

Analisis Yuridis Penghentian Tunjangan Kinerja bagi Anggota Polri yang Dijatuhi Hukuman Demosi

Nikodimus Valentino¹, Lukman Hakim², Lusia Sulastri³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Histori Naskah

Diserahkan:
14-06-2026

Direvisi:
05-07-2026

Diterima:
08-07-2026

Keywords

: Demotions, Performance Allowances, INP

ABSTRACT

The termination of performance allowances for members of the Indonesian National Police who receive demotion sanctions is the focus of this study. Legal issues arise because this practice refers to internal directives and instructions that have not yet been recognized as valid legislation. Using a normative approach, an analysis was conducted on regulations and principles of administrative law to examine the legality of this policy. Presidential Regulation Number 103 of 2018 concerning Performance Allowances for Employees within the Indonesian National Police and Regulation of the Head of the Indonesian National Police Number 7 of 2020 concerning Procedures for Providing Performance Allowances for Employees within the Indonesian National Police both do not contain explicit provisions regarding the termination of performance allowances due to demotion. Policies based on internal directives also lack general legal binding force. Potential violations of the principles of legality, legal certainty, and proportionality arise from this situation. A reconstruction of the policy based on clear and proportional regulations is emphasized as a necessity in this study.

ABSTRAK

Penghentian tunjangan kinerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mendapatkan sanksi demosi menjadi fokus kajian dalam tulisan ini. Persoalan hukum timbul lantaran praktik tersebut merujuk pada petunjuk dan arahan internal yang belum diakui sebagai peraturan perundang-undangan yang sah. Dengan menggunakan pendekatan normatif, analisis dilakukan terhadap regulasi dan asas-asas hukum administrasi negara untuk menguji legalitas kebijakan tersebut. Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Polri dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Polri sama-sama tidak memuat ketentuan eksplisit mengenai penghentian tunjangan kinerja karena demosi. Kebijakan yang didasarkan pada *Jukrah* pun tidak memiliki daya ikat hukum yang bersifat umum. Potensi pelanggaran terhadap asas legalitas, kepastian hukum, dan proporsionalitas muncul dari kondisi tersebut. Rekonstruksi kebijakan yang bertumpu pada pengaturan jelas dan proporsional menjadi kebutuhan yang ditegaskan dalam tulisan ini.

Kata Kunci

: Demosi, Tunjangan Kinerja, Polri

Corresponding Author

: Nikodimus Valentino, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jl. Harsono No.67, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia, e-mail: nikodimus82@gmail.com

PENDAHULUAN

Sistem remunerasi yang dikaitkan dengan capaian kerja telah menjadi pilar penting dalam transformasi tata kelola pemerintahan (reformasi birokrasi). Di tubuh Polri, pemberian tunjangan berbasis kinerja bertujuan memperkuat integritas, kedisiplinan, serta tanggung jawab personel (Supriyadi & Zaky Eka Hermita, 2024). Akan tetapi, realitas di lapangan memperlihatkan bahwa tunjangan kinerja dihentikan bagi anggota yang menerima sanksi demosi atau bermasalah atau yang berperkara, baik disiplin maupun kode etik (Polda Kalbar, 2025; Toisuta, 2022). Demosi adalah bentuk hukuman administratif berupa penurunan posisi yang tetap mempertahankan status keanggotaan seseorang. Sanksi tersebut memiliki karakter sebagai tindakan pembinaan. Persoalan baru timbul saat penurunan jabatan tersebut disertai pencabutan seluruh hak finansial.

Pada tahun 2025, Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Kalimantan Barat menerbitkan surat Nomor B/964/IV/KEU./2025 perihal *Jukrah* tentang pemberian tunjangan kinerja anggota Polri yang mutasi dalam rangka demosi ditujukan kepada Distribusi A2, B dan C Polda Kalbar. Surat berisikan pemberitahuan bahwa anggota Polri (Perwira, Bintara, dan Tamtama) yang mutasi dalam rangka demosi dengan menyebutkan lamanya hukuman maka anggota tersebut tidak berhak menerima tunjangan kinerja. Anggota baru dapat menerima tunjangan kinerja setelah menjalani hukuman. Disebutkan pula, apabila tidak disebutkan lamanya hukuman, anggota tersebut tidak berhak menerima tunjangan kinerja dan Kasatker akan melakukan analisa dan evaluasi (Polda Kalbar, 2025). Kebijakan tersebut menetapkan bahwa anggota Polri yang dimutasi dalam rangka demosi tidak berhak menerima tunjangan kinerja selama menjalani masa hukuman atau hingga hasil analisis dan evaluasi ditetapkan apabila lamanya hukuman tidak disebutkan.

