

# Strategi Penegakan Hukum Disiplin Anggota Brimob Polri Guna Mewujudkan *Good Governance* Dan *Clean Government* Di Internal Korps Brimob Polri

Derri Aris Riandi<sup>1</sup>, Danu Suryani<sup>2</sup>, Hidayat Rumatiga<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Indonesia, [Derriaris95@gmail.com](mailto:Derriaris95@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Indonesia, [hidayat.rumatiga@unida.ac.id](mailto:hidayat.rumatiga@unida.ac.id)

---

## ABSTRAK

Walaupun polri sudah memiliki regulasi tentang disiplin, namun implementasinya belum berjalan dengan baik, masih ada anggota maupun pimpinan yang masih melanggar kode etik kepolisian. penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi penegakan hukum disiplin anggota brimob polri guna mewujudkan *good governance* dan *clean government* di internal korps brimob polri. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normati yaitu penelitian yang menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan tentang penerapan disiplin, dengan pendekatan teori, asas, dan doktrin. Adapun objek kajian penelitian ini ialah penegakan hukum disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan hukum disiplin anggota Brimob Polri harus mengintegrasikan prinsip-prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* untuk memastikan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan kebijakan yang jelas, transparansi dalam proses, pelatihan yang memadai, penegakan hukum yang adil, dan partisipasi masyarakat, Brimob dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan membangun kepercayaan publik. Penerapan strategi penegakan hukum disiplin di internal Korps Brimob Polri menghadapi berbagai hambatan, mulai dari budaya organisasi hingga masalah administratif dan faktor eksternal. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, penting untuk menerapkan solusi yang komprehensif, termasuk perubahan budaya, perbaikan proses, penguatan pengawasan, dan peningkatan sumber daya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan penegakan hukum disiplin dapat berjalan lebih efektif dan adil.

**Kata Kunci:** disiplin, *good governance*, polri, strategi.

## PENDAHULUAN

Polri adalah sebuah institusi yang menjalankan tugas dan fungsi dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, pengayoman dan pelayanan terhadap masyarakat. Polri mengamban amanah dari negara sesuai

dengan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disebut UUD 1945.

Sehingga tugas yang diberikan kepada polri harus dilaksanakan secara baik dan bertanggung jawab. Setiap anggota polri harus menjalankannya sesuai dengan pemberian tugas dari pimpinan. Harus disiplin dalam menjalankan segala tugas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian RI yang selanjutnya disebut UU Polri.

Walaupun polri sudah memiliki regulasi tentang disiplin, namun implementasinya belum berjalan dengan baik, masih ada anggota maupun pimpinan yang masih melanggar kode etik kepolisian.

Penegakan hukum disiplin di dalam korps kepolisian, khususnya di unit-unit elite seperti Brigade Mobil (Brimob) Polri, memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga integritas dan profesionalisme institusi. Brimob, sebagai unit khusus yang memiliki tanggung jawab strategis dalam penegakan hukum, penanganan kerusuhan, dan situasi krisis, harus menjalankan tugasnya dengan standar etika dan disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan strategi penegakan hukum disiplin yang efektif sangat krusial untuk memastikan bahwa anggota korps bertindak sesuai dengan aturan dan prinsip yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

*Good Governance* dan *Clean Government* adalah dua konsep kunci yang mendasari tata kelola yang baik dan bersih dalam pemerintahan dan lembaga negara. *Good Governance* berfokus pada penciptaan pemerintahan yang terbuka, bertanggung jawab, efektif, dan peduli terhadap kepentingan masyarakat. Sementara itu, *Clean Government* mengutamakan penghindaran terhadap korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta menjunjung tinggi integritas dan transparansi dalam setiap proses pengambilan keputusan dan tindakan administrasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Alwafi, M. (2016). *Memperkokuh Keselamatan Negara Abad Ke-21: Peranan Polis Republik Indonesia ke Atas Keamanan dan Ketenteraman*. University of Malaya (Malaysia).

<sup>2</sup> Rasul, S. (2009). Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 21(3), 538-553.

