



Sinkronisasi Kode Etik Profesi Polri dengan Prinsip Tata Kelola Pemerintah yang Baik (*Good Governance*)

Aisyah Putri Amelia¹, Diah Ayu Fitriana², Arif Yoga Ibrah Lasmono^{3*}, Alviana Dwi Tama⁴

¹²³⁴ Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ameliaaisyah187@students.unnes.ac.id¹,

diahayufitriana@students.unnes.ac.id², yogaarif496@students.unnes.ac.id^{3*},

alvianadwitama14@students.unnes.ac.id⁴

Abstract. *This study aims to analyze the alignment between the Indonesian National Police Code of Professional Ethics (KEPP) and the principles of good governance in the Indonesian legal system and to identify obstacles to its implementation. The research method used is a normative-juridical approach with a descriptive-prescriptive design through a literature review of relevant laws and regulations and scientific literature. The results indicate that, normatively, the KEPP accommodates the principles of good governance, particularly transparency, accountability, and the rule of law, as reflected in Indonesian National Police Regulation Number 7 of 2022. However, in practice, the implementation of these principles still faces various obstacles, including a strong organizational culture such as corps solidarity and the Blue Wall of Silence phenomenon, limited independence of internal supervisors, and inconsistencies in the imposition of sanctions due to the use of broad discretion. These conditions have the potential to weaken accountability and undermine public trust in the police institution. Therefore, strengthening oversight mechanisms, increasing transparency in the code of ethics enforcement process, and institutional reform are needed to achieve more professional, accountable, and integrated police governance.*

Keywords: *Indonesian Police Professional Code of Ethics, good governance, accountability, ethical enforcement, police governance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keselarasan antara Kode Etik Profesi Polri (KEPP) dengan prinsip *good governance* dalam sistem hukum Indonesia serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan desain deskriptif-preskriptif melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif KEPP telah mengakomodasi prinsip-prinsip *good governance*, khususnya transparansi, akuntabilitas, dan supremasi hukum sebagaimana tercermin dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022. Namun dalam praktiknya, penerapan prinsip tersebut masih menghadapi berbagai kendala, antara lain budaya organisasi yang kuat seperti solidaritas korps dan fenomena *Blue Wall of Silence*, keterbatasan independensi pengawas internal, serta inkonsistensi dalam penjatuhan sanksi akibat penggunaan diskresi yang luas. Kondisi tersebut berpotensi melemahkan akuntabilitas serta menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan, peningkatan transparansi proses penegakan kode etik, serta reformasi kelembagaan untuk mewujudkan tata kelola kepolisian yang lebih profesional, akuntabel, dan berintegritas.

Kata kunci: Kode Etik Profesi Polri, *good governance*, akuntabilitas, penegakan etik, tata kelola kepolisian

1. LATAR BELAKANG

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau Polri merupakan lembaga penegak hukum yang memiliki peran penting dalam sistem peradilan pidana, terutama dalam

menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta menegakkan hukum secara adil. Dalam menjalankan tugas tersebut, setiap anggota Polri diharapkan memiliki sikap profesional, berintegritas, serta bertanggung jawab secara moral yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap Kode Etik Profesi Polri (KEPP). Secara hukum, keberadaan KEPP memiliki dasar dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang kemudian dijelaskan lebih lanjut melalui berbagai peraturan internal kepolisian. KEPP tidak hanya menjadi pedoman perilaku bagi anggota Polri, tetapi juga berfungsi sebagai alat pengawasan internal untuk menjaga kehormatan institusi serta mempertahankan kepercayaan masyarakat. Namun dalam kenyataannya, masih terdapat pelanggaran etik yang dilakukan oleh oknum anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan norma-norma etika tersebut belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan konsisten (Rahardjo, 2009). Dalam konsep negara hukum (*rechtsstaat*), kepolisian tidak hanya dipandang sebagai alat negara untuk menegakkan hukum positif, tetapi juga sebagai perwujudan nilai-nilai keadilan yang hidup di tengah masyarakat. Setiap tindakan aparat kepolisian seharusnya mencerminkan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Oleh karena itu, penilaian terhadap tindakan kepolisian tidak hanya dilihat dari sisi legalitas formal saja, tetapi juga dari aspek etika dan moralitas profesi. Etika profesi menjadi penting karena hukum positif memiliki keterbatasan dalam mengatur semua perilaku manusia secara rinci. Dalam hal ini, KEPP berfungsi sebagai norma pelengkap yang menanamkan nilai keadilan, kepatutan, dan kemanusiaan dalam praktik penegakan hukum, sehingga dapat mengarahkan perilaku anggota Polri agar tetap sesuai dengan harapan masyarakat.

Perkembangan masyarakat modern yang ditandai dengan meningkatnya kesadaran hukum, keterbukaan informasi, serta partisipasi publik telah menimbulkan tuntutan yang semakin tinggi terhadap kinerja aparat penegak hukum. Kemudahan akses informasi melalui media massa dan media digital membuat berbagai peristiwa yang berkaitan dengan pelanggaran etik oleh aparat kepolisian dapat dengan cepat diketahui oleh masyarakat. Kondisi tersebut tentu berpengaruh terhadap pembentukan opini publik serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Dalam situasi seperti ini, penegakan kode etik tidak lagi dapat dilakukan secara tertutup sebagai mekanisme internal semata, tetapi harus dilaksanakan secara transparan dan akuntabel sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Secara konseptual, etika profesi dalam penegakan

hukum memiliki hubungan yang erat dengan konsep moralitas hukum (*legal morality*), yang memandang hukum sebagai cerminan nilai-nilai moral yang hidup dalam masyarakat. Dalam pandangan ini, kode etik profesi berfungsi sebagai instrumen normatif yang menghubungkan antara norma hukum dan norma sosial. Aparat penegak hukum, termasuk Polri, tidak hanya dituntut untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga harus mampu mewujudkan keadilan yang bersifat substantif dalam setiap tindakan yang dilakukan. Apabila standar etika profesi tidak dijaga dengan baik, maka hal tersebut dapat menimbulkan penurunan legitimasi terhadap institusi penegak hukum serta melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum secara keseluruhan.

Dalam rangka *good governance*, penerapan KEPP seharusnya mencerminkan prinsip-prinsip dasar seperti transparansi, akuntabilitas, dan supremasi hukum. Transparansi diperlukan agar setiap proses penegakan kode etik, termasuk pemeriksaan dan persidangan, dapat diawasi secara terbuka oleh masyarakat. Akuntabilitas menuntut adanya pertanggungjawaban yang jelas atas setiap tindakan anggota Polri, baik dalam aspek administratif maupun pidana. Sementara itu, supremasi hukum menegaskan bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan khusus. Ketiga prinsip tersebut menjadi syarat penting dalam mewujudkan tata kelola kelembagaan yang bersih, profesional, dan berintegritas (Erikha & Riswadi, 2025). Namun demikian, penerapan prinsip *good governance* dalam penegakan kode etik Polri masih menghadapi berbagai kendala yang cukup kompleks. Dari sisi budaya organisasi, adanya budaya senioritas dan solidaritas korps yang kuat sering kali menghambat proses pengungkapan pelanggaran etik, yang dikenal dengan istilah *blue curtain of silence*. Dari sisi struktural, independensi lembaga pengawas internal seperti Propam juga masih menghadapi berbagai keterbatasan, terutama ketika harus menangani kasus yang melibatkan anggota dengan jabatan strategis. Selain itu, ketidakkonsistenan dalam pemberian sanksi akibat penggunaan diskresi juga menjadi permasalahan yang cukup serius, karena dapat menimbulkan perbedaan dalam penegakan hukum serta mengurangi rasa keadilan di masyarakat (Hariyanti & Mugiati, 2023).

