MARS Journal, Vol. 3, No. 2, Juni 2023; hal. 126 – hal. 145
e-ISSN: 2777-130X
p-ISSN: 2986-3554
https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars

# PENGARUH PENGAWASAN DAN KODE ETIK BIDANG PROPAM TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PERSONIL

**Asbudirman[1], Nasir Hamzah[2]**
*[1,2]Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar*
*Email: asbudirman@gmail.com*

***Abstract:*** *The division of Professionalism and Security of the Republic of Indonesia National Police Indonesia or commonly abbreviated as Div Propam POLRI is one of the elements of supervisory and assistant leadership in the field of professional development and security within the internal environment of the POLRI institution. This research was conducted at the South Sulawesi Regional Police. The sampling technique used Accidental Sampling of 80 respondents from the South Sulawesi Regional Police personnel who had been examined by the South Sulawesi Regional Police Propam. The reason for determining the object of this research is because it is easily accessible by researchers which can make it easier for research implementation. From the results of the study, it can be concluded that supervisory actors have a positive and significant effect on personal work discipline at the South Sulawesi Regional Police. The monitoring factor has a negative and insignificant effect on personal performance at the South Sulawesi Regional Police. The code of ethics factor has a positive and significant effect on personal work discipline at the South Sulawesi Regional Police. The code of ethics factor has a positive and significant effect on personal performance in the South Sulawesi Regional Police.*

***Keywords****: Supervision; Code of Ethics; Work Discipline; Performance*

**Abstrak:** Divisi Profesi dan Pengamanan Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disingkat Div Propam POLRI adalah salah satu unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang pembinaan profesi dan pengamanan di lingkungan internal institusi POLRI. Penelitian ini dilaksanakan pada Polda Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Accidental Sampling* kepada 80 responden personil Polda Sulawesi Selatan yang telah diperiksa oleh Propam Polda Sulawesi Selatan. Alasan penentuan objek penelitian ini karena letaknya yang mudah dijangkau oleh peneliti sehingga dapat memudahkan pelaksanaan penelitian. Dari hasil penelitian dapat disumpulkan bahwa aktor pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Faktor pengawasan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Faktor kode etik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Faktor kode etik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan.

**Kata kunci** : Pengawasan, Kode Etik; Disiplin Kerja; Kinerja

## 1. LATAR BELAKANG

Divisi Profesi dan Pengamanan Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disingkat Div Propam POLRI adalah salah satu unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang pembinaan profesi dan pengamanan di lingkungan internal institusi POLRI, Tugas Divisi Propam secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan POLRI, serta pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/PNS POLRI. Ditilik dari struktur organisasi dan tata cara kerjanya, Propam terdiri dari 3 (tiga) bidang fungsi dalam bentuk Instansi yaitu Biro/Ro (Ro Paminal, Ro Wabprof dan Ro Provos), 1) Fungsi pertanggungjawaban profesi berada di bawah pertanggungjawaban Ro pertanggung jawaban dan Profesi , 2) Fungsi pengamanan di lingkungan internal organisasi POLRI berada di bawah pertanggungjawaban Ro Paminal, 3) Fungsi Provos dalam penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan POLRI berada di bawah pertanggungjawaban Ro Provos.

Sebagai aparatur negara, Polri memiliki tugas untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyrakat, hal ini merupkan wujud dari fungsi sebagai abdi masyarakat. Pelayanan puplik merupakan salah bentuk pelayanan kepada masyarakat yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Polri termasuk kepada salah satu instansi pemerintahan tersebut.

Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Kebijakan ini ternyata tidak otomatis menyelesaikan permsalahan pelayanan puplik oleh Polri yang selama ini masih belum baik. Hal tersebut berkaitan dengan persoalan seberapa jauh berbagi peraturan dan kebijakan tersebut di sosialisasikan di kalangan anggota Polri dan masyrakat, serta bagaimana infrastruktur Polri, dana, sarana, teknologi, kopotensi sumber daya manusia (SDM) budaya kerja organisasi Polri di siapkan untuk menopang pelaksaan berbagai peraturan tersebut sehingga kinerja pelayanan publik oleh Polri menjadi terukur dan dapat dievaliasi keberhasilannya.

Pemisahan kepolisian dengan TNI secara kelembagaan membawa pemgaruh dan perubahan perlakuan bagian anggota kepolisian didepan umum, yang semula tunduk pada hukum disiplin dan hukum pidana meliter dalam lingkup kopetensi peradilan meliter, beralih tunduk pada peradilan umum. Terdapat suatu prubahan yang sangat esensial, dimana Polri bukan lagi meliter dan bersatu sebagai sipil. Berubahnya kepolisian sebagai sipil, maka sebagai konsekuensi logis bahwa anggota kepolisian tunduk dan berlaku hukum sipil. Telah terjadi perubahan nilai dan status bagi anggota Polri. Yakni diberlakukan hukum yang sama dengan masyarakat sipil.

