

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di Indonesia, institusi kepolisian sering kali dihadapkan pada tantangan dalam penegakan disiplin, terutama dalam konteks hubungan antara anggota kepolisian dan masyarakat. Penelitian oleh Prabowo Lukito (2021) dalam Jurnal Antropologi menunjukkan bahwa pemahaman terhadap budaya lokal dan dinamika sosial dapat membantu meningkatkan hubungan antara polisi dan masyarakat, serta memperkuat penegakan disiplin di dalam institusi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana dinamika relasi sosial budaya di lingkungan Bidropam Polda Sulsel dapat mempengaruhi penegakan disiplin dan bagaimana hal ini berkontribusi terhadap kinerja institusi secara keseluruhan.

Budaya organisasi di kepolisian seringkali dibentuk oleh sejarah, tradisi, dan nilai-nilai yang dianut oleh anggotanya. budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepatuhan anggota terhadap aturan dan prosedur yang ada. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menyebabkan pelanggaran disiplin dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana nilai dan norma diterapkan dan bagaimana berkontribusi terhadap penegakan disiplin.

Selain itu, hubungan antara anggota kepolisian dan masyarakat juga memainkan peran penting dalam penegakan disiplin. pemahaman terhadap budaya lokal dan dinamika sosial dapat membantu meningkatkan hubungan antara polisi dan masyarakat, serta memperkuat penegakan disiplin di dalam institusi. Dalam hal ini, pendekatan

antropologis dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana interaksi sosial dan budaya mempengaruhi perilaku anggota kepolisian.

Dinamika relasi sosial budaya juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah, perubahan sosial, dan perkembangan teknologi. Misalnya, dengan adanya media sosial, masyarakat kini lebih mudah mengawasi dan mengkritik tindakan kepolisian, yang dapat mempengaruhi cara penegakan disiplin dilakukan. Transparansi dan akuntabilitas dalam institusi kepolisian menjadi semakin penting dalam era digital ini, dan hal ini dapat mempengaruhi relasi sosial antara polisi dan masyarakat. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam institusi kepolisian. Pelatihan yang baik dapat membentuk sikap dan perilaku anggota kepolisian, sehingga mereka lebih mampu menjalankan tugas dengan disiplin dan profesional. Penguatan nilai-nilai etika dan moral dalam pelatihan dapat membantu menciptakan budaya disiplin yang lebih baik di dalam institusi.

faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi internal, dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi terhadap penegakan disiplin. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk mematuhi aturan. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerjasama antar anggota.

Kepolisian sebagai institusi negara memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas sosial melalui pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, kepolisian dimaknai sebagai segala hal yang menyangkut fungsi serta kelembagaan polisi yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Undang-undang ini secara tegas

membedakan antara fungsi kepolisian dan institusi kepolisian. Fungsi kepolisian dimaknai sebagai bagian dari fungsi pemerintahan negara dalam bidang penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, lembaga kepolisian diposisikan sebagai organ resmi negara yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi kewenangan untuk menjalankan fungsi-fungsi tersebut berdasarkan hukum yang berlaku. Posisi kepolisian dalam struktur pemerintahan menjadi sangat penting karena keberadaannya berkontribusi langsung terhadap terciptanya rasa aman dan tertib di tengah masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai fungsi dan peran institusional kepolisian menjadi dasar penting dalam menelaah berbagai persoalan yang berkaitan dengan disiplin, integritas, dan profesionalisme aparat di lapangan.

Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari rujukan hukum yang mengatur perilaku dan tanggung jawab profesinya. Terdapat sejumlah regulasi yang menjadi landasan normatif bagi tindakan aparat kepolisian, di antaranya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menjadi dasar utama pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian. Selain itu, terdapat pula Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 7 Tahun 2006 yang mengatur mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian, yang berfungsi sebagai pedoman moral dan etika dalam menjalankan profesi kepolisian. Di samping itu, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia juga menjadi dasar penting dalam menegakkan kedisiplinan dan tata tertib di lingkungan internal Polri. Keseluruhan regulasi ini menjadi instrumen penting yang tidak hanya

membentuk profesionalisme aparat, tetapi juga menjamin bahwa tindakan mereka tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku.

Sebagai institusi penegak hukum, Kepolisian Negara Republik Indonesia menjalankan tugas dan kewenangannya berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam kerangka hukum nasional. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi dasar utama dalam pelaksanaan fungsi kelembagaan ini. Dalam Pasal 13 undang-undang tersebut, ditegaskan bahwa tugas pokok Polri meliputi tiga aspek utama, yaitu: menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, aspek kedisiplinan internal juga menjadi perhatian penting dalam regulasi ini. Pasal 27 menyatakan bahwa demi menjaga persatuan, kesatuan, serta meningkatkan semangat dan moral kerja anggota, maka diperlukan adanya peraturan disiplin bagi anggota Polri. Ketentuan lebih rinci mengenai disiplin tersebut kemudian diatur melalui Peraturan Pemerintah, yang memperkuat struktur pengawasan dan pembinaan dalam tubuh institusi kepolisian. Dengan demikian, keberadaan aturan-aturan tersebut bukan hanya membatasi ruang gerak, tetapi juga memberikan arah dan legitimasi atas tindakan-tindakan kepolisian di lapangan.

Dalam beberapa tahun terakhir, citra dan kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) menjadi sorotan tajam dari publik. Masyarakat kerap melontarkan kritik terhadap institusi ini sebagai respons atas berbagai persoalan, baik yang muncul di lingkungan internal Polri maupun yang melibatkan anggotanya secara langsung dalam peristiwa hukum dan sosial. Intensitas kritik yang meningkat tersebut turut berkontribusi pada menurunnya tingkat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Fenomena

ini menunjukkan bahwa eksistensi Polri sebagai penegak hukum sangat dipengaruhi oleh persepsi publik terhadap integritas dan profesionalisme aparatnya.

