

## **KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SATUAN LALU LINTAS**

### **I Wayan Purwa**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: iwayanpurwa053@gmail.com

### **Arief Purwanto**

Program Pasca Sarjana Universitas Widya Gama Malang

Email: ariefpurwanto@widyagama.ac.id

### **Rahayu Puji Suci**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: rahayu@widyagama.ac.id

### **ABSTRACT**

*This article aims to explore the role of traffic units in carrying out tasks in order to create traffic order. This research approach is a case study at the Traffic Officer. Informants who have experience in traffic operations. Collecting data using interviews, observation and documentation. The data validity used Emzir and Moleong approach and data analysis used the Yin model. The research findings show that the enforcement of obedient traffic through socialization: preemptive, preventive, repressive, and massive in work discipline and procedural implementation of operations in order to create performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Performance, Case Study, Yin Model*

### **ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran satuan lalu lintas dalam pelaksanaan tugas operasi guna menciptakan ketertiban lalu lintas. Pendekatan penelitian ini adalah studi *kasus* pada Satuan Petugas Lalu Lintas. Informan yang memiliki pengalaman pada operasional lalu lintas. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan pendekatan Emzir dan Moleong serta analisis data menggunakan model Yin. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penegakkan patuh lalu lintas melalui sosialisasi: preemtif, preventif, represif dan masif dalam disiplin kerja dan prosedural pelaksanaan operasi agar terciptanya kinerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja, Studi Kasus, Model Yin

## Pendahuluan

Polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan, memberikan perlindungan, dan menciptakan ketertiban masyarakat. polisi adalah organ atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara (Sadjijono, 2008). Istilah kepolisian sebagai organ dan juga sebagai fungsi. Polisi sebagai organ, yakni suatu lembaga pemerintah yang terorganisasi dan terstruktur dalam ketatanegaraan yang oleh undang-undang diberi tugas dan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan kepolisian. Sebagai fungsi menunjuk pada tugas dan wewenang yang diberikan oleh undang-undang yakni fungsi preventif dan fungsi represif.

Polisi lalu lintas merupakan unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas (repository.usu.ac.id, 2013).

Ketertiban lalu lintas sangatlah penting bagi pengguna jalan, agar dapat tertib lalu lintas jalan, petugas melakukan melakukan operasi lalu lintas. Operasi lalu lintas tidaklepas dari kinerja satuan lalu lintas.

Satuan lalu lintas (Satlantas) bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyelidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Sedangkan fungsi satuan lalu lintas adalah pembinaan lalu lintas kepolisian; Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama Sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas; Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas); Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi; pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya; Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan.

Jadi, dari fungsi satlantas yang telah terjelaskan, penelitian ini bermaksud untuk Mengungkap dan memahami peran satuan lalu lintas dalam pelaksanaan tugas operasi zebra, operasi lilin, operasi ketupat, dan operasi keselamatan guna menciptakan ketertiban lalu lintas.

**Operasi Zebra** adalah sebutan dari kegiatan yang dilakukan oleh Satlantas untuk melakukan pemeriksaan surat-surat mengemudi (SIM, STNK) dari para pemakai mobil dan motor dan menindak pelanggaran lalu lintas. Operasi tersebut mengambil nama dari Jalur/Perlindungan Zebra (Zebra Cross), salah satu fitur dari jalan raya. Beberapa pengendara berniat menghindari dari operasi tersebut dengan cara balik arah, lawan arus atau tak melewati jalan besar.

**Operasi Lilin** adalah sebutan dari kegiatan yang dilakukan oleh Kepolisian Republik Indonesia (Polri) untuk menjaga ibadah Natal. Operasi tersebut telah dilakukan sejak terjadinya Bom malam Natal 2000. Operasi tersebut dilakukan dengan cara melakukan sterilisasi lingkungan gereja dan memeriksa barang-barang yang dibawa oleh jemaat. Selain itu, operasi tersebut juga mengamankan sejumlah titik kemacetan kemungkinan terjadinya pelanggaran peraturan lalu lintas dan berbagai tindak kriminal. Pada saat Lebaran dan Natal jatuh pada tanggal yang berdekatan, maka operasi tersebut disebut sebagai **Operasi Ketupat Lilin**.