Konsekuesinya, perbuatan melanggar hukum yang dalam koridor hukum disiplin Polri ataupun pelanggaran kode etik, penyelesaian secara internal kelembagaan, yakni melalui sidang disiplin maupun sidang komisi kode etik profesi, sebagaimana diatur dalam Perpol Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Diberlakukannya Perpol Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri dan Tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum Bagi Anggota Polri, maka pemeriksaan bagi anggota Polri dalam perkara pidana mulai dari tingkat penyidik sampai persidangan mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP.

Berlakunya KUHAP bagi anggota polri tersebut ditegaskan dalam pasal 4 peraturan pemerintah nomor 3 tahun 2003 yang subtansinya, penyidikan terhadap anggota polri yang melakukan tindak pidana dilakukan oleh penyeyidik sebagaimana diatur menurut hukum acara pidana yang berlaku dilingkungan peradilan umum, artinya menurut undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang KUHAP. Selain itu bagi anggota polri masih juga tunduk pada peraturan hukum disiplin kode etik profesi yang berlaku dalam organisasi kepolisian, sehingga sangat mungkin adanya penjatuhan hukum gandda pada anggota polri yang melakukan tindak pidana, yakni menerima sanksi pidana (penjara) juga sanksi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2003 tentang praturan disiplin anggota POLRI.

Tuntutan keberadaan dan fungsi polisi dalam masyarakat dituntut menyesuaikan dengan kebutuhan dalam masyarakat yang bersangkutan. Dalam sebuah masyarakat lokal yang mampu mengatur keteraturan sosial sendiri, tidak memerlukan polisi.

Tetapi pada masyarakat yang kompleks (pedesaan maupun kota) dimana pranata adat mulai diabaikan, maka untuk mengatur keteraturan sosial diperlukan institusi yang bernama lembaga kepolisian dan difungsikan untuk menangani dan mengatasi berbagai masalah sosial yang terjadi dalam masyarakat khususnya masalah keamananPolri sebagai pelindung pengayom dan pelayan masyarakat, Profesi ini adalah prosfesi yang namun sering kali kita melihat ada Polisi yang semena-mena, ada juga Polisi yang membantu masyarakat Profesi Polri adalah profesi yang mulia sebagaimana profesi-profesi terhormat lainnya yang memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat, dan jasanya sangat dibutuhkan oleh masayarakat.2 Profesi Polri ini diawasi oleh lembaga kode etik. Sebagai lembaga profesi yang melayani kepentingan publik Polri dituntut mampu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perundang-undangan maupun *Standard Operating Procedure (SOP)* serta memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu, sikap mental dan disiplin dari setiap anggota Polri, terus dibina, agar produk-produk pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standar profesi Polri.

Penegakan hukum adalah proses yang dilakukan sebagai upaya untuk tegaknya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman prilaku dalam kehidupan dalam bemasyrakat dan bernegara. Setidaknya ada tiga elemen penting yang mempengaruhi kinerja penegakan aturan hukum, antaran lain:Pertama,institusi penegakan hukum, termasuk sarana dan prasarana yang mendukung dan mekanisme atau tata kerja yang berlaku dilembaga tersebut.Kedua, budaya kerja aparat penegak hukum, termasuk kesejahteraanya. Penegakan aturan hukum itu sendiri hanya dapat terwujud apabila hukum yang hendak ditekan mencerminkan nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyrakat. Dengan kata lain, dalam rangka penegakan aturan hukum diperlukan pula pembaharuan atau pembentukan peraturan hukum yang baru.

Dalam Kode Etik Polri salah satunya disebutkan bahwa setiap anggota Polri harus menjaukan diri dari perbuatan dan sikap tercela serta mempelopori setiap tindakan mengatasi kesulitan masyarakat disekitarnya. Di sampng itu, setiap insan Polri juga diharapkan mampu mengendalikan diri dari perbutan-perbuatan menyalahgunaan wewenang.

Anggota Polri tidak dapat dipisahkan dengan hakikatnya sebagai manusia yang hidup bermasyarakat dan saling melakukan interaksi antara individu. Manusia secara individu dalam menjaga kelangsungan hidupnya melakukan interaksi dengan individu yang lain serta membutuhkan bantuan orang lain karena tidak mungkin manusia hidup didunia sendirian. Kodek Etik Profesi Polri mengandung jabaran pedoman prilaku setiap anggota Polri dalam berhubungan dengan masyarakat, baik ketika menjalankan tugas dan wewenangnya maupun ketika tidak sedang menjalankan tugas.