Demosi merupakan sanksi administratif yang menurunkan jabatan tanpa menghapus status keanggotaan. Sanksi ini bersifat pembinaan. Dalam teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M Hadjon (Hadjon, 1987), setiap tindakan pemerintah yang berdampak pada hak individu harus memiliki dasar hukum yang jelas serta menjamin perlindungan terhadap hak tersebut. Kebijakan internal Kepolisian Daerah Kalimantan Barat diimplementasikan melalui petunjuk dan arahan (*jukrah*) yang menjadi pedoman operasional di tingkat wilayah. Selama menjalani masa hukuman, anggota yang mengalami mutasi demosi tidak memperoleh tunjangan kinerja sebagaimana ditegaskan dalam *jukrah* tersebut (Polda Kalbar, 2025). Meskipun tidak berwujud sebagai peraturan perundang-undangan, ketentuan ini tetap berlaku sebagai panduan internal dalam pelaksanaan tugas.

Setiap tindakan pemerintahan yang berdampak pada pembatasan hak warga negara harus didasarkan pada kewenangan yang sah sesuai dengan asas legalitas dalam hukum administrasi negara (Pamuji dkk, 2023; Sugeha et al., 2025). Asas ini menghendaki bahwa setiap keputusan atau tindakan administrasi memperoleh legitimasi dari peraturan perundang-undangan sehingga dapat menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Dalam konteks penghentian tunjangan kinerja bagi anggota Polri yang dijatuhi sanksi demosi, kebijakan tersebut didasarkan pada arahan dan petunjuk internal yang menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian dasar hukumnya dengan prinsip-prinsip hukum administrasi negara. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji legalitas kebijakan dimaksud serta menawarkan rekonstruksi pengaturannya agar selaras dengan asas legalitas, kepastian hukum, dan proporsionalitas.

Kajian terdahulu yang relevan dengan topik kajian ini antara penelitian Dewi yang menelaah secara deskriptif penegakan hukum bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran berupa tidak masuk dinas (Dewi, 2020). Kajian Makasuci dkk menegaskan bahwa inkonsistensi pemberian sanksi terhadap anggota Polri berdampak negatif terhadap integritas institusi, moral anggota, dan kepercayaan publik, sehingga diperlukan penerapan sanksi yang adil, konsisten,

transparan, dan berlandaskan prinsip kepastian hukum (Makasuci et al., 2024). Selanjutnya, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan tingkat kehadiran efektif mendorong kedisiplinan anggota Polri, meskipun masih ditemukan pemotongan tunjangan bagi anggota yang tidak memenuhi ketentuan kehadiran (Amartha & Martini, 2023). Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas penegakan disiplin anggota Polri maupun efektivitas pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan kehadiran, penelitian ini berfokus pada pengujian legalitas penghentian tunjangan kinerja akibat sanksi demosi yang didasarkan pada *Jukrah* internal.

Penelitian ini bertujuan menganalisis legalitas penghentian tunjangan kinerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi sanksi demosi berdasarkan perspektif hukum administrasi negara. Pertanyaan kajian yang diajukan meliputi: (1) apakah penghentian tunjangan kinerja yang didasarkan pada petunjuk dan arahan (*jukrah*) internal telah memiliki landasan hukum yang sesuai dengan asas legalitas; (2) bagaimana kedudukan yuridis *jukrah* sebagai dasar pembatasan hak keuangan anggota Polri; dan (3) bagaimana formulasi kebijakan yang lebih sesuai dengan asas legalitas, kepastian hukum, dan proporsionalitas. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian hukum administrasi negara, khususnya mengenai pembatasan hak keuangan aparatur negara melalui kebijakan administratif, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi penyempurnaan regulasi pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Polri agar selaras dengan prinsip negara hukum dan tata kelola pemerintahan yang baik.