Dalam konteks penegakan kode etik dan kedisiplinan, Polri memiliki instrumen normatif yang diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian. Regulasi ini menjadi pijakan penting dalam menjaga marwah profesi kepolisian. Pasal 3 ayat (1) secara eksplisit menyebutkan bahwa setiap anggota Polri wajib mematuhi kewajiban serta menjauhi larangan yang tercantum dalam empat ranah etika, yakni etika kenegaraan, etika kelembagaan, etika kemasyarakatan, dan etika kepribadian. Ketentuan ini menegaskan pentingnya integritas moral dan profesional yang harus melekat dalam setiap tindakan anggota kepolisian, baik dalam kapasitasnya sebagai aparat negara maupun sebagai individu di tengah masyarakat.

Ketentuan dalam Pasal tersebut secara tegas memberikan peringatan normatif bahwa setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) wajib mematuhi berbagai nilai dan prinsip etika yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk kewajiban maupun larangan. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah oknum anggota Polri yang secara sadar melanggar aturan tersebut demi kepentingan pribadi maupun keluarga. Fenomena ini mencerminkan adanya ketimpangan antara aturan normatif dan perilaku faktual di lapangan. Realitas ini menjadi indikator penting bagi perlunya tindakan penegakan hukum yang lebih konsisten dan tegas, khususnya dalam hal pelanggaran terhadap kode etik profesi kepolisian.

Disiplin dalam tubuh Polri pada dasarnya merupakan manifestasi dari perilaku yang menunjukkan kepatuhan penuh terhadap berbagai norma yang berlaku, baik yang bersumber dari aturan internal institusi, norma sosial di masyarakat, maupun nilai-nilai

moral seperti norma agama, kesusilaan, dan hukum positif. Disiplin ini tercermin dalam sikap, tindakan, dan tutur kata anggota Polri ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, pelindung, serta penegak hukum. Lebih dari sekadar kewajiban institusional, disiplin seharusnya lahir dari kesadaran individu sebagai bentuk komitmen moral terhadap tugas dan peran profesi. Dengan demikian, disiplin bukan sekadar hasil dari tekanan atau pemaksaan, melainkan tumbuh dari kesadaran personal yang dilandasi tanggung jawab etis dan profesionalisme dalam menjalankan tugas kepolisian.

Berdasarkan studi terdapat hubungan yang kompleks antara pelanggaran disiplin di lingkungan kepolisian dengan peningkatan produktivitas kerja. Pelanggaran disiplin, seperti absensi tidak teratur, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakhadiran yang tidak sah, dapat mengganggu kinerja tim, memicu ketidakpuasan kerja, serta merusak kepercayaan dan kohesi di antara rekan-rekan sesama pegawai. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja, baik melalui pengurangan efisiensi operasional maupun melalui dampak psikologis yang memengaruhi motivasi dan kualitas kinerja. Dengan demikian, mengurangi tingkat pelanggaran disiplin di dalam institusi kepolisian dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh lembaga tersebut.

Pelanggaran disiplin di lingkungan kepolisian tidak hanya mencerminkan masalah individual, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap efektivitas operasional dan produktivitas keseluruhan. Misalnya, ketika seorang anggota polisi tidak mematuhi peraturan terkait jadwal kerja atau tata tertib internal, hal itu dapat menyebabkan gangguan dalam penugasan dan koordinasi tim. Dampaknya dapat berlipat ganda jika

pelanggaran tersebut melibatkan ketidakhadiran yang tidak sah atau absensi yang tidak terkendali, yang dapat meningkatkan beban kerja bagi rekan-rekan sejawat dan mengganggu perencanaan operasional. Selain itu, pelanggaran disiplin juga sering kali berdampak negatif terhadap moral dan motivasi kerja pegawai lainnya, karena menimbulkan ketidakadilan dan merusak iklim kerja yang sehat.

Di samping itu, pelanggaran disiplin dapat menciptakan citra negatif bagi institusi kepolisian di mata publik. Ketika masyarakat melihat bahwa anggota kepolisian tidak mematuhi aturan atau melanggar standar etika yang ditetapkan, kepercayaan dan legitimasi lembaga tersebut dapat terkikis. Dampaknya adalah berkurangnya dukungan dan kerjasama dari masyarakat dalam upaya pencegahan kejahatan dan penegakan hukum, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas dari berbagai kegiatan penegakan hukum.

Jerry H. Ratcliffe dan Ronald L. Calhoun dalam *Intelligence-Led Policing* menjelaskan bahwa Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pelanggaran disiplin di kepolisian serta produktivitas kerja pegawainya, yang pertama budaya organisasi yang tidak mendukung integritas dan ketaatan terhadap aturan dapat memperbesar risiko pelanggaran disiplin di POLRI. Misalnya, budaya yang membenarkan nepotisme atau korupsi dapat merusak nilai-nilai profesionalisme dan kewajaran dalam berperilaku.

Kedua, kurangnya pengawasan, kurangnya sistem pengawasan yang efektif dapat memberikan kesempatan bagi anggota POLRI untuk melakukan pelanggaran disiplin tanpa takut akan konsekuensi. Kekurangan pengawasan dapat meliputi pengawasan internal yang lemah, kurangnya inspeksi rutin, dan kurangnya akuntabilitas atas tindakan yang dilakukan.,

Ketiga, Kondisi Kerja yang Tidak Mendukung, Beban kerja yang berlebihan, tekanan kinerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk menjaga disiplin.

Keempat, kondisi sosio-ekonomi, Faktor-faktor sosio-ekonomi seperti gaji yang rendah, kurangnya kesejahteraan, atau tekanan keuangan pribadi dapat menjadi pemicu bagi anggota POLRI untuk melakukan pelanggaran disiplin, seperti menerima suap atau melakukan tindakan korupsi. Dan yang kelima adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan, kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan serta pengetahuan pegawai POLRI dapat menyebabkan ketidakpahaman terhadap peraturan dan prosedur, yang pada gilirannya meningkatkan risiko pelanggaran disiplin. Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) merupakan salah satu struktur organisasi di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berperan sebagai pelaksana staf khusus di tingkat Markas Besar (Mabes) Polri. Propam bertugas melakukan pembinaan profesi serta pengawasan dan pengamanan terhadap seluruh kegiatan internal institusi kepolisian. Secara kelembagaan, posisi Propam berada langsung di bawah koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Penegasan fungsi ini diatur dalam Pasal 17 Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Hukum Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyatakan bahwa penegakan hukum disiplin berada di bawah kewenangan lembaga Propam.