Konsep *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan modern menempatkan etika sebagai salah satu dasar utama dalam mewujudkan kekuasaan yang

bersih, transparan, dan akuntabel. Penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam institusi kepolisian tidak hanya menjadi standar normatif, tetapi juga menjadi indikator untuk menilai kualitas tata kelola kelembagaan. Efektivitas penegakan kode etik profesi Polri menjadi ukuran penting dalam melihat tingkat profesionalisme institusi serta legitimasi yang diberikan oleh masyarakat. Oleh karena itu, penguatan sistem penegakan kode etik merupakan bagian penting dalam upaya reformasi kelembagaan kepolisian. Kajian mengenai hubungan antara Kode Etik Profesi Polri dengan prinsip *good governance* memiliki arti penting baik dari segi teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai etika profesi dalam bidang hukum, khususnya yang berkaitan dengan institusi penegak hukum. Sementara dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk memperbaiki mekanisme pengawasan serta penegakan kode etik di lingkungan kepolisian, sehingga mampu meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan masyarakat (Soekanto, 2014). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian antara Kode Etik Profesi Polri dengan prinsip *good governance* dalam hukum positif di Indonesia serta mengidentifikasi berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan memanfaatkan berbagai sumber literatur yang relevan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keselarasan Kode Etik Profesi Polri dengan prinsip *good governance* dalam hukum positif Indonesia?
2. Apa hambatan implementasi *good governance* dalam penegakan kode etik untuk mewujudkan akuntabilitas Polri?
3. Sejauh mana implikasi yuridis putusan etik memengaruhi pemenuhan hak-hak administratif dan kepastian hukum bagi anggota organisasi?

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian hukum, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah aturan hukum sebagai satu kesatuan yang utuh. Hal ini didasari atas anggapan bahwa hukum merupakan entitas yang komprehensif dan saling terhubung, bersifat inklusif dalam mengakomodasi dinamika kasus, serta tersusun secara sistematis-

hierarkis. Penerapan metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami struktur hukum secara menyeluruh serta mengurai keterkaitan antar-norma secara lebih tajam (Ibrahim, 2006). Pendekatan analitis dilakukan dengan menggali makna dari istilah-istilah hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan analitis dapat diterapkan untuk mengkaji fenomena hukum yang relevan dengan penelitian, sehingga memberikan pandangan yang lebih komprehensif terhadap isu hukum yang dibahas. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan desain deskriptif-preskriptif untuk mensinkronisasikan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia (KEPP) dengan prinsip *good governance*. Objek penelitian berfokus pada substansi norma perilaku anggota Polri dalam pelayanan publik. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang (UU) No. 2 Tahun 2002 dan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 7 Tahun 2022, didukung bahan sekunder dari literatur ilmiah yang diakses melalui basis data SINTA dan Google Scholar. Data dikumpulkan melalui studi pustaka (*library research*) dengan teknik dokumentasi yang melibatkan inventarisasi dan sistematisasi dokumen otoritatif. Variabel penelitian didefinisikan secara operasional pada proses sinkronisasi, nilai-nilai KEPP, dan parameter tata kelola yang bersih. Teknik analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) secara kualitatif melalui tahapan reduksi, penyajian data komparatif, hingga penarikan kesimpulan deduktif untuk merumuskan harmonisasi aturan etik dan tata kelola institusi (Soekanto & Mamudji, 2010).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Yuridis Kode Etik Profesi Polri (KEPP)

1. Landasan Yuridis Kode Etik Profesi Polri: Analisis Hierarkis dan Transformasi Regulasi

Dalam sistem hukum nasional, Komisi Kode Etik Polri (KKEP) memiliki posisi strategis sebagai instrumen pengawasan etik di lingkungan kepolisian. Hal ini berlandaskan pada Pasal 27 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2002, yang mewajibkan seluruh personel Polri untuk patuh pada kode etik profesi dan aturan disiplin. Penguatan operasional KKEP kemudian diatur secara spesifik dalam Peraturan Kepolisian (Perpol) Nomor 7 Tahun 2022, yang mencakup aspek prosedur dan wewenang.

Dengan demikian, KKEP bukan sekadar forum internal biasa, melainkan mekanisme hukum formal yang berfungsi melindungi integritas serta kehormatan institusi Polri. Eksistensi Kode Etik Profesi Polri (KEPP) dalam konstelasi sistem hukum di Indonesia pada hakikatnya tidak sekadar menempati posisi perifer sebagai aturan internal organisasi yang bersifat administratif semata. Lebih dari itu, KEPP merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dari bangunan hukum nasional yang memiliki daya ikat kuat serta bersifat *legally binding* bagi seluruh personel Kepolisian Negara Republik Indonesia (Rivialdi, 2025). Secara konstitusional, dasar fundamental yang melandasi eksistensi kepolisian berakar secara kokoh pada Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Pasal ini memberikan mandat konstitusional yang amat sakral, yakni menempatkan Polri sebagai alat negara yang memikul tanggung jawab utama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Efektivitas Komisi Kode Etik Polri (KKEP) dalam mendukung transformasi tata kelola kepolisian yang ideal sejauh ini masih terhambat oleh berbagai persoalan fundamental. Hambatan struktural, seperti duplikasi kewenangan, defisit sumber daya manusia, serta mekanisme evaluasi yang tidak memadai, menjadi determinan utama lemahnya pengawasan etika. Fenomena ini diperparah oleh terbatasnya akses publik dan transparansi, yang pada gilirannya mendelegitimasi independensi KKEP. Jika tidak segera dibenahi melalui restrukturisasi dan penguatan akuntabilitas, ketidakefektifan ini berisiko memicu ketidakadilan sanksi serta mendegradasi moralitas anggota yang berintegritas. Oleh karena itu, reformasi komprehensif terhadap aspek operasional dan legalitas KKEP menjadi urgensi demi menutup celah institusional yang ada (Syahrudin, 2018). Meskipun landasan hukum Komisi Kode Etik Polri (KKEP) telah terakomodasi dalam berbagai regulasi internal, efektivitasnya masih terhambat oleh lemahnya konsistensi implementasi dan pengawasan. Kesenjangan antara norma hukum dan realitas praktis tercermin dari banyaknya putusan KKEP yang tidak dieksekusi secara tegas atau justru ditinggalkan melalui proses yang tidak transparan. Fenomena ini memicu ketidakpastian hukum

di internal kepolisian yang berisiko menggerus prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Amanat konstitusi yang demikian besar memberikan legitimasi yuridis bagi Polri untuk memiliki kewenangan diskresi dalam setiap tindakan kepolisian di lapangan. Namun, disadari bahwa kekuasaan yang besar tanpa pengawasan etika yang ketat dapat berisiko bertransformasi menjadi kesewenang-wenangan (*arbitrary power*). Oleh karena itu, guna memastikan diskresi tersebut tetap berada pada relnya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia hadir sebagai instrumen penjabaran yang lebih spesifik dan teknis (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002). Dalam struktur undang-undang tersebut, dimensi etika profesi tidak lagi dianggap sebagai pelengkap, melainkan diletakkan sebagai pilar utama profesionalisme kepolisian. Hal ini ditegaskan secara eksplisit dalam Pasal 34 ayat (1), yang menggarisbawahi bahwa pembinaan profesi Polri harus dilakukan melalui pengembangan standar profesi yang ketat serta penguatan etika profesi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota Polri memiliki integritas moral yang melampaui standar rata-rata, mengingat mereka memegang kewenangan absolut yang diberikan oleh negara yang berpotensi bersinggungan langsung dengan hak asasi manusia (Suteki & Tamanaha, 2018).

Memasuki fase transformasi hukum kepolisian modern, landasan operasional KEPP saat ini telah mengalami perubahan fundamental melalui pengundangan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perpol) Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Peraturan ini hadir sebagai sebuah *milestone* atau tonggak sejarah baru yang mendefinisikan etika profesi secara lebih komprehensif. Dalam Pasal 1 angka 5 Perpol 7/2022, etika profesi secara eksplisit dinyatakan sebagai kristalisasi dari nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Tribrata dan Catur Prasetya (Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022). Nilai-nilai ini bukan sekadar slogan, melainkan pedoman hidup dan pedoman kerja yang dilandasi pada aspek transendental, yakni iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kehadiran Perpol 7/2022 ini merupakan respon yuridis yang sangat progresif dan dinamis untuk menggantikan regulasi lama, yaitu Perkap Nomor 14 Tahun 2011, yang dipandang sudah tidak lagi mampu

menjawab tantangan dinamika sosial, tuntutan transparansi, serta kebutuhan akan *good governance* di era digital. Secara normatif, Perpol terbaru ini melakukan sinkronisasi dan mempertegas kewajiban etis anggota Polri ke dalam empat ruang lingkup utama sebagaimana diatur dalam Pasal 4, yang meliputi etika kenegaraan, etika kelembagaan, etika kemasyarakatan, hingga etika kepribadian yang paling privat sekalipun (Hermawan, 2006).