Operasi Keselamatan, bertujuan pertama meningkatnya disiplin masyarakat dalam berlalu lintas di jalan raya, kedua, meminimalisasi pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas. Ketiga,

menurunnya tingkat korban kecelakaan lalu lintas, keempat menambah kepercayaan Polri dengan terbentuknya opini positif dan citra tertib dalam berlalu lintas (Gatot, 2019).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003). Mathis dan Jackson (2011) untuk melihat kinerja baik dan benar harus melihat dari sisi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja. Waktu kerja, dan Kerja sama dengan rekan kerja guna dapat meningkatkan kinerja satlantas. Faktor linnya, yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Terdapat tiga aspek disiplin kerja (Robin dan Coulter, 2005), diantaranya yaitu: **Disiplin waktu**, ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar; **Disiplin peraturan**. Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan; dan **Disiplin tanggung jawab**. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitupenggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Penelitian sebelumnya, Oktafiani dan Wardhana (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja polri yang berada di kantor polres cilegon. Shane (2010) menunjukkan model manajemen kinerja lebih rasional daripada model kontrol komando tradisional dan dapat meningkatkan konsistensi dalam manajemen kepolisian dengan secara sistematis mengumpulkan dan melaporkan aliran data untuk mengukur kinerja alih-alih mengandalkan pada kepatuhan hafalan. Sri Rumiati Junus dan Suwandi (2017) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja polres tegal Kota. Yuswardi (2019) menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja bareskrim polri.

Tri (2015) temuan penelitannya menunjukkan bahwa Kinerja Polantas Polres Kota Solok dalam Penyelenggaraan Operasi Kepolisian Rutin di Bidang Lalu Lintas belum dapat mencapai hasil yang optimal kemudian dinilai buruk dan tidak tegas dalam menjalankan tugas oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan jaranganya Polantas tersebut melakukan kegiatan pengaturan, penjagaan, dan patroli di jalan lalu lintas. Sehingga mengakibatkan kemacetan di sejumlah wilayah hukum Solok Kota yang disebabkan oleh pengendara kendaraan bermotor parkir disembarangan tempat yang memakan badan jalan serta membuat semakin meningkatnya angka pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas pada pengguna kendaraan bermotor. Ini juga ditandai dengan maraknya pengguna kendaraan bermotor pada anak usia di bawah umur di wilayah hukum Solok Kota. Hal ini jika dibiarkan sangat berbahaya bagi diri pengendara dan orang lain,dengan demikian membuat kondisi

Kamseltibcarlantas tidak dapat tercapai bagi pengguna kendaraan bermotor di jalan lalu lintas. Kata kunci: Kinerja Organisasi, Operasi Kepolisian Rutin, dan Kamseltibcarlantas. Adapun, penelitian Apandi dan Asmorojati, 2014 pada hasil penelitiannya disimpulkan bahwa sebagai pelindung, pengayom, dan pemberi pelayanan terhadap masyarakat, maka polres Bantul sangat berperan penting dalam mewujudkan warga negara yang baik yang bisa terwujud melalui memelihara ketertiban lalu lintas dengan 3 cara yakni pre-emptif (penangkalan), preventif (pencegahan) dan represif (penindakan), membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, dan pengkajian masalah lalu lintas, pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan kamseltibcarlantas di jalan raya, pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, nampak hasil yang memiliki hubungan satu dengan yang lainnya, dimana disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja polri, sehingga memiliki kesamaan dengan penelitian yang lainnya.

Perbedaan pada penelitian ini, terletak pada metode yang digunakan, pada penelitian sebelumnya nampak jelas metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Selain itu, informan yang dijadikan sebagai subyek penelitian adalah satuan lalu lintas. Sehingga minat besar untuk meneliti fenomena sosial yang terjadi pada saat melakukan pelaksanaan operasional lalu lintas untuk penertiban jalan.

Oleh karena itu, adanya minat besar untuk Mengungkap dan memahami peran satuan lalu lintas dalam pelaksanaan tugas operasi zebra, operasi lilin, operasi ketupat, dan operasi keselamatan guna menciptakan ketertiban lalu lintas.

