

**LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA**

---

**KARYA TULIS TERAPAN**



**OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN OLEH BIDPROPAM GUNA  
MENEKAN PELANGGARAN DISIPLIN BERULANG DALAM RANGKA  
MENINGKATKAN AKUNTABILITAS DAN ETIKA PROFESI POLRI**

**Oleh :**

**NAMA SERDIK : ALEXANDER, S.H**

**NOSIS : 2508010676**

**SEKOLAH INSPEKTUR POLISI ANGKATAN KE - 54 GEL I T.A. 2025  
SETUKPA LEMDIKLAT POLRI**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJIAN**

**“OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN OLEH BIDPROPAM GUNA  
MENEKAN PELANGGARAN DISIPLIN BERULANG DALAM RANGKA  
MENINGKATKAN AKUNTABILITAS DAN ETIKA PROFESI POLRI”**

**Disusun oleh :**

NAMA SERDIK : ALEXANDER, S.H

NOSIS : 2508010676

**Karya Tulis Terapan** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian pendidikan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) Angkatan Ke – 54 Gelombang I T.A. 2025 dan telah disetujui oleh pembimbing serta telah diuji pada **tanggal** .....

Sukabumi, .....

PENGUJI

1.

2.

**SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Serdik : ALEXANDER, S.H  
Nosis : 2508010676  
Peleton/kelas : F 4  
Peserta didik : SIP ANGKATAN KE – 54 GEL I T. A. 2025

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Tulis Terapan dengan Judul **“OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN OLEH BIDPROPAM GUNA MENEKAN PELANGGARAN DISIPLIN BERULANG DALAM RANGKA MENINGKATKAN AKUNTABILITAS DAN ETIKA PROFESI POLRI”** yang telah dibuat merupakan hasil penulisan sendiri dan bukan merupakan “Plagiat” penulisan orang lain.

Apabila dikemudian hari Karya Tulis Terapan ini terbukti merupakan Plagiat orang lain, maka penulis sanggup dan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Lembaga pendidikan dan dianggap tidak sah serta tidak dapat nilai.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya

Sukabumi, Juni 2025

PENULIS

ALEXANDER, S.H  
NO SERDIK 2508010676

**MOTTO**

**“ MENGABDI TANPA BATAS,  
BERKARYA SEPENUH JIWA “**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat serta Karunia kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Terapan (Kartul) ini dengan judul “ **OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN OLEH BIDPROPAM GUNA MENEKAN PELANGGARAN DISIPLIN BERULANG DALAM RANGKA MENINGKATKAN AKUNTABILITAS DAN ETIKA PROFESI POLRI** “. yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian pendidikan di Setukpa Lemdiklat Polri.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapatkan arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama Kasetukpa Lemdiklat Polri dan Jajaran, pembimbing, Pimpinan Satuan dan Jajaran serta keluarga yang memberikan dukungan dalam mengikuti pendidikan di SIP Setukpa. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala arahan, bimbingan dan dukungang diberikan.

Penulis menyadari bahwa materi di dalam Kartul ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan kartul dan isinya bisa diterapkan oleh pihak-pihak terkait, khusus Satuan Kerja saya. Atas masukan dan saran yang diberikan, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

Sukabumi,                      Juni 2025

PENULIS

ALEXANDER, S.H  
NO SERDIK 2508010676

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
2. Pokok Permasalahan .....	2
3. Pokok Persoalan .....	2
4. Ruang Lingkup .....	2
5. Maksud dan Tujuan.....	3
6. Metode dan Pendekatan .....	3
7. Sistematika .....	4
8. Pengertian.....	5
<b>BAB II LANDASAN PEMIKIRAN .....</b>	<b>7</b>
9. Umum .....	7
10. Landasan Operasional .....	7
<b>BAB III KONDISI SAAT INI.....</b>	<b>9</b>
11. Umum .....	9
12. Kondisi Saat Ini .....	9
<b>BAB IV FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI .....</b>	<b>13</b>
13. Faktor Internal .....	13
14. Faktor Eksternal .....	14
<b>BAB V KONDISI YANG DIHARAPKAN.....</b>	<b>16</b>
15. Umum .....	16
16. Kondisi yang Diharapkan .....	16
<b>BAB VI UPAYA PEMECAHAN MASALAH.....</b>	<b>20</b>
17. Umum .....	20
18. Upaya Pemecahan Masalah .....	20
<b>BAB VII PENUTUP .....</b>	<b>26</b>
19. Kesimpulan .....	26

20. Rekomendasi .....	27
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>30</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>32</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi yang mendapat amanah dari masyarakat untuk menegakkan hukum dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan masyarakat, Polri dituntut untuk memiliki personel yang profesional, berintegritas, dan memegang teguh etika profesi. Namun dalam kenyataannya, pelanggaran disiplin di lingkungan Polri masih menjadi persoalan yang belum terselesaikan secara optimal.