Dengan demikian, hubungan hierarkis yang terbentuk antara UU No. 2 Tahun 2002 sebagai *lex superior* (hukum yang lebih tinggi) dan Perpol 7/2022 sebagai aturan pelaksana yang bersifat operasional, menciptakan sebuah kerangka kerja hukum yang sangat solid. Struktur hukum ini secara imperatif memaksa setiap personil Polri, mulai dari pangkat terendah hingga perwira tinggi, untuk senantiasa tunduk pada standar perilaku yang sangat rigid. Standar ini tidak hanya berdimensi pada kepatuhan hukum administratif semata, tetapi juga menyentuh aspek moralitas publik yang luhur dan nilai-nilai etik yang mendalam. Hal ini menjadi syarat mutlak demi menjaga marwah, kehormatan, serta wibawa institusi Polri sebagai garda terdepan penegakan hukum di tanah air (Wahyudi, 2017).

2. Fungsi KEPP sebagai Instrumen Kontrol Perilaku dan Penjaga Integritas Institusional

KKEP mempunyai fungsi vital dalam menjaga integritas institusi kepolisian dengan memastikan setiap anggota Polri bertindak sesuai standar moral dan profesional. Integritas tidak hanya menyangkut kejujuran individu, melainkan juga kepatuhan pada etika pelayanan publik yang tercantum pada Pasal 3 Perkap No. 7 Tahun 2022 yang menekankan prinsip jujur, adil, bertanggung jawab, dan menghormati hak asasi manusia. Melalui KKEP, setiap pelanggaran terhadap prinsip-prinsip ini dapat diproses secara adil dengan memberikan sanksi moral, administratif, hingga rekomendasi pemberhentian. Keberadaan KKEP dengan demikian memperlihatkan mekanisme formal dalam menegakkan akuntabilitas personal maupun kelembagaan. Dalam perspektif tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), Kode Etik Profesi Polri (KEPP) tidak hanya berfungsi sebagai teks normatif, melainkan menjalankan fungsi vital sebagai instrumen kontrol perilaku (*behavioral control*) yang sangat krusial. Fungsi ini secara filosofis

ditujukan untuk membatasi penggunaan diskresi kepolisian yang sangat luas agar tidak terjebak dalam praktik penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*) yang dapat merugikan hak-hak sipil. Hal ini ditegaskan secara eksplisit dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b Perpol 7/2022, yang meletakkan kewajiban fundamental bagi setiap pejabat Polri untuk senantiasa menjaga tegaknya supremasi hukum dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) dalam setiap tindakan jabatan. Karena Polri dibekali oleh negara dengan kewenangan luar biasa termasuk monopoli penggunaan kekuatan fisik dan upaya paksa maka KEPP hadir sebagai "rem yuridis" dan "kompas moral" yang memastikan bahwa kewenangan tersebut tidak digunakan secara sewenang-wenang.

Fungsi kontrol ini diatur secara lebih spesifik dan represif dalam Pasal 10 Perpol 7/2022, yang memuat larangan-larangan tegas bagi anggota Polri agar tidak melakukan tindakan yang dapat menurunkan citra, martabat, serta kehormatan institusi. Pelanggaran terhadap norma-norma ini bukan sekadar pelanggaran administratif biasa, melainkan dipandang sebagai pengkhianatan terhadap amanah publik. Oleh karena itu, fungsi kontrol ini bekerja secara efektif melalui mekanisme Sidang Komisi Kode Etik Polri (KKEP) yang memiliki otoritas yudisial internal untuk memeriksa, mengadili, dan menjatuhkan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 24. Spektrum sanksi ini sangat tegas, di mana puncaknya adalah rekomendasi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Sanksi berat ini menjadi instrumen pembersihan bagi pelanggar yang terbukti mencederai sumpah jabatan dan melakukan pelanggaran berat yang tidak lagi dapat ditoleransi oleh standar etika kepolisian. Tanggung jawab KKEP seharusnya tidak berhenti pada pemberian hukuman, tetapi juga berperan dalam edukasi dan internalisasi nilai-nilai etika kepada seluruh personel. Budaya organisasi yang kuat terhadap etika harus dibangun secara kolektif dan berkelanjutan, bukan hanya berbasis sanksi atau pendekatan represif. Dalam proses ini, peran KKEP menjadi sentral karena dapat membentuk standar perilaku yang menjadi panutan. Tanpa adanya pendekatan sistemik terhadap pendidikan etika, pelanggaran akan terus berulang tanpa perubahan signifikan. Maka, penting untuk meninjau kembali strategi KKEP dalam membangun kesadaran etik sejak tahap pendidikan dasar hingga pengembangan karier. Strategi

ini harus menjadi bagian dari sistem manajemen kelembagaan yang progresif dan adaptif terhadap tantangan sosial (Indradi, 2014).

Selain berperan sebagai instrumen kontrol pada level individu, KEPP memegang peranan sentral sebagai penjaga integritas institusional yang bertujuan utama untuk mempertahankan dan memulihkan kepercayaan publik (*public trust*). Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin kritis, integritas lembaga kepolisian sangat bergantung pada sejauh mana kepatuhan para anggotanya terhadap prinsip transparansi dan akuntabilitas yang diatur dalam Pasal 6 Perpol 7/2022. Dalam pasal tersebut, anggota Polri diwajibkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat, mudah, nyaman, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Kewajiban ini merupakan manifestasi dari transformasi Polri menuju institusi yang lebih humanis dan modern. Melalui penegakan etik yang konsisten, berkeadilan, dan tanpa pandang bulu, KEPP berfungsi sebagai mekanisme "pembersihan internal" (*internal purging*) terhadap personil yang melakukan tindakan tercela. Dengan demikian, KEPP menjadi manifestasi nyata dari upaya sistematis Polri untuk menyinkronkan dirinya dengan prinsip-prinsip *good governance*, di mana setiap bentuk pelanggaran etik sekecil apa pun dipandang sebagai ancaman serius terhadap legitimasi institusi di mata hukum dan masyarakat (Supardi, dkk., 2025). Penegakan etik yang kuat, sebagaimana diatur dalam Perpol terbaru ini, akhirnya menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya pelayanan kepolisian yang tidak hanya memiliki kewibawaan secara yuridis, tetapi juga memiliki legitimasi moral yang kuat. Hal inilah yang pada akhirnya membentuk Polri menjadi institusi yang benar-benar dipercaya oleh rakyat sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang sejati.

Dalam upaya menegakkan ketentuan dalam Kode Etik Profesi Polri (KEPP), dibentuk suatu mekanisme kelembagaan yang berperan mengawasi sekaligus menindak pelanggaran etika, yaitu Komisi Kode Etik Polri (KKEP). Keberadaan KKEP memiliki peran penting dalam menjaga integritas institusi kepolisian dengan memastikan setiap anggota Polri bertindak sesuai dengan standar moral dan profesional yang berlaku. Integritas dalam hal ini tidak hanya berkaitan dengan kejujuran individu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap etika pelayanan publik

sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa setiap anggota Polri harus menjunjung prinsip kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta penghormatan terhadap hak asasi manusia. Melalui mekanisme KKEP, setiap pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tersebut dapat diproses secara objektif dengan pemberian sanksi yang beragam, mulai dari sanksi moral, sanksi administratif, hingga rekomendasi pemberhentian. Dengan demikian, keberadaan KKEP menunjukkan bahwa institusi kepolisian memiliki mekanisme formal untuk menegakkan akuntabilitas, baik pada tingkat individu maupun kelembagaan.