Pada struktur organisasi Mabes Polri, Propam berbentuk Divisi dan bertanggung jawab langsung kepada Kapolri, sedangkan pada tingkat Kepolisian Daerah (Polda), lembaga ini berbentuk Bidang yang berada di bawah tanggung jawab Kapolda. Dalam

konteks tersebut, Propam memiliki fungsi strategis dalam menegakkan hukum disiplin, serta menjaga integritas dan profesionalisme aparat kepolisian. Namun, dalam praktik di lapangan, masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh sebagian anggota Polri. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Propam dalam menjalankan fungsinya secara efektif.

Berdasarkan banyaknya kasus pelanggaran disiplin yang mencuat ke publik, muncul tuntutan agar Propam tidak sekadar menjadi simbol pengawasan internal, tetapi juga benar-benar mampu menjalankan tugasnya secara objektif dan tegas. Opini masyarakat sering kali menilai bahwa institusi kepolisian cenderung melindungi anggotanya yang melanggar hukum, terutama karena hukuman yang dijatuhkan dianggap ringan, serta kurangnya transparansi dalam proses penegakan disiplin. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius dari Propam Polri untuk membangun kepercayaan publik, termasuk menghindari praktik-praktik yang mencerminkan asas imunitas atau perlindungan korps yang berlebihan dalam menangani pelanggaran internal.

Relasi sosial budaya di dalam suatu institusi sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk nilai-nilai, norma, dan tradisi yang ada di dalam masyarakat. Dalam konteks Polda Sulsel, khususnya di Bidropam, penegakan disiplin tidak hanya berkaitan dengan penerapan aturan, tetapi juga melibatkan interaksi sosial antaranggota, serta pengaruh budaya lokal yang ada. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan relasi sosial di dalam institusi kepolisian dapat mempengaruhi efektivitas penegakan disiplin.

Dampak dari konflik kepentingan dalam penyelesaian masalah disiplin di kepolisian bisa sangat merugikan, baik bagi integritas institusi kepolisian itu sendiri maupun bagi kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Oleh karena itu,

penting bagi kepolisian untuk memiliki mekanisme yang transparan, akuntabel, dan independen dalam menangani kasus-kasus disiplin. Selain itu, kepatuhan terhadap kode etik dan standar profesionalisme yang tinggi harus menjadi prioritas utama bagi setiap anggota kepolisian, untuk mencegah munculnya konflik kepentingan yang merugikan bagi institusi dan masyarakat.

1.2. Masalah Penelitian

1. Bagaimana upaya Profesi Pengamanan (Propam) Polda Sulsel dalam proses penegakan hukum Anggota Polri yang terlibat pelanggaran hukum disiplin?

1 Bagaimana dinamika relasi sosial budaya di lingkungan Profesi Pengamanan (Propam) Polda Sulsel mempengaruhi penegakan hukum Anggota Polri yang terlibat pelanggaran hukum disiplin?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengevaluasi upaya yang dilakukan oleh Profesi Pengamanan (Propam) Polda Sulsel dalam proses penegakan hukum disiplin terhadap anggota Polri yang terlibat dalam pelanggaran hukum disiplin.

2. Untuk memahami dan menggambarkan dinamika relasi sosial budaya di lingkungan Profesi Pengamanan (Propam) Polda Sulsel dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi penegakan disiplin anggota Polri yang terlibat dalam pelanggaran hukum disiplin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang antropologi dan studi kepolisian. Dengan mengintegrasikan perspektif sosial budaya dalam penegakan disiplin, penelitian ini akan memperkaya literatur yang ada dan memberikan wawasan baru tentang dinamika internal institusi kepolisian.
- b. Peningkatan Pemahaman tentang Relasi Sosial Budaya: Penelitian ini akan membantu dalam memahami bagaimana relasi sosial budaya di lingkungan Profesi Pengamanan (Propam) mempengaruhi perilaku dan sikap anggota Polri. Hal ini penting untuk mengembangkan teori-teori yang lebih komprehensif mengenai interaksi antara budaya organisasi dan penegakan disiplin.
- c. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi topik serupa, baik di konteks kepolisian maupun di institusi lain. Dengan demikian, penelitian ini dapat membuka jalan bagi studi-studi lebih lanjut yang mendalami aspek-aspek yang belum terungkap.

2. Manfaat Praktis

- a. Rekomendasi Kebijakan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi Polda Sulsel, khususnya Propam, dalam merumuskan kebijakan dan prosedur penegakan disiplin yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor

sosial budaya yang mempengaruhi disiplin, kebijakan yang dihasilkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan anggota.

- b. Peningkatan Kinerja Anggota Polri: Dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor- faktor yang menghambat penegakan disiplin, penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota Polri. Disiplin yang baik akan berujung pada peningkatan profesionalisme dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.
- c. Program Pelatihan dan Pengembangan: Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai dengan konteks sosial budaya anggota Polri. Dengan demikian, anggota dapat lebih memahami pentingnya disiplin dalam konteks nilai-nilai budaya yang ada, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepatuhan terhadap norma-norma disiplin.
- d. Membangun Hubungan yang Lebih Baik dengan Masyarakat: Dengan meningkatkan disiplin di kalangan anggota Polri, diharapkan dapat tercipta hubungan yang lebih baik antara kepolisian dan masyarakat. Penegakan disiplin yang efektif akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, yang sangat penting dalam menciptakan keamanan dan ketertiban.