Fokus penelitian ini adalah kinerja satuan lalu lintas dalam melaksanakan tugas operasi zebra, operasi lilin, operasi ketupat, dan operasi keselamatan guna menciptakan ketertiban lalu lintas. Sehingga dapat diketahui permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana peran satuan lalu lintas dalam pelaksanaan tugas operasi zebra, operasi lilin, operasi ketupat, dan operasi keselamatan guna menciptakan ketertiban lalu lintas?

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja**

Luthans (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas atau kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaan. Dessler (2013) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja dimana perbandingan antara hasil dan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003). Namun, Amstrong (2010) mengkaitkan pengertian kinerja dengan tingkah laku dimana kinerja sebagai aktivitas individu yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi. Rivai (2011) menjelaskan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan sehingga dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Indikator kinerja (*performance Indicator*) indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas

yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati (Wibowo, 2010). Menurut Mathis dan Jackson (2011) indikator kinerja dibagi atas empat yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Waktu kerja dan Kerja sama dengan rekan kerja.

### **Disiplin Kerja**

Secara umum, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Moekizat (2002), ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: Self imposed discipline, dan Command discipline. Sedangkan, aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu: Disiplin waktu, Disiplin peraturan, dan Disiplin tanggung jawab (Robin dan Coulter, 2005).

### **Metode Penelitian**

#### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok menganggap masalah sosial atau manusia (Creswell, 2015). Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan melalui prosedur pengumpulan data yang spesifik, menafsirkan makna data, serta menerapkan cara pandang yang bergaya induktif, fokus pada makna individual dan kompleksitas suatu persoalan, dengan hasil laporan akhir yang fleksibel (Creswell, 2015). Penggunaan pendekatan kualitatif diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendetail mengenai fenomena yang diteliti pada penelitian ini.

#### **Paradigma Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretivisme untuk memberikan pemaknaan dan pemahaman atas berbagai informasi yang disampaikan oleh informan. Paradigma interpretivisme mengarahkan penelitian kepada pemahaman menyeluruh terhadap kedalaman dan kompleksitas suatu fenomena (Creswell, 2015).

#### **Desain Penelitian**

Studi kasus adalah pendekatan penelitian kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus) melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi, diantaranya: pengamatan, wawancara, bahan audio-visual, dan dokumen serta berbagi laporan yang selanjutnya dilaporkan dalam bentuk deskripsi kasus atau tema kasus (Creswell, 2015). Studi kasus sebagai salah satu hasil manfaat dari pengembangan dari proposisi teori yang memadukan desain, pengumpulan data, dan analisis. Serta bergantung

pada berbagai sumber bukti dengan data yang diperlukan untuk menyatukan hasil temuan melalui triangulasi (Yin, 2011).

### **Setting Penelitian**

Setting Lokasi berada di Kota Pasuruan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi atau lembaga atau organisasi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian

### **Penentuan Informan**

Penentuan Informan Kunci (*key informan*) pada penelitian ini berdasarkan atas informan yang memiliki pengalaman pada operasional lalu lintas. Sehingga dalam pemberian informasi, data yang didapat mengenai kinerja satlantas dapat diperoleh dengan relevan (Neuman, 2014).

### **Teknik pengumpulan data**

#### **Wawancara**

Dalam wawancara, peneliti memilih wawancara terstruktur dengan alasan terdapat pedoman wawancara yang isi pedoman wawancara terkait disiplin kerja dan kinerja lalu lintas (Yin, 2011).

#### **Observasi**

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan diri secara aktif dalam aktifitas yang dilakukan oleh subyek penelitian, kemudian mencatat perilaku atau kejadian dan kondisi fisik sebagaimana yang terjadi dalam keadaan sebenarnya (Yin, 2011).