METODE PENELITIAN

Kajian terhadap kebijakan penghentian tunjangan kinerja di Kepolisian Negara Republik Indonesia dilakukan melalui metode yuridis normatif. Peraturan perundang-undangan, doktrin, dan prinsip-prinsip hukum administrasi negara yang relevan menjadi objek telaah dalam penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual diterapkan sebagai dua kerangka analisis utama. Bahan hukum yang dimanfaatkan mencakup dua kategori utama. Kategori primer meliputi Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Polri dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Polri, serta kebijakan internal berupa *jukrah*. Sementara itu, kategori sekunder terdiri dari literatur hukum dan pandangan para ahli. Analisis ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui penalaran hukum guna mengukur apakah kebijakan telah selaras dengan asas legalitas, kepastian hukum, serta proporsionalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kerangka Normatif Tunjangan Kinerja dan Demosi

Aturan mengenai pemberian tunjangan kinerja bagi personel Kepolisian Negara Republik Indonesia tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 serta dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020. Besaran tunjangan tersebut ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu jabatan yang diemban, tingkat kedisiplinan, dan capaian kinerja masing-masing anggota. Ketentuan ini ditegaskan dalam kedua regulasi tersebut sebagai dasar pelaksanaannya (P. P. Indonesia, 2018; Polri, 2020). Tunjangan kinerja bersifat kondisional karena hak tersebut bergantung pada penilaian kinerja dan perilaku kerja. Meskipun demikian, tidak ada aturan eksplisit yang menyatakan bahwa sanksi demosi secara otomatis menghentikan tunjangan kinerja. Ketiadaan ketentuan ini menimbulkan kekosongan norma dalam sistem hukum yang berlaku (*normative gap*).

Kebijakan administratif yang secara langsung membatasi hak keuangan tidak dapat mengisi kekosongan norma menurut perspektif hukum administrasi negara. Tindakan semacam

itu berpotensi dikategorikan sebagai *ultra vires*, sebuah kondisi di mana pejabat administrasi melampaui kewenangannya akibat ketiadaan landasan hukum yang jelas (Ais, 2017). Ridwan HR menegaskan bahwa setiap tindakan pemerintah harus berlandaskan kewenangan yang sah dan tidak boleh hanya bertumpu pada kebijakan internal (HR, 2014).

Penghentian tunjangan kinerja tanpa landasan normatif yang jelas berpotensi dikategorikan sebagai penyalahgunaan wewenang dari sudut pandang perlindungan hukum. Tindakan semacam itu dianggap mengesampingkan prinsip kepastian hukum (*legal certainty principle*) yang menjamin hak individu. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak individu menuntut norma yang transparan serta jaminan bahwa setiap langkah administratif bersifat terprediksi dan dapat diuji melalui mekanisme hukum. Ketiadaan norma yang mengatur tunjangan kinerja dalam kaitannya dengan sanksi demosi menciptakan ketidakpastian hukum sekaligus celah bagi tindakan administratif yang tidak sesuai prosedur. Tindakan semacam itu berpotensi mengancam hak keuangan para anggota Polri.

B. Kedudukan *Jukrah* dalam Perspektif Hukum

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak memasukkan surat telegram dan hasil koordinasi internal sebagai bagian dari hierarki peraturan perundang-undangan, meskipun *jukrah* kerap dijadikan landasan kebijakan. Tata cara pembentukan aturan di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia secara khusus diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan Peraturan Kepolisian. Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap produk hukum Polri wajib berbentuk Peraturan Kepolisian (Perpol) atau peraturan lain yang disusun melalui prosedur formal dan terstruktur (K. N. R. Indonesia, 2025).

Jukrah yang hanya berwujud telegram tidak dapat dikategorikan sebagai peraturan kepolisian atau peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat secara umum (*general binding norm*). Sifatnya terbatas pada administrasi internal semata. Pembatasan terhadap hak keuangan seseorang tidak bisa dilakukan melalui instrumen administratif seperti *jukrah* karena instrumen tersebut tidak memiliki kapasitas untuk menciptakan norma baru. Setiap bentuk pembatasan hak wajib berlandaskan pada regulasi yang sah dan memiliki legitimasi yuridis yang kuat. Perluasan kewenangan administratif tanpa dasar hukum yang jelas terjadi ketika *jukrah* dijadikan acuan dalam penghentian tunjangan kinerja.

Tindakan pejabat administrasi yang melampaui batas kewenangan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dapat dikategorikan sebagai *ultra vires*. Ridwan HR menegaskan bahwa legitimasi hukum dalam hukum administrasi negara hanya dimiliki oleh kewenangan yang berasal dari atribusi, delegasi, atau mandat yang sah. Setiap tindakan yang menyimpang dari landasan tersebut otomatis kehilangan dasar legalitasnya. Penerapan *jukrah* sebagai landasan pemotongan tunjangan kinerja berisiko melanggar prinsip kepastian hukum (*legal certainty principle*) dan menimbulkan celah bagi penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*). Suatu tindakan yang mempengaruhi hak finansial tanpa didukung landasan normatif yang tegas cenderung bersifat arbitrer dan sulit dipertanggungjawabkan secara hukum.