Dalam konteks internal Brimob Polri, penerapan prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government sangat penting untuk meningkatkan kredibilitas dan efektivitas lembaga. Hal ini melibatkan penerapan strategi penegakan hukum disiplin yang tidak hanya menegakkan aturan tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan, akuntabilitas, dan transparansi. Namun, implementasi prinsip-prinsip ini seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan yang harus diatasi.<sup>3</sup>

Hambatan seperti budaya organisasi yang mengutamakan solidaritas kelompok, ketidaktransparanan dalam proses disiplin, serta kurangnya pelatihan dan pengawasan internal yang efektif, dapat mengganggu keberhasilan strategi penegakan hukum disiplin. Budaya organisasi yang kuat dan pola pikir yang sudah mengakar dapat menimbulkan kesulitan dalam mengimplementasikan dan menegakkan kebijakan disiplin dengan konsisten dan adil.<sup>4</sup>

Strategi penegakan hukum disiplin yang efektif harus dirancang untuk mengatasi hambatan-hambatan ini dan memastikan bahwa prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government diterapkan secara optimal. Ini termasuk menetapkan kebijakan disiplin yang jelas, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penegakan hukum, serta memberikan pelatihan yang memadai kepada anggota Brimob mengenai etika dan prosedur disiplin.<sup>5</sup>

Penerapan strategi penegakan hukum disiplin yang selaras dengan prinsip-prinsip tersebut tidak hanya akan memperkuat integritas dan profesionalisme Brimob Polri tetapi juga berkontribusi pada upaya menciptakan lingkungan pemerintahan yang bersih dan berfungsi dengan baik. Dengan demikian, penting untuk mengevaluasi dan mengembangkan strategi-strategi yang mendukung penerapan

---

<sup>3</sup> Suharyono, S. (2018). KILAS BALIK FREEPORT DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL. *Ilmu dan Budaya*, 41(60).

<sup>4</sup> Gaussyah, M., & SH, M. POLRI.

<sup>5</sup> Andika, M. A., Junaidi, J., & Indra, F. (2024). Kebijakan DPRK Gayo Lues Tentang Reformasi Birokrasi di Lingkup Pemerintah Gayo Lues: Studi Kasus DPRK Kabupaten Gayo Lues. *Polyscopia*, 1(2), 27-35.

Good Governance dan Clean Government di internal Korps Brimob Polri untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi penegakan hukum disiplin anggota brimob polri guna mewujudkan *good governance* dan *clean government* di internal korps brimob polri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normati yaitu penelitian yang menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan tentang penerapan disiplin, dengan pendekatan teori, asas, dan doktrin. Adapun objek kajian penelitian ini ialah penegakan hukum disiplin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN (PALATINO LINOTYPE, 12, BOLD, SPASI 1.5)

### **Strategi Penegakan Hukum Disiplin Anggota Brimob Polri Dalam Perspektif *Good Governance & Clean Government***

Strategi penegakan hukum disiplin ialah serangkaian tindakan yang dilakukan dengan berdsarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan dalam mendisiplinkan anggota. Di bawah ini beberapa hal yang berkaitan dengan strategi penegakan hukum disiplin.

Good Governance, konsep ini mencakup prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, efektivitas, dan kepastian hukum. Good Governance bertujuan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang responsif, adil, dan efisien.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> MANENGAL, Florensia. Konsep Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. *Lex Administratum*, 2020, 7.2.

Clean Government, berfokus pada upaya untuk menghindari korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam pemerintahan. Ini melibatkan integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap aspek pemerintahan dan pengambilan keputusan.<sup>7</sup>

### 1. Penegakan Hukum Disiplin Anggota Brimob Polri

Brimob (Brigade Mobil) adalah salah satu alat atau unit elite di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang memiliki tugas khusus dalam penegakan hukum, keamanan, dan penanganan situasi krisis.<sup>8</sup> Penegakan hukum disiplin anggota Brimob harus memperhatikan prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:<sup>9</sup>

### 2. Pengembangan Kebijakan dan Regulasi

- a. Kebijakan yang Jelas, Menyusun dan menerapkan kebijakan dan peraturan yang jelas terkait dengan disiplin anggota Brimob. Ini termasuk kode etik, aturan disiplin, dan prosedur penyidikan.
- b. Standar Operasional Prosedur (SOP), Mengembangkan SOP yang komprehensif untuk setiap aspek tugas dan tanggung jawab Brimob. SOP harus mudah diakses dan dipahami oleh semua anggota.