Berdasarkan data yang tercatat di Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam) Polda Bengkulu, pelanggaran disiplin berulang masih terjadi di beberapa satuan kerja. Pelanggaran tersebut antara lain ketidakhadiran tanpa keterangan (mangkir), ketidakpatuhan terhadap aturan berpakaian dinas, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, hingga pelanggaran etika profesi dalam pelayanan masyarakat. Pelanggaran disiplin berulang ini tidak hanya mencoreng citra Polri di mata masyarakat, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai divisi yang bertanggung jawab atas pembinaan dan penegakan disiplin di lingkungan Polri, Bidpropam memiliki peran strategis dalam upaya menekan angka pelanggaran disiplin berulang. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Bidpropam menjadi kunci dalam mencegah terjadinya pelanggaran disiplin, baik melalui tindakan preventif maupun represif. Namun, optimalisasi fungsi pengawasan ini masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, maupun metode yang digunakan.

Dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri, diperlukan strategi yang komprehensif untuk mengoptimalkan



fungsi pengawasan Bidpropam. Strategi tersebut harus mempertimbangkan berbagai aspek, mulai dari peningkatan kapasitas personel Bidpropam, penyediaan sarana prasarana yang memadai, pengalokasian anggaran yang tepat, hingga pengembangan metode pengawasan yang efektif dan efisien.

Karya tulis terapan ini disusun sebagai upaya untuk mengkaji permasalahan dan merumuskan solusi terkait optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu. Dengan optimalisasi fungsi pengawasan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin personel, serta mewujudkan Polri yang akuntabel dan profesional sesuai dengan harapan masyarakat.

## **2. Pokok Permasalahan**

Dalam penulisan ini permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri di lingkungan Polda Bengkulu?

## **3. Pokok Persoalan**

- a. Bagaimana kondisi sumber daya manusia Bidpropam dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang?
- b. Bagaimana sarana dan prasarana Bidpropam dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang?
- c. Bagaimana anggaran Bidpropam dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang?
- d. Bagaimana metode Bidpropam dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang?

## **4. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penulisan Karya Tulis Terapan (Kartul) ini akan fokus pada upaya mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh

Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri di lingkungan Polda Bengkulu. Pembahasan akan mencakup aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, dan metode yang digunakan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

## **5. Maksud dan Tujuan**

### **a. Maksud**

Penulisan Karya Tulis Terapan ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan kelulusan dari Sekolah Inspektur Polisi bagi peserta didik angkatan ke-54 Gel I T.A. 2025 dan untuk mengetahui sejauh mana tugas pokok Bidpropam dapat dilaksanakan secara maksimal serta mengidentifikasi hambatan-hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

### **b. Tujuan**

Adapun tujuan daripada penulisan Karya Tulis Terapan ini adalah untuk mengetahui upaya optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri di lingkungan Polda Bengkulu, serta sebagai gambaran kepada pimpinan terhadap permasalahan dan persoalan-persoalan serta hambatan dalam rangka menentukan kebijakan lebih lanjut.

## **6. Metode dan Pendekatan**

### **a. Metode**

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan menggambarkan permasalahan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan maupun berdasarkan data/dokumen yang tersedia di Bidpropam Polda Bengkulu.

b. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan empiris yaitu berdasarkan pengalaman penulis selama bertugas di Bidpropam Polda Bengkulu.

**7. Sistematika**

Sistematika penulisan Karya Tulis Terapan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Berisi latar belakang masalah, pokok permasalahan, pokok persoalan, ruang lingkup, maksud dan tujuan, metode dan pendekatan, sistematika, dan pengertian.