#### **Dokumentasi**

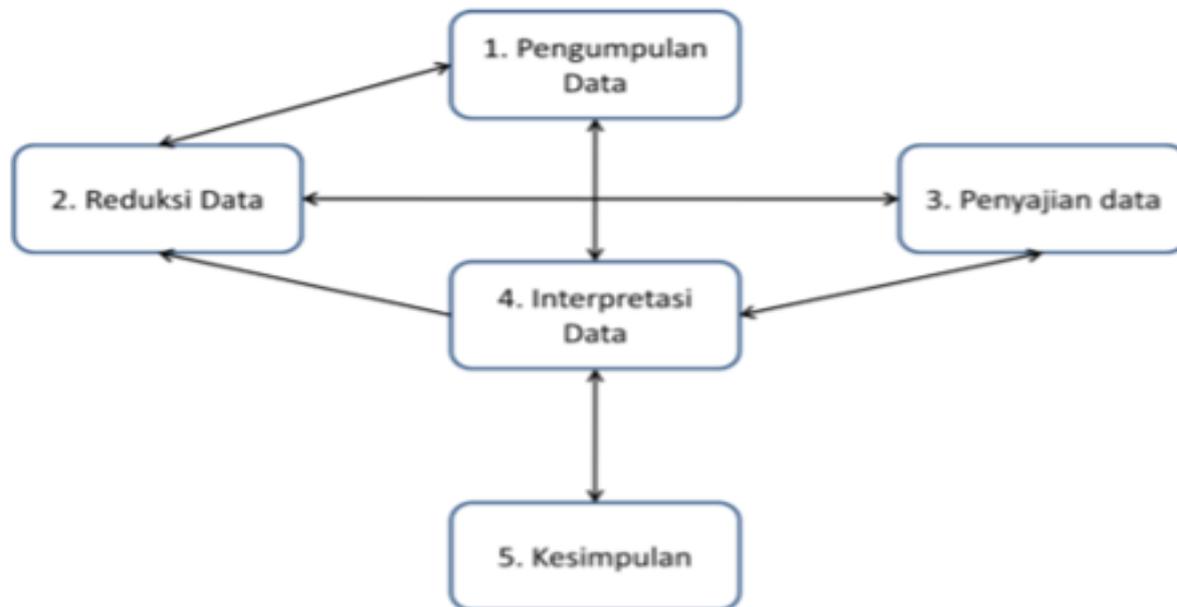
Dari teknik Dokumentasi peneliti mengumpulkan dari berbagai dokumen yang akan dijadikan sumber data pendukung adalah berkaitan dengan profil organisasi, visi dan misi organisasi, struktur organisasi, program kerja, dan AD/ART. Sehingga, kajian dokumen dalam penelitian dilakukan untuk mempertajam dan melengkapi data tentang kinerja satlantas (Yin, 2011).

#### **Keabsahan Data**

Terdapat empat kriteria untuk menilai kualitas penelitian kualitatif secara eksplisit (Emzir, 2017), yaitu: Kredibilitas, Transferabilitas, Dependabilitas, Konfrimabilitas, Triangulasi Data (Maleong, 2005).

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif secara umum menurut Yin (2011) terdapat lima fase dalam teknik analisis data adalah: (1) Compiling, (2) Disassembling, (3) Reassembling (and Arraying), (4) Interpreting, dan (5) Concluding.



**Gambar 1 Teknik Analisis Data**

Tahapan pertama adalah pengumpulan data dari lapangan selama data yang diperlukan belum mencukupi dapat menambahkan dengan menambah informan jikalau data mencukupi dalam pengambilan kesimpulan maka pengumpulan data bisa dihentikan. Dengan kata lain, pengumpulan data sebagai database dimana peneliti mengkompilasi dan memilah dari catatan lapangan yang sudah dikumpulkan. Langkah dalam pengumpulan data tersebut berupa wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Tahap kedua yaitu proses penyederhanaan dari kumpulan-kumpulan data menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dalam penyederhanaan. Selain itu, dalam proses reduksi data pada analisisnya bisa mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dengan mudah. Selain itu, proses reduksi data dapat dilakukan berulang kali sebagai bagian dari proses tahap pertama dan tahap kedua. Disisi lain, dalam tahap kedua kemudian diikuti dengan menggunakan tema substantif (atau bahkan kode atau kelompok kode) untuk mengatur ulang fragmen atau potongan yang direduksi menjadi beberapa kelompok dan urutan yang berbeda daripada yang mungkin ada dalam catatan asli.

Tahap ketiga adalah penyajian data dimana tahapan ini menata ulang atau mengorganisasikan informasi secara sistematis, menggabungkan dan merangkai keterkaitan antar data, menggambarkan proses serta fenomena yang ada di objek sehingga dalam proses penyajian data dapat dilakukan berulang kali maupun lebih dalam metode bolak-balik.