1.5 Tinjauan Konseptual

1.5.1 Budaya Organisasi

Teori Budaya Organisasi yang dikembangkan oleh Edgar Schein dalam *Organizational Culture and Leadership* menawarkan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana nilai, norma, serta praktik simbolik dalam suatu organisasi membentuk karakter budaya yang khas. Schein mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam tiga lapisan utama, yaitu artefak (aspek yang tampak di permukaan), nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari namun memengaruhi perilaku. Dalam pandangan Schein, budaya organisasi mencakup sistem nilai dan kebiasaan yang diterapkan secara konsisten oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Penerapan teori ini dapat dilihat dalam lingkungan institusi seperti rumah sakit, di mana budaya organisasi yang kuat — seperti orientasi pada pelayanan pasien, kolaborasi antartim, serta semangat kerja kolektif — terbukti mampu mendorong pencapaian kinerja optimal. Sebagai contoh, rumah sakit yang menanamkan nilai-nilai kepedulian terhadap pasien serta mendorong kerja sama lintas profesi dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Dengan memahami dinamika budaya organisasi, manajemen institusi dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai, efisiensi operasional, serta kualitas layanan yang berkelanjutan. Menurut Ogbonna dan Harris (dalam Sobirin, 2007, hal.132), budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan, nilai-nilai, makna, dan asumsi yang secara kolektif dimiliki dan dibagikan oleh suatu kelompok sosial. Hal ini membantu kelompok tersebut dalam memperjelas pola interaksi di antara anggotanya serta cara mereka merespons lingkungan di sekitarnya. Sementara itu, Richard West dan Lhynn H., Turner

memandang budaya organisasi sebagai suatu pandangan hidup yang menjadi dasar tindakan, ekspresi perasaan, dan pola pikir yang terbentuk melalui proses pembelajaran kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lainnya.

Dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja, budaya organisasi dijelaskan sebagai sistem nilai yang dianut bersama dalam suatu institusi dan berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya ini berkembang dari kumpulan norma, keyakinan, harapan, asumsi, dan filosofi yang dianut oleh individu-individu di dalam organisasi (Permen PAN dan RB No. 39 Tahun 2012). Budaya organisasi merupakan bagian integral dari lingkungan internal organisasi, di mana keragamannya mencerminkan jumlah dan karakteristik individu yang ada di dalamnya. Selain itu, budaya organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang berada di luar organisasi.

Setiap pegawai memiliki karakteristik budaya yang berbeda-beda, sehingga memungkinkan adanya perbedaan tingkat penerimaan terhadap budaya organisasi yang ada. Oleh karena itu, diperlukan upaya penyatuan persepsi bersama terkait nilai-nilai budaya organisasi agar tercipta keselarasan di antara seluruh anggota (Tazkia, 2017:16). Budaya organisasi berperan sebagai perekat yang mengikat hubungan antar anggota organisasi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa manusia sebagai makhluk sosial cenderung hidup dalam kelompok dan memiliki kesamaan nilai, norma, adat istiadat, kebiasaan, kepercayaan, serta asumsi-asumsi lain yang membuat individu dengan karakteristik berbeda dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepolisian sebagai institusi memiliki budaya organisasi yang khas, yang mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut oleh anggotanya. Budaya organisasi dalam kepolisian dapat mempengaruhi pola perilaku, termasuk dalam hal kepatuhan terhadap disiplin dan kode etik. teori budaya organisasi dapat digunakan untuk memahami bagaimana nilai-nilai internal dalam Profesi Pengamanan (Propam) Polda Sulsel membentuk pola penegakan hukum disiplin, serta bagaimana budaya organisasi dapat berperan dalam menekan atau justru memperburuk pelanggaran disiplin anggota kepolisian.

Menurut Max Gluckman dengan teori Antropologi dan apartheid, Gluckman melihat institusi sebagai tempat terjadinya konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi cara aturan dan hukum ditegakkan. Dalam konteks kepolisian, konflik kepentingan dapat terjadi antara kepentingan individu, kelompok, dan kepentingan institusi secara luas. Teori ini dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana konflik kepentingan dalam penyelesaian masalah disiplin di kepolisian dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam penegakan aturan, serta bagaimana mekanisme sosial dan budaya berperan dalam menyelesaikan konflik tersebut.

Budaya organisasi dan identitas profesi dalam kepolisian adalah dua aspek kunci yang membentuk esensi dari dinamika internal institusi kepolisian. Budaya organisasi merujuk pada keseluruhan pola perilaku, norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, serta praktik-praktik yang secara kolektif membentuk identitas dan orientasi institusi kepolisian. Sementara itu, identitas profesi mengacu pada kompleksitas psikologis, emosional, dan sosial individu sebagai bagian dari kelompok atau komunitas kepolisian, yang mencakup persepsi diri, rasa tanggung jawab, harga diri, dan komitmen terhadap peran dan tugas-tugas yang melekat pada profesi polisi. Untuk memahami kedua aspek

ini dengan detail yang mendalam, perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya serta implikasinya terhadap praktik dan kinerja polisi.

1) Representasi Kepolisian, dalam pandangan Masyarakat

Representasi kepolisian dalam pandangan masyarakat merupakan isu yang kompleks dan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman pribadi, media, kebijakan pemerintah, serta konteks sosial, budaya, dan politik. Organisasi dalam kepolisian adalah hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, termasuk sejarah institusi, tradisi, nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin, serta pengalaman kolektif yang dialami oleh anggota. Kajian antropologi dalam melihat persepsi masyarakat terhadap polisi melibatkan analisis budaya, nilai, norma, dan interaksi sosial yang memengaruhi bagaimana masyarakat memahami dan merespons keberadaan serta tindakan polisi. Berikut adalah pendekatan antropologi dalam mengkaji persepsi masyarakat terhadap kepolisian:

Polisi sebagai Representasi Kekuasaan dalam Budaya, Polisi dan Struktur Sosial:
Dalam banyak budaya di Indonesia, polisi dipandang sebagai simbol kekuasaan negara. Antropologi memeriksa bagaimana struktur sosial, seperti hierarki kelas atau etnis, memengaruhi interaksi masyarakat dengan polisi.

Polisi sebagai Pelindung atau Penindas:
Dalam beberapa masyarakat khususnya di Sulawesi Selatan, polisi dilihat sebagai pelindung hukum dan ketertiban. Namun, dalam konteks lain, mereka terkadang dianggap sebagai agen penindasan, terutama di komunitas yang termarginalkan. Dengan demikian Pendekatan antropologi memberikan perspektif yang mendalam tentang persepsi masyarakat terhadap polisi dengan fokus pada dinamika budaya, dan hubungan sosial masyarakat. Dengan memahami konteks antropologis, polisi dan pembuat kebijakan dapat menciptakan strategi yang

lebih inklusif dan sensitif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga membangun hubungan yang lebih baik antara polisi dan komunitas.