### 3. Transparansi dan Akuntabilitas

- a. Pelaporan dan Pengawasan, Membuat mekanisme pelaporan yang transparan bagi masyarakat dan anggota Brimob untuk melaporkan pelanggaran disiplin. Pengawasan internal yang ketat diperlukan untuk memastikan semua laporan ditangani dengan serius.

---

<sup>7</sup> RASUL, Sjahruddin. Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 2009, 21.3: 538-553.

<sup>8</sup> Rohman, F., Trijono, R., & Rumatiga, H. (2024). Tinjauan Yuridis Peran Korps Brimob Polri dalam Manangani Konflik Bersenjata di Wilayah Papua Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012. *Karimah Tauhid*, 3(6), 6314-6326.

<sup>9</sup> Waruwu, D. S. (2021). *Kejian Hukum Mengenai Tindakan Korps Brigade Mobil Porli Terhadap Pelaku Pelanggaran Protokol Kesehatan (Studi Pada Mako Brimob Polda Sumatera Utara) Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- b. Audit dan Evaluasi, Melakukan audit rutin dan evaluasi terhadap penegakan disiplin di Brimob. Ini termasuk penilaian terhadap efektivitas dan keadilan proses disiplin.

#### 4. Pelatihan dan Pendidikan

- a. Pelatihan Etika dan Disiplin, Menyediakan pelatihan rutin tentang etika, kode etik, dan kepatuhan terhadap aturan disiplin. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government.
- b. Peningkatan Kapasitas, Mengembangkan program peningkatan kapasitas untuk para pimpinan dan pengawas di Brimob agar mereka mampu mengelola dan menegakkan disiplin dengan efektif.

#### 5. Penegakan Hukum dan Sanksi

- a. Proses Hukum yang Adil, Menjamin bahwa proses hukum terhadap pelanggaran disiplin dilakukan secara adil dan objektif. Ini termasuk memastikan hak-hak anggota yang terlibat dalam proses disiplin dilindungi.<sup>10</sup>
- b. Penerapan Sanksi yang Konsisten, Menetapkan dan menerapkan sanksi yang konsisten dan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Sanksi harus berlaku untuk semua anggota tanpa kecuali, guna menciptakan rasa keadilan.<sup>11</sup>

#### 6. Partisipasi Masyarakat

- a. Keterlibatan Publik, Mengikutsertakan masyarakat dalam pengawasan dan evaluasi penegakan hukum disiplin di Brimob. Masyarakat dapat memberikan feedback dan melaporkan dugaan pelanggaran.

---

<sup>10</sup> Sinaga, N. A. (2020). Kode etik sebagai pedoman pelaksanaan profesi hukum yang baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 10(2).

<sup>11</sup> Apriyani, R. (2018). Keberadaan Sanksi Adat Dalam Penerapan Hukum Pidana Adat. *Jurnal Hukum PRIORIS*, 6(3), 227-246.

- b. Komunikasi yang Terbuka, Memastikan adanya komunikasi terbuka antara Brimob dan masyarakat mengenai kebijakan disiplin, prosedur, dan hasil evaluasi.

## 7. Tantangan dan Solusi

### a. Tantangan

- 1) Budaya Korupsi dan Nepotisme, Di beberapa tempat, ada kemungkinan adanya budaya korupsi dan nepotisme yang menghambat penegakan disiplin.
- 2) Kurangnya Dukungan, Kadang-kadang, kurangnya dukungan dari pimpinan atau struktur yang lebih tinggi dapat menghambat penegakan disiplin.

### b. Solusi

- 1) Reformasi dan Pengawasan, Melakukan reformasi dalam struktur organisasi dan meningkatkan pengawasan eksternal untuk mengurangi potensi korupsi.
- 2) Peningkatan Kesadaran, Mengedukasi anggota Brimob dan masyarakat tentang pentingnya Good Governance dan Clean Government serta dampaknya terhadap penegakan disiplin.