Tahap keempat ialah salah satu tahapan penyajian interpretasi data. Dimana dalam proses penyajiannya menggunakan bahan yang disusun ulang untuk membuat narasi baru, dengan tabel dan grafik yang menyertainya dengan data yang relevan serta akan menjadi bagian analitik utama dari manuskrip. Sehingga peneliti ingin mengginterpretasikan dengan cara yang segar (mengulas ulang) dan mereduksi atau memasang kembali data secara berbeda, semua urutan ini diwakili oleh anak panah satu arah dan dua arah.

Tahap kelima merupakan tahapan penutup. Tahapan ini adalah penggambaran kesimpulan dari keseluruhan penelitian, kesimpulan ini terkait dengan interpretasi dari tahap keempat serta mencakup semua tahapan yang lainnya.

## **Temuan Penelitian**

### **Sosialisasi Secara Preemptif, Preventif, Represif Dan Masif Dalam Disiplin Kerja**

Pada bagian ini, menjelaskan informasi berupa gambaran mengenai sosialisasi secara preemptif, preventif, represif dan masif dalam disiplin kerja. Untuk mendalami kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja satuan lalu lintas, yaitu:

Informan 1 selaku objek penelitian ini memberi tanggapan, bahwa untuk menegakkan kedisiplinan masyarakat harus diberikan semacam edukasi agar dapat patuh berlalu lintas, berikut tanggapan beliau:

“Sebelum operasi dilaksanakan ada latihan pra-ops”

Pernyataan informan 1 juga di perkuat lagi dengan informasi yang diberikan oleh informan 3, 4, 5, 6, 7, dan 8 yaitu:

Informan 3

“Sebelum dilaksanakan operasi zebra pasti diadakan latihan pra operasi”

Informan 4

“Setiap operasi didahului dengan pra-operasi yang disebut praops atau pelatihan praops yang sudah ditentukan target kemudian kualitas pekerjaan dan yang harus dipenuhi oleh dalam setiap operasi”

Informan 5

“Sebelum melaksanakan operasi pasti dilaksanakan dulu praops”

Informan 6

“Saat operasi sudah ditetapkan waktunya, anggaran, dan target operasi”

Informan 7

“Sebelum melaksanakan operasi zebra dimulai, kita melakukan latihan praops”

Informan 8

“Jadi, sebelum melakukan operasi sesuai dengan tahapan manajemen operasi kepolisian ada yang disebut latihan pra operasi yaitu lah untuk meningkatkan kegiatan anggota dilapangan untuk menyamakan pola pikir pola tindak dalam pelaksanaan operasi”

Selain, bersosialisasi terdapat semacam regulasi agar dapat dilaksanakan dengan benar, pernyataan tersebut di dukung oleh informan 8:

“Ya, setiap operasi lalu lintas tentunya memiliki regulasi atau aturan sendiri yang diatur dalam manajemen operasi kepolisian”

“Tentunya, setiap kita melaksanakan operasi dibandingkan dengan kegiatan rutin harus ada target atau capaian yang lebih maksimal karena pelaksanaan operasi ini kan TO-TO tersentu sehingga manfaatnya sudah jelas untuk meningkatkan kepatuhan masyarakat terhadap undang-undang tata tertib berlalu lintas, kemudian

goalnya adalah menciptakan keamanan, keselamatan, dan ketertiban serta kelancaran arus lalu lintas”

“Operasi ini sudah ditentukan waktunya, kemudian juga ada sandi operasi, kemudian ada personel yang terlibat dalam operasi yang ditunjuk tertentu, kemudian ada target-target tertentu, disamping itu juga menggunakan anggaran tertentu jadi waktunya sudah ditentukan”

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa informan selalu bersosialisasi dan menaati regulasi yang telah disusun oleh manajemen operasi kepolisian guna menegakkan kedisiplinan baik kepolisian maupun warga masyarakat.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2002). Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Robin dan Coulter (2005), menjelaskan ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. **Disiplin waktu**, ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. **Disiplin peraturan**. Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. **Disiplin tanggung jawab**. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitupenggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Moekizat (2002), ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. **Self imposed discipline**, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. **Command discipline**, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Hasil penelitian ini, mendukung penelitian Yuswardi (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja bareskrim polri. Oktafiani dan Wardhana (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja polri yang berada di kantor

polres cilegon. Sri Rumiati Junus dan Suwandi (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja polres tegal Kota. Apandi dan Asmorojati, 2014 pada hasil penelitiannya disimpulkan bahwa sebagai pelindung, pengayom, dan pemberi pelayanan terhadap masyarakat, maka polres Bantul sangat berperan penting dalam mewujudkan warga negara yang baik yang bisa terwujud melalui memelihara ketertiban lalu lintas dengan 3 cara yakni pre-emptif (penangkalan), preventif (pencegahan) dan represif (penindakan), membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, dan pengkajian masalah lalu lintas, pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan kamseltibcarlantas di jalan raya, pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan.