2) Nilai Budaya dan Persepsi dalam Kepolisian

Persepsi terhadap polisi sering kali mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara secara keseluruhan yang bukan hanya sebagai penegak hukum, tetapi juga sebagai simbol kekuasaan dan representasi negara di masyarakat. George Herbert Mead dalam teorinya interaksi simbolik menjelaskan interaksi sosial terjadi karena penggunaan simbol yang memiliki makna, yaitu persepsi masyarakat terhadap polisi adalah pandangan, sikap, atau penilaian masyarakat terhadap institusi kepolisian berdasarkan pengalaman langsung, pengaruh media, dan konteks sosial-budaya. Persepsi ini dapat bersifat positif, negatif, atau netral, tergantung pada berbagai faktor yang membentuk interaksi antara masyarakat dan kepolisian. Berikut adalah analisis mendalam tentang persepsi terhadap polisi:

Pengalaman Positif: Pelayanan yang cepat, adil, dan ramah dari polisi dapat meningkatkan kepercayaan Masyarakat dan pengalaman negatif: Korupsi, kekerasan, atau ketidakprofesionalan dalam pelayanan sering kali menjadi sumber utama persepsi negative

Selanjutnya ada pengalaman dalam perspektif Media dan Representasi Publik berita, film, dan media sosial sering kali membentuk persepsi masyarakat terhadap polisi, Berita tentang keberhasilan polisi dalam menangani kejahatan meningkatkan citra positif, sementara berita tentang pelanggaran seperti kekerasan atau korupsi merusak reputasi. Dan perspektif Konteks Sosial dan Budaya Di masyarakat yang menghargai hukum dan ketertiban, polisi sering dianggap sebagai penjaga stabilitas.

Sebaliknya, di komunitas yang merasa terpinggirkan atau sering mengalami diskriminasi, polisi mungkin dianggap sebagai simbol represi.

3) Norma-norma dan Nilai-nilai dalam Budaya Organisasi Kepolisian

Norma-norma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi kepolisian adalah elemen-elemen inti yang membentuk kerangka kerja perilaku dan keputusan di dalam institusi tersebut. Dalam konteks kepolisian, norma-norma dan nilai-nilai ini tidak hanya mempengaruhi interaksi antara anggota polisi, tetapi juga cara mereka berinteraksi dengan masyarakat dan menangani tugas-tugas penegakan hukum. Untuk memahami dengan sangat mendalam tentang norma-norma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi kepolisian, kita perlu menguraikan beberapa aspek utama yang meliputi:

a) Ketaatan Terhadap Aturan dan Prosedur

Norma ketaatan terhadap aturan dan prosedur adalah salah satu aspek kunci dalam budaya organisasi kepolisian. Ini mencakup ketaatan terhadap peraturan internal institusi kepolisian, hukum dan regulasi yang berlaku, serta standar etika profesi. Ketaatan terhadap aturan dan prosedur ini penting untuk menjaga disiplin, integritas, dan kredibilitas institusi kepolisian di mata masyarakat.

b) Loyalitas Terhadap Institusi

Loyalitas terhadap institusi kepolisian adalah nilai yang kuat dalam budaya organisasi kepolisian. Anggota polisi diharapkan untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaga mereka, serta mengutamakan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi. Loyalitas ini mencakup kesediaan untuk mengorbankan diri demi melindungi reputasi dan integritas kepolisian, serta untuk mendukung kebijakan dan tujuan institusi.

c) Integritas dan Keadilan

Norma integritas dan keadilan memegang peran penting dalam budaya organisasi kepolisian. Anggota polisi diharapkan untuk bertindak dengan jujur, adil, dan transparan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini termasuk penanganan kasus-kasus kejahatan tanpa pandang bulu, penegakan hukum yang objektif, serta penanganan konflik dan pelanggaran internal dengan adil dan proporsional.

d) Pelayanan Masyarakat

Budaya organisasi kepolisian juga mencakup norma pelayanan masyarakat, di mana anggota polisi diharapkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan responsif kepada masyarakat. Ini mencakup respons yang cepat terhadap panggilan darurat, komunikasi yang efektif dengan masyarakat, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan-kegiatan komunitas untuk membangun hubungan yang positif dan memperkuat kepercayaan masyarakat.

e) Semangat Solidaritas dan Kerja Tim

Norma semangat solidaritas dan kerja tim merupakan nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi kepolisian. Anggota polisi diharapkan untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam menangani kasus-kasus kejahatan, menjaga keamanan masyarakat, serta menghadapi tantangan-tantangan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Semangat solidaritas ini juga mencakup sikap saling menghormati dan bekerjasama antar anggota polisi dari berbagai latar belakang dan pangkat.

f) Penegakan Disiplin

Norma penegakan disiplin adalah aspek penting dalam budaya organisasi kepolisian. Anggota polisi diharapkan untuk patuh terhadap aturan dan tata tertib

institusi, serta siap menerima sanksi atau konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Penegakan disiplin yang konsisten dan adil membantu menjaga kualitas dan profesionalisme anggota polisi, serta memperkuat otoritas institusi kepolisian. Norma-norma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi kepolisian sangat penting untuk memastikan kinerja yang efektif dan profesionalisme di dalam institusi tersebut. Dengan memahami dan menghormati norma-norma ini, anggota polisi dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan membangun hubungan yang positif dengan masyarakat.

1.5.2 Dinamika Hubungan Sosial dan Pembentukan Kelompok di Kepolisian

1. Interaksi Sosial dalam Lingkungan Kepolisian

Interaksi sosial dalam lingkungan kepolisian adalah fenomena yang kompleks dan penting dalam membentuk dinamika organisasi serta hubungan antara anggota polisi. Dalam lingkungan yang sering kali penuh dengan tekanan dan tantangan, interaksi sosial memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi, membangun solidaritas antar anggota, serta menentukan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum. Untuk memahami interaksi sosial dalam lingkungan kepolisian dengan sangat mendalam, kita perlu mempertimbangkan beberapa aspek utama yang meliputi:

a) Hubungan Hierarkis dan Struktural

Interaksi sosial di kepolisian seringkali dipengaruhi oleh struktur hierarkis yang kuat. Anggota polisi berinteraksi dalam kerangka yang terstruktur berdasarkan pangkat dan jabatan mereka. Hal ini menciptakan dinamika kekuasaan dan pengaruh yang memengaruhi cara mereka berkomunikasi, berkolaborasi, serta memutuskan dalam konteks penegakan hukum.

