

Penerapan Sanksi Disiplin Bagi Anggota Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas Dalam Penegakan Disiplin Sesuai Asas Praduga Tak Bersalah (*Presumption Of Innocence*)

Rizqi Budi Prabowo¹, Henny Nuraeny², M. Rendi Aridhayandi³

¹Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia, rizqibudi95@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

³Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

ABSTRAK

Di Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas, penegakan disiplin dilakukan dengan berbagai mekanisme, termasuk pemberian sanksi bagi anggota yang dianggap melanggar aturan. Namun, dalam praktiknya, sering kali terdapat ketegangan antara kebutuhan untuk menjaga disiplin yang ketat dan kewajiban untuk mematuhi prinsip keadilan, seperti asas praduga tak bersalah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali penerapan sanksi disiplin dalam lingkungan Di Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas dengan mempertimbangkan asas praduga tak bersalah. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu mengkaji penerapan disiplin terhadap anggota brimob berdasarkan atas praduga tak bersalah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penyebab anggota Brimob melakukan indisipliner memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai faktor internal, eksternal, dan individu. Dengan memahami penyebab yang mendasarinya, langkah-langkah yang lebih efektif dapat diambil untuk memperbaiki dan mencegah masalah disiplin. Ini termasuk memperbaiki sistem kepemimpinan, meningkatkan pelatihan, memberikan dukungan sosial dan psikologis, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan integritas. Penerapan sanksi disiplin terhadap anggota yang indisipliner merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang efektif. Dengan menerapkan sanksi yang sesuai, mengikuti prosedur yang benar, dan mematuhi prinsip-prinsip keadilan, institusi dapat memastikan bahwa disiplin ditegakkan dengan cara yang konstruktif dan bermanfaat. Ini tidak hanya membantu dalam memperbaiki perilaku anggota tetapi juga dalam mempertahankan integritas dan profesionalisme institusi.

Kata kunci: Asas, Disiplin, Praduga, Sanksi, Tak Bersalah

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang berdasar pada hukum, bukan semata-mata pada kekuasaan. Hal ini dijelaskan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam negara hukum, dikenal dengan istilah "rechstaat," diperlukan adanya perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

(HAM). HAM merupakan syarat mendasar dan normatif dalam sebuah negara hukum yang harus diakui dan dihormati oleh setiap warga negaranya.¹

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan bahwa negara dan pemerintah dibentuk dengan tujuan untuk melindungi seluruh rakyat dan wilayah Indonesia, meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa, serta memajukan kesejahteraan umum.²

Indonesia dikenal sebagai Negara Hukum, seperti yang ditegaskan dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (3), yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum merupakan fondasi negara dan pandangan hidup bagi setiap warga negara Indonesia, di mana Pancasila berfungsi sebagai sumber utama dari seluruh sistem hukum yang berlaku di Republik Indonesia. Dalam negara hukum, hukum ditempatkan pada posisi tertinggi, dan kekuasaan harus mematuhi hukum, bukan sebaliknya. Jika hukum tunduk pada kekuasaan, maka kekuasaan dapat membatalkan hukum, menjadikannya sebagai alat untuk memenuhi kepentingan kekuasaan. Sebaliknya, hukum seharusnya bertujuan untuk melindungi kepentingan rakyat.³

Dalam negara hukum, semua hal yang berkaitan dengan aktivitas lembaga atau manusia diatur dengan hukum, mulai dari hak dan kewajiban sampai sanksi yang diberikan kepada setiap orang yang melakukan pelanggaran hukum, termasuk penerapan sanksi disiplin kepada anggota Polri yang melakukan pelanggaran.

Sehingga penerapan sanksi disiplin dalam institusi militer merupakan salah satu aspek penting dalam memastikan efektivitas dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas, penegakan disiplin

¹ Henny Nuraeny. (2016). *Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Hlm.1

² Henny Nuraeny. (2017). Penyuluhan Hukum Mengenai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Bagi Guru Bimbingan Konseling Dan Siswa/Siswi SMK/SMA/MA Se-Kabupaten Cianjur, *Journal Of Empowerment*, 1(1) 25-38.