BAB II LANDASAN PEMIKIRAN Berisi landasan pemikiran umum dan landasan operasional terkait optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

BAB III KONDISI SAAT INI Berisi uraian mengenai kondisi saat ini terkait sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, permasalahan, dan metode yang digunakan dalam fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

BAB IV FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI Berisi analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi, baik internal maupun eksternal, dalam optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

BAB V KONDISI YANG DIHARAPKAN Berisi uraian mengenai kondisi yang diharapkan terkait sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, permasalahan, dan metode dalam fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

BAB VI UPAYA PEMECAHAN MASALAH Berisi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah dalam optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

BAB VII PENUTUP Berisi kesimpulan dan rekomendasi terkait optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

## 8. Pengertian

- a. Optimalisasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), optimalisasi adalah proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi).
- b. Fungsi Menurut KBBI, fungsi adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal.
- c. Pengawasan Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah, pengawasan adalah serangkaian kegiatan yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian terhadap kinerja dan perilaku anggota Polri.
- d. Bidpropam Bidpropam adalah singkatan dari Bidang Profesi dan Pengamanan, yaitu unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda, yang bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal.
- e. Menekan Menurut KBBI, menekan adalah menindih, mengimpit, menghimpit, atau memberi tekanan.
- f. Pelanggaran Menurut KBBI, pelanggaran adalah perbuatan (perkara) melanggar atau tindak pidana yang lebih ringan daripada kejahatan.
- g. Disiplin Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Polri, disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Polri.
- h. Berulang Menurut KBBI, berulang adalah terjadi lagi, kembali seperti semula.
- i. Akuntabilitas Menurut KBBI, akuntabilitas adalah tentang hal-hal yang bertanggung jawab atau keadaan yang dapat dimintai pertanggungjawaban.

- j. Etika Profesi Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, etika profesi adalah kristalisasi nilai-nilai yang mendasari perilaku profesional dan serangkaian norma moral yang dilandasi oleh nilai-nilai tersebut, untuk operasionalisasi dalam kehidupan profesi.
- k. Polri Polri adalah singkatan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

## **BAB II**

### **LANDASAN PEMIKIRAN**

#### **9. Umum**

Pengawasan merupakan fungsi yang melekat dalam setiap organisasi, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Pengawasan yang efektif dapat mendorong terciptanya disiplin dan kepatuhan terhadap aturan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di lingkungan Polri, fungsi pengawasan dilaksanakan oleh Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam) yang bertanggung jawab untuk membina dan menegakkan disiplin anggota Polri.

Pelanggaran disiplin berulang yang masih terjadi di lingkungan Polri menjadi indikasi bahwa fungsi pengawasan belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang dan meningkatkan akuntabilitas serta etika profesi Polri.

Karya tulis terapan ini disusun dengan landasan pemikiran bahwa optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam dapat menekan pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polri. Dengan menurunnya angka pelanggaran disiplin, diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri, sehingga tercipta Polri yang profesional, berintegritas, dan dipercaya oleh masyarakat.

#### **10. Landasan Operasional**

Landasan operasional yang digunakan dalam penulisan karya tulis terapan ini adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- d. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- e. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- f. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah;
- g. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor;
- h. Peraturan Kapolri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Teknik Penanganan Pelanggaran Disiplin Anggota Polri;
- i. Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Polri.

### BAB III

#### KONDISI SAAT INI

##### 11. Umum

Kondisi saat ini terkait dengan pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam Polda Bengkulu dalam upaya menekan pelanggaran disiplin berulang belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih terjadinya pelanggaran disiplin berulang di beberapa satuan kerja di lingkungan Polda Bengkulu. Fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh Bidpropam masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, maupun metode yang digunakan.

##### 12. Kondisi Saat Ini

###### a. Sumber Daya Manusia

No	Jabatan	DSP	Riil	Keterangan
1	Kabidpropam	1	1	-
2	Subbidpaminal	1	1	-
3	Subbidprovos	1	1	-
4	Subbidwabprof	1	1	-
5	Perwira	12	9	Kurang 3
6	Bintara	24	18	Kurang 6
7	PNS	5	3	Kurang 2
	Total	45	34	Kurang 11

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kekurangan personel di Bidpropam Polda Bengkulu. Dari jumlah DSP sebanyak 45 personel, hanya tersedia 34 personel atau kurang 11 personel. Kekurangan personel ini tentunya berdampak pada beban kerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan fungsi pengawasan belum dapat berjalan secara optimal.

Selain kekurangan jumlah personel, terdapat juga permasalahan terkait kualifikasi dan kompetensi personel. Beberapa personel belum mengikuti pendidikan dan pelatihan



yang terkait dengan fungsi pengawasan, sehingga belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya.