Penegakan hukum disiplin anggota Brimob Polri harus mengintegrasikan prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government untuk memastikan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan kebijakan yang jelas, transparansi dalam proses, pelatihan yang memadai, penegakan hukum yang adil, dan partisipasi masyarakat, Brimob dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan membangun kepercayaan publik.

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh anggota brimob maka akan diberi sanksi sesuai dengan ketentuan Pasal 21 Perkapolri No. 14 Tahun 2011 yaitu apabila seorang anggota melakukan perbuatan tercela, dia harus meminta maaf dalam sidang

KKEP, yang bersangkutan wajib mengikuti pembinaan, baik mental melalui ajaran agama, dapat dipindahkan, dilepaskan dari jabatan, atau bahkan dipecat.

Setiap anggota juga diberikan hak untuk melakukan upaya hukum jika yang bersangkutan keberatan terhadap sanksi etik yang dijatuhkan kepadanya, yaitu melakukan banding pada tingkatan sesuai dengan tingkatan pada polri.

Peraturan lain yang berkaitan dengan penjatuhan sanksi kode etik PP No 1 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri, dalam beberapa pasal terdapat ketentuan tentang ketentuan sanksi bagi anggota polri, yang pertama dalam Pasal 13 Yang pada pokoknya menegaskan bahwa anggota polri yang melakukan pelanggaran lebih dari 3 (tiga) kali maka tidak dapat dipertahankan lagi sebagai anggota polri, sehingga dapat dipecat secara hormat atau tidak hormat melalui sidang komisi etik polri.<sup>12</sup>

Dalam pasal 12 disebutkan bahwa apabila seorang anggota polri melakukan perbuatan pidana dan dijatuhi hukuman penjara berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, memberikan keterangan palsu tentang dirinya saat melakukan pendaftaran, terlibat dalam gerakan separatis, merubah pancasila, maka dapat diberhentikan tidak dengan hormat.

Selain itu, anggota polri yang melanggar sumpah dan janji sebagai anggota polri, tidak melaksanakan tugas sebagai anggota polri lebih dari 30 (tiga puluh) hari secara berturut-turut secara tidak sah, dan tanpa keterangan apapun, perbuatannya merugikan institusi polri, mencoba atau melakukan bunuh diri, dan atau mati karena perbuatannya sendiri.

Dari ketentuan dan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa setiap anggota polri yang melakukan pelanggaran terhadap kode etik polri maka akan diberikan sanksi dapat berupa lepas jabatan, pindah tugas, dan pemecatan, dan selalu dilakukan melalui sidang kode etik.

---

<sup>12</sup> Nomor, P. P. (2). Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor, 2*, 2003.

## **Hambatan Dalam Penerapan Strategi Penegakan Hukum Disiplin Anggota Brimob Polri Di Internal Korps Brimob Polri**

1. Hambatan dalam Penerapan Strategi Penegakan Hukum Disiplin meliputi:

a. Budaya Organisasi dan Pola Pikir

1) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merujuk pada sistem nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini membentuk cara anggota berinteraksi, mengambil keputusan, dan menjalankan tugas sehari-hari. Berikut adalah beberapa elemen penting dari budaya organisasi:

Nilai dan Keyakinan, nilai-nilai inti yang diyakini dan diterima oleh anggota organisasi. Misalnya, dalam konteks Brimob, nilai-nilai tersebut mungkin termasuk disiplin, loyalitas, dan pengabdian.

Norma dan Aturan, aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku anggota. Ini bisa mencakup bagaimana anggota berinteraksi satu sama lain, cara mereka menangani konflik, atau bagaimana mereka mendekati tugas dan tanggung jawab mereka.

Ritual dan Tradisi, kegiatan dan ritual rutin yang membentuk kebiasaan dalam organisasi, seperti upacara khusus, latihan rutin, atau perayaan tertentu.

