

## **Peran Pendidikan Agama Kristen dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja dari Anggota POLRI di SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara**

**Maya Imelda Sari Bokau<sup>1</sup> Valentino Reykliv Moku<sup>2</sup>**

Prodi Pendidikan Agama Kristen, Program Pascasarjana, Institut Agama Kristen Negeri  
Manado, Kota Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: [mayabokau@gmail.com](mailto:mayabokau@gmail.com)<sup>1</sup> [reyklivmoku@gmail.com](mailto:reyklivmoku@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Melemahnya tingkat kedisiplinan dari anggota POLRI akan berpengaruh pada tugas pokok yang sepadan dengan UU No. 2 Tahun 2002 yang dilaksanakan. Kondisi melemahnya kedisiplinan anggota POLRI saat ini mulai sering dibicarakan dan dipermasalahakan, sehingga perlu ada reformasi yang harus diimplementasikan dalam undang-undang, sehingga dapat memberikan ketegasan bagi anggota POLRI yang lalai dalam melaksanakan kedisiplinan. Upaya dari pendidikan agama Kristen, adalah kontribusi yang kompleks dan dapat dijadikan alat bantu dalam membimbing anggota polri dalam membentuk kedisiplinan kerja, sehingga citra diri dari anggota Polri tidak jatuh hanya dikarenakan masalah kedisiplinan yang telah didapatkan selama melakukan pendidikan dan dalam melaksanakan dinas. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah tidak adanya kedisiplin Kerja dari anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara, Belum ada Peran PAK yang baku dalam meningkatkan kedisiplinan dari Anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara, karena program PAK tidak dilaksanakan.

**Kata Kunci:** Peran, Pendidikan Agama Kristen, Kedisiplinan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### **PENDAHULUAN**

Upaya penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah, tidak dapat dilepaskan dari kepolisian. Tugas Pokok Polri itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.(UU No. 2 Tahun 2002, 2002). Dengan adanya reformasi tatanan berkehidupan dan berkebangsaan di Negeri Republik Indonesia terjadi perubahan yang signifikan terhadap kelembagaan khususnya Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terpisah dari ABRI, dengan diundangkannya UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (UU No. 2 Tahun 2002, 2002).

Kondisi melemahnya disiplin dan profesionalisme anggota Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri, misalnya banyaknya kasus penyalahgunaan senjata api oleh anggota Polri, adanya anggota Polri yang terlibat dalam tindak pidana, tindakan sewenang-wenang anggota Polri, dan masih banyak kasus lain yang menggambarkan kurang disiplinnya anggota Polri, menjadikan keprihatinan sendiri bagi masyarakat terkait dalam pelaksanaan tugas pokok Polri yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Kadarmanta, 2007).

Dalam rangka penegakan hukum dan memberikan rasa aman kepada setiap anggota masyarakat, maka polisi adalah satu satu pilar utamanya. Tugas pokok Kepolisian Negara

Republik Indonesia adalah: (1) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; (2) menegakan hukum, dan (3) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Agar menjadi polisi sebagaimana diidealkan dan diharapkan oleh masyarakat dan oleh pimpinan pada setiap level (dari Kapolri sampai dengan pejabat polisi ditingkat Polsek) maka salah satu persyaratan yang harus dimiliki oleh setiap anggota adalah memiliki disiplin yang kuat.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam lembaga atau organisasi Polri, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil anggota yang performansi kerjanya dibawah standar. Tujuan pembinaan disiplin kerja sangat penting. Setiap Polisi Republik Indonesia mempunyai motif tersendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan hampir tidak ada anggota Polisi Republik Indonesia yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap anggota Polisi Republik Indonesia. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap anggota Polisi Republik Indonesia akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa anggota Polisi Republik Indonesia bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan status sosial, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada juga anggota Polisi Republik Indonesia yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja. (Sastrohadiwiryono, 2003)

Motif anggota Polisi Republik Indonesia yang berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para anggota Polisi Republik Indonesia. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Republik Indonesia, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. (Kelana, 2007) Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama pegawai dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Ada kalanya anggota Polisi Republik Indonesia melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau anggota Polisi Republik Indonesia tersebut. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para anggota Polisi Republik Indonesia bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para anggota Polisi Republik Indonesia secara maksimal di dalam organisasi. (Kelana, 1994)

Sebagai gambaran faktual tentang jumlah pelanggaran tata tertib dan disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri secara keseluruhan kasus sebanyak 3.037 kasus. Sedangkan pelanggaran tata tertib dan disiplin di Polres Minahasa Tenggara dari keseluruhan kasus sebanyak 50-an kasus seperti tergambar pada jenis kasus dibawah ini : 1) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan harkat dan martabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2) Menghindarkan tanggung jawab, 3) Pemalsuan tanda tangan 4) Penyalahgunaan wewenang / pungli, 5) Menghindarkan tanggung jawab dengan cara tidak melaksanakan Pam sesuai sprin yang berlaku, 6) Penyalahgunaan narkoba, 7) Melakukan perselingkuhan dengan seorang perempuan, 8) Lalai dalam mengamankan seseorang yang diduga pelaku tindak pidana, 9)