**b. Sarana Prasarana dan Anggaran**

1) Sarana Prasarana

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Ideal	Jumlah Riil	Kondisi	Keterangan
1	Ruang Kantor	5	3	Baik	Kurang 2
2	Komputer	15	10	7 Baik, 3 Rusak	Kurang 5
3	Printer	8	5	3 Baik, 2 Rusak	Kurang 3
4	Kendaraan Roda 4	3	2	Baik	Kurang 1
5	Kendaraan Roda 2	10	6	4 Baik, 2 Rusak	Kurang 4
6	Alat Perekam	5	2	Baik	Kurang 3
7	Kamera	5	3	Baik	Kurang 2
8	Alat Komunikasi (HT)	15	8	6 Baik, 2 Rusak	Kurang 7
9	Sistem Informasi Pengawasan	1	0	-	Belum Ada

2) Anggaran

No	Jenis Anggaran	Jumlah Ideal (Rp)	Jumlah Riil (Rp)	Keterangan
1	Operasional Pengawasan	500.000.000	300.000.000	Kurang 200.000.000
2	Perawatan Sarana Prasarana	200.000.000	100.000.000	Kurang 100.000.000
3	Pendidikan dan Pelatihan	250.000.000	150.000.000	Kurang 100.000.000
4	Sosialisasi dan Pembinaan	300.000.000	150.000.000	Kurang 150.000.000
	Total	1.250.000.000	700.000.000	Kurang 550.000.000

## c. Data Pelanggaran Disiplin

No	Jenis Pelanggaran	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Keterangan
1	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	45	40	38	Menurun
2	Terlambat Apel	60	55	50	Menurun
3	Tidak Menggunakan Atribut Lengkap	35	30	32	Fluktuatif
4	Keluar Tanpa Izin	20	18	15	Menurun
5	Melanggar Etika Profesi	15	12	10	Menurun
6	Pelanggaran Lainnya	25	20	18	Menurun
	Total	200	175	163	Menurun

  

No	Jenis Hukuman	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Keterangan
1	Teguran Tertulis	80	70	65	Menurun
2	Penundaan Kenaikan Gaji	45	40	35	Menurun
3	Penundaan Kenaikan Pangkat	30	25	20	Menurun
4	Mutasi yang Bersifat Demosi	25	20	15	Menurun
5	Pembebasan dari Jabatan	15	12	10	Menurun
6	PTDH	5	8	18	Meningkat
	Total	200	175	163	Menurun

  

No	Satuan Kerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Keterangan
1	Ditlantas	40	35	32	Menurun
2	Ditreskrim	35	30	28	Menurun
3	Ditreskrimsus	25	22	20	Menurun
4	Ditresnarkoba	30	25	23	Menurun
5	Ditbinmas	20	18	15	Menurun
6	Ditsabhara	25	22	20	Menurun
7	Satuan Lainnya	25	23	25	Fluktuatif
	Total	200	175	163	Menurun

## d. Sistem Metode

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Personel yang Terlibat	Keterangan
1	Inspeksi Rutin	Mingguan	5	Kurang Efektif
2	Sidak	Bulanan	8	Kurang Efektif
3	Pemeriksaan Administrasi	Bulanan	4	Kurang Efektif
4	Penanganan Pengaduan Masyarakat	Insidentil	6	Cukup Efektif
5	Sosialisasi Peraturan Disiplin	Triwulan	6	Kurang Efektif
6	Pembinaan Personel	Semesteran	8	Kurang Efektif
7	Evaluasi Pelaksanaan Tugas	Semesteran	10	Kurang Efektif

## **BAB IV**

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**

Dalam upaya mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh Bidpropam guna menekan pelanggaran disiplin berulang, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal maupun eksternal. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan Bidpropam.

#### **13. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi Bidpropam Polda Bengkulu, yang dapat berupa kekuatan maupun kelemahan, antara lain:

##### **a. Kekuatan (Strengths)**

- 1) Adanya landasan hukum yang jelas terkait fungsi pengawasan Bidpropam;
- 2) Struktur organisasi Bidpropam yang sudah terbentuk dengan baik;
- 3) Adanya komitmen pimpinan dalam upaya menegakkan disiplin di lingkungan Polda Bengkulu;
- 4) Tersedianya anggaran operasional untuk pelaksanaan fungsi pengawasan meskipun masih terbatas;
- 5) Adanya sistem pelaporan dan evaluasi kinerja yang sudah berjalan.

##### **b. Kelemahan (Weaknesses)**

- 1) Kurangnya jumlah personel Bidpropam dibandingkan dengan DSP;
- 2) Masih terbatasnya kualifikasi dan kompetensi personel dalam bidang pengawasan;
- 3) Terbatasnya sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan;
- 4) Terbatasnya anggaran operasional untuk kegiatan pengawasan;

- 5) Sistem informasi pengawasan yang belum terintegrasi;
- 6) Metode pengawasan yang masih konvensional dan belum memanfaatkan teknologi informasi;
- 7) Belum optimalnya koordinasi antar unit dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

#### **14. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi Bidpropam Polda Bengkulu, yang dapat berupa peluang maupun ancaman, antara lain:

##### **a. Peluang (Opportunities)**

- 1) Dukungan pimpinan Polri dalam upaya penegakan disiplin anggota;
- 2) Kemajuan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan;
- 3) Adanya kerjasama dengan institusi pengawasan lainnya, seperti Ombudsman dan Komisi Kepolisian Nasional;
- 4) Tingginya harapan masyarakat terhadap kinerja dan profesionalisme Polri;
- 5) Adanya regulasi dan kebijakan yang mendukung peningkatan akuntabilitas dan transparansi di lingkungan Polri.