³ Ani Yumarni. (2018). *Asas Kemanfaatan Objek Wakaf Dalam Perspektif Profesionalitas Nazhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf Di Wilayah Kecamatan Ciawi Dan Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. 4(2), 142

merupakan kunci utama dalam menjaga ketertiban dan keharmonisan di lingkungan unit. Sanksi disiplin yang diterapkan harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kepastian hukum agar tidak hanya efektif tetapi juga adil.⁴

Asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) merupakan prinsip fundamental dalam sistem hukum yang mengharuskan seseorang dianggap tidak bersalah sampai terbukti sebaliknya. Prinsip ini bertujuan untuk melindungi hak-hak individu dan memastikan bahwa setiap tindakan hukum dilakukan secara adil. Penerapan asas ini dalam konteks militer, khususnya dalam penerapan sanksi disiplin, sering kali menghadapi tantangan karena lingkungan militer yang mengutamakan kepatuhan dan kedisiplinan.⁵

Di Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas, penegakan disiplin dilakukan dengan berbagai mekanisme, termasuk pemberian sanksi bagi anggota yang dianggap melanggar aturan. Namun, dalam praktiknya, sering kali terdapat ketegangan antara kebutuhan untuk menjaga disiplin yang ketat dan kewajiban untuk mematuhi prinsip keadilan, seperti asas praduga tak bersalah. Kesesuaian antara kedua aspek ini menjadi hal yang penting untuk dicermati, agar penerapan sanksi disiplin tidak hanya efektif tetapi juga sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi bagaimana sanksi disiplin diterapkan di Resimen III Pasukan Pelopor Cikeas, serta sejauh mana asas praduga tak bersalah diterapkan dalam proses tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menggali penerapan sanksi disiplin dalam lingkungan militer dengan mempertimbangkan asas praduga tak bersalah, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keadilan dan efektivitas dalam penegakan disiplin di institusi tersebut.

⁴ Ismail, Y. (2023). Praktik Poligami Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia Dalam Teori Emile Durkheim. *Adhki: Journal of Islamic Family Law*, 5(1), 91-102.

⁵ Syarif, N., Januri, J., & Saribu, E. L. D. (2024). Perlindungan Hak-Hak Tersangka Melalui Asas Praduga Tidak Bersalah (*Presumption Of Innocent*) Dalam Sistem Peradilan Pidana. *Audi Et AP: Jurnal Penelitian Hukum*, 3(02), 112-120.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu mengkaji penerapan disiplin terhadap anggota brimob berdasarkan atas praduga tak bersalah. Hal ini sesuai dengan objek kajian dari penelitian yuridis normatif yaitu mengkaji persoalan hukum yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kenyataan dengan peraturan perundang-undangan karena peraturan perundangan yang dikaji diduga tidak memenuhi landasan filosofis, landasan yuridis, dan landasan sosiologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penyebab Anggota Brimob Melakukan Indisipliner

Indisipliner di kalangan anggota Brimob, seperti di lembaga penegak hukum lainnya, merupakan masalah serius yang dapat memengaruhi efektivitas dan citra institusi. Untuk mengatasi masalah ini secara efektif, penting untuk menganalisis penyebab yang mendasarinya. Faktor-faktor yang menyebabkan indisipliner bisa bersifat internal maupun eksternal dan sering kali melibatkan kombinasi dari beberapa aspek.

1. Faktor Internal

a. Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan yang tidak efektif atau gaya manajerial yang tidak sesuai dapat berkontribusi pada masalah disiplin. Kepemimpinan yang lemah atau tidak konsisten dalam penegakan aturan dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpatuhan di antara anggota. Manajemen yang kurang baik dalam hal komunikasi, pengawasan, dan penegakan aturan sering kali berdampak negatif pada disiplin.⁶

b. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku anggota. Faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya

⁶ Anwar, H. M., Erniyati, S. H., Mubaraq, A., SE, S., Aripin, H. Z., Nuruddin Subhan, S. E., ... & Citra Dewi, S. E. (2023). *Manajemen Perbankan Syariah*. Cendikia Mulia Mandiri.

penghargaan atau pengakuan, dan ketidakpuasan terhadap jenjang karir dapat mengarah pada perilaku indisipliner.⁷

c. Pelatihan dan Pendidikan

Kurangnya pelatihan atau pendidikan yang memadai mengenai aturan dan etika dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Anggota yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup mungkin tidak sepenuhnya memahami standar disiplin yang diharapkan dari mereka.