Norma-norma yang terkandung dalam Kode Etik Profesi Polri di rumuskan dalam Perpol Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri memiliki ketentuan mengikat dan nilai-nilai moral yang tinggi. Yang menjadi pedoman bagi anggota Polri untuk prilakusesui dengan nilai-nilai moral. Pelanggaran terhadap kode etik Polri maka sebagai anggota Polri penyelesaian perkara yang berkaitan dengan Pelanggaran Disiplin maupun Kode Etik, Keputusan Sidang Disiplin maupun Sidang Kode Etik belum mengikat dan belum final, karena keputusan akhir dalam penjatuhan hukum terletak pada atasan yang berhak menghukum (Ankum), sehingga keputusan siding itu terbatas hanya memberi rekomendasi kepada Ankum berdasar fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan.

Fungsi dan peranan Propam dilingkungan kepolisian Republik Indonesia menjadi penting karena akan memberikan dampak terhadap penegakan disiplin anggota Polri dan terutama penegakan kode etik Polri. Profesionalitas Polri menjadi dambaan bukan saja oleh anggota Polri tetapi seluruh masyarakat Indonesia, karena fungsi pengayom dan pelindung masyarakat didukung adanya profesionalitas Polri dan semua iktu tidak lepasdari peranan Propam (Soebroto, 2004).

Peningkatan kinerja personil Polda Sulawesi Selatan secara empiris dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal institusi Polri. Faktor dari luar institusi Polri umumnya diciptakan oleh kondisi dari organisasi POLRI dan lingkungan organisasi seperti kebijakan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di markas Polda Sulawesi-Selatan, kepemimpinan pengembangan karier, tunjangan kinerja. Sementara faktor internal umumnya diciptakan oleh faktor-faktor yang terkandung

dalam setiap jiwa personil POLRI seperti pengawasan, kode etik dan disiplin kerja. Adapun faktor tersebut adalah berkaitan dengan kepuasan kerja personil dimana, masih banyak personil yang belum merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu memberikan pengayoman, pengamanan dan kenyamanan masyarakat, hal ini karena tingkat kepuasan kerja personil belum sesuai dengan harapan personil.

Perspektif teoritis tentang kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat berjalan secara efektif dan berdampak positif jika indikator-indikator kinerja terukur dengan baik dan rinci. Dengan adanya indikator-indikator yang jelas dan rinci tentang pemberian tunjangan kinerja mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan integritas pegawai, memiliki nilai akuntabilitas personal maupun akuntabilitas organisasi.

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai lingkungan Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia) dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi. Pengertian tunjangan kinerja ini seperti penjelasan pasal 1 ayat 3 pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 13 Tahun 2015. Pengertian ini menunjukkan bahwa setiap pegawai yang terdiri Polri , Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan pegawai lainnya di lingkungan Polri akan mendapatkan tunjangan kinerja (Tukin).

Penyaluran tunjangan kinerja dilakukan berdasarkan dana anggaran yang didapat dari Pusat Keuangan (Puskeu) yang merupakan salah satu instansi yang mengolah keuangan pada Markas Besar Polri (Mabes Polri) ke Polisi Daerah (Polda) di seluruh Indonesia. Polisi Daerah Sulsel adalah salah satu Polda yang khusus menangani wilayah Sulsel. Pada bagian yang mengolah dana anggaran di Polda Sulsel terdapat bagian khusus yang menjalankan fungsi keuangan yaitu Bidang Keuangan (Bidkeu). Bidang Keuangan Polda Sulsel adalah salah satu Satuan Kerja (Satker) yang ada di Polda Sulsel sebagai pelaksana tugas keuangan. Dalam menjalankan fungsi keuangan, Bidang Keuangan Polda Sulsel menyelenggaran administrasi penerimaan otorisasi dan penyaluran dana anggaran. Salah satu penyaluran dana yang dilakukan

oleh Bidang Keuangan Polda Sulsel yaitu penyaluran dana tunjangan kinerja (Tukin) yang diterima dari Pusat Keuangan (Puskeu). Polda Sulsel dalam pelaksanaan sistem penggajian maupun penerimaan tunjangan kinerja mengacu pada sistem pengendalian internal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja

Menurut (Bangun, 2012), kinerja *(performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement)* suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat diakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekenaan (*job standard*). Pendapat lain Amstron dan Baron dalam (Irham, 2018), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Menurut (Bangun, 2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oraganisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan personil dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil keria yang dicapai personil dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua personil agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