Pemukulan tahanan, 10) Meninggalkan tanggung jawab dinas, 11) Melakukan Pam jalur terhadap pelaku illegal logging dengan mendapat imbalan, 12) Penyalahgunaan BBM / menimbun Solar, 13) Terlambat kembali ke kesatuan Polres Minahasa Tenggara ketika sedang melakukan cuti, 14) Meninggalkan wilayah tugas dan tidak melaksanakan sprin tugas, 15) Melakukan dan memiliki hubungan khusus dengan wanita yang bukan istrinya, 16) Penembakan terhadap masyarakat, 17) Melakukan pungutan tidak syah dalam bentuk apapun, 18) Tidak melaksanakan Pam Bank, 19) Tidak melaksanakan piket jaga tanpa keterangan, 20) Melakukan penganiayaan dan meninggalkan wilayah tugas. (Soeharjo, 1953)

Dari uraian di atas memang masalah mengenai disiplin bahkanpun profesionalisme dari polisi harus dibenarkan Kembali, agar stigma kepercayaan masyarakat terhadap polisi tidak surut dengan berkembangnya asumsi diatas. Perlu ada peran bahkan pun strategi PAK kepada anggota Polisi di Polres Minahasa tenggara supaya dapat mencegah ketidak disiplin para anggota. Dasar yang demikian memperkuat alasan bahwa Yesus menghendaki supaya orang yang percaya kepadanya menjadi disiplin dan memiliki integritas yang siap melaksanakan kerja sesuai dengan uraian di atas. Dengan demikian usaha dari PAK supaya mendapatkan peran dalam membedah dan membentuk etos disiplin dari semua anggota Polisi di Polres Minahasa Tenggara.

## **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini menggunakan metode dengan penelitian studi kepustakaan (library re-search) dilakukan dengan mengumpulkan data pustaka dengan membaca kemudian dikembangkan dengan bahan yang ada menjadi sebuah penelitian. (Mokalu & Boangmanalu, 2021) Penulis meneliti dengan membaca langsung teks dan bukan dengan pengetahuan langsung yang di dapat melalui kerja lapangan sehingga ini juga bisa disebut sebagai sumber sekunder di mana peneliti menemukan data dari tangan kedua dan bukan data dari orisinil tangan pertama dilapangan dan menggunakan metode penelitian kualitatif. (Mestika Zed, 2008) Penulisan ini mengangkat kemudian menganalisis tentang peran pendidikan agama Kristen dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dari anggota polisi di SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Teori Peran**

#### **Pengertian Peran**

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi (Departemen Pendidikan Nasional, 2014). Peran menurut terminologi adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa inggris peran disebut "role" yang definisinya adalah "person's task or duty in undertaking". Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan". Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa (Torang, 2014). Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (expected role) dan peran yang dilakukan (actual role). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat. Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan

bahwa pengertian peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

### **Jenis-jenis Peran**

Peran atau role menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa jenis, yaitu: (Torang, 2014); Peranan nyata (Anacted Role) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran; Peranan yang dianjurkan ( Prescribed Role) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu; Konflik peranan (Role Conflick) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yangsaling bertentangan satu sama lain; Kesenjangan peranan (Role Distance) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional; Kegagalan peran (Role Failure) yaitu kegagalan seseorang dalam mejalankan peranan tertentu; Model peranan (Role Model) yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti; Rangkaian atau lingkup peranan (Role Set) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

### **Pendidikan Agama Kristen**

#### **Pengertian Pendidikan Agama Kristen**

Teori dan praktik Pendidikan Agama Kristen berkaitan erat dengan pengembangan kreativitas dan kompetensi para guru PAK. Untuk mengajarkan agama kristen terutama dalam lembaga sekolah dan jemaat (gereja) di era atau abad baru dewasa ini. Ada tiga lembaga yang melaksanakan PAK yaitu keluarga, gereja dan sekolah. Dalam PAK, tugas pendidik diserahkan kepada satu atau semua lembaga secara tersebar. Secara etimologis, istilah pendidikan dalam bahasa Indonesia, diterjemahkan dari bahasa Inggris yakni Education, yang sebenarnya dari bahasa Latin yaitu ducere yang berarti membimbing (to lead) dan di awali dengan kata e berarti keluar (Sumiyatiningsih, 2012). Oleh karena itu, pendidikan artinya suatu tindakan atau proses untuk membimbing keluar dari suatu keadaan tertentu menuju ke keadaan yang lebih baik.