Dalam perspektif tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), KEPP tidak hanya dipahami sebagai kumpulan norma tertulis, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen pengendali perilaku anggota kepolisian. Secara filosofis, keberadaan kode etik ini bertujuan untuk membatasi penggunaan diskresi kepolisian yang cukup luas agar tidak disalahgunakan dan tidak merugikan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan Pasal 5 ayat (1) huruf b Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 yang menegaskan bahwa setiap anggota Polri wajib menjunjung tinggi supremasi hukum serta menghormati hak asasi manusia dalam setiap tindakan. Mengingat kewenangan yang dimiliki Polri sangat besar, termasuk dalam penggunaan kekuatan dan tindakan paksa, maka KEPP berperan sebagai batas hukum sekaligus pedoman moral agar kewenangan tersebut tidak digunakan secara sewenang-wenang. Fungsi pengendalian tersebut juga diatur dalam Pasal 10 Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 yang memuat berbagai larangan bagi anggota Polri untuk tidak melakukan perbuatan yang dapat merusak citra, martabat, dan kehormatan institusi kepolisian. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut tidak hanya dianggap sebagai pelanggaran administratif semata, tetapi juga dipandang sebagai bentuk pengkhianatan terhadap kepercayaan publik. Oleh karena itu, proses penegakan kode etik dilakukan melalui Sidang Komisi Kode Etik Polri yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, serta menjatuhkan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 24. Bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan pun cukup tegas, mulai dari teguran hingga rekomendasi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebagai sanksi paling berat bagi pelanggaran serius.

Selain menjalankan fungsi penegakan sanksi, KKEP juga memiliki peran penting dalam menumbuhkan kesadaran etika di lingkungan kepolisian. Pembentukan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai etika perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui proses pendidikan dan pembinaan. Dalam konteks ini, KKEP memiliki kontribusi dalam membentuk standar perilaku yang dapat dijadikan pedoman bagi seluruh anggota Polri. Tanpa adanya pembinaan etika yang sistematis, potensi terjadinya pelanggaran dapat terus berulang. Oleh karena itu, penguatan pendidikan etika sejak masa pendidikan hingga tahap pengembangan karier menjadi langkah penting dalam mewujudkan institusi kepolisian yang profesional dan berintegritas. Di samping berfungsi sebagai alat pengendali perilaku individu, KEPP juga memiliki peran strategis dalam menjaga integritas institusi kepolisian secara keseluruhan, terutama dalam mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Di tengah meningkatnya tuntutan publik terhadap transparansi dan akuntabilitas, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri sangat dipengaruhi oleh sejauh mana anggotanya mematuhi prinsip-prinsip tersebut. Hal ini tercermin dalam Pasal 6 Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 yang menegaskan bahwa setiap anggota Polri wajib memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan. Melalui penegakan kode etik yang konsisten dan tidak diskriminatif, KKEP berperan sebagai mekanisme internal yang bertujuan menjaga integritas institusi serta mencegah perilaku menyimpang di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan KEPP sebagai instrumen pengendali perilaku tidak hanya ditentukan oleh kejelasan norma yang diatur dalam peraturan, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana norma tersebut diterapkan dalam praktik. Dengan kata lain, efektivitas KEPP dipengaruhi oleh konsistensi penegakan aturan serta mekanisme pengawasan yang berjalan dalam institusi kepolisian. Oleh karena itu, penting untuk melihat implementasi KEPP secara nyata melalui berbagai kajian empiris yang relevan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penegakan kode etik melalui Komisi Kode Etik Polri merupakan langkah penting dalam menjaga profesionalisme serta akuntabilitas anggota kepolisian. Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 dinilai telah memberikan kerangka yang lebih jelas terkait jenis pelanggaran, mekanisme

pemeriksaan, serta pemberian sanksi. Dengan adanya pengaturan yang lebih rinci tersebut, sistem penegakan etika di lingkungan Polri diharapkan dapat berjalan lebih efektif (Zakaria & Arief, 2026). Penerapan sanksi tegas seperti Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) juga menunjukkan komitmen institusi dalam menjaga integritas organisasi. Sanksi tersebut tidak hanya dimaksudkan sebagai bentuk hukuman, tetapi juga sebagai wujud akuntabilitas serta upaya untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan sanksi terhadap pelanggaran berat dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepercayaan publik, karena masyarakat melihat adanya keseriusan institusi dalam menindak setiap pelanggaran secara tegas dan konsisten (Hidayat & Sari, 2024). Meskipun demikian, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas penerapan KEPP. Salah satu kendala yang sering disoroti adalah pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang masih bersifat umum dan belum mengatur secara rinci mengenai standar etika kepolisian. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan regulasi serta harmonisasi antara peraturan internal kepolisian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar KEPP dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen pengendali perilaku sekaligus penjaga integritas institusi kepolisian.

B. Analisis Keselarasan KEPP dengan Prinsip *Good Governance*

1. Transparansi dalam Pemeriksaan Etika: Sejauh Mana Proses Sidang Kode Etik dapat Diakses dan Diketahui Publik

Sistem tata kelola yang baik dengan menyediakan mekanisme pengawasan, transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap KEPP sehingga KEPP dapat dijalankan dengan benar. Dalam perwujudannya, prinsip *good governance* saat proses menjalankan sidang dituntut agar selalu memegang prinsip yang transparan serta akuntabel. Prinsip tersebut memberikan tuntutan kepada masyarakat agar dapat ikut serta dalam pengawasan yang salah satunya anggaran. Pada konteks transparansi dalam pemeriksaan etika tersebut merujuk kepada seberapa jauh proses dan putusan dapat diketahui serta diakses oleh masyarakat dan juga merupakan bagian dari

kontrol sosial terhadap kepolisian. Prinsip *good governance* menjadikan publik dalam aspek proses sidang berjalan secara efisien, proporsional, serta efisien. Melalui transparansi akan melibatkan kontrol sosial terhadap institusi sehingga dapat mencegah terjadinya impunitas terutama ketika adanya kasus besar dan dapat mendorong efek jera bagi pelanggarnya. Transparansi merupakan jembatan antara kepolisian dengan masyarakat. Dalam menjalankannya, Polri harus memperlihatkan kepada masyarakat yang dalam proses menjalankan tugasnya dapat memegang integritas dan akuntabilitas. Hak-hak untuk keadilan pada etika profesi tersebut penting dalam konteks keadilan. Dalam publikasi putusan sidang kode etik tersebut menjadikannya sebagai pertanggungjawaban aspek moral dan administratif anggota Polri. Hal tersebut menegaskan jika setiap pelanggaran etika memiliki konsekuensi yang nyata. Adanya transparansi data membuka ruang bagi pengawasan secara eksternal dari lembaga independen. Transparansi harus dijalankan secara selaras sehingga menjaga informasi yang ada dapat diketahui oleh masyarakat namun aspek kerahasiaannya tetap terjaga. Dalam konteks prinsip keterbukaan dalam pemeriksaan etika, ketentuan tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang mewajibkan bahwa sidang lembaga penegak hukum harus dilaksanakan secara terbuka.