### 2.2 Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Sutrisno, 2016), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawaan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dengan semaksimal mungkin dan produktivitas kerja pada karyawaan

Menjaga standar disiplin. Standar dapat diartikan sebagai ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan, apabila diterapkan secara konsisten dan adil, sistem disiplin kerja dapat memperkuat aturan yang telah ditetapkan suatu lembaga dan mampu meningkatkan moral lembaga untuk menjaga standar disiplin. Apabila standar disiplin sudah dilakukan dengan sebaik mungkin, maka pegawai juga akan lebih menghormati aturan di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan pelanggaran dan sanksi kedisiplinan terjadi.

Tingkat kedisiplinan berasal dari diri pribadi, kedisiplinan seseorang juga berbeda dengan orang lain, ini dapat terlihat jelas ketika seseorang bekerja. Adapun faktor-faktor disiplin kerja berasal dari:

a. Kepribadian

Kepribadian akan berpengaruh pada cara pandang seseorang, dan berpengaruh pada perfomansi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja pegawai. Faktor kepribadian yang buruk dapat mempengaruhi frekuensi kehadiran pegawai dan juga standar jam kerja, karena jika cara pandang pegawai tidak baik terhadap pekerjaannya maka ia akan bermalas-malasan untuk datang bekerja dan frekuensi kehadirannya pun tidak baik dan standar jam kerjanya kurang memadai, begitupun sebaliknya apabila kepribadiannya baik maka ia akan rajin datang dikantor dan frekuensi kehadirannyan pun baik dan standar jam kerjanya pun akan terpenuhi.

b. Semangat kerja

Disiplin kerja dapat dibentuk dengan memiliki semangat kerja yang bagus dan tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat pegawai menyelesaikan

tugas dengan cepat dan baik. Ketika pegawai telah bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, dan taat pada peraturan-peraturan organisasi. pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya frekuensi kehadirannya akan meningkat sehingga disiplin kerja akan meningkat, sehingga kedisiplinan kerja akan tercapai dengan maksimal.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan semangat terhadap pegawai untuk berperilaku dalam organisasi, dan lingkungan kerja juga bisa memberikan tekanan kerja bagi pegawai, seperti tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan terlalu berlebihan yang mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan. Jika pegawai senang dengan lingkungan kerja maka tentunya pegawai akan rajin datang dikantor sehingga frekuensi kehadiran dan standar jam kerja terpenuhi semaksimal mungkin.

d. Kepemimpinan.

Peran pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh besar bagi disiplin kerja pegawai. Ketika pegawai dituntut untuk menaati peraturan maka pimpinan harus terlebih dahulu mencontohkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh atau panutan bagi bawahan/ pegawai.

## 2.3 Pengertian Kepolisian

Pengertian Kepolisian Negara Republik Indonesia harus dibedakan dengan Polisi Negara Republik Indonesia, karena perbedaan antara organ dan fungsinya. Organ Polisi Negara Republik Indonesia (Polri) mempunyai fungsi kepolisian Negara Republik Indonesia, akan tetapi fungsi kepolisian Negara Republik Indonesia tidak selalu dipegang oleh organ polisi negara (Poernomo, 2016). Guna menjelaskan pengertian pelayanan yang lebih luas, penulis mengutip pendapat dari Sarlito Wirawaiz yang mengemukakan bahwa : “Pelayanan pada hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu ia, merupakan serangkaian proses. Sebagai proses pelayanan, berIangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat.” (Wirawan, 2015).

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dijelaskan pada Pasal 13, bahwa 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.

Wewenang kepolisian dalam Pasal 15 ayat (1) dalam UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan bahwa :

1. Menerima laporan dan/atau pengaduan;
2. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
3. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
4. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
5. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian;
6. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
7. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
8. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
9. Mencari keterangan dan barang bukti;
10. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional;
11. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;
12. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat;
13. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

## 2.4 Kode Etik POLRI

Kode etik dilihat dari segi asal-usul kata (etimologis) terdiri dari dua kata yaitu kode dan etik. Dalam bahasa inggris terdapat berbagai makna dari kata "*code*" diantaranya, (1).Tingkah laku, yaitu sejumlah aturan yang mengatakan bagaimana orang berperilaku dalam hidupnya atau dalam situasi tertentu, (2). Peraturan atau undang-undang, tertulis yang harus diakui seperti "*dress code*" adalah peraturan

tentang pakaian yang harus digunakan dalam kondisi atau tempat tertentu, misalnya disekolah, bisnis, dan sebagainya. Sedangkan kata Etik (ethic) dalam bentuk tunggal memiliki makna prilaku dan sikap masyarakat.