Penghentian tunjangan kinerja yang didasarkan pada *jukrah* dinilai tidak hanya lemah dari aspek kedudukan normatif. Kebijakan ini juga melanggar prinsip fundamental hukum administrasi negara yang menuntut legalitas, kepastian hukum, dan akuntabilitas dalam setiap tindakan pemerintahan.

C. Analisis Asas Legalitas dan Kepastian Hukum

Asas legalitas menghendaki agar seluruh langkah pemerintah didasarkan pada ketentuan hukum yang tegas dan legitimate. A.V. Dicey (Dicey, 1982) melalui konsep *rule of law*-nya menekankan bahwa setiap tindakan pemerintahan wajib memiliki landasan hukum. Lemahnya

legitimasi hukum terlihat dari pemutusan tunjangan kinerja yang tidak diatur secara eksplisit, sehingga tindakan tersebut berpotensi digolongkan sebagai *ultra vires*. H.W.R. Wade (Wade & Forsyth, 2014) menekankan bahwa seluruh penerapan diskresi wajib berada dalam koridor kewenangan yang legal menurut sudut pandang administrative. Tindakan seperti pembatasan hak keuangan melalui kebijakan tanpa landasan hukum termasuk dalam kategori penyalahgunaan kekuasaan atau *abuse of power*.

Robert Alexy mengemukakan bahwa prinsip proporsionalitas menuntut keseimbangan antara pelanggaran dan sanksi. Penerapan penghentian tunjangan kinerja secara penuh setelah sanksi demosi justru bertentangan dengan prinsip tersebut. Beban sanksi yang dijatuhkan menjadi tidak proporsional karena menunjukkan ketidakseimbangan yang berlebihan. United Nations Development Programme (UNDP, 2009) merumuskan sejumlah prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dengan menempatkan legalitas, akuntabilitas, dan keadilan sebagai pilar utama dalam setiap kebijakan publik. Potensi pelanggaran terhadap prinsip-prinsip ini muncul ketika sebuah kebijakan tidak didasari oleh landasan hukum yang tegas. Penghentian tunjangan kinerja melanggar asas-asas negara hukum dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik di samping bermasalah secara normatif.

D. Analisis Asas Proporsionalitas

Demosi adalah sanksi administratif yang secara konkret menurunkan posisi dan kedudukan seseorang dalam hierarki organisasi. Sanksi ini pada hakikatnya bersifat korektif dan diarahkan untuk pembinaan. Akan tetapi, apabila demosi disertai penghentian tunjangan kinerja secara menyeluruh, timbul beban kumulatif yang memberatkan. Fenomena ini mencerminkan efek sanksi ganda, yaitu penerapan hukuman berlapis untuk satu pelanggaran yang sama.

Prinsip proporsionalitas menjadi syarat mutlak dalam pemberian sanksi di ranah hukum administrasi negara. Keseimbangan antara beratnya pelanggaran dengan jenis sanksi yang diterapkan harus terpenuhi melalui prinsip ini. Tindakan pemerintah tidak boleh bersifat berlebihan dan wajib berada dalam koridor kewajaran. Robert Alexy (Alexy, 2002) menegaskan bahwa setiap pembatasan terhadap hak harus melewati uji proporsionalitas yang meliputi aspek kesesuaian, kebutuhan, dan keseimbangan. Penghentian total tunjangan kinerja pasca penerapan sanksi demosi dinilai belum mencerminkan keseimbangan yang dimaksud. Tindakan tersebut tidak hanya menambah berat hukuman, tetapi juga berpotensi menjadi langkah yang tidak proporsional. Dari sudut pandang hukum administrasi, situasi ini dapat dikategorikan sebagai penyimpangan terhadap prinsip keadilan dalam ranah administratif.

Wade berpendapat bahwa penyalahgunaan kewenangan dapat terjadi ketika tindakan administratif bersifat tidak proporsional. Ketidakmampuan untuk mempertimbangkan secara rasional keterkaitan antara tujuan kebijakan dan dampak yang ditimbulkannya menjadi dasar penilaian tersebut. Penghentian tunjangan kinerja secara menyeluruh sebagai bagian dari sanksi demosi dinilai kurang selaras dengan asas proporsionalitas. Kebijakan ini pun berisiko memicu ketidakadilan dalam pelaksanaan sanksi administratif di institusi Polri.