Prinsip *good governance*, transparansi berperan sebagai fondasi utama dalam akuntabilitas serta kepercayaan publik yang menjadikan penerapannya dalam pemeriksaan etika Polri sebagai cermin utama komitmen institusi terhadap tata kelola yang baik. Pasal 51 ayat (1) Perkap Nomor 19 Tahun 2012 tersebut memuat inti mengenai keterbukaan informasi publik. Transparansi yang dimaksud tersebut harus menjamin menurunnya potensi yang dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang. Prinsip akuntabilitas dan prinsip *good governance* tersebut menuntut pertanggungjawaban serta partisipasi publik. Akuntabilitas tersebut dijadikan sebagai jembatan antara norma hukum dan kepercayaan masyarakat. Akuntabilitas yang dimuat dalam kode etik Polri dapat membangun kepercayaan publik. Sehingga dalam sidang etik dapat berjalan dengan transparan dan prosesnya berjalan dengan disiplin. Polri yang melakukan pelanggaran itu terdapat 3 proses persidangan yang harus dihadapi. Sidang disiplin pada dasarnya adalah forum internal di tubuh Polri untuk memeriksa dan memutus perkara pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh

anggota. Berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016, pemeriksaan ini dilakukan di lingkungan kerja masing-masing, baik di tingkat satuan kerja maupun sub-satuan kerja yang menaungi anggota yang melanggar. Perpol Nomor 7 Tahun 2022 secara eksplisit menjamin bahwa proses penegakan kode etik tersebut harus memberikan jaminan terhadap prinsip keadilan, objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sesuai yang ditegaskan dalam berbagai publikasi resmi Polri bahwa proses persidangan KKEP dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai ketentuan. Salah satu bentuk transparansi yang paling signifikan dengan keterlibatan Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) sebagai pengawas eksternal. Kopolnas secara rutin dihadirkan dalam sidang-sidang KKEP yang bertujuan memastikan proses berjalan objektif dan akuntabel. Kehadiran Kopolnas ini merupakan bentuk transparansi yang tidak dimiliki oleh sidang disiplin.

Bentuk transparansi yaitu pembangunan ruang sidang etik yang jika dipandang dari sudut publik dari luar. Kapolres Batu, misalnya, meresmikan Ruang Sidang Disiplin dan Komisi Etik Profesi Polri yang dirancang layaknya akuarium dapat dilihat langsung oleh masyarakat dari luar ruangan. Tujuan dari hal tersebut untuk memenuhi harapan masyarakat terkait penegakan hukum yang transparan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri. Kemudian, jika publik yang ingin mengetahui hasil sidang kode etik, akses utama adalah melalui liputan media massa, situs resmi Polri dan pernyataan resmi Divisi Humas Polri pasca-persidangan. Salah satu kasus dimana mencakup aspek transparansi sidang Polri Sidang KKEP terhadap Irjen Ferdy Sambo, Brigjen Hendra Kurniawan, Kombes Agus Nurpatria, dan lainnya yang pengumumannya dilakukan secara terbuka hasilnya melalui konferensi pers yang sangat rinci, bahkan diikuti *live streaming* di kanal *YouTube* resmi milik Polri. Sidang KKEP tidak semuanya diawasi oleh Kopolnas khususnya hanya untuk kasus tertentu yang dianggap strategis untuk menarik dan membutuhkan perhatian dari publik. Jika pelanggarannya hanya secara ringan lebih sering dilakukan secara langsung tanpa terlibatnya pengawasan eksternal. Realitanya terkadang masih ada keterlambatan informasi hasil dari sidang apalagi tidak adanya sorotan dari publik. Konteks ruang sidang akuarium tersebut masih terbatas di kota-kota tertentu saja dan belum dikatakan sebagai standar nasional. Redaksi informasi yang terdapat dalam beberapa putusan, Polri cenderung menyebut pelanggaran

dengan bahasa yang sangat teknis dan minim penjelasan sehingga publik sulit memahami substansi pelanggaran. Selanjutnya terdapat beberapa rekomendasi agar transparansi pada *good governance* terwujud dengan perlahan dan bertahap melakukan standarisasi ruang sidang transparan di setiap Polda dan Polres.

Dimensi pidana yang berkonteks pada akuntabilitas dan tanggung jawab anggota Polri tersebut berada dalam jalur internal sebagai upaya penegakan disiplin untuk menjaga integritas organisasi. Anggota Polri dapat dijatuhi hukuman pidana beserta sanksi administratif. Penjagaan disiplin internal dapat berjalan paralel dengan akuntabilitas pidana. Akuntabilitas dalam kode etik profesi Polri pada dasarnya menunjukkan bahwa pelanggaran etik tidak bisa dilepaskan dari konsekuensi hukum pidana, yang berarti meskipun Kode Etik Profesi Polri (Perpol No. 7 Tahun 2022) lebih fokus pada nilai-nilai moral, integritas, dan profesionalisme, setiap pelanggaran etik yang juga memenuhi unsur tindak pidana tetap harus diproses melalui mekanisme hukum pidana. Seperti telah disinggung, akuntabilitas pidana dan etik anggota Polri berjalan paralel. Transparansi dalam proses etik harus mampu memulihkan kepercayaan masyarakat. Transparansi dalam pemeriksaan kode etik bukan sekadar membuka pintu ruang sidang, melainkan membangun sistem yang memungkinkan publik mengawasi, menilai, dan pada akhirnya meyakini bahwa setiap pelanggaran ditindak secara adil. Pasal 64 ayat (1) menyatakan bahwa sidang Komisi Kode Etik Kepolisian (KKEP) pada dasarnya terbuka untuk umum, kecuali ditentukan lain demi keamanan, ketertiban, atau perlindungan privasi yang sangat mendesak. Pasal tersebut menegaskan bahwa sidang KKEP terbuka untuk umum sebagai prinsip dasar, tetapi dapat ditutup bila ada alasan keamanan, ketertiban, atau perlindungan privasi. Hal ini mencerminkan keseimbangan antara transparansi publik dan perlindungan kepentingan tertentu. Dengan keterbukaan sidang, publik dapat mengawasi jalannya proses, memastikan tidak ada penyalahgunaan wewenang, serta menumbuhkan kepercayaan terhadap institusi kepolisian. Namun, pengecualian yang diatur juga mencerminkan prinsip responsibilitas dan fairness, yaitu menjaga keseimbangan antara hak masyarakat untuk memperoleh informasi dengan kewajiban negara melindungi keamanan dan privasi individu. Dengan demikian, Pasal 64 ayat (1) tidak hanya menegaskan komitmen Polri.

Berbagai regulasi dan inisiatif telah menunjukkan komitmen Polri terhadap transparansi, kesenjangan antara *das Sollen* (norma) dan *das Sein* (realitas) masih cukup lebar. Upaya untuk memperkuat akuntabilitas pidana dan etik secara paralel, setidaknya ada tiga tantangan substansi walaupun berbagai regulasi dan inisiatif telah menunjukkan komitmen Polri terhadap transparansi, kesenjangan antara *das Sollen* (norma) dan *das Sein* (realitas) masih cukup lebar. Upaya untuk memperkuat akuntabilitas pidana dan etik secara paralel, setidaknya ada tiga tantangan substansial yang harus diatasi, disertai dengan rekomendasi konkret. Kehadiran Kompolnas dalam sidang KKEP adalah langkah maju. Namun realitanya, Kompolnas hanya diundang untuk kasus-kasus tertentu yang dinilai strategis disertai mendapatkan sorotan publik tinggi. Untuk ribuan pelanggaran etik ringan dan sedang setiap tahunnya, pengawasan eksternal nyaris tidak ada yang harus diatasi, disertai dengan rekomendasi konkret. Kehadiran Kompolnas dalam sidang KKEP adalah langkah maju. Namun realitanya, Kompolnas hanya diundang untuk kasus-kasus tertentu yang dinilai strategis disertai mendapatkan sorotan publik tinggi. Untuk ribuan pelanggaran etik ringan dan sedang setiap tahunnya, pengawasan eksternal nyaris tidak ada. *Insider dealing* atau pada konteks ini berarti praktik tidak fair di internal organisasi di mana oknum yang berwenang menggunakan posisinya untuk melindungi rekan sekorps. Perilaku yang mencerminkannya seperti: Menghilangkan atau mereduksi bukti pelanggaran, menjatuhkan sanksi yang jauh di bawah ketentuan seperti teguran lisan untuk pelanggaran yang seharusnya PTDH, adapun menutup sidang tanpa alasan yang sah agar publik tidak mengetahui (Jumadi, dkk., 2025).

2. Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Administratif dan Pidana

Anggota Polri memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai moral, profesionalitas, serta menjalankan tugas secara proporsional. Kewajiban tersebut berkaitan erat dengan tanggung jawab yang melekat pada setiap anggota Polri, baik dalam aspek pidana, etik, maupun administratif. Ketiga bentuk tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa setiap tindakan anggota Polri tidak hanya dinilai dari sisi hukum pidana, tetapi juga dari aspek etika profesi dan kedisiplinan organisasi. Salah satu contoh yang sering menjadi perhatian publik adalah kasus pembunuhan Brigadir J yang melibatkan Ferdy Sambo. Dalam kasus tersebut, pelanggaran tidak

hanya dilihat dari aspek pidana, tetapi juga dari pelanggaran kode etik dan disiplin di lingkungan Polri. Melalui sidang kode etik, Ferdy Sambo dan beberapa anggota Polri lainnya dikenai sanksi berupa mutasi, pencopotan jabatan, serta berbagai tindakan administratif lainnya sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelanggaran yang dilakukan (Waljinah, dkk., 2025). Dari sisi pidana, Ferdy Sambo sebagai pelaku utama telah dijatuhi hukuman penjara seumur hidup sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 813 K/Pid/2023. Putusan tersebut menunjukkan bahwa anggota Polri tetap tunduk pada sistem hukum yang berlaku dan tidak memiliki kekebalan hukum ketika melakukan tindak pidana. Sementara itu, dalam konteks tanggung jawab administratif, anggota Polri diatur oleh berbagai ketentuan hukum, seperti Peraturan Disiplin Anggota Polri serta Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri. Aturan tersebut memuat berbagai bentuk sanksi administratif bagi anggota Polri yang melanggar prosedur, menyalahgunakan wewenang, atau tidak menjalankan tugas sesuai dengan aturan organisasi. Sanksi yang dapat dijatuhkan bervariasi, mulai dari teguran tertulis, mutasi jabatan, demosi, hingga pemberhentian dengan hormat maupun pemberhentian tidak dengan hormat.

Tanggung jawab administratif pada dasarnya bertujuan untuk menjaga kedisiplinan internal serta mempertahankan martabat dan kehormatan institusi kepolisian. Dalam praktiknya, tanggung jawab administratif berjalan seiring dengan tanggung jawab pidana dan keduanya dapat diterapkan secara bersamaan. Pada kasus Ferdy Sambo, misalnya, selain diproses secara pidana di pengadilan umum, ia juga dikenai sanksi administratif berupa pemberhentian tidak dengan hormat melalui mekanisme sidang kode etik Polri (Alamsyah, dkk., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa sistem pertanggungjawaban dalam institusi kepolisian tidak hanya berfokus pada aspek hukum pidana, tetapi juga mencakup mekanisme disiplin internal. Ketentuan mengenai disiplin anggota Polri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa anggota Polri memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat secara adil serta bertindak secara bijaksana dalam menjalankan tugasnya. Apabila kewajiban tersebut dilanggar, maka anggota Polri dapat dikenai sanksi yang beragam, mulai dari teguran

lisan hingga pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH). Dalam perspektif teori hukum, konsep akuntabilitas anggota Polri dapat dianalisis melalui teori Stufenbau des Recht yang dikemukakan oleh Hans Kelsen. Teori ini menjelaskan bahwa norma hukum tersusun secara berjenjang seperti piramida, di mana setiap norma memperoleh legitimasi dari norma yang lebih tinggi. Dalam konteks Polri, aturan mengenai kode etik dan disiplin yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Kepolisian merupakan bentuk norma konkret yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, seperti Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, ketika anggota Polri melanggar kode etik atau disiplin, pelanggaran tersebut tidak hanya berdampak pada aspek internal organisasi, tetapi juga merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap sistem hukum nasional (Basyarudin & Kurniawan, 2021).

Berdasarkan perspektif tersebut, akuntabilitas anggota Polri dapat dipahami sebagai bentuk tanggung jawab yang bersifat berlapis atau multi-level responsibility. Tanggung jawab ini mencakup dua dimensi utama. Pertama, dimensi internal yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin organisasi. Dalam dimensi ini, setiap anggota Polri wajib menjaga integritas institusi dengan mematuhi aturan internal yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran, maka sanksi administratif dapat dijatuhkan dalam bentuk teguran, penundaan kenaikan pangkat, mutasi jabatan, hingga pemberhentian tidak dengan hormat. Kedua, dimensi eksternal yang berkaitan dengan pertanggungjawaban hukum di hadapan sistem peradilan pidana apabila pelanggaran yang dilakukan juga mengandung unsur tindak pidana. Sebagai contoh, apabila seorang anggota Polri melakukan tindakan yang melanggar kode etik seperti penggunaan kekerasan secara berlebihan atau menghalangi proses penyidikan, maka tindakan tersebut tidak hanya melanggar norma disiplin internal yang diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Kepolisian. Karena norma-norma tersebut bersumber dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, pelanggaran tersebut secara tidak langsung juga merupakan pelanggaran terhadap komitmen institusi Polri dalam menjunjung supremasi hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dengan demikian, pelanggaran kode etik tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan internal organisasi (Darmadi & Yustina, 2024).

Selain itu, apabila pelanggaran kode etik tersebut juga mengandung unsur tindak pidana, seperti penyalahgunaan wewenang, penganiayaan, atau bahkan pembunuhan, maka anggota Polri yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan perbuatannya melalui dua mekanisme sekaligus, yaitu mekanisme etik/administratif dan mekanisme hukum pidana. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pertanggungjawaban dalam institusi kepolisian bersifat komprehensif dan tidak memberikan ruang bagi anggota Polri untuk menghindari proses hukum. Dengan demikian, keberadaan kode etik profesi Polri yang diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Kepolisian pada dasarnya merupakan bentuk konkret dari penjabaran prinsip supremasi hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Traffic law enforcement aims to create order and regularity in the lives of the community, especially in traffic on the road. Traffic law enforcement is essentially for safety by raising awareness and even building civilization* (Suprihanto, 2025). *Restorative justice* ini menempatkan akuntabilitas pelaku bukan hanya pada hukuman, tetapi pada tanggung jawab sosial untuk memulihkan keadaan korban dan masyarakat. Dengan kata lain, dimensi pidana diarahkan agar pelaku menyadari akibat perbuatannya dan bertanggung jawab secara sosial, bukan sekadar menjalani hukuman formal. Kemudian konteks akuntabilitas institusional dimana Polri dituntut untuk menegakkan hukum lalu lintas secara konsisten, transparan, dan berbasis elektronik agar masyarakat percaya bahwa penegakan hukum dilakukan secara adil dan akuntabel.

3. Supremasi Hukum (*Rule of Law*): Penegakan Kode Etik sebagai Perwujudan Kesamaan di Depan Hukum (*Equality Before the Law*)

Dalam konteks supremasi hukum (*rule of law*), penegakan kode etik merupakan salah satu bentuk nyata dari penerapan prinsip kesamaan di depan hukum (*equality before the law*). Prinsip ini menegaskan bahwa hukum harus ditempatkan sebagai otoritas tertinggi dalam penyelenggaraan kekuasaan. Dengan demikian, penegakan kode etik harus dilakukan secara konsisten dan tidak memandang status, jabatan, maupun kedudukan seseorang. Baik pejabat negara maupun anggota biasa tetap terikat oleh aturan yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada

individu yang kebal terhadap hukum yang mengatur profesinya. Melalui penegakan kode etik yang adil dan konsisten, setiap pelanggaran dapat diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mampu memperkuat prinsip supremasi hukum dalam lingkup profesi. Kode etik yang diterapkan secara adil juga memberikan jaminan bahwa setiap pelanggar akan memperoleh sanksi yang proporsional sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pemberian sanksi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penegakan aturan, tetapi juga memiliki efek jera bagi pelaku serta menjadi peringatan bagi anggota lainnya agar tidak melakukan pelanggaran serupa. Dalam hal ini, tidak boleh terdapat perlakuan istimewa ataupun tindakan diskriminatif dalam proses penegakan kode etik. Supremasi hukum pada dasarnya menghendaki adanya kesetaraan perlakuan terhadap seluruh anggota profesi tanpa pengecualian. Oleh karena itu, setiap profesi yang memiliki kode etik, termasuk Polri, wajib memastikan bahwa aturan tersebut ditegakkan secara adil dan objektif. Tantangan terbesar dalam penegakan kode etik justru muncul ketika praktik diskriminasi mulai memengaruhi proses penegakannya.