Tujuan dibuatnya kode etik POLRI yaitu berusaha meletakkan Etika Kepolisian secara proposional dalam kaitannya dengan masyarakat. Sekaligus juga bagi polisi berusaha memberikan bekal keyakinan bahwa internalisasi Etika kepolisian yang benar, baik dan kokoh, merupakan sarana untuk:

1. Mewujudkan kepercayaan diri dan kebanggan sebagai seorang polisi, yang kemudian dapat menjadi kebanggaan bagi masyarakat.
2. Mencapai sukses penugasan.
3. Membina kebersamaan, kemitraan sebagai dasar membentuk partisipasi masyarakat.
4. Mewujudkan polisi yang professional, efektif, efesien dan modern, yang bersih dan berwibawa, dihargai dan dicintai masyarakat.

Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ternyata melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dijatuhi sanksi berupa tindakan disiplin dan/atau hukuman disiplin. Tindakan disiplin berupa teguran lisan atau tindakan fisik (Pasal 8 ayat (1) PP 2/2022). Tindakan disiplin tersebut tidak menghapus kewenangan Atasan yang berhak menghukum (Ankum) untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.

## 2.5 Pengertian dan Dasar Hukum Tentang Disiplin

Hukum kepolisian lahir sejak manusia hidup dalam kelompok dan pemimipin kelompok tersebut mengeluarkan aturan-aturan (perintah atau larangan) untuk menjaga keamanan dan ketertiban kelompoknya. Dapat diartikan bahwa Hukum kepolisian adalah suatu perangkat hukum yang mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan kepolisian. Dimana bila dilihat dari segi kata pokok kepolisian maka polisi dapat diartikan sebagai fungsi yang menyangkut tugas dan wewenang atau organ yang menyangkut organisasi dan administrasi.

Artinya dalam hukum kepolisian sebuah aturan dan wewenang atau hak akan sangat memiliki peran aktif dalam membantu kepolisian untzuk melakukan tugas-tugasnya dan tindakan-tindakannya, dimana timbal balik kedua perangkat tersebut secara harfiah menghasilkan 2 (dua) pengertian arti hukum yang diantaranya :

a) Hukum kepolisian bersifat umum dan

b) Hukum kepolisian bersifat khusus.

## 2.6 Konsep Kepolisian

Makna Kepolisian dalam sejarah Indonesia. Asal Kata, Perkembangan dan Pengertian Kata polisi dalam bahasa Indonesia berupa kata pinjam dan jelas berasal dari kata Belanda politie. Walaupun demikian, kenyataan kuat, bahwa kata itu dalam pengertian dan penggunaannya pertama-tama diintroduksikan di Indonesia oleh kuasa Inggris permulaan abad ke-19, tepatnya saat interregnum Inggris dari 1811 – 1817. Maka menarik sekali untuk meninjau riwayat kata tersebut dari segi pembentukannya di wilayah budaya Inggris. Adapun kata Inggris police , Belanda polite beserta semua kata serupa dalam bahasa Eropa lain, didasarkan atas serangkaian kata Yunani-Kuno dan Latin yang berasal dari kata Yunani-Kuno polis . Kata tersebut berarti kota . Namun pada abad ke-5 S.M. dua kota merupakan Kota berdaulat penuh, yaitu Athena dan Sparta, sehingga kata polis mendapat arti Negara-kota. Prinsip-Prinsip Operasionalisasi Perpolisian Masyarakat (POLMAS)

### 1. Keadilan

Prinsip keadilan adalah merupakan tujuan hukum bagi setiap Negara hukum.Prinsip keadilanmenghendaki agar setiap tindakan badan atau pejabat administrasi Negara selalu memperhatikan aspek keadilan dan kewajaran. Menurut aristoteles, keadilan adalah kebijakan yang berkaitan dengan hubungan antara manusia.Kata adil mengandung lebih dari satu arti. Adil dapat berarti sesuatu yang menurut hokum, namun dapat juga berarti sesuatu yang sebanding atau yang semestinya.Seseorang dikatakan berlaku tidak adil manakala orang itu bertindak atau mengambil lebih dari bagian yang semestinya.

**2. Keterbukaan Burkens**

Mengemukakan syarat-syarat minimal yang harus dipenuhi dalam demokrasi, antara adalah open baarheid van besluitvorming (keterbukaan dalam pembentukan keputusan). Syarat tersebut memberikan makna terhadap berfungsinya demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.Keterbukaan pemerintah mempunyai makna yang penting karena melalui keterbukaan para warga memperoleh lebih banyak pengetian tentang rencana-rencana kebijaksanan yang dijalankan.