### **Prosedural Pelaksanaan Operasi Agar Terciptanya Kinerja**

Pada bagian ini, menjelaskan informasi berupa gambaran mengenai prosedural pelaksanaan operasi agar terciptanya kinerja. Untuk mendalami kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja satuan lalu lintas, yaitu:

Informan 1 selaku objek penelitian ini memberi tanggapan, bahwa untuk prosedural pelaksanaan operasi agar terciptanya kinerja satuan lalu lintas, yaitu:

“Sebelum operasi dilaksanakan ada latihan pra-ops”

Pernyataan informan 1 juga di perkuat lagi dengan informasi yang diberikan oleh informan 3, 4, 5, 6, 7, dan 8 yaitu:

Informan 3

“Sebelum dilaksanakan operasi zebra pasti diadakan latihan pra operasi”

Informan 4

“Setiap operasi didahului dengan pra-operasi yang disebut praops atau pelatihan praops yang sudah ditentukan target kemudian kualitas pekerjaan dan yang harus dipenuhi oleh dalam setiap operasi”

Informan 5

“Sebelum melaksanakan operasi pasti dilaksanakan dulu praops”

Informan 6

“Saat operasi sudah ditetapkan waktunya, anggaran, dan target operasi”

Informan 7

“Sebelum melaksanakan operasi zebra dimulai, kita melakukan latihan praops”

Informan 8

“Jadi, sebelum melakukan operasi sesuai dengan tahapan manajemen operasi kepolisian ada yang disebut latihan pra operasi yaitu lah untuk meningkatkan kegiatan anggota dilapangan untuk menyamakan pola pikir pola tindak dalam pelaksanaan operasi”

Pelaksanaan kegiatan patuh lalu lintas tidak lepas dari anggaran kegiatan, pernyataan ini di dukung oleh:

Informan 1

“Ya, karena semua anggaran operasi sudah ditentukan”

Informan 2

“Setiap operasi sudah didukung anggaran masing-masing mulai dari kegiatan operasional, pelaksanaan, sampai berakhirnya operasi”

Informan 8

“Tentunya ada, jadi pasti adalah efektivitas biaya dalam pelaksanaan operasi”

Pelaksanaan kegiatan patuh lalu lintas memiliki capaian kinerja, hal ini di dukung oleh pernyataan dari informan 8:

“Tentunya, setiap kita melaksanakan operasi dibandingkan dengan kegiatan rutin harus ada target atau capaian yang lebih maksimal karena pelaksanaan operasi ini kan TO-TO tertentu sehingga manfaatnya sudah jelas untuk meningkatkan kepatuhan masyarakat terhadap undang-undang tata tertib berlalu lintas, kemudian goalnya adalah menciptakan keamanan, keselamatan, dan ketertiban serta kelancaran arus lalu lintas”

Bila proses itu berjalan dengan baik atau terdapat kendala saat pelaksanaannya, berakhirnya kegiatan selalu terdapat evaluasi kerja:

Informan 8

“Tentunya, pada saat kita melaksanakan operasi rutin, kita juga melakukan analisa evaluasi, dari situlah kita akan mengetahui adanya perbandingan antara kegiatan rutin dan yang tidak rutin pada saat pelaksanaan kegiatan operasi, tentunya kegiatan operasi lebih baik hasilnya dibandingkan dengan kegiatan rutin, kita akan melakukan analisa evaluasi itu”

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa informan selalu mematuhi prosedural pelaksanaan kegiatan yang telah disesuaikan dengan manajemen operasi kepolisian, memiliki anggaran setiap dilaksanakan kegiatan operasi, dan terdapatnya capaian kinerja serta evaluasi kinerja.