Simbol dan Bahasa, simbol, jargon, atau bahasa khusus yang digunakan dalam organisasi. Ini bisa termasuk seragam, logo, atau istilah-istilah khusus yang menggambarkan identitas dan tujuan organisasi.

Praktik dan Prosedur, cara-cara yang sudah mapan dalam menjalankan tugas dan operasi sehari-hari, yang mencerminkan nilai-nilai dan norma budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh besar pada kinerja dan dinamika internal organisasi. Budaya yang positif dapat mendukung

keterlibatan anggota, sementara budaya yang negatif dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja.

## 2) Pola Pikir

Pola Pikir adalah cara seseorang atau kelompok melihat, memahami, dan menanggapi situasi atau masalah. Ini mencakup keyakinan, sikap, dan cara berpikir yang membentuk bagaimana individu dan kelompok membuat keputusan dan bertindak. Pola pikir dapat mempengaruhi:

Cara Menghadapi Tantangan, pola pikir mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan mengatasi kesulitan. Misalnya, pola pikir yang positif dapat mendorong seseorang untuk mencari solusi dan tetap termotivasi.

Pengambilan keputusan, cara seseorang atau kelompok membuat keputusan dipengaruhi oleh pola pikir mereka. Pola pikir analitis mungkin memfokuskan pada data dan fakta, sementara pola pikir intuitif mungkin lebih bergantung pada pengalaman dan perasaan.

Respons terhadap perubahan, Bagaimana seseorang merespons perubahan dan inovasi dalam organisasi. Pola pikir terbuka dan adaptif cenderung lebih menerima perubahan, sedangkan pola pikir kaku mungkin resistensi terhadap inovasi.

Interaksi sosial, pola pikir mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, termasuk bagaimana mereka berkolaborasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik.

## 3) Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Pola Pikir

Budaya organisasi dan pola pikir saling mempengaruhi. Budaya organisasi membentuk pola pikir anggota organisasi, dan sebaliknya, pola pikir individu dapat membentuk dan mengubah budaya organisasi. Misalnya budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat mendorong pola pikir yang lebih terbuka dan

jujur di antara anggota. Pola pikir individu yang terbuka terhadap umpan balik dan perubahan dapat memperkuat budaya organisasi yang inovatif dan responsif.<sup>13</sup>

Dalam konteks Brimob Polri, memahami dan mengelola budaya organisasi serta pola pikir anggota sangat penting untuk memastikan penegakan disiplin yang efektif, menjaga moral, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan pola pikir yang positif dapat mendukung pencapaian tujuan korps dan meningkatkan efisiensi operasional.<sup>14</sup>

b. Budaya Korps dan Solidaritas

Budaya korps yang kuat di Brimob seringkali menekankan solidaritas dan kesetiaan antar anggota. Hal ini bisa menghambat penegakan disiplin karena anggota mungkin enggan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan mereka atau takut mengalami backlash.<sup>15</sup>

c. Pola Pikir Hierarkis

Struktur hierarkis yang ketat kadang-kadang menciptakan kendala dalam penyampaian informasi mengenai pelanggaran. Anggota yang lebih rendah mungkin merasa takut untuk melaporkan pelanggaran yang melibatkan atasan atau anggota senior.<sup>16</sup>

2. Kelemahan dalam Proses Penegakan Disiplin

- a. Kurangnya Transparansi, Proses penegakan disiplin yang tidak transparan dapat mengurangi kepercayaan anggota terhadap sistem. Jika prosedur

---

<sup>13</sup> Ramadhani, N. P., & Deka, C. F. (2023). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Team Work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151-5160.

<sup>14</sup> Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). *Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

<sup>15</sup> Syafruddin, B. P. D. (2018). *Perpolisian Masyarakat: Tantangan Terorisme di Indonesia Sekarang dan Masa Depan*. Humaniora.

<sup>16</sup> Tyoso, J. S. P., & Raynera, C. (2021). Peran perilaku pada sistem pengendalian manajemen (studi kasus pada bank di Ungaran). *E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 3(1).

dan hasil penegakan disiplin tidak jelas, anggota mungkin merasa bahwa keputusan tidak adil atau tidak objektif.