2. Faktor Eksternal

a. Tekanan Lingkungan dan Sosial

Anggota Brimob sering menghadapi situasi tekanan tinggi dan situasi yang penuh risiko. Tekanan dari lingkungan sosial, baik di luar maupun di dalam institusi, dapat memengaruhi perilaku mereka. Stres, konflik interpersonal, dan dukungan sosial yang tidak memadai dapat berkontribusi pada masalah disiplin.

b. Kondisi Ekonomi dan Sosial

Kondisi ekonomi yang sulit atau masalah sosial, seperti ketidakstabilan keuangan pribadi, dapat mempengaruhi perilaku anggota. Kesulitan ekonomi atau masalah pribadi dapat mengalihkan fokus dan menyebabkan pelanggaran disiplin.⁸

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang tidak mendukung nilai-nilai disiplin atau yang mengabaikan kepatuhan terhadap aturan dapat memperburuk masalah disiplin. Jika lingkungan kerja tidak menekankan pentingnya kepatuhan

⁷ Febriansyah, J. P. E., Gunardi, W. D., & Saporso, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA RS. PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 489-511.

⁸ Aridhayandi, M. R. . (2024). Peran Pemerintah Daerah Terhadap Ketersediaan Air Minum untuk Konsumen Melalui Perusahaan Daerah Air Minum. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2934-2944.

dan integritas, anggota mungkin merasa bahwa perilaku indisipliner dapat diterima atau diabaikan.⁸

3. Faktor Psikologis dan Individu

a. Kepribadian dan Karakter

Faktor individu seperti kepribadian, karakter, dan latar belakang pribadi dapat mempengaruhi perilaku disipliner.⁹ Anggota yang memiliki predisposisi terhadap perilaku indisipliner atau yang mengalami masalah psikologis tertentu mungkin lebih rentan terhadap pelanggaran aturan.

b. Kesehatan Mental

Kesehatan mental yang buruk, seperti stres berat atau gangguan psikologis, dapat mempengaruhi kinerja dan disiplin. Anggota yang mengalami masalah kesehatan mental mungkin kesulitan dalam menjaga perilaku disipliner yang baik.

Analisis penyebab anggota Brimob melakukan indisipliner memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai faktor internal, eksternal, dan individu. Dengan memahami penyebab yang mendasarinya, langkah-langkah yang lebih efektif dapat diambil untuk memperbaiki dan mencegah masalah disiplin. Ini termasuk memperbaiki sistem kepemimpinan, meningkatkan pelatihan, memberikan dukungan sosial dan psikologis, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan integritas.

Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Anggota Yang Indisipliner

Penerapan sanksi disiplin terhadap anggota yang indisipliner adalah aspek penting dalam menjaga ketertiban dan efektivitas organisasi, terutama dalam institusi seperti kepolisian atau militer.¹⁰ Sanksi disiplin bertujuan untuk memperbaiki

⁸ Suryady, R. (2023). Peran Keteladanan Orang Tua Kristen Dalam Pembentukan Karakter Anak Usia 6-12 Tahun Di Gereja Bethel Tabgha. *Jurnal Tabgha*, 4(1), 22-35.

⁹ Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.

¹⁰ Zebua, T., Darmo, A. B., & Achmad, R. (2019). Pelaksanaan Bantuan Hukum terhadap Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang Melakukan Tindak Pidana. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 9(2), 262-283.

perilaku, menegakkan aturan, dan memelihara integritas institusi. Proses penerapan sanksi harus dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan keadilan dan efektivitasnya.