b) Komunikasi dan Kolaborasi

Komunikasi yang efektif dan kolaborasi antar anggota polisi sangat penting dalam menangani kasus-kasus kejahatan dan menjaga keamanan masyarakat. Interaksi sosial ini meliputi pertukaran informasi, koordinasi tindakan, serta pembuatan keputusan bersama. Komunikasi yang terbuka dan transparan memfasilitasi kolaborasi yang efektif antar anggota polisi, sehingga memperkuat respons dan penegakan hukum yang tepat waktu dan tepat sasaran.

c) Solidaritas dan Kepercayaan

Interaksi sosial dalam lingkungan kepolisian juga mencakup solidaritas dan kepercayaan antar anggota. Solidaritas ini muncul dari rasa kesetiaan terhadap institusi kepolisian serta semangat untuk saling mendukung dalam menjalankan tugas-tugas yang berat dan berisiko. Kepercayaan antar anggota polisi memperkuat kolaborasi dan kerja tim, serta memperkuat hubungan profesional di dalam organisasi.

d) Dinamika Kelompok dan Subkultur

Interaksi sosial di kepolisian juga dipengaruhi oleh dinamika kelompok dan subkultur yang ada di dalamnya. Kelompok-kelompok kecil atau subkultur yang terbentuk di antara anggota polisi dapat memengaruhi sikap, nilai, dan perilaku mereka dalam konteks tertentu. Subkultur ini dapat terbentuk berdasarkan faktor-faktor seperti unit tugas, pangkat, atau kesamaan latar belakang dan pengalaman.

e) Konflik dan Penyelesaian Konflik

Interaksi sosial di kepolisian juga dapat melibatkan konflik antar anggota, baik itu konflik pribadi maupun konflik terkait dengan penanganan kasus atau keputusan-keputusan organisasi. Pentingnya penyelesaian konflik dengan baik

dan adil adalah kunci untuk menjaga solidaritas dan kestabilan dalam lingkungan kepolisian. Penyelesaian konflik yang efektif dapat memperkuat hubungan antar anggota polisi, sementara penanganan konflik yang buruk dapat mengganggu kerja sama dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

f) Hubungan dengan Masyarakat

Interaksi sosial dalam lingkungan kepolisian juga mencakup hubungan antara anggota polisi dengan masyarakat. Polisi sering kali bertindak sebagai penghubung antara masyarakat dan kekuasaan hukum, sehingga interaksi sosial mereka dengan masyarakat dapat memengaruhi persepsi masyarakat terhadap polisi dan institusi kepolisian secara keseluruhan. Hubungan yang positif dan saling menguntungkan antara polisi dan masyarakat adalah kunci untuk membangun kepercayaan dan mendukung penegakan hukum yang efektif.

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, penting untuk dicatat bahwa interaksi sosial dalam lingkungan kepolisian merupakan bagian integral dari dinamika organisasi dan penegakan hukum. Memahami dan mengelola interaksi sosial dengan baik dapat membantu meningkatkan efektivitas, solidaritas, dan kepercayaan dalam institusi kepolisian.

2. Dampak Dinamika Hubungan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Dampak dinamika hubungan sosial terhadap produktivitas kerja dalam lingkup kepolisian sangat kompleks dan mempengaruhi berbagai aspek dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum. Secara umum, dinamika hubungan sosial mencakup interaksi, komunikasi, solidaritas, konflik, serta pola-pola kerja sama antara anggota polisi. Dalam konteks kepolisian, faktor-faktor ini dapat memiliki dampak yang

signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas penegakan hukum.

a) Solidaritas dan Kerja Tim

Solidaritas antar anggota polisi menciptakan fondasi yang kuat untuk kerja tim yang efektif. Solidaritas membangun rasa saling percaya dan dukungan di antara anggota, sehingga mereka lebih mungkin untuk bekerja sama secara kolaboratif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menantang. Anggota yang merasa didukung oleh rekan-rekannya cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, solidaritas juga memperkuat ikatan antara anggota polisi, meningkatkan rasa kebersamaan, serta mengurangi risiko konflik internal yang dapat mengganggu produktivitas.

b) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan dan misi kepolisian. Melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu, anggota polisi dapat memahami dengan lebih baik tugas-tugas yang harus dilaksanakan, memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang tepat, serta menyampaikan pesan dengan efektif kepada rekan-rekan mereka. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman antar anggota, memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka, serta meningkatkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah.

c) Konflik dan Tegangan Antar-Personal:

Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat mengganggu suasana kerja dan mempengaruhi produktivitas anggota polisi. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif dan proaktif sangat penting. Ini melibatkan pendekatan yang terbuka, adil, dan kolaboratif dalam menyelesaikan perselisihan antar-personal. Melalui dialog yang konstruktif dan resolusi yang memuaskan semua pihak, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk pembelajaran dan pertumbuhan.

d) Struktur dan Hierarki Organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dapat mendorong partisipasi aktif dari semua anggota polisi dan memungkinkan mereka untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana inovasi didorong, ide-ide baru dipertimbangkan, dan solusi-solusi kreatif ditemukan. Di sisi lain, struktur yang terlalu kaku dan otoriter dapat membatasi kemampuan anggota polisi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan menghambat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.

e) Subkultur dan Kelompok Kecil

Subkultur yang sehat dan mendukung kerja tim dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam lingkungan kepolisian. Subkultur semacam itu mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan keberagaman, serta mendorong anggota polisi untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama. Namun, subkultur yang tidak sehat atau berorientasi pada kepentingan pribadi dapat mengganggu kerja tim dan mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk

mempromosikan nilai-nilai yang mendukung kerja tim yang efektif dan mengelola subkultur dengan bijaksana.

f) Dampak Emosional dan Psikologis:

Dinamika hubungan sosial dalam lingkungan kepolisian juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mental dan emosional anggota polisi. Stres, kelelahan, dan trauma yang dialami dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan risiko terjadinya burnout. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk membantu anggota polisi mengatasi tantangan psikologis dan emosional yang mereka hadapi.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, manajemen dinamika hubungan sosial dalam lingkungan kepolisian menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum. Dengan memperkuat solidaritas, meningkatkan komunikasi, menangani konflik dengan bijaksana, dan menyediakan dukungan emosional dan psikologis yang memadai, organisasi kepolisian dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan produktif.