Secara teori, kinerja merupakan kualitas atau kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaan (Luthans, 2011). Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003). Namun, Armstrong (2010) mengkaitkan pengertian kinerja dengan tingkah laku dimana kinerja sebagai aktivitas individu yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi. Rivai (2011) menjelaskan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan sehingga dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem dan terstruktur yang digunakan untuk menilai dan mempengaruhi terkait pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2011). Pada umumnya unsur-unsur yang perlu dinilai dalam proses

penilaian kinerja sebagai berikut. (1) Kesetiaan atau pengabdian, pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi; (2) Prestasi kerja adalah hasil baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh seorang tenaga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya; (3) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya; (4) Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku, menaati perintah atasan serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan penilik sekolah baik yang tertulis maupun lisan; (5) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya; (6) Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya; (7) Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya; dan (8) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga tenaga kerja lain tersebut dapat dikearahkan secara maksimum untuk melakukan tugas pokok.

Penelitian ini di dukung oleh Shane (2010), temuan menunjukkan model manajemen kinerja lebih rasional daripada model kontrol komando tradisional dan dapat meningkatkan konsistensi dalam manajemen kepolisian dengan secara sistematis mengumpulkan dan melaporkan aliran data untuk mengukur kinerja alih-alih mengandalkan pada kepatuhan hafalan.

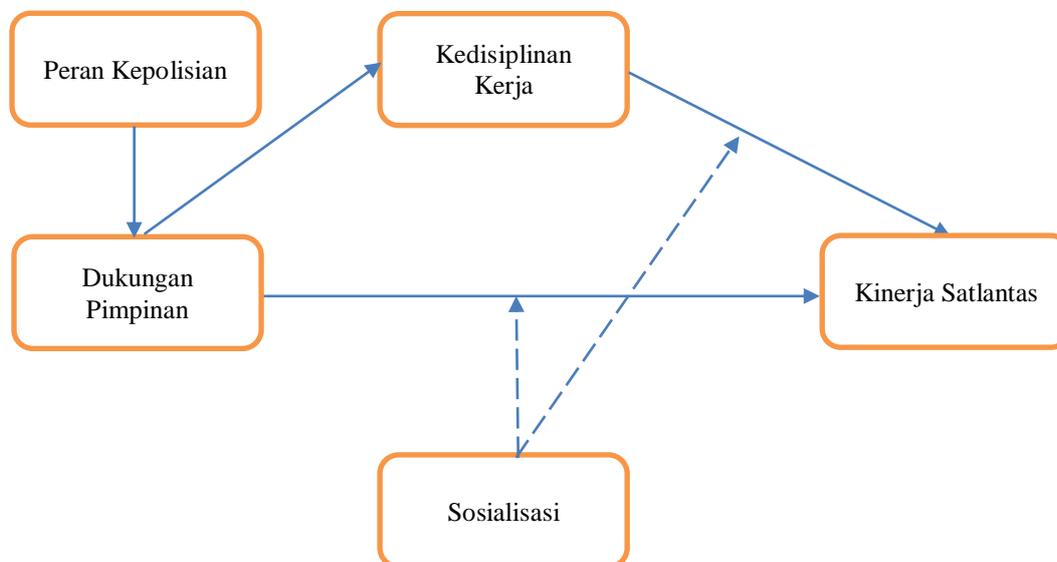
Tri (2015), temuan menunjukkan bahwa Kinerja Polantas Polres Kota Solok dalam Penyelenggaraan Operasi Kepolisian Rutin di Bidang Lalu Lintas belum dapat mencapai hasil yang optimal kemudian dinilai buruk dan tidak tegas dalam menjalankan tugas oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan jarang nya Polantas tersebut melakukan kegiatan pengaturan, penjagaan, dan patroli di jalan lalu lintas. Sehingga mengakibatkan kemacetan di sejumlah wilayah hukum Solok Kota yang disebabkan oleh pengendara kendaraan bermotor parkir disembarangan tempat yang memakan badan jalan serta membuat semakin meningkatnya angka pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas pada pengguna kendaraan bermotor. Ini juga ditandai dengan maraknya pengguna kendaraan bermotor pada anak usia di bawah umur di wilayah hukum Solok Kota. Hal ini jika dibiarkan sangat berbahaya bagi diri pengendara dan orang lain, dengan demikian membuat kondisi Kamseltibcarlantas tidak dapat tercapai bagi pengguna kendaraan bermotor di jalan lalu lintas. Kata kunci: Kinerja Organisasi, Operasi Kepolisian Rutin, dan Kamseltibcarlantas.