1. Tujuan Penerapan Sanksi Disiplin

a. Menegakkan Aturan

Sanksi disiplin berfungsi untuk memastikan bahwa anggota mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh institusi.¹¹ Ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional.

b. Memperbaiki Perilaku

Salah satu tujuan utama sanksi disiplin adalah untuk memperbaiki perilaku anggota yang indisipliner.¹² Dengan memberikan konsekuensi yang sesuai, diharapkan anggota dapat belajar dari kesalahan mereka dan tidak mengulanginya di masa depan.

c. Menjaga Integritas Institusi

Penerapan sanksi disiplin yang konsisten membantu dalam menjaga reputasi dan integritas institusi.¹³ Ini penting untuk memastikan bahwa institusi tetap dihormati dan dipercaya oleh publik.

2. Jenis-Jenis Sanksi Disiplin

a. Sanksi Administratif

Ini meliputi peringatan tertulis, teguran, atau pengurangan tunjangan.¹⁴ Sanksi ini biasanya diterapkan untuk pelanggaran yang dianggap kurang serius atau sebagai langkah awal sebelum tindakan lebih lanjut diambil.

b. Sanksi Fisik

¹¹ Muflihini, M. H. (2016). MANAJEMEN DISIPLIN KERJA: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 19(1), 66-75.

¹² Jaya, E. P. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(1).

¹³ Saputra, A. A., Fallah, M. A. B., Indranarwasti, V. P., & Kosasih, Y. A. B. (2024). Analisis Regulasi Larangan Rangkap Jabatan Dalam Pemerintahan Indonesia sebagai Dukungan Penerapan Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 61-76.

¹⁴ Amaludin, A. (2021). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), 1-12.

Dalam beberapa institusi, sanksi fisik seperti penugasan tugas tambahan atau penempatan di unit yang kurang menyenangkan bisa diterapkan.¹⁵ Namun, sanksi fisik harus digunakan dengan sangat hati-hati dan sesuai dengan regulasi yang ada.

c. Sanksi Hukuman

Ini termasuk penurunan pangkat, pemecatan, atau skorsing dari tugas.¹⁶ Sanksi ini diterapkan untuk pelanggaran berat atau jika pelanggaran ringan tidak memperbaiki perilaku anggota.

3. Prosedur Penerapan Sanksi

a. Penyelidikan

Sebelum menerapkan sanksi, dilakukan penyelidikan menyeluruh untuk mengumpulkan bukti dan mendengarkan penjelasan dari anggota yang bersangkutan.¹⁷ Proses ini penting untuk memastikan bahwa sanksi diterapkan secara adil dan berdasarkan fakta.

b. Pertimbangan

Penerapan sanksi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti beratnya pelanggaran, riwayat disiplin anggota, dan dampak dari pelanggaran tersebut terhadap institusi.¹⁸ Ini membantu dalam menentukan sanksi yang proporsional dan efektif.

c. Penerapan dan Monitoring

Setelah sanksi diterapkan, perlu ada pemantauan untuk memastikan bahwa anggota yang bersangkutan mematuhi perbaikan yang

¹⁵ Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru.

¹⁶ Kansil, C. S., & Alfiani, F. (2024). MENGANALISIS PELANGGARAN KODE ETIK PROFESI KEHAKIMAN SEBAGAI APARAT PENEGAK HUKUM DI INDONESIA. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 4(2), 82-91.

¹⁷ Karya, W. (2023). Eksekusi sebagai Mahkota Lembaga Peradilan. *Jurnal Tana Mana*, 4(1), 292-302.

¹⁸ Lubis, A. F. (2020). Analisis Pidana Tambahan Penurunan Pangkat Dalam Pembaharuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Militer/KUHPM. *Jurnal Media Administrasi*, 5(2), 01-12.

diharapkan.¹⁹ Ini juga membantu untuk menilai efektivitas sanksi dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

4. Prinsip-Prinsip dalam Penerapan Sanksi

a. Keadilan dan Kesetaraan

Sanksi disiplin harus diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua anggota. Tidak boleh ada diskriminasi atau perlakuan tidak adil berdasarkan faktor-faktor pribadi.

b. Transparansi

Proses penerapan sanksi harus transparan, dengan jelas mengkomunikasikan alasan dan dasar sanksi kepada anggota.²⁰ Ini membantu dalam membangun kepercayaan dan memastikan bahwa anggota memahami konsekuensi dari tindakan mereka²¹.

c. Pendekatan Edukasi

Selain penerapan sanksi, pendekatan edukasi yang melibatkan pelatihan tambahan atau konseling bisa menjadi bagian dari proses disiplin. Ini bertujuan untuk membantu anggota memahami dan memperbaiki kesalahan mereka.