##### **b. Ancaman (Threats)**

- 1) Masih adanya intervensi dari pihak luar dalam proses penegakan disiplin;
- 2) Rendahnya kesadaran personel terhadap pentingnya disiplin;
- 3) Budaya permisif di lingkungan kerja yang membiarkan pelanggaran disiplin;
- 4) Perubahan lingkungan strategis yang cepat dan kompleks;
- 5) Tingginya tuntutan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas Polri.

Berdasarkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi,

baik internal maupun eksternal, diperlukan strategi yang komprehensif untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh Bidpropam. Strategi tersebut harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada, sehingga dapat menekan pelanggaran disiplin berulang dan meningkatkan akuntabilitas serta etika profesi Polri di lingkungan Polda Bengkulu.

## BAB V

### KONDISI YANG DIHARAPKAN

#### 15. Umum

Kondisi yang diharapkan dari optimalisasi fungsi pengawasan oleh Bidpropam adalah terjadinya penurunan angka pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu. Dengan menurunnya angka pelanggaran disiplin, diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan etika profesi Polri, sehingga tercipta Polri yang profesional, berintegritas, dan dipercaya oleh masyarakat.

Untuk mencapai kondisi tersebut, diperlukan berbagai upaya perbaikan, baik dari segi sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, maupun metode yang digunakan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan fungsi pengawasan oleh Bidpropam dapat berjalan secara optimal.

#### 16. Kondisi yang Diharapkan

##### a. Sumber Daya Manusia

No	Jabatan	DSP	Riil	Kondisi yang Diharapkan	Keterangan
1	Kabidpropam	1	1	1	Terpenuhi
2	Subbidpaminal	1	1	1	Terpenuhi
3	Subbidprovos	1	1	1	Terpenuhi
4	Subbidwabprof	1	1	1	Terpenuhi
5	Perwira	12	9	12	Penambahan 3
6	Bintara	24	18	24	Penambahan 6
7	PNS	5	3	5	Penambahan 2
	Total	45	34	45	Penambahan 11

Selain penambahan jumlah personel, diharapkan juga adanya peningkatan kualifikasi dan kompetensi personel melalui pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan fungsi pengawasan. Personel Bidpropam diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang.

**b. Sarana Prasarana dan Anggaran**

1) Sarana Prasarana

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Ideal	Jumlah Riil	Kondisi yang Diharapkan	Keterangan
1	Ruang Kantor	5	3	5	Penambahan 2
2	Komputer	15	10	15	Penambahan 5
3	Printer	8	5	8	Penambahan 3
4	Kendaraan Roda 4	3	2	3	Penambahan 1
5	Kendaraan Roda 2	10	6	10	Penambahan 4
6	Alat Perekam	5	2	5	Penambahan 3
7	Kamera	5	3	5	Penambahan 2
8	Alat Komunikasi (HT)	15	8	15	Penambahan 7
9	Sistem Informasi Pengawasan	1	0	1	Pengadaan Baru

2) Anggaran

No	Jenis Anggaran	Jumlah Ideal (Rp)	Jumlah Riil (Rp)	Kondisi yang Diharapkan (Rp)	Keterangan
1	Operasional Pengawasan	500.000.000	300.000.000	500.000.000	Penambahan 200.000.000
2	Perawatan Sarana Prasarana	200.000.000	100.000.000	200.000.000	Penambahan 100.000.000
3	Pendidikan dan Pelatihan	250.000.000	150.000.000	250.000.000	Penambahan 100.000.000



No	Jenis Anggaran	Jumlah Ideal (Rp)	Jumlah Riil (Rp)	Kondisi yang Diharapkan (Rp)	Keterangan
4	Sosialisasi dan Pembinaan	300.000.000	150.000.000	300.000.000	Penambahan 150.000.000
	Total	1.250.000.000	700.000.000	1.250.000.000	Penambahan 550.000.000