1.5.3 Pendekatan Antropologi dalam Memahami Produktivitas Kerja dan Pelanggaran Hukum Disiplin

Pendekatan antropologi dalam memahami produktivitas kerja dan pelanggaran hukum disiplin dalam konteks kepolisian menghasilkan wawasan yang dalam dan komprehensif tentang faktor-faktor budaya, struktural, dan sosial yang mempengaruhi perilaku individu dan dinamika organisasi. Secara umum, pendekatan ini menekankan

pentingnya memahami konteks sosial dan budaya di mana individu beroperasi, serta bagaimana faktor-faktor ini membentuk norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik dalam institusi kepolisian. Secara khusus, pendekatan antropologi dapat memberikan wawasan tentang:

1. Konteks Sosial dan Budaya

Pendekatan antropologi menekankan pentingnya memahami konteks sosial dan budaya di mana anggota polisi beroperasi. Ini mencakup mempelajari nilai-nilai, norma-norma, dan sistem kepercayaan yang membentuk pola perilaku dan interaksi di dalam institusi kepolisian. Antropolog mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, subkultur, dan nilai-nilai profesi mempengaruhi tindakan anggota polisi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Dinamika Hubungan Sosial

Pendekatan antropologi menyoroti pentingnya dinamika hubungan sosial dalam membentuk produktivitas kerja dan perilaku disiplin. Ini termasuk memahami bagaimana solidaritas, konflik, dan interaksi antar anggota polisi memengaruhi kolaborasi, komunikasi, dan efektivitas tim. Antropolog juga memperhatikan bagaimana hierarki dan struktur organisasi mempengaruhi dinamika interaksi sosial di dalam institusi kepolisian.

3. Makna Simbolik dan Ritual

Pendekatan antropologi menyoroti makna simbolik dan ritual dalam budaya organisasi kepolisian. Ini mencakup memahami bagaimana simbol-simbol, ritual, dan tradisi membentuk identitas profesi dan memengaruhi pola perilaku anggota polisi. Antropolog mungkin mempelajari bagaimana simbol-simbol seperti seragam,

lambang, atau ritual pelantikan memainkan peran dalam memperkuat solidaritas, kohesi sosial, dan identitas korporat di dalam institusi kepolisian.

4. Kontrol Sosial dan Norma-Norma Hukum:

Pendekatan antropologi memperhatikan bagaimana kontrol sosial dan norma-norma hukum mempengaruhi perilaku anggota polisi. Ini mencakup memahami bagaimana aturan, regulasi, dan prosedur internal mempengaruhi praktik-praktik penegakan hukum dan kepatuhan terhadap disiplin. Antropolog juga dapat mempelajari bagaimana norma-norma sosial dan hukum yang berlaku di masyarakat lebih luas mempengaruhi tindakan dan keputusan anggota polisi.

5. Konstruksi Identitas dan Peran:

Pendekatan antropologi mengeksplorasi konstruksi identitas dan peran dalam konteks kepolisian. Ini mencakup memahami bagaimana anggota polisi membangun dan mempertahankan identitas profesi, serta bagaimana peran-peran yang mereka mainkan dalam organisasi tersebut dipengaruhi oleh norma-norma sosial dan budaya. Antropolog juga dapat memperhatikan bagaimana identitas dan peran individu dalam kepolisian dapat berubah seiring waktu dan konteks situasional.

Dengan memperhatikan semua aspek tersebut, pendekatan antropologi memberikan landasan teoritis dan metodologis yang kuat untuk memahami kompleksitas produktivitas kerja dan pelanggaran hukum disiplin dalam lingkungan kepolisian. Dengan pendekatan ini, kita dapat menggali lebih dalam faktor-faktor budaya, sosial, dan struktural yang mempengaruhi perilaku individu dan dinamika

organisasi, serta mengidentifikasi strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kepatuhan terhadap disiplin di dalam institusi kepolisian.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan tujuan utama untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dan kontekstual. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pengalaman, dan perspektif individu dalam konteks penegakan disiplin di lingkungan Bidropam Polda Sulsel. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian akan fokus pada interaksi sosial dan dinamika budaya yang mempengaruhi perilaku anggota Polri yang akan mengeksplorasi secara mendalam dinamika relasi sosial budaya dan penegakan disiplin di lingkungan Bidropam Polda Sulsel.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Bidropam Polda Sulsel, yang merupakan unit yang bertanggung jawab atas pengamanan dan penegakan hukum disiplin di kepolisian. Lokasi ini dipilih karena relevansinya dengan topik penelitian dan aksesibilitas untuk melakukan wawancara dan observasi.

3.3 Teknik Penentuan Informan

Adapun penentuan informan ini dengan cara *purposive sampling* yaitu, penentuan informan dengan sengaja memilih informan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam hal ini ada informan kunci (*key information*) yaitu :

1. Anggota Bidropam Polda Sulsel: untuk mendapatkan perspektif yang beragam tentang penegakan disiplin.

2. Anggota Kepolisian Polda Sulsel: Anggota Kepolisian yang berinteraksi dengan Bidropam Polda Sulsel, untuk memahami pandangan mereka tentang penegakan disiplin di Bidropam Polda Sulsel
3. Masyarakat: Anggota masyarakat yang berinteraksi dengan Bidropam Polda Sulsel, untuk memahami pandangan mereka tentang penegakan disiplin dan relasi sosial dengan kepolisian

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui Teknik berikut ini:

2.4.1 Observasi Partisipan

Proses observasi di Bidropam Polda dimulai dengan perencanaan yang matang. Peneliti harus menentukan tujuan observasi, apakah untuk menilai perilaku anggota, mengevaluasi kebijakan, atau mengidentifikasi masalah tertentu. Setelah tujuan ditetapkan, langkah berikutnya adalah memilih lokasi dan waktu yang tepat untuk melakukan observasi. Dokumentasi.

Setelah lokasi dan waktu ditentukan, pengamat harus mengumpulkan data secara sistematis. Ini termasuk mencatat interaksi antara anggota kepolisian dan masyarakat, serta perilaku anggota saat menjalankan tugas mereka. Peneliti juga harus peka terhadap konteks sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi perilaku anggota. Penting untuk diingat bahwa observasi harus dilakukan secara objektif, tanpa bias atau prasangka yang dapat mempengaruhi hasil.