- b. Proses yang Lambat, Penegakan hukum disiplin yang memakan waktu lama dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi anggota dan dapat memperburuk situasi. Keterlambatan ini juga dapat menimbulkan rasa frustrasi di antara anggota yang merasa bahwa tindakan terhadap pelanggaran tidak segera dilakukan.
- c. Pengawasan dan Implementasi, pengawasan internal yang lemah, Kurangnya pengawasan internal yang efektif dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mendeteksi dan menangani pelanggaran disiplin dengan baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh kekurangan sumber daya atau struktur pengawasan yang tidak memadai.
- d. Ketidacukupan pelatihan, anggota yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai tentang etika, kode etik, dan prosedur disiplin mungkin tidak sepenuhnya memahami kewajiban mereka atau konsekuensi dari pelanggaran.
- e. Masalah Administratif dan Logistik

Keterbatasan sumber daya, keterbatasan sumber daya, baik dalam hal personel maupun anggaran, dapat mempengaruhi kemampuan untuk melakukan investigasi dan penegakan disiplin secara menyeluruh. Birokrasi, proses administratif yang rumit dan birokrasi yang tinggi dapat memperlambat penegakan disiplin. Persetujuan dari berbagai level hierarki seringkali memperpanjang waktu penyelesaian kasus.<sup>17</sup>

Faktor Eksternal dan Sosial: 1) Tekanan Politik dan Sosial, Tekanan dari pihak luar, seperti politisi atau tokoh masyarakat, dapat mempengaruhi proses penegakan disiplin. Kadang-kadang, faktor-faktor eksternal ini

---

<sup>17</sup> Suyatmiko, W. H., & Nicola, A. (2019). Menakar lembaga antikorupsi: studi peninjauan kinerja komisi pemberantasan korupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 5(2), 35-56.

dapat menyebabkan intervensi yang menghambat penegakan hukum secara objektif. 2) Stigma dan Publikasi, Kasus pelanggaran disiplin yang mendapatkan publikasi luas dapat menambah beban bagi Korps Brimob dalam penegakan disiplin. Stigma negatif dan sorotan media bisa mempengaruhi persepsi publik dan internal terhadap proses disiplin.

### 3. Solusi untuk Mengatasi Hambatan

#### a. Mengubah Budaya dan Pola Pikir

Pelatihan dan Sosialisasi, Melakukan pelatihan rutin untuk mengubah budaya organisasi dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan disiplin. Menerapkan nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas dalam budaya korps.

Membangun Sistem Pelaporan yang Aman, Menciptakan sistem pelaporan yang aman dan anonim untuk memudahkan anggota melaporkan pelanggaran tanpa takut akan pembalasan.

#### b. Memperbaiki Proses Penegakan Disiplin

Meningkatkan Transparansi, mengimplementasikan kebijakan transparansi dalam proses penegakan disiplin dan membuat prosedur serta keputusan yang lebih terbuka untuk publik internal.

Mempercepat proses, mempercepat proses investigasi dan penegakan disiplin dengan mengurangi birokrasi dan meningkatkan efisiensi administratif.

#### c. Memperkuat Pengawasan dan Implementasi

Peningkatan Kapasitas Pengawasan, menguatkan struktur pengawasan internal dengan meningkatkan jumlah dan kualitas personel pengawas. Menggunakan teknologi untuk memantau dan menilai kinerja disiplin.

Pelatihan yang Konsisten, menyediakan pelatihan yang berkelanjutan tentang kode etik dan prosedur disiplin kepada seluruh anggota.

#### d. Mengatasi Masalah Administratif

Peningkatan Sumber Daya, mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk penegakan disiplin, termasuk personel dan anggaran untuk investigasi dan pelaksanaan sanksi.

Menyederhanakan proses, mengurangi kompleksitas proses administratif untuk mempercepat tindakan terhadap pelanggaran.

e. Menangani Faktor Eksternal

Mengurangi intervensi eksternal, mengembangkan kebijakan untuk mengurangi dampak intervensi eksternal dan memastikan bahwa penegakan disiplin dilakukan secara objektif.

