Namun, beberapa waktu ini, Polsek Koto Tangah membangun gedung baru SPKT Polsek Koto Tangah yang mana terdiri atas ruang penjagaan, ruang pelayanan yang nyaman, serta ruang istirahat dan ruang tunggu serta fasilitas garase yang baru sehingga terciptanya rasa nyaman bagi masyarakat yang datang ke Polsek Koto Tangah. Artinya, Polsek Koto Tangah selalu berupaya untuk menciptakan pelayanan prima dan hal ini termasuk bentuk revitalisasi Polsek Koto Tangah dalam hal menyediakan fasilitas pelayanan publik.

3. Kurangnya Kepercayaan Masyarakat terhadap Polisi

Sesuai dengan kebutuhannya, pelayanan publik menjadi indikator penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan menjadi dasar untuk menciptakan pemerintahan yang baik. Namun kenyataannya di lapangan, masih ditemukan ketidakpercayaan masyarakat terhadap polisi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti pengalaman pribadi yang buruk, persepsi yang negatif terhadap polisi, dan sebagainya. Ketidakpercayaan ini dapat menghambat partisipasi masyarakat terhadap kegiatan polisi yang terkait dengan masyarakat.

B. Penerapan Disiplin Kerja oleh Anggota Polri di Polsek Koto Tangah dalam Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat

Anggota polisi sebagai objek dalam penegakan hukum disiplin adalah cukup mempengaruhi keberhasilan dari penegakan hukum disiplin anggota polisi yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan mendidik anggota polisi yang melakukan pelanggaran disiplin. Setiap kegiatan atau usaha yang bertujuan untuk menciptakan warga masyarakat termasuk anggota polisi untuk menaati peraturan.

Kepolisian Republik Indonesia untuk memastikan bahwa anggotanya mematuhi aturan, norma, dan etika yang diperlukan penerapan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin yang tinggi adalah salah satu unsur kunci dalam menciptakan sebuah institusi polisi yang profesional, dapat dipercaya, dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin anggota Polri adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Anggota Polri menerima pendidikan awal dan pelatihan rutin selama kariernya. Ini termasuk pelatihan tentang kode etik, hukum, dan tugas-tugas mereka sebagai penegak hukum. Dalam pelatihan ini, pentingnya disiplin yang tinggi dan perilaku yang etis ditekankan. Selain itu, Polri juga memiliki mekanisme internal untuk menegakkan disiplin. Ini mencakup penyelidikan internal terhadap pelanggaran kode etik atau tindakan yang melanggar hukum oleh anggota Polri. Tindakan disiplin yang sesuai akan diambil jika ditemukan pelanggaran, termasuk sanksi, teguran, penonaktifan, atau pemecatan jika diperlukan. Transparansi dalam penegakan disiplin sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi polisi.

Dalam pembangunan kultur kepolisian dituntut untuk melakukan perubahan dari militeristik menjadi perilaku yang mencerminkan polisi sipil, demokratis, menjunjung tinggi supremasi hukum dan menjunjung tinggi HAM. Polisi dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat, mengaplikasikan arah dan tujuan demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat secara proporsional serta membangun kemitraan antara polisi dengan masyarakat sehingga fungsi kepolisian harus dapat mencerminkan semangat aparatur negara yang baik, tertib dan berdisiplin.

Pada dasarnya pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan cara membagi tugas kepada para anggota. Kapolsek Koto Tangah berperan sebagai *motivator*, *controlling* dan *evaluator* terhadap kinerja anggota Polsek Koto Tangah dalam melaksanakan tugas. Bentuk kedisiplinan kerja anggota Polri di Polsek Koto Tangah dalam meningkatkan pelayanan yaitu 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.

C. Pembinaan Disiplin Kerja terhadap Anggota Polri di Polsek Koto Tangah

Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan suatu tindakan yang diarahkan untuk kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu. Di lingkungan pemerintahan, pembinaan pegawai dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian serta membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian personil yang lebih baik, sehingga mampu memegang teguh etika profesional. Menurut Hadipoerwono, (1997:76) pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*skill building*) dalam pelaksanaan tugas. Menurut Sarwoto, (2001:139), bahwa salah satu jalan yang harus ditempuh oleh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keterampilan dan keahlian.

Sesuai hasil penelitian telah diperoleh temuan mengenai faktor-faktor yang mendukung pembinaan personil kepolisian antara lain faktor kebijakan pimpinan, faktor motivasi kerja personil kepolisian, dan komitmen personil kepolisian yang kuat untuk

mengapresiasi terhadap pembinaan, pembinaan personil kepolisian, pada program pendidikan dan pengembangan personil khususnya dalam peningkatan kemampuan spesialisasi. Kebijakan renumerasi TNI-Polri yang dimulai pada tahun 2011 memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja personil kepolisian, dan kondusifnya lingkungan kerja polsek Koto Tangah Kota Padang.

Dari hasil temuan di objek penelitian menemukan bahwa faktor yang menghambat pembinaan personil kepolisian antara lain : terbatasnya kewenangan Kapolsekta Koto Tangah dalam menentukan kebijakan tentang jumlah personil untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, terbatasnya alokasi anggaran pembinaan khususnya untuk meningkatkan keterampilan personil, terbatasnya fasilitas kerja terutama fasilitas alat kerja, terbatasnya kesempatan personil kepolisian untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai bidang kerjanya

KESIMPULAN

Pembinaan adalah suatu tindakan proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. dalam hal ini, menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Penegakan disiplin kerja secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Penerapan disiplin kerja dapat mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dibidang kepegawaian dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan meningkatkan kedisiplinan yang diterapkan kepada anggota polri dapat menjaga kredibilitas, efektivitas, dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian sebagai penegak hukum. Namun, pada saat ini 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. Adapun pembinaan disiplin kerja anggota polri di Polsek Koto Tangah dilakukan dengan mengadakan berbagai pelatihan terhadap anggota polri di Polsek Koto Tangah serta peran aktif Kapolsek Koto Tangah sebagai *motivator*, *controlling* dan *evaluator* terhadap kinerja anggota Polsek Koto Tangah dalam melaksanakan tugas.

REFERENSI

- Bumulo, Hizkia, E. J, dkk. (2021). Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koto Tomohon. E-Journal Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/JAP/article/download/31655/30221>
- Charli, C. O, dkk. (2019). Pengaruh Pembinaan Pegawai, Pengembangan Pegawai, dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang. Universitas Putra Indonesia "YPTK" : Padang. [Ones Sinmag.pdf \(upiyptk.ac.id\)](https://upiyptk.ac.id)
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18). Jakarta : PT Bumi Aksara. [Manajemen Sumber Daya Manusia - Malayu S. P. Hasibuan - Google Buku](https://books.google.com/books?id=Uj8pDwAAQAAJ)
- Herman. (2008). Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol 2(2). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/155/123>
- Iriady, Noor. (2013). Strategi Penegakan Disiplin Anggota Polri DI Polres Hulu Sungai Selatan (HSS). Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal. Vol 2(1) [I \(uilm.ac.id\)](https://www.uilm.ac.id)
- Jaya, E. P. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri dalam Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat. Polres Musi Rawas. [1227-Article-Text-1528-2332-10-20170327.pdf](https://www.polibca.ac.id/1227-Article-Text-1528-2332-10-20170327.pdf)

Kharizma, N. A. (2016). Pembinaan Personil Polri Kepolisian dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Polsekta Pelabuhan Samarinda. [425-1068-1-SM.pdf](#)
Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. [PP No.2 TH 2003.pdf](#)
Sastrohadiwiryono. (2003). Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta : Penerbit Bumi.