Pengertian Pendidikan di lihat berdasarkan perkembangan zaman dan sesuai dengan waktu, adapula perspektif masa lampau yakni salah satu tugas penting pendidikan adalah menjamin pengetahuan sebagai warisan masa lampau yang dapat terpelihara dan dimungkinkan tersedia bagi kehidupan masa kini, sedangkan perspektif masa kini adalah proses atau aktivitas yang sedang berlangsung pada masa sekarang untuk mendapatkan dan atau menemukan sesuatu. Pada hakikatnya, masa kini merupakan sumber pengetahuan pada dirinya sendiri. Pada akhirnya perspektif masa depan adalah penunjuk arah ke mana usaha (pendidikan) akan di bawa atau di tuju (Sumiyatiningsih, 2012).

Berdasarkan pandangan di atas, pendidikan memiliki tiga dimensi waktu yaitu perspektif masa lampau, masa kini dan masa depan. Pada ketiga dimensi ini, saling berkaitan satu dengan lainnya karena perspektif masa lampau menjadi bekal bagi perspektif masa kini dan perspektif masa kini bisa menjadi pedoman untuk menuju ke perspektif masa depan. Tujuan pendidikan berdasarkan perkembangan zaman dan waktu, pendidikan memiliki tujuan yang pasti, yaitu membimbing keluar untuk menjadi lebih baik. Pendidikan dalam arti membimbing keluar memang merupakan aktivitas yang di arahkan ke masa depan, menuju horizon yang melampaui keterbatasan manusia masa kini. Sehingga asumsi penting untuk dimensi waktu ini adalah kita ingin dan hendak mencapai masa depan yang berguna. Oleh karena itu, proses pendidikan yang kita lakukan merupakan hal yang vital dan perlu dilakukan dalam aktivitas pendidikan, yakni transformasi atau pembaharuan dari masa lampau ke masa kini menuju masa depan (Sumiyatiningsih, 2012).

Sementara itu pengertian pendidikan dari Groome yang mengacu pada Lawrence Cremin yang mendefinisikan pendidikan sebagai usaha yang sadar, sistematis dan berkesinambungan untuk mewariskan, membangkitkan atau memperoleh baik pengetahuan, sikap-sikap, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan atau kepekaan-kepekaan maupun hasil apapun dari usaha tersebut. (Absor et al., 2020)

### **Tujuan Pendidikan Agama Kristen**

Pendidikan agama Kristen disingkat PAK memiliki tujuan adanya pertobatan pada manusia. Pertobatan demikian penting dalam iman Kristen. Pertobatanlah yang memungkinkan tiap-tiap orang dapat melihat Kerajaan Allah dan mengalami kelahiran baru dalam Kristus. PAK juga membawa manusia pada pertumbuhan rohani yang akan terlihat dari dua aspek yaitu aspek vertikal dan horizontal. Aspek vertikal ialah diperbaharuinya hubungan seseorang dengan Allah yang dikokohkan melalui firman Allah dan doa. Sedangkan horizontal ditandai dengan praktek iman dalam hubungan dengan sesama.

Menjadikan semua bangsa murid Kristus adalah tujuan dari PAK. Semua orang percaya adalah murid Kristus dan mempunyai hak untuk memperoleh pemeliharaan dan pertumbuhan untuk menjadikannya murid-murid Kristus. Untuk mencapai adanya pertumbuhan dalam diri peserta didik, PAK haruslah bertujuan untuk membentuk spiritual peserta didik. Kata "spirit" atau "roh" yaitu kekuatan yang menghidupkan atau menggerakkan. "spiritualitas" diartikan sebagai kekuatan atau roh yang memberi daya tahan kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mempertahankan, memperkembangkan, dan mewujudkan kehidupannya (Sairin, 2010).

### **Kedisiplinan Kerja**

#### **Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Sinungan (2005). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2005). Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Nitisemito (1996) disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (S., 1996) Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasi. Siswanto mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lalu menurut Soegeng Prijodarminto bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban (Hasibuan, 1996).

Wyckoff dan Unel menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai



seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja (Hasibuan, 1996). Menurut Mondy dan Noe (1990) disiplin adalah someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization. (status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi) (Mondy & R. M. Noe, 1990). Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan/pekerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Mondy & R. M. Noe, 1990)

### **Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja**

Menurut Saydam (1996), factor-faktor disiplin kerja yaitu Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam suatu instansi/Lembaga, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, Tidak adanya pengawasan pemimpin, Tidak adanya perhatian kepada karyawan/pekerja, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Gouzali, 1996). Kemudian Hasibuan mengemukakan factor-faktor disiplin kerja diantaranya yaitu: (Hasibuan, 1996).