**c. Data Pelanggaran Disiplin**

No	Jenis Pelanggaran	Tahun 2024	Kondisi yang Diharapkan	Keterangan
1	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	38	19	Penurunan 50%
2	Terlambat Apel	50	25	Penurunan 50%
3	Tidak Menggunakan Atribut Lengkap	32	16	Penurunan 50%
4	Keluar Tanpa Izin	15	7	Penurunan 50%
5	Melanggar Etika Profesi	10	5	Penurunan 50%
6	Pelanggaran Lainnya	18	9	Penurunan 50%
	Total	163	81	Penurunan 50%

**d. Sistem Metode**

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan	Personel yang Terlibat	Keterangan
1	Inspeksi Rutin	Mingguan	2 kali Seminggu	10	Peningkatan Frekuensi dan Jumlah Personel
2	Sidak	Bulanan	2 kali Sebulan	12	Peningkatan Frekuensi

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan	Personel yang Terlibat	Keterangan
					dan Jumlah Personel
3	Pemeriksaan Administrasi	Bulanan	2 kali Sebulan	8	Peningkatan Frekuensi dan Jumlah Personel
4	Penanganan Pengaduan Masyarakat	Insidentil	Segera (Maksimal 24 jam)	10	Peningkatan Respon dan Jumlah Personel
5	Sosialisasi Peraturan Disiplin	Triwulan	Bulanan	10	Peningkatan Frekuensi dan Jumlah Personel
6	Pembinaan Personel	Semesteran	Triwulan	12	Peningkatan Frekuensi dan Jumlah Personel
7	Evaluasi Pelaksanaan Tugas	Semesteran	Triwulan	15	Peningkatan Frekuensi dan Jumlah Personel
8	Pengembangan Sistem Informasi - Pengawasan		Segera	8	Kegiatan Baru

## **BAB VI**

### **UPAYA PEMECAHAN MASALAH**

#### **17. Umum**

Untuk mencapai kondisi yang diharapkan, diperlukan upaya pemecahan masalah yang komprehensif dan strategis. Upaya pemecahan masalah ini harus mempertimbangkan berbagai aspek, baik sumber daya manusia, sarana prasarana, anggaran, maupun metode yang digunakan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam.

#### **18. Upaya Pemecahan Masalah**

##### **a. Program Penguatan Kapasitas Personel Bidpropam**

- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
  - a) Personel Bidpropam yang berkompeten
  - b) Tenaga pengajar/instruktur yang berkualifikasi
  - c) Modul pelatihan yang komprehensif
  - d) Anggaran untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
  - e) Sarana prasarana pendukung
- 2) Stakeholder yang Terlibat
  - a) Kapolda Bengkulu
  - b) Kabidpropam Polda Bengkulu
  - c) Karo SDM Polda Bengkulu
  - d) Karo Rena Polda Bengkulu
  - e) Pimpinan Satuan Kerja di lingkungan Polda Bengkulu
  - f) Lembaga pendidikan dan pelatihan Polri
  - g) Tim pengajar/instruktur
- 3) Indikator Keberhasilan
  - a) Terpenuhinya jumlah personel Bidpropam sesuai DSP
  - b) Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan bagi personel Bidpropam

- c) Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan personel Bidpropam dalam melaksanakan fungsi pengawasan
- d) Menurunnya angka pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu
- 4) Cara Bertindak
  - a) Melakukan rekrutmen internal untuk memenuhi kekurangan personel Bidpropam
  - b) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi personel Bidpropam, baik secara internal maupun eksternal
  - c) Menyenggarakan workshop dan seminar terkait fungsi pengawasan dan penegakan disiplin
  - d) Melakukan studi banding ke Bidpropam Polda lain yang telah berhasil mengoptimalkan fungsi pengawasannya
  - e) Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja personel Bidpropam

**b. Program Modernisasi Sarana Prasarana Pengawasan**

- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
  - a) Anggaran untuk pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana
  - b) Tenaga teknis untuk instalasi dan pemeliharaan sarana prasarana
  - c) Spesifikasi teknis sarana prasarana yang dibutuhkan
  - d) Sistem informasi pengawasan yang terintegrasi
- 2) Stakeholder yang Terlibat
  - a) Kapolda Bengkulu
  - b) Kabidpropam Polda Bengkulu
  - c) Karo Logistik Polda Bengkulu
  - d) Karo Rena Polda Bengkulu
  - e) Bid TIK Polda Bengkulu