Dari uraian di atas, dapat dipahami penerapan sanksi disiplin bagi anggota resimen III pasukan pelopor Cikeas dalam penegakan disiplin sesuai asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) yaitu untuk menyatakan seorang anggota brimob bersalah atau melakukan kesalahan harus didasarkan pada fakta, dan melalui proses penyelidikan, serta proses sidang kode etik kepolisian, sampai pada

¹⁹ Malau, P. (2023). Tinjauan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Baru 2023. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 837-844.

²⁰ Wulandari, A. S. (2020). Inovasi penerapan sistem e-tilang di Indonesia. *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1), 1-10.

²¹ Anggreni, P. L., Aridhayandi, M. R., & Mulyadi. (2024). Implementasi Pelaksanaan ATCS (Area Traffic Control System) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor Guna Mewujudkan Kepatuhan dan Keselamatan Berlalu Lintas di Wilayah Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(6), 7121-7146.

penetapan yang bersangkutan bersalah oleh dewan sidang baru dapat dikatakan bersalah.

Asas praduga tak bersalah merupakan prinsip dasar yang harus dipegang oleh para pimpinan sehingga tidak salah dalam menjustice seseorang, harus menjunjung tinggi hak asasi setiap anggota brimob walaupun diduga melakukan pelanggaran terhadap kode etik kepolisian.

Penerapan sanksi disiplin bertujuan untuk menegakkan hukum dalam internal polri khususnya satuan brimob padukan pelopor sehingga para anggota harus memiliki disiplin yang tinggi sesuai dengan sumpah dan janji saat memangku tugas sebagai anggota polri. Dengan menerapkan sanksi disiplin kepada anggota brimob maka akan mengajarkan anggota brimob untuk tetap menjunjung tinggi nilai-nilai hukum yang berlaku dalam institusi polri, menjaga nama baik pribadi dan nama baik institusi.

Setiap anggota brimob harus memiliki kesadaran hukum yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai anggota brimob, harus siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan perundang-undangan, SOP dan perintah atasan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi kesatuan. Dengan memiliki kesadaran hukum maka hukum akan diterapkan dengan baik pada kesatuan brimob.

Pasukan pelopor yang menjadi salah harapan bangsa dan negara dalam mencegah terjadinya gangguan keamanan berintensitas tinggi harus menjadi contoh yang dalam persoalan pertanggung jawab hukum atas setiap kesalahan yang dilakukan. Meski demikian mereka punya hak untuk mempertahankan bahwa ia tidak bersalah berdasarkan asas praduga tak bersalah.

Penerapan sanksi disiplin terhadap anggota yang indisipliner merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang efektif. Dengan menerapkan sanksi yang sesuai, mengikuti prosedur yang benar, dan mematuhi prinsip-prinsip keadilan, institusi dapat memastikan bahwa disiplin ditegakkan dengan cara yang konstruktif

dan bermanfaat. Ini tidak hanya membantu dalam memperbaiki perilaku anggota tetapi juga dalam mempertahankan integritas dan profesionalisme institusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam artikel ini maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Penyebab anggota Brimob melakukan indisipliner memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai faktor internal, eksternal, dan individu. Dengan memahami penyebab yang mendasarinya, langkah-langkah yang lebih efektif dapat diambil untuk memperbaiki dan mencegah masalah disiplin. Ini termasuk memperbaiki sistem kepemimpinan, meningkatkan pelatihan, memberikan dukungan sosial dan psikologis, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan integritas.
2. Penerapan sanksi disiplin terhadap anggota yang indisipliner merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang efektif. Dengan menerapkan sanksi yang sesuai, mengikuti prosedur yang benar, dan mematuhi prinsip-prinsip keadilan, institusi dapat memastikan bahwa disiplin ditegakkan dengan cara yang konstruktif dan bermanfaat. Ini tidak hanya membantu dalam memperbaiki perilaku anggota tetapi juga dalam mempertahankan integritas dan profesionalisme institusi.