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pemimpin. Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal ini yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja, agar dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Tercipta hubungan antar karyawan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **Pembahasan**

1. Tidak adanya kedisiplin Kerja dari anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara. Dari hasil temuan yang didapatkan melalui hasil wawancara dan observasi ditemukan bahwa ada begitu banyak pelanggaran tidak disiplinnya anggota Polisi SATLANTAS Polres Minahasa Tenggara, seperti halnya sikap pandang entang dan meremehkan setiap bagian pekerjaan dasar yang membuat anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara sehingga tidak bisa melaksanakan tugas secara disiplin. Ada juga yang memiliki alasan bahwa telat bangun pagi, alasan sakit, acara keluarga dan lain sebagainya. Sehingga membuat para anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara tidak melaksanakan tugas secara disiplin yang dibuktikan dari beberapa observasi pimpinan dari presensi yang muncul dan melaksanakan Patroli dinas yang ada.
2. Belum ada Peran PAK yang baku dalam meningkatkan kedisiplinan dari Anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara. Hasil yang didapatkan juga belum ada peran dalam hal ini secara jelas dari pimpinan dalam memfasilitas peran PAK dalam meningkatkan disiplin kerja dari setiap anggota Polisi di SATLANTAS Polres Minahasa Tenggara. Tapi, nilai-nilai Pendidikan Kristen adalah acuan bagi para anggota dalam melaksanakan disiplin kerja seperti halnya tepat waktu untuk kerja, target pekerjaan dapat sesuai berdasarkan job description dari semua anggota yang ada. Nilai-nilai Pendidikan Kristen sangat membantu para pimpinan dan para anggota dalam melaksanakan setiap kerja dalam pembuktian dinas kerja yang dilakukan oleh semua anggota Polisi Polres Minahasa Tenggara. Jadi

kesimpulannya para anggota Polisi SATLANTAS Polres Minahasa Tenggara yang harus ekstra kerja keras dalam membimbing diri melalui ajaran Alkitab dalam membentuk disiplin diri sehingga Berguna bagi efektifitas kerja yang ada di Polres Minahasa Tenggara yang adalah Lembaga tempat mereka untuk bekerja.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang didapatkan, Pertama, belum ada Peran PAK yang Baku dalam meningkatkan disiplin dari Anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara sehingga setiap anggota harus ekstra kerja keras dalam membimbing diri melalui ajaran Alkitab dalam membentuk disiplin diri sehingga Berguna bagi efektifitas kerja yang ada di Polres Minahasa Tenggara yang adalah Lembaga tempat mereka untuk bekerja. Kedua, Ada beberapa hal yang membuat anggota Polisi SATLANTAS Polres Minahasa Tenggara tidak melaksanakan tugas secara disiplin, seperti halnya sikap pandang entang dan meremehkan setiap bagian pekerjaan dasar yang membuat anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara sehingga tidak bisa melaksanakan tugas secara disiplin. Ada juga yang memiliki alasan bahwa telat bangun pagi, alasan sakit, acara keluarga dan lain sebagainya. Sehingga membuat para anggota Polisi SATLANTAS POLRES Minahasa Tenggara tidak melaksanakan tugas secara disiplin yang dibuktikan dari beberapa observasi pimpinan dari presensi yang muncul dan melaksanakan Patroli dinas yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Absor, N. F., Armiyati, L., Pangestika, V. P., Maulida, C. Z., & Riliani, T. F. (2020). Tumbuh dan Berkembangnya Humanisme Pada Masa Renaisans Abad Ke 14 Sampai 17. *Alur Sejarah: Jurnal Pendidikan Sejarah*, 4(1), 214–221.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gouzali, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Hasibuan, M. S. P. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Kadarmanta, A. (2007). *Membangun Kultur Kepolisian*. PT Forum Media Utama.
- Kelana, M. (1994). *Hukum Kepolisian*. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Kelana, M. (2007). *Konsep-konsep Hukum Kepolisian*. PTIK.
- Mestika Zed. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mokalu, V. R., & Boangmanalu, C. V. J. (2021). Teori Psikososial Erik Erikson : Implikasinya Bagi Pendidikan Agama Kristen Di Sekolah. *Vox Edukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan TEORI*, 12(2), 180–192.
- Mondy, R. W., & R. M. Noe. (1990). *Human Resource Management 4th Edition*. Allyn and Becon.
- S., N. A. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Gholia Indonesia.
- Sairin, W. (2010). *Identitas & Ciri Khas Pendidikan Kristen di Indonesia*. BPK Gunung Mulia.
- Sastrohadiwiryono. (2003). *Fungsi-fungsi Managerial*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Soeharjo, R. S. (1953). *Serba Serbi Tentang Polisi: Pengantar Usaha Mempelajari Hukum Polisi*. R. Schenkhuizen.
- Sumiyatiningsih. (2012). *Mengajar Dengan Kreatif dan Menarik*. Andi.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- UU No. 2 Tahun 2002. (2002). *Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.