**3. *Good Governance***

*Good Governance* (kepemerintahan yang baik) adalah merupakan proses menyelenggarakan kekuasaan Negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service* disebut *governance* (pemerintah atau kepemerintahan), sedangkan praktik terbaik disebut good governance (kepemerintahan yang baik). Agar good governance dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak, yaitu pemerintahan dan masyarakat.

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada bagian profesi dan pengamanan Polda Sulawesi Selatan yang pernah diperiksa oleh bidang propam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polda Sulawesi Selatan yang telah diperiksa oleh Propam Polda Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang personil, teknik pengambilan sampel adalah dengan aksidental sampling yaitu siapapun yang ditemui oleh peneliti saat periode penelitian akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel | Nilai AVE | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Disiplin Kerja | 0.574 | Valid |
| 2 | Kinerja Personil | 0.780 | Valid |
| 3 | Kode Etik | 0.729 | Valid |
| 4 | Pengawasan | 0.722 | Valid |

Sumber: data diolah, 2023

4.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Disiplin Kerja | 0.664 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Personil | 0.906 | Reliabel |
| 3 | Kode Etik | 0.876 | Reliabel |
| 4 | Pengawasan | 0.873 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2023

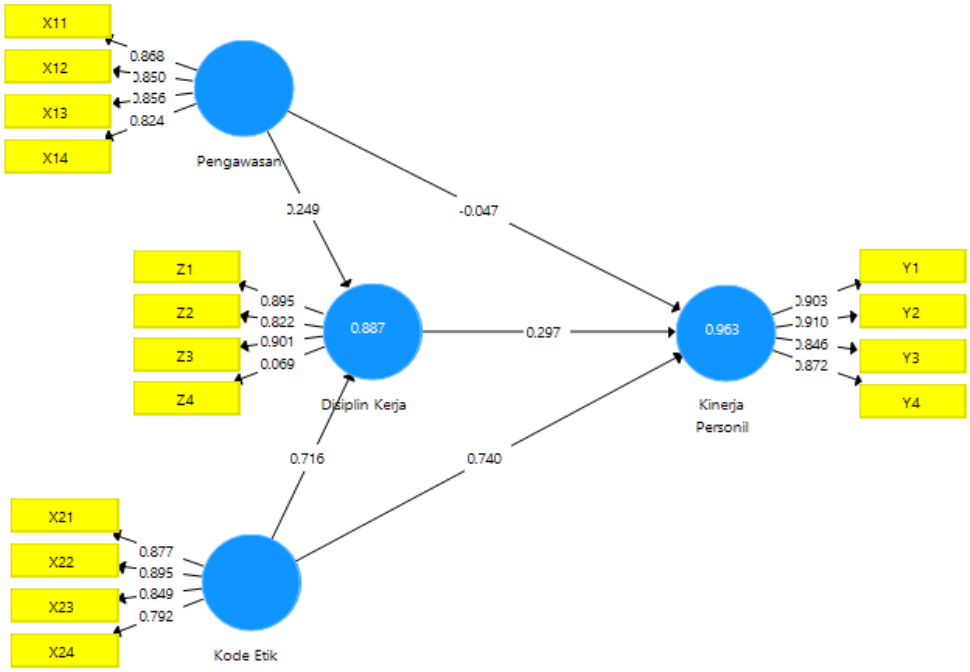
4.1.3 Uji R Square

**Tabel 3. Hasil Uji R Square**

| No | Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|---|---|---|---|
| 1 | Disiplin Kerja | 0.887 | 0,884 |
| 2 | Kinerja Personil | 0.963 | 0.962 |

Sumber: data diolah, 2023

4.1.4 Hasil Uji t




**Gambar 1. Hasil Uji Regresi**

Hasil pada gambar di atas mencerminkan Path Coefficients yang merupakan hasil pengujian pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect) sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan t statistik 0.021(p=0,249)
b. Variabel Pengawasan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Personil dengan t statistik 0,431 (p=-0,047)
c. Variabel Kode Etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan t statistik 0,000(p=0,716)
d. Variabel Kode Etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil dengan t statistik 0,000 (p=0,740)

## 4.2. PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Polda Sulawesi Selatan

Koefisien regresi $X_1$ variabel pengawasan dimana memperoleh nilai positif 0.249 dengan nilai signifikan 0,021 < 0,05 yang menyatakan bahwa variable

pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti faktor pengawasan sangat berarti dalam penerapan disiplin kerja pada personal di Polda Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Hubungan faktor Pengawasan terhadap disiplin kerja ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable pengawasan yang memberikan persepsi dan nilai terhadap kedisiplinan personal pada Polda Sulawesi Selatan.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (Novia & Maswir, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt " X " (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau, di mana dalam penelitian ini menemukan pengaruh disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,716 yang berarti bahwa terjadi pengaruh positif antara pengawasan dengan disiplin kerja jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai disiplin kerja.