Dalam konteks diskriminasi tersebut, kode etik dapat dipahami sebagai *lex specialis* atau aturan khusus yang mengikat suatu profesi, termasuk dalam institusi Polri. Karena sifatnya yang khusus, kode etik harus ditegakkan secara tegas dan adil agar dapat menjaga integritas profesi. Apabila dalam praktiknya terjadi diskriminasi dalam penegakan kode etik, maka prinsip supremasi hukum akan mengalami kemunduran dari dua sisi sekaligus. Dari sisi internal institusi, perlakuan yang tidak adil terhadap anggota dapat menimbulkan rasa ketidakpercayaan terhadap sistem penegakan disiplin di dalam organisasi. Hal ini pada akhirnya dapat merusak integritas institusi serta melemahkan kepercayaan internal terhadap mekanisme pengawasan yang ada. Sementara itu, dari sisi eksternal, masyarakat akan menilai bahwa institusi kepolisian tidak mampu menegakkan aturan secara adil apabila terdapat perbedaan perlakuan dalam penanganan pelanggaran kode etik. Persepsi semacam ini dapat menimbulkan anggapan bahwa hukum hanya berlaku bagi pihak tertentu, sedangkan pihak lain dapat lolos dari sanksi karena memiliki jabatan atau kekuasaan. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, maka kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri akan semakin menurun. Oleh karena itu, keberadaan kode etik sebagai aturan khusus (*lex specialis*) harus tetap sejalan dengan prinsip hukum yang

lebih luas, yaitu menjamin keadilan serta mencegah adanya diskriminasi dalam proses penegakan aturan.

Dalam perspektif *good governance*, transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan kode etik menjadi faktor yang sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri. Kepercayaan publik merupakan salah satu modal utama bagi kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Ketika kepercayaan tersebut menurun, maka legitimasi institusi di mata masyarakat juga akan ikut melemah. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya partisipasi masyarakat dalam mendukung tugas-tugas kepolisian. Akibatnya, hukum tidak lagi dipandang sebagai sarana perlindungan yang adil bagi masyarakat, melainkan dianggap sebagai alat yang dapat dimanfaatkan oleh pihak tertentu yang memiliki kekuasaan. Penegakan kode etik Polri tidak bisa dipisahkan dari komitmen institusi terhadap supremasi hukum. Setiap kali seorang perwira tinggi dijatuhi sanksi ringan untuk pelanggaran berat, atau setiap kali sidang etik ditutup tanpa alasan yang jelas, maka prinsip *equality before the law* belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, penerapan prinsip *good governance* dalam penegakan kode etik harus dilakukan secara serius dan berkelanjutan. Proses pemeriksaan serta pengambilan keputusan dalam sidang kode etik seharusnya dilakukan secara transparan dengan tetap memperhatikan aspek perlindungan privasi yang bersifat personal. Publikasi hasil putusan kode etik, misalnya dengan menyamarkan identitas pelanggar apabila diperlukan, dapat menjadi salah satu cara untuk memastikan bahwa proses penegakan hukum berjalan secara adil. Keterbukaan informasi tersebut memungkinkan masyarakat ikut mengawasi jalannya proses penegakan kode etik sehingga dapat mencegah terjadinya praktik diskriminatif dalam penjatuhan sanksi. Selain itu, transparansi dalam penegakan kode etik juga dapat meningkatkan akuntabilitas institusi kepolisian. Dengan adanya keterbukaan informasi, masyarakat dapat mengetahui bagaimana proses penanganan pelanggaran dilakukan serta sejauh mana institusi bertindak tegas terhadap anggotanya yang melanggar aturan. Kondisi ini tidak hanya memperkuat kepercayaan publik, tetapi juga menunjukkan bahwa institusi kepolisian memiliki komitmen untuk menjaga profesionalisme serta integritas organisasi.

Di samping itu, penguatan mekanisme pengawasan internal juga menjadi faktor penting dalam mendukung penegakan kode etik yang adil dan objektif. Pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan serta memastikan bahwa setiap proses pemeriksaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Mekanisme pengawasan tersebut harus mampu bekerja secara independen agar keputusan yang dihasilkan benar-benar didasarkan pada prinsip keadilan dan bukan pada kepentingan tertentu (Renaldy, dkk., 2025). Pada akhirnya, penegakan kode etik yang berlandaskan pada prinsip supremasi hukum, kesetaraan di depan hukum, serta nilai-nilai *good governance* merupakan langkah penting dalam membangun institusi kepolisian yang profesional dan berintegritas. Ketika seluruh anggota Polri diperlakukan secara sama di hadapan aturan, maka sistem penegakan disiplin akan berjalan lebih efektif. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kepercayaan internal dalam organisasi, tetapi juga mampu memperkuat legitimasi institusi kepolisian di mata masyarakat. Konteks penegakan kode etik Polri, diperlukan juga kesetaraan substantif yang memastikan bahwa anggota dari latar belakang yang berbeda (pangkat rendah, daerah terpencil, minoritas) tetap memiliki akses yang sama terhadap keadilan dalam proses pemeriksaan etik. Perlu adanya kebijakan transparansi berjenjang yang tidak diskriminatif. Sehingga setiap putusan PTDH, demosi berat, atau pemberhentian sementara, terlepas dari pangkat terduga, harus diumumkan secara format yang seragam. Pangkat tidak boleh menjadi faktor reduksi sanksi.

C. Hambatan Implementasi *Good Governance* dalam Penegakan Kode Etik

Implementasi *good governance* dalam penegakan kode etik profesi kepolisian di Indonesia menghadapi serangkaian hambatan yang kompleks dan saling berkaitan, meliputi aspek kultural, struktural, serta prosedural (Daeng, dkk., 2024). Hambatan-hambatan ini sering kali menghambat tercapainya tujuan utama *good governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, dan supremasi hukum sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintah yang baik. Kendala-kendala tersebut bukan muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan akumulasi dari warisan budaya organisasi kepolisian yang kuat, struktur hierarkis yang kaku. Serta ketidakpastian dalam

mekanisme penegakan sanksi sehingga pengawasan internal maupun eksternal menjadi lemah.

1. Kendala Kultural: Subkultur Kepolisian dan Budaya “Blue Wall of Silence”

Di ranah kultural, subkultur kepolisian di Indonesia yang didominasi norma senioritas berlebihan dan solidaritas korps yang ekstrem menjadi penghambat utama dalam mewujudkan *good governance* pada penegakan kode etik. Subkultur ini melahirkan lingkungan kerja dimana pelanggaran sering ditutup-tutupi demi menjaga keharmonisan internal dan reputasi instansi. Fenomena yang dikenal sebagai “*Blue Wall of Silence*” (BWoS) menjadi manifestasi konkret dari budaya organisasi tersebut, yakni situasi dimana anggota polisis secara tidak tertulis dilarang melaporkan kesalahan rekan kerja, termasuk dalam kasus korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, atau hak asasi manusia (Rahmah, dkk., 2022). Budaya ini menyerupai omerta seperti pada kelompok mafia, sehingga pelanggaran etik jarang terungkap ke permukaan. Pengaruh tradisi senioritas yang berakar pada nuansa militeristik membuat personel yang lebih muda enggan menentang perintah atasan, meskipun berpotensi bertentangan dengan Kode Etik Profesi Polri sebagaimana diatur dalam Perkap Nomor 14 Tahun 2011. Akibatnya, pelanggaran kecil seperti pungli atau nepotisme dapat berkembang menjadi skandal besar, salah satunya terlihat pada kasus Ferdy Sambo tahun 2022 yang mengguncang kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian (Azad, dkk., 2024). Studi kualitatif terhadap 117 personel polisi di satu Polda Jawa mengindikasikan bahwa BWoS terbentuk melalui proses sosialisasi sejak Akademi Kepolisian, dimana rasa takut terhadap sanksi sosial dari senior dan norma “kawan seperjuangan” lebih kuat daripada kewajiban etis untuk melaporkan pelanggaran. Dalam konteks seperti ini, pengawasan internal seperti Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) cenderung hanya berfungsi sebagai formalitas.