2.4.2 Wawancara Mendalam

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan anggota Bidropam, pihak manajemen, dan masyarakat. Pertanyaan akan dirancang untuk menggali pengalaman,

pandangan serta persepsi mereka tentang penegakan disiplin dan dinamika sosial budaya yang ada. Wawancara akan direkam (dengan izin) dan dicatat untuk analisis lebih lanjut. Proses wawancara semi-terstruktur dalam konteks Bidpropam Polda melibatkan beberapa langkah kunci. Pertama, peneliti perlu merancang panduan wawancara yang mencakup pertanyaan yang relevan dengan topik yang ingin diteliti. Pertanyaan ini harus dirancang sedemikian rupa untuk mendorong diskusi yang mendalam, sambil tetap memberikan ruang bagi Informan untuk berbagi pengalaman mereka. Setelah panduan wawancara disiapkan, peneliti kemudian melakukan pendekatan kepada informan. Dalam proses wawancara banyak anggota menyatakan bahwa mereka menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam hal interaksi dengan masyarakat. Beberapa anggota merasa bahwa terdapat stigma negatif terhadap kepolisian yang mempengaruhi hubungan mereka dengan masyarakat. Informan juga menekankan pentingnya dukungan internal dari atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja anggota. Suka duka dalam proses wawancara ialah Keterbukaan informan. Banyak anggota Bid Propam yang bersedia berbagi pengalaman dan pandangan mereka secara terbuka. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang dinamika internal organisasi. Peneliti juga merasa terhormat dapat mendengarkan cerita dan pengalaman sesama anggota yang berkontribusi pada keamanan dan ketertiban masyarakat. Hambatan dalam melaksanakan wawancara ini ialah Kesulitan dalam Mengatur waktu. Mengatur waktu wawancara dengan anggota yang memiliki jadwal yang padat sering kali menjadi tantangan. Beberapa anggota harus membatalkan atau menjadwalkan ulang wawancara. Meskipun terdapat tantangan dalam pelaksanaan wawancara, hasil yang diperoleh memberikan wawasan berharga

tentang pengalaman dan pandangan anggota Bid Propam. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan pentingnya dukungan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja anggota, serta perlunya pendekatan yang sensitif terhadap isu-isu yang dihadapi oleh anggota kepolisian.

Salah satu tantangan utama adalah masalah etika. Peneliti harus memastikan bahwa mereka tidak melanggar privasi individu yang diobservasi. Dalam konteks kepolisian, ini menjadi lebih rumit karena anggota mungkin saja merasa terancam atau diawasi, yang dapat mempengaruhi perilaku mereka. Oleh karena itu, penting untuk mendapatkan izin dan menjelaskan tujuan observasi kepada pihak-pihak terkait.

2.4.3 Dokumentasi

Dalam penelitian etnografi, teknik dokumentasi digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan budaya suatu kelompok masyarakat khususnya dalam lingkup Bidpropam Polri. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai jenis dokumen yang relevan, baik berupa dokumen tertulis, gambar, foto, video, atau catatan lapangan. Dokumentasi menjadi penting karena tidak semua informasi dapat diperoleh melalui observasi langsung atau wawancara. Beberapa hal, terutama yang berkaitan dengan peristiwa atau kejadian kasus masa lampau hanya bisa diakses melalui dokumen. Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperkuat hasil pengamatan di lapangan dan memperkaya deskripsi tentang kehidupan masyarakat yang diteliti. Teknik ini juga membantu peneliti memahami perubahan sosial, anggota polri, serta simbol-simbol budaya kerja yang tidak selalu terlihat secara langsung dalam kehidupan sehari-hari.

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari partisipasi observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian diproses melalui serangkaian analisis. Analisis ini bertujuan untuk menyusun data agar dapat ditafsirkan secara sistematis. Proses dimulai dengan reduksi data, yaitu tahap seleksi dan penyaringan data untuk menentukan kerangka kerja konseptual penelitian. Setelah itu, data yang berasal dari catatan lapangan, hasil wawancara, rekaman, dan sumber lain diringkas melalui langkah-langkah seperti pembuatan ringkasan data (data summary), pengkodean (coding), perumusan tema, pengelompokan (clustering), serta penyajian data secara tertulis.

Tahap penyajian data berfungsi sebagai proses evaluasi terhadap hasil reduksi data yang kemudian dijadikan dasar interpretasi, sehingga informasi yang tersaji menjadi lebih padat dan terstruktur, memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Selanjutnya, pada tahap pengambilan kesimpulan dan verifikasi, peneliti melakukan interpretasi mendalam dengan merumuskan pola dan tema dari data yang tersedia, sekaligus menindaklanjuti temuan yang diperoleh selama penelitian. Selain itu, seluruh narasumber yang terlibat dalam penelitian ini diminta untuk memberikan persetujuan tertulis sebelum berpartisipasi, dengan jaminan bahwa identitas mereka akan dirahasiakan demi menjaga kerahasiaan dan etika penelitian.

2.6 Etika Penelitian

Dalam penelitian etnografi, etika penelitian memegang peranan penting karena peneliti terlibat langsung dalam kehidupan sosial subjek yang diteliti. Penelitian s tidak hanya menuntut kedekatan dengan informan, tetapi juga kepekaan terhadap norma, nilai, dan aturan yang berlaku dalam lingkungan tersebut. Saat etnografi diterapkan dalam konteks institusi formal seperti Bidpropam Polri, aspek etika

menjadi lebih kompleks karena berhubungan dengan lembaga resmi yang memiliki struktur hierarki, kode etik internal, serta kewenangan hukum. Penerapan etika dalam penelitian etnografi di lingkungan Bidpropam Polri harus dilakukan secara serius dan konsisten. Peneliti tidak hanya bertanggung jawab atas kebenaran data, tetapi juga atas **keamanan, kenyamanan, dan kehormatan subjek serta institusi** yang diteliti. Dalam konteks militer/semi-militer seperti Polri, sikap profesional, netral, dan penuh hormat adalah kunci utama keberhasilan penelitian