REFERENSI

Ani Yumarni. (2018). *Asas Kemanfaatan Objek Wakaf Dalam Perspektif Profesionalitas Nazhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf Di Wilayah Kecamatan Ciawi Dan Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. 4(2).

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Amaludin, A. (2021). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1).
- Anwar, H. M., Erniyati, S. H., Mubaraq, A., SE, S., Aripin, H. Z., Nuruddin Subhan, S. E., ... & Citra Dewi, S. E. (2023). *Manajemen Perbankan Syariah*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Anggreni, P. L., Aridhayandi, M. R., & Mulyadi. (2024). Implementasi Pelaksanaan ATCS (Area Traffic Control System) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor Guna Mewujudkan Kepatuhan dan Keselamatan Berlalu Lintas di Wilayah Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(6), 7121–7146.
- Aridhayandi, M. R. . (2024). Peran Pemerintah Daerah Terhadap Ketersediaan Air Minum untuk Konsumen Melalui Perusahaan Daerah Air Minum. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2934–2944. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12844>
- Febriansyah, J. P. E., Gunardi, W. D., & Saparso, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA RS. PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12).
- Henny Nuraeny. (2016). *Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*.
- Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru.
- Henny Nuraeny. (2017). Penyuluhan Hukum Mengenai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Bagi

- Guru Bimbingan Konseling Dan Siswa/Siswi SMK/SMA/MA Se-Kabupaten Cianjur, *Journal Of Empowerment*, 1(1).
- Ismail, Y. (2023). Praktik Poligami Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia Dalam Teori Emile Durkheim. *Adhki: Journal of Islamic Family Law*, 5(1).
- Jaya, E. P. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(1).
- Kansil, C. S., & Alfiani, F. (2024). MENGANALISIS PELANGGARAN KODE ETIK PROFESI KEHAKIMAN SEBAGAI APARAT PENEGAK HUKUM DI INDONESIA. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 4(2).
- Karya, W. (2023). Eksekusi sebagai Mahkota Lembaga Peradilan. *Jurnal Tana Mana*, 4(1).
- Lubis, A. F. (2020). Analisis Pidana Tambahan Penurunan Pangkat Dalam Pembaharuan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Militer/KUHPM. *Jurnal Media Administrasi*, 5(2).
- Muflihini, M. H. (2016). MANAJEMEN DISIPLIN KERJA: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 19(1), 66-75.
- Malau, P. (2023). Tinjauan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Baru 2023. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1).
- Syarif, N., Januri, J., & Saribu, E. L. D. (2024). Perlindungan Hak-Hak Tersangka Melalui Asas Praduga Tidak Bersalah (Presumption Of Innocent) Dalam Sistem Peradilan Pidana. *Audi Et AP: Jurnal Penelitian Hukum*, 3(02).
- Suryady, R. (2023). Peran Keteladanan Orang Tua Kristen Dalam Pembentukan Karakter Anak Usia 6-12 Tahun Di Gereja Bethel Tabgha. *Jurnal Tabgha*, 4(1).

Saputra, A. A., Fallah, M. A. B., Indranarwasti, V. P., & Kosasih, Y. A. B. (2024). Analisis Regulasi Larangan Rangkap Jabatan Dalam Pemerintahan Indonesia sebagai Dukungan Penerapan Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14).

Wulandari, A. S. (2020). Inovasi penerapan sistem e-tilang di indonesia. *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1).

Zebua, T., Darmo, A. B., & Achmad, R. (2019). Pelaksanaan Bantuan Hukum terhadap Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang Melakukan Tindak Pidana. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 9(2).