### **Proposisi**

Dari pembahasan sebelumnya, maka diperoleh proposisi dari penelitian ini yang merupakan ungkapan dari hasil temuan, yaitu:

**“Penegakkan Patuh Lalu Lintas Melalui Sosialisasi: Preemtif, Preventif, Represif Dan Masif Dalam Disiplin Kerja Dan Prosedural Pelaksanaan Operasi Agar Terciptanya Kinerja”**

Berdasarkan proposisi yang telah diuraikan, maka model temuan sebagai berikut:



**Gambar 2 Temuan Model Penegakkan Patuh Lalu Lintas**

### Simpulan

Penelitian tentang bagaimana disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja satuan lalu lintas dirangkum dalam beberapa kesimpulan disiplin kerja yang berhasil di terapkan dalam meningkatkan kinerja satlantas, unsur-unsur di dalam disiplin kerja yang ada telah sejalan dengan disiplin kerja yang telah diambil selama ini oleh informan-informan yang terlibat dalam, giat operasional dalam kinerja satlantas sesuai dengan arah disiplin kerja yang tertuang dalam praktek disiplin kerja selama ini meliputi:

Peran kepolisian sangatlah penting untuk penegak kedisiplinan patuh lalu lintas. Hal tersebut, adanya dukungan seorang pimpinan. Sehingga dapat menaati peraturan yang telah dibuat berdasarkan manajemen operasional kepolisian dan mampu mengoptimalkan kinerja satuan lalu lintas. Sosialisasi digunakan untuk dapat mengedukasi anggota satuan dan masyarakat untuk dapat patuh berlalu lintas dengan cara Preemptif, Preventif, Represif Dan Masif.

### Daftar Pustaka

- Apandi, Giyan dan Asmorojati, Anom Wahyu, 2014. Peranan Polisi Lalu Lintas dalam Meningkatkan Kedisiplinan Berlalu Lintas Pengguna Kendaraan Bermotor di Wilayah Kepolisian Resort Bantul. *Jurnal Citizenship*, Vol. 4 No. 1, Juli 2014. 53-67.
- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. New York: Kogan Page Publisher.
- Creswell, J.W. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dessler, Gary. 2013. Human resource management. Thirteenth Edition. PEARSON.
- Emzir, 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif & Kualitatif. PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17887/Chapter%20I.pdf;jsessionid=F84BBC303BE78481258ACC47CF0A629F?sequence=5> (diakses tanggal 6 Juni 2020)
- Junus, S. R., & Suwandi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2).
- Luthans, F., 2011. *Organizational behavior : an evidence-based approach*. 12th ed. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahsun, M., 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Maleong, L. J., 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H., 2008. *Human Resource Management*, Twelfth Edition. Thomson South-Western.
- Moekizat, 2002. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Neuman, W. L., 2014, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Seventh Edition. Edinburgh Gate. Pearson Education Limited.
- Oktafiani, Dinda dan Wardhana, Aditya, 2018. The Influence Of Work Discipline On Performance Polri In Police Station Cilegon. ISSN: 2355-9357. e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor.
- Rivai, Veithzal, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, *PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, 2005. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Sadjijono, 2008, *Etika Kepolisian*, Surabaya : Laksbang Mediatama.
- Sastrohadiwiryo, S., 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shane, J. M., 2010. *Performance management in police agencies: a conceptual framework*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 6–29. doi:10.1108/13639511011020575
- Sri Rumiati Junus dan Suwandi, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. *MULTIPLIER–Vol. I No. 2*.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tangkilisan, Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Tri, Wahyuni Saputri (2015) *Kinerja Polisi Lalu Lintas (Polantas) Polres Kota Solok Dalam*

*Penyelenggaraan Operasi Kepolisian Rutin Di Bidang Lalu Lintas*. Diploma thesis, UPT. Perpustakaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yin, R. K., 2011. *Qualitative Research from Start to Finish*. The Guilford Press: New York.

Yuswardi, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 59-65.