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Personil pada Polda Sulawesi Selatan**

Koefisien regresi $X_1$ variabel pengawasan dimana memperoleh nilai negative -0,047, dengan nilai signifikan 0,431 > 0,05 yang menyatakan bahwa variable pengawasan mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja personal pada Polda Sulawes-Selatan. Hal ini berarti faktor pengawasan tidak begitu berarti dalam kepuasan kinerja personal Polda Sulawesi-Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua (H1) ditolak.

Hubungan faktor pengawasan terhadap kinerja personal ini mempunyai hubungan yang tidak begitu dan tidak searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable pengawasan yang memberikan persepsi dan nilai dalam melihat bagaimana kinerja personal pada Polda Sulawesi Selatan, salah satunya adalah minimnya arahan langsung dari pimpinan serta anggapan pimpinan terkait dengan kepercayaan dan kemampuan terhadap personal Polda sehingga pengawasan dari atasan dianggap tidak berpengaruh terhadap kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang berjudul

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima atau variabel Pengawasan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian apabila Pengawasan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

**Pengaruh Kode Etik Terhadap Disiplin Kerja pada Polda Sulawesi Selatan**

Koefisien regresi $X_2$ variabel Kode Etik dimana memperoleh nilai positif 0.716 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menyatakan bahwa varaibel kode etik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pada Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti faktor kode etik mempunyai dampak besar terhadap kedisiplinan personal di Polda Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H1) diterima.

Hubungan faktor kode etik terhadap disiplin kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable kode etik yang memberikan persepsi dan nilai dalam melihat bagaimana kode etik dalam peraturan yang diterapkan pada Polda Sulawesi Selatan memiliki dampak besar terhadap tingkat kedisiplinan personal Polda Sulawesi Selatan.

Hasil yang serupa ditemukan oleh (SITOMPUL, 2020) dalam tesisnya yang berjudul Penegakan Sanksi Kode Etik Terhadap Personil Brimob Oleh Propam Disatuan Brimob Polda Sumut. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aturan hukum tentang penegakan sanksi kode etik terhadap personil Kepolisian Republik Indonesia diatur dalam Perkapolri No. 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian. Pada pasal 17 ayat (1) huruf a dinyatakan bahwa penegakan kode etik profesi polri dilaksanakan oleh propam polri bidang pertanggungjawaban profesi. Sanksi pelanggaran kode etik diatur dalam pasal 21, yaitu: menyatakan perilaku pelanggar sebagai perbuatan tercela, kewajiban untuk meminta maaf dihadapan sidang KKEP, kewajiban mengikuti pembinaan mental kepribadian, kejiwaan, keagamaan dan pengetahuan profesi, dipindahtugaskan ke jabatan, fungsi, atau wilayah yang bersifat demosi, serta pemberhentian tidak dengan hormat. Propam Polda Sumatera Utara telah melakukan penegakan sanksi kode etik disatuan brimob

sesuai dengan aturan yang berlaku, walaupun belum dapat dilakukan secara maksimal.

**Pengaruh Kode Etik Terhadap Disiplin Kerja pada Polda Sulawesi Selatan**

Koefisien regresi $X_2$ variabel Kode Etik dimana memperoleh nilai positif 0.740 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menyatakan bahwa variable kode etik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja personal pada Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti faktor kode etik mempunyai dampak besar terhadap peningkatan kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H1) diterima.

Hubungan faktor kode etik terhadap kinerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable kode etik yang memberikan persepsi dan nilai dalam melihat bagaimana kode etik dalam peraturan yang diterapkan pada Polda Sulawesi Selatan memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja personal Polda Sulawesi Selatan.