E. Perbandingan dengan Sistem ASN

Pemberian tunjangan kinerja dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya tetap berlangsung meskipun pegawai memperoleh sanksi administratif. Mekanisme penyesuaiannya didasarkan pada tingkat pelanggaran, kedisiplinan, serta capaian kinerja yang bersangkutan. Pendekatan ini menempatkan tunjangan kinerja sebagai alat manajemen kinerja dan bukan sebagai instrumen hukuman. Konsekuensinya, hak keuangan pegawai tidak langsung dihapuskan secara total saat sanksi administratif dijatuhkan melainkan diselaraskan secara proporsional.

Perbandingan tersebut mengungkap adanya kecenderungan kebijakan di lingkungan Polri yang lebih ketat. Penerapan penghentian total tunjangan kinerja bagi anggota yang mengalami demosi menjadi bukti dari pendekatan tersebut. Akibatnya, muncul inkonsistensi regulasi dalam praktik administrasi negara, terutama terkait pengelolaan sistem remunerasi yang berbasis pada capaian kerja. Dari perspektif hukum administrasi negara, perlakuan yang tidak seimbang terhadap aparatur negara dalam situasi serupa berpotensi melanggar asas keadilan (*principle of fairness*). Satjipto Rahardjo (Rahardjo, 2009) mengemukakan bahwa hukum wajib menghadirkan keadilan substantif tanpa menimbulkan ketimpangan dalam implementasinya.

UNDP merumuskan prinsip keadilan dan kesetaraan sebagai elemen krusial dalam kerangka tata kelola yang baik. Legitimasi institusi berpotensi terkikis oleh kebijakan yang inkonsisten dan bernuansa diskriminatif sehingga memicu persepsi ketidakadilan dalam sistem birokrasi. Perbedaan aturan pemberian tunjangan kinerja antara ASN dan Polri memperlihatkan ketimpangan dalam dimensi normatif. Ketidakadilan yang muncul dari situasi ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan, melainkan juga menandakan urgensi penyalarsan kebijakan dalam tata kelola administrasi negara.

Tabel 1. Perbandingan Kebijakan ASN vs Polri

Objek	ASN	Polri
Basis	Kinerja dan Disiplin	Kinerja, jabatan dan kebijakan internal
Dampak	Tidak Menghapus Penuh	Untuk demosi menghapus penuh
Mekanisme	Pengurangan, Penundaaan	Penghentian total
Prinsip	Proporsionalitas, Keadian	Represif, kumulatif

Sumber: OJK, 2019

Berdasarkan keseluruhan pembahasan, dapat dipahami bahwa penghentian tunjangan kinerja bagi anggota Polri yang dijatuhi sanksi demosi tidak hanya menimbulkan persoalan pada tataran implementasi kebijakan, tetapi juga menyisakan problem yuridis yang mendasar. Ketiadaan pengaturan eksplisit dalam Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 maupun Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 menyebabkan penggunaan *jukrah* sebagai dasar penghentian hak keuangan kehilangan legitimasi normatif sebagai dasar pembatasan hak. Dalam perspektif hukum administrasi negara, setiap tindakan pemerintahan yang membatasi hak warga negara harus bertumpu pada kewenangan yang sah, memenuhi asas legalitas, serta menjamin kepastian hukum dan proporsionalitas. Oleh karena itu, pemberlakuan penghentian tunjangan kinerja melalui instrumen administratif internal berpotensi menimbulkan tindakan yang melampaui kewenangan (*ultra vires*) sekaligus menciptakan beban sanksi yang tidak seimbang karena menggabungkan sanksi demosi dengan penghapusan hak finansial. Kondisi tersebut menunjukkan urgensi dilakukannya rekonstruksi kebijakan melalui pembentukan regulasi yang secara eksplisit mengatur mekanisme penyesuaian tunjangan kinerja bagi anggota Polri yang menjalani sanksi administratif, sehingga setiap pembatasan hak memiliki dasar hukum yang jelas, memenuhi prinsip negara hukum, serta mencerminkan tata kelola pemerintahan yang adil, akuntabel, dan proporsional.