- f) Vendor/penyedia sarana prasarana
  - g) Tenaga teknis
  - 3) Indikator Keberhasilan
    - a) Terpenuhinya sarana prasarana Bidpropam sesuai kebutuhan
    - b) Terbangunnya sistem informasi pengawasan yang terintegrasi
    - c) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan fungsi pengawasan
    - d) Menurunnya angka pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu
  - 4) Cara Bertindak
    - a) Melakukan inventarisasi sarana prasarana yang ada dan yang dibutuhkan
    - b) Menyusun rencana kebutuhan sarana prasarana untuk jangka pendek, menengah, dan panjang
    - c) Mengajukan usulan pengadaan sarana prasarana ke Karo Logistik Polda Bengkulu
    - d) Membangun sistem informasi pengawasan yang terintegrasi bekerjasama dengan Bid TIK Polda Bengkulu
    - e) Melakukan pemeliharaan sarana prasarana secara berkala
- c. Program Intensifikasi Pengawasan Terpadu**
- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
    - a) Personel Bidpropam yang berkompeten
    - b) Sarana prasarana pendukung
    - c) Anggaran operasional
    - d) Pedoman dan SOP pengawasan
    - e) Sistem informasi pengawasan
  - 2) Stakeholder yang Terlibat
    - a) Kapolda Bengkulu

- b) Kabidpropam Polda Bengkulu
    - c) Pimpinan Satuan Kerja di lingkungan Polda Bengkulu
    - d) Personel Bidpropam
    - e) Personel Polda Bengkulu
    - f) Masyarakat/publik
  - 3) Indikator Keberhasilan
    - a) Meningkatnya frekuensi dan kualitas kegiatan pengawasan
    - b) Meningkatnya tingkat kepatuhan personel terhadap peraturan disiplin
    - c) Menurunnya angka pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu
    - d) Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap Polri
  - 4) Cara Bertindak
    - a) Menyusun jadwal dan rencana kegiatan pengawasan yang komprehensif
    - b) Melaksanakan inspeksi rutin dan sidak ke satuan kerja di lingkungan Polda Bengkulu
    - c) Melakukan pemeriksaan administrasi dan pembinaan personel secara berkala
    - d) Menindaklanjuti setiap pengaduan masyarakat terkait pelanggaran disiplin
    - e) Melakukan sosialisasi peraturan disiplin dan etika profesi kepada personel Polda Bengkulu
    - f) Melakukan evaluasi pelaksanaan tugas secara berkala dan menyusun rekomendasi perbaikan
- d. Program Penguatan Koordinasi Dan Kerjasama**
- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
    - a) Personel Bidpropam yang berkompeten
    - b) Sarana komunikasi yang memadai
    - c) Anggaran operasional

- d) Mekanisme koordinasi yang efektif
- e) Forum koordinasi dan kerjasama
- 2) Stakeholder yang Terlibat
  - a) Kapolda Bengkulu
  - b) Kabidpropam Polda Bengkulu
  - c) Pimpinan Satuan Kerja di lingkungan Polda Bengkulu
  - d) Institusi pengawasan lainnya (Ombudsman, Komisi Kepolisian Nasional)
  - e) Lembaga swadaya masyarakat
  - f) Media massa
  - g) Masyarakat/publik
- 3) Indikator Keberhasilan
  - a) Terjalannya koordinasi dan kerjasama yang efektif antar unit di lingkungan Polda Bengkulu
  - b) Terjalannya kerjasama dengan institusi pengawasan lainnya
  - c) Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan terhadap Polri
  - d) Menurunnya angka pelanggaran disiplin berulang di lingkungan Polda Bengkulu
- 4) Cara Bertindak
  - a) Menyelenggarakan rapat koordinasi secara berkala dengan pimpinan satuan kerja di lingkungan Polda Bengkulu
  - b) Membangun mekanisme koordinasi dan komunikasi yang efektif antar unit
  - c) Menjalin kerjasama dengan institusi pengawasan lainnya, seperti Ombudsman dan Komisi Kepolisian Nasional
  - d) Membuka saluran pengaduan masyarakat dan menindaklanjuti setiap pengaduan

- e) Mempublikasikan hasil pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran disiplin kepada masyarakat



## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **19. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia Bidpropam Polda Bengkulu dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang saat ini masih belum optimal. Dari jumlah DSP sebanyak 45 personel, hanya tersedia 34 personel atau kurang 11 personel. Selain itu, beberapa personel belum memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dalam bidang pengawasan. Untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan, diperlukan pemenuhan jumlah personel sesuai DSP dan peningkatan kualifikasi serta kompetensi personel melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Sarana dan prasarana Bidpropam Polda Bengkulu dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang saat ini masih terbatas. Terdapat kekurangan berbagai sarana prasarana, seperti ruang kantor, komputer, printer, kendaraan, alat perekam, kamera, dan alat komunikasi. Selain itu, belum tersedia sistem informasi pengawasan yang terintegrasi. Untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan, diperlukan pemenuhan sarana prasarana sesuai kebutuhan dan pengembangan sistem informasi pengawasan yang terintegrasi.
- c. Anggaran Bidpropam Polda Bengkulu dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang saat ini masih terbatas. Dari total kebutuhan anggaran sebesar Rp 1.250.000.000, hanya tersedia Rp 700.000.000 atau kurang Rp 550.000.000. Untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan, diperlukan penambahan anggaran sesuai

kebutuhan, baik untuk operasional pengawasan, perawatan sarana prasarana, pendidikan dan pelatihan, maupun sosialisasi dan pembinaan.

- d. Metode Bidpropam Polda Bengkulu dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan guna menekan pelanggaran disiplin berulang saat ini masih kurang efektif. Kegiatan pengawasan yang dilakukan, seperti inspeksi rutin, sidak, pemeriksaan administrasi, sosialisasi peraturan disiplin, pembinaan personel, dan evaluasi pelaksanaan tugas, belum dilaksanakan secara optimal. Untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan, diperlukan peningkatan frekuensi dan kualitas kegiatan pengawasan, serta pengembangan metode pengawasan yang lebih efektif dan efisien.

## **20. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut ini beberapa rekomendasi yang dapat diajukan:

- a. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk merekomendasikan kepada Kapolda Bengkulu untuk:
  - 1) Melakukan pemenuhan jumlah personel Bidpropam sesuai DSP melalui rekrutmen internal;
  - 2) Mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam;
  - 3) Menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan oleh Bidpropam dalam melaksanakan fungsi pengawasan;
  - 4) Mendukung pengembangan sistem informasi pengawasan yang terintegrasi di lingkungan Polda Bengkulu.
- b. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk berkoordinasi dengan Karo SDM Polda Bengkulu untuk:
  - 1) Merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi personel Bidpropam untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dalam bidang pengawasan;

- 2) Melakukan analisis kebutuhan personel Bidpropam dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan;
  - 3) Melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir bagi personel Bidpropam.
- c. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk berkoordinasi dengan Karo Logistik Polda Bengkulu untuk:
- 1) Melakukan inventarisasi sarana prasarana yang ada dan yang dibutuhkan oleh Bidpropam;
  - 2) Menyusun rencana kebutuhan sarana prasarana untuk jangka pendek, menengah, dan panjang;
  - 3) Melaksanakan pemeliharaan sarana prasarana secara berkala untuk menjaga kondisi dan keberfungsian.
- d. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk berkoordinasi dengan Bid TIK Polda Bengkulu untuk:
- 1) Mengembangkan sistem informasi pengawasan yang terintegrasi untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Bidpropam;
  - 2) Menyediakan dukungan teknis dalam penggunaan teknologi informasi untuk kegiatan pengawasan;
  - 3) Melakukan pemeliharaan dan pengembangan sistem informasi pengawasan secara berkelanjutan.
- e. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk berkoordinasi dengan pimpinan satuan kerja di lingkungan Polda Bengkulu untuk:
- 1) Meningkatkan kesadaran personel terhadap pentingnya mematuhi peraturan disiplin dan etika profesi;
  - 2) Melaksanakan sosialisasi peraturan disiplin dan etika profesi secara berkala kepada personel;
  - 3) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat (Waskat) terhadap personel di satuan kerja masing-masing;

- 4) Menindaklanjuti setiap laporan pelanggaran disiplin yang terjadi di satuan kerja masing-masing.
- f. Dimohon kepada Kabidpropam Polda Bengkulu untuk:
- 1) Meningkatkan frekuensi dan kualitas kegiatan pengawasan, seperti inspeksi rutin, sidak, pemeriksaan administrasi, dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - 2) Mengembangkan metode pengawasan yang lebih efektif dan efisien, termasuk dengan memanfaatkan teknologi informasi;
  - 3) Menjalinkan kerjasama dengan institusi pengawasan lainnya, seperti Ombudsman dan Komisi Kepolisian Nasional;
  - 4) Membuka saluran pengaduan masyarakat dan menindaklanjuti setiap pengaduan terkait pelanggaran disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor.
- Peraturan Kapolri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Teknik Penanganan Pelanggaran Disiplin Anggota Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Polri.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2023. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Nugroho, Riant. 2023. Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Konvergensi dan Kimia Kebijakan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2023. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## **LAMPIRAN**

- 1. ALUR PIKIR**
- 2. POLA PIKIR**
- 3. RIWAYAT HIDUP**