(Hidayat, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Yuridis Penerapan Kode Etik Profesi Kepolisian Sebagai Bentuk Akuntabilitas Kinerja Polri Di Wilayah Hukum Polda Jawa Tengah, Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa penerapan Kode Etik Profesi Polri belum sepenuhnya dijalankan oleh anggota kepolisian di wilayah hukum Polda Jawa Tengah. Hal ini terbukti dari semakin banyaknya tingkat pelanggaran Kode Etik Profesi Polri yang terjadi, bahkan sepanjang tiga tahun terakhir dari tahun 2010 sampai 2012 cenderung mengalami peningkatan. Bentuk pelanggaran Kode Etik Profesi Polri yang paling banyak dilakukan adalah perbuatan desersi yang mencapai 38 kasus, disusul dengan perbuatan pidana sebanyak 21 kasus dan perbuatan tidak memegang teguh garis komado sebanyak 15 kasus.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Faktor pengawasan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan. Faktor kode etik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap disiplin kerja personal di Polda

Sulawesi Selatan. Faktor kode etik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja personal di Polda Sulawesi Selatan.

Propam diharapkan agar meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan dan ketertiban dalam lingkungan Polda Sulawesi Selatan serta memberikan pemahaman terhadap isi Perkap NO 14 Tahun 2011 bertujuan agar pelanggaran kode etik di Polda Sulawesi Selatan setiap tahunnya tidak bertambah. Dalam penindakan terhadap pelanggar harus sesuai prosedur dan diharapkan dari pihak propam agar dapat melakukan penyidikan dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur lain. Sanksi yang diberikan kepada pelanggar harus tegas dan komisi kode etik Polri harus mengambil keputusan sesudah sidang peradilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Remaja Rosdakarya.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Basyarudin, & Kurniawan, B. (2021). Penegakan Kode Etik Polri Terhadap Anggota Porli Yang Melakukan Tindak Pidana. *Rechtsregel Jurnal Ilmu Hukum*, *Vol 4*, *No*. Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.32493/Rjih.V4i1.12661

Chin, W. W., & Marcoulides, G. (1998). *The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.

Damayanti, Y. (2019). Penegakan Kode Etik Profesi Polri Dalam Rangka Optimalisasi Peran Polisi Sebagai Aparat Penegak Hukum. *Thesis*. Http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/Id/Eprint/21271

Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia.* Center For Academic Publishing Servive.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *Vol. 7*, *No*. Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V7i2.1702

Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Edisi Kedu). Bpfe.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.

Henseler, J., M, C., Ringle, & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use Of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing* (Vol. 20). Emerald Jai Press. Https://Doi.Org/Doi:10.1108/S1474-7979(2009)0000020014

Hidayat, F. (2019). Analisis Yuridis Penerapan Kode Etik Profesi Kepolisian Sebagai Bentuk Akuntabilitas Kinerja Polri Di Wilayah Hukum Polda Jawa Tengah. *Wordpress.Com*. Https://Ferli1982.Wordpress.Com/2013/05/31/Analisis-

Yuridis-Penerapan-Kode-Etik-Profesi-Kepolisian-Sebagai-Bentuk-Akuntabilitas-Kinerja-Polri-Di-Wilayah-Hukum-Polda-Jawa-Tengah/

Irham, F. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.

Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Gp Press.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Pt . Remaja Rosdakarya.

Novia, W., & Maswir. (2022). Proses Pemasaran Berbasis Database Pada Event Indonesia International Hospital Expo ( Studi Kasus Pada Pt Okta Sejahtera Insani). *Jurnal Bisnis Event*, *Vol3 No 9*.

Oka, A. A. N. M., Hartono, M. S., & Setianto, M. J. (2022). Peran Propam Dalam Penegakan Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Berdasarkan Ketentuan Pasal 17 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Kepolisian Reso. *E-Journal Komunikasi Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, *Volume 5 N*.

Poernomo, B. (2016). *Pandangan Terhadap Azas-Azas Umum Hukum Acara Pidana*. Liberty.

Priansa, D. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Rajagukguk, S. H. D. (2015). Peran Profesi Dan Pengamanan (Propam) Polda Dalam Penegakan Kode Etik Profesi Kepolisian Di Diy. *Skripsi*.

Rivai, V., Mansyur, R., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., Sagala, & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.

Sitompul, K. (2020). Penegakan Sanksi Kode Etik Terhadap Personil Brimob Oleh Propam Disatuan Brimob Polda Sumut. *Thesis*.

Soebroto. (2004). *Wewenang Kepolisian Dalam Hukum Kepolisian Di Indonesia*. Bunga Rampai Ptik.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.

Sukarnita, P. H., & Surata, I. N. (2020). Peranan Profesi Dan Pengamanan Dalam Penegakan Kode Etik Kepolisian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Kepolisian Resor Buleleng. *Kertha Widya Jurnal Hukum*, *Vol.8 No.1*.

Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran* (Cetakan Pe). Caps.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Penerbit Media Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke S). Prananda Media Group.

Wirawan, S. (2015). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Rajawali Press.