PENUTUP

Penghentian tunjangan kinerja pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menerima sanksi demosi belum diatur secara tegas dalam regulasi yang sah. Dasar kebijakan tersebut semata-mata berasal dari *jukrah* yang tidak memiliki daya ikat hukum secara umum (*non-binding administrative instrument*). Oleh karena itu, instrumen tersebut tidak dapat digunakan sebagai landasan untuk mengurangi hak finansial. Situasi tersebut mengindikasikan lemahnya landasan hukum yang mengakibatkan tindakan tersebut berpotensi tergolong *ultra*

vires. Pelampauan batas kewenangan dari regulasi yang berlaku menjadi penyebab utama masalah ini. Ketidakpastian hukum pun muncul dari kebijakan yang diterapkan sehingga prinsip proporsionalitas dilanggar akibat pemberian sanksi yang tidak seimbang. Kepastian hukum dan pencegahan penyalahgunaan wewenang dalam administrasi negara menuntut adanya rekonstruksi kebijakan melalui regulasi yang mengikat secara legal. Model penyesuaian tunjangan kinerja yang proporsional dan berbasis capaian kerja harus menjadi prioritas dalam pengaturan tersebut. Langkah strategis ini sekaligus menjamin keadilan bagi seluruh pemangku kepentingan

DAFTAR PUSTAKA

- Ais, C. (2017). *ULTRA VIRES DAN PERTANGGUNGJAWABAN DIREKSI* | *Hukumonline*. hukumonline.com. <https://jurnal.hukumonline.com/a/5cb497f901fb73000e1c73dc/ultra-vires-dan-pertanggungjawaban-direksi>
- Alexy, R. (2002). *A Theory of Constitutional Rights*. Oxford University Press.
- Amartha, M. P. J., & Martini, I. A. O. (2023). Penerapan Pemotongan Tunjangan Kinerja Anggota Bid Tik Polda Bali Yang Ditentukan Dalam Kehadiran Jumlah Kerja. *Akuntansi Dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 64–73. (No). <https://doi.org/10.38142/ahjpm.v2i2.750>
- Dewi, K. I. P. (2020). Penegakan hukum terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran tidak masuk dinas. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 15(1), 57–63. <https://doi.org/10.20473/jsd.v15i1.2020.57-63>
- Dicey, A. V. (1982). *Introduction to The Study of The Law of The Constitution*.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. PT Bina Ilmu.
- HR, R. (2006). *Hukum Administrasi Negara (Revisi)*. Raja Grafindo Persada.
- HR, R. (2014). *Hukum Administrasi Negara (Revisi)* (11th ed.). Raja Wali Pers.
- Indonesia, K. N. R. (2025). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Pembentukan Peraturan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/322367/perka-polri-no-1-tahun-2025>
- Indonesia, P. P. (2018). *Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/97814/perpres-no-103-tahun-2018>
- Makasuci, R., Ardiansah, & Winstar, Y. N. (2024). PEMBERIAN SANKSI TERHADAP ANGGOTA KEPOLISIAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM. *Collegium Studiosum Journal*, 7(1), 234–252. <https://doi.org/10.56301/csj.v7i1.1337>
- Pamuji dkk, K. (2023). *Hukum Administrasi Negara*. UNSOED PRESS.
- Polda Kalbar. (2025). *Jukrah tentang pemberian tunjangan kinerja anggota Polri yang mutasi dalam rangka demosi* [Letter]. <https://www.scribd.com/document/857443934/JUKRAH-TUNKIN-YANG-MUTASI-DALAM-RANGKA-DEMOSI>
- Polri. (2020). *Perkap Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Polri*. LeRRy TuTu. <http://www.lerrytutu.com/perkap-nomor-7-tahun-2020/>
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Kompas.
- Sugeha, N. N., Pinasang, D. R., & Tampanguma, M. Y. (2025). PENERAPAN ASAS FREIES ERMESSEN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN OLEH PEJABAT PUBLIK. *LEX ADMINISTRATUM*, 13(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/62983>



- Supriyadi, T., & Zaky Eka Hermita, A. R. H. (2024). ANALISIS KEPERIBADIAN POLISI: FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA POLISI DALAM MEMBANTU MASYARAKAT. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial Dan Bisnis*, 1(11), 625–632.
- Toisuta, H. (2022, March 4). Tunjangan Kinerja Anggota Polisi Bermasalah Dihentikan. *Ambonkita.Com*. <https://ambonkita.com/tunjangan-kinerja-anggota-polisi-bermasalah-dihentikan/>
- UNDP. (2009). *Capacity Development: A UNDP Primer*. United Nations Development Programme.
- Wade, H. W. R., & Forsyth, C. (2014). *Administrative Law* (11th ed.). Oxford University Press.