Manajemen krisis dan komunikasi, menyusun strategi manajemen krisis dan komunikasi untuk menghadapi publikasi dan stigma negatif, serta memastikan bahwa informasi yang disampaikan akurat dan konstruktif.

Penerapan strategi penegakan hukum disiplin di internal Korps Brimob Polri menghadapi berbagai hambatan, mulai dari budaya organisasi hingga masalah administratif dan faktor eksternal. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, penting untuk menerapkan solusi yang komprehensif, termasuk perubahan budaya, perbaikan proses, penguatan pengawasan, dan peningkatan sumber daya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan penegakan hukum disiplin dapat berjalan lebih efektif dan adil.

Penerapan disiplin perlu strategi yang dilakukan oleh pimpinan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, SOP dan kebijakan pimpinan untuk menerapkan semua aturan disiplin kepada setiap anggota brimob yang melakukan pelanggaran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penegakan hukum disiplin anggota Brimob Polri harus mengintegrasikan prinsip-prinsip Good Governance dan Clean Government untuk memastikan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan kebijakan

yang jelas, transparansi dalam proses, pelatihan yang memadai, penegakan hukum yang adil, dan partisipasi masyarakat, Brimob dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan membangun kepercayaan publik.

2. Penerapan strategi penegakan hukum disiplin di internal Korps Brimob Polri menghadapi berbagai hambatan, mulai dari budaya organisasi hingga masalah administratif dan faktor eksternal. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, penting untuk menerapkan solusi yang komprehensif, termasuk perubahan budaya, perbaikan proses, penguatan pengawasan, dan peningkatan sumber daya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan penegakan hukum disiplin dapat berjalan lebih efektif dan adil.

## REFERENSI

### Buku:

Gaussyah, M., & SH, M. POLRI.

Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). *Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

MANENGAL, Florensia. Konsep Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. *Lex Administratum*, 2020, 7.2.

Rasul, S. (2009). Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 21(3).

Suharyono, S. (2018). KILAS BALIK FREEPORT DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL. *Ilmu dan Budaya*, 41(60).

RASUL, Sjahruddin. Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 2009, 21.3: 538-553.

### Artikel:

Apriyani, R. (2018). Keberadaan Sanksi Adat Dalam Penerapan Hukum Pidana Adat. *Jurnal Hukum PRIORIS*, 6(3).

Andika, M. A., Junaidi, J., & Indra, F. (2024). Kebijakan DPRK Gayo Lues Tentang Reformasi Birokrasi di Lingkup Pemerintah Gayo Lues: Studi Kasus DPRK Kabupaten Gayo Lues. *Polyscopia*, 1(2).

Alwafi, M. (2016). *Memperkokuh Keselamatan Negara Abad Ke-21: Peranan Polis Republik Indonesia ke Atas Keamanan dan Ketenteraman*. University of Malaya (Malaysia).

Rohman, F., Trijono, R., & Rumatiga, H. (2024). Tinjauan Yuridis Peran Korps Brimob Polri dalam Manangani Konflik Bersenjata di Wilayah Papua Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012. *Karimah Tauhid*, 3(6).

Ramadhani, N. P., & Deka, C. F. (2023). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Team Work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11).

Suyatmiko, W. H., & Nicola, A. (2019). Menakar lembaga antikorupsi: studi peninjauan kinerja komisi pemberantasan korupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 5(2).

Sinaga, N. A. (2020). Kode etik sebagai pedoman pelaksanaan profesi hukum yang baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 10(2).

Syafruddin, B. P. D. (2018). *Perpolisian Masyarakat: Tantangan Terorisme di Indonesia Sekarang dan Masa Depan*. Humaniora.

Tyoso, J. S. P., & Raynera, C. (2021). Peran perilaku pada sistem pengendalian manajemen (studi kasus pada bank di Ungaran). *E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 3(1).

Waruwu, D. S. (2021). *Kejian Hukum Mengenai Tindakan Korps Brigade Mobil Porli Terhadap Pelaku Pelanggaran Protokol Kesehatan (Studi Pada Mako Brimob Polda Sumatera Utara) Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

#### **Peraturan perundang-undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

P P No. 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor, 2, 2003.*