Subkultur ini juga resisten terhadap pengawasan eksternal dari lembaga seperti Komnas HAM atau media, yang sering dipandang sebagai ancaman terhadap solidaritas korps. Sikap defensif ini menghambat prinsip akuntabilitas dalam *good governance* dan memperburuk persepsi publik bahwa Polri belum sepenuhnya profesional. Selain itu, faktor psikologis seperti *groupthink* dan *cognitive dissonance*

memperkuat budaya ini, karena anggota polisi cenderung merasionalisasi pelanggaran rekan sebagai hal biasa demi menghindari konflik internal. Oleh karena itu, perbaikan etik harus dilakukan melalui intervensi jangka panjang, termasuk pelatihan etika berbasis nilai *good governance* dan pergantian kepemimpinan yang benar-benar berkomitmen pada reformasi. Tanpa menyentuh akar kultural ini, upaya penegakan kode etik akan terus terhambat, sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya jumlah kasus pelanggaran etik yang tidak terselesaikan secara tuntas dari tahun ke tahun.

Budaya “*Blue Wall of Silence*” yang telah mengakar sejak pendidikan di Akademi Kepolisian membentuk ekosistem organisasi Polri dimana loyalitas antar anggota lebih diutamakan daripada tanggung jawab etika individu. Akibatnya, pelanggaran ringan seperti pemungutan pungli di pos jalan, praktik nepotisme dalam promosi jabatan, atau penerimaan gratifikasi kecil-kecilan terus berlanjut dan berubah menjadi korupsi sistemik yang sulit diungkap melalui pengawasan internal maupun eksternal. Tradisi senioritas yang kental, diwarisi dari budaya militer, menimbulkan ketakutan mendalam di kalangan personel junior untuk melaporkan pelanggaran atasan, karena khawatir mengalami pengucilan sosial, stagnasi karier, atau ketimbang kehilangan dukungan dari kelompok “kawan seperjuangan” yang dianggap lebih bernilai ketimbang integritas profesi. Tekanan kolektif dari solidaritas korps yang berlebihan ini, memaksa anggota untuk terus melindungi kesalahan rekan, bahkan pada kasus serius seperti pelanggaran HAM atau penyalahgunaan kewenangan penyelidikan. Divisi Propam pun demikian hanya berfungsi sebagai formalitas administratif melalui inspeksi periodik dan sidang disiplin tahunan yang bersifat seremonial, tanpa mampu mengubah pola budaya organisasi secara substansial. Kasus Ferdy Sambo tahun 2022 menjadi cermin nyata tahanan budaya perlindungan internal ini, yang tidak hanya bertahan tetapi juga menaungi pelaku tingkat tinggi dari proses hukum terbuka, sehingga menghancurkan kepercayaan publik terhadap profesionalitas Polri dan menunjukkan bahwa reformasi etika hanya akan stagnan tanpa transformasi budaya yang radikal dan berkelanjutan.

2. Kendala Struktural: Independensi Pengawas Internal Propam di Tingkat Nasional

Secara struktural, minimnya independensi Divisi Profesi dan Pengamanan dalam mengadili pelanggaran kode etik, khususnya di tingkat manajerial, menjadi kendala mendasar yang menyimpang dari prinsip *impartiality* dan *autonomy* dalam *good governance* (Gunawan & Suharno, 2025). Propam, yang dibentuk berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor Kep/97/XII/2003, seyogyanya berperan sebagai pengawas internal yang independen. Namun dalam praktiknya, posisinya sering tergantung pada dukungan hierarki pimpinan, sehingga kasus yang melibatkan perwira tinggi seperti Kapolres atau Kapolda yang jarang ditangani secara tegas. Ketergantungan ini memungkinkan intervensi politik dan solidaritas korps mengendalikan keputusan disiplin. Ketergantungan ini memungkinkan intervensi politik namun solidaritas korps mengendalikan keputusan disiplin, sehingga pelanggaran manajerial sering kali hanya diakhiri dengan sanksi ringan atau pemindahan jabatan. Kurangnya sumber daya manusia yang memadai, anggaran terbatas, dan kewenangan terfragmentasi membuat Propam kesulitan melakukan investigasi mendalam, terutama terhadap pelanggaran di level pengadaan atau promosi yang berpotensi nepotis. Upaya Propam Polres Rote Ndao tahun 2026 masih bersifat lokal dan belum menyentuh akar masalah manajerial. Alur inspeksi rutin dan sidang disiplin memang ada secara formal, tetapi subjektivitas dalam penilaian bukti serta minimnya dukungan teknologi, seperti sistem pelaporan digital, membuat proses pengawasan tidak efektif. Lebih lanjut, struktur organisasi Polri yang sangat sentralistik menempatkan Kapolri sebagai pihak yang memiliki wewenang akhir atas putusan Propam, sehingga menimbulkan konflik kepentingan yang melanggar prinsip *checks and balances* dalam *good governance* (Fathoni, dkk., 2023).

Kasus-kasus pasca reformasi menunjukkan bahwa Propam kerap gagal menindak tegas pimpinan tinggi karena tekanan eksternal dan internal. Untuk itu, diperlukan reformasi struktural, seperti penguatan pengawas independen yang semi otonom di bawah Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) atau integrasi dengan lembaga antikorupsi eksternal guna menjamin independensi sepenuhnya. Upaya peningkatan pengawasan yang dilakukan Propam Polres Rote Ndao pada 2026 masih bersifat lokal dan belum menyentuh akar masalah di tingkat manajerial, sehingga urgensi perubahan regulasi fundamental terus meningkat. Organisasi Polri yang bersifat sangat hierarkis dan terpusat dengan otoritas penuh di tangan Kapolri

menimbulkan konflik kepentingan struktural saat Divisi Propam menangani pelanggaran pejabat tinggi seperti Kapolda atau Kapolres. Ketergantungan penuh pada anggaran tahunan, alokasi personel, dan jalur karier membuat unit pengawas internal enggan mengambil tindakan tegas terhadap pimpinan langsung mereka. Keterbatasan jumlah penyidik terlatih, minimnya dana operasional, serta tumpang tindih wewenang antara Propam pusat, Polda, dan Polres menghambat penanganan kasus rumit seperti nepotisme promosi perwira, korupsi pengadaan alat polisi, atau penyimpangan anggaran, yang sering terhenti di pertengahan atau sengaja ditunda. Ketiadaan teknologi pendukung seperti platform pelaporan digital, basis data pelanggaran terintegrasi, atau alat analisis forensik digital membuat pengumpulan bukti masih mengandalkan cara konvensional yang rentan rekayasa. Penilaian bukti yang subjektif oleh panel disiplin, seringkali diisi sesama perwira senior, ditambah campur tangan politik dari elit partai, pengusaha, atau pejabat daerah makin menggerus independensi Propam. Solidaritas internal korps pun menjamin pelaku senior hanya menerima sanksi ringan seperti mutasi ke jabatan penting lain atau pensiun dini berfasilitas lengkap, bukan pemberhentian tidak hormat atau proses hukum pidana yang seharusnya.

3. Inkonsistensi Sanksi: Diskresi yang Luas dan Ketiadaan Rasa Bersalah

Inkonsistensi penjatuhan sanksi dalam penegakan kode etik akibat diskresi yang terlalu luas oleh pengawas Propam maupun Komisi Kode Etik menjadi sumber utama ketidakpuasan publik, karena dianggap tidak sejalan dengan prinsip *equality* dan *certainty of law* dalam *good governance* (Sukanto, dkk., 2025). Ruang diskresi yang lebar memungkinkan penilaian subjektif dalam memilih sanksi, mulai dari teguran lisan hingga pemecatan, tanpa sistem grading yang jelas dan terukur. Akibatnya, kasus-kasus dengan karakteristik pelanggaran yang serupa dapat berakhir dengan konsekuensi berbeda, hanya karena faktor status pelaku atau tekanan politik. Data pelanggaran etik Polri periode 2018-2021 menunjukkan ribuan kasus, tetapi hanya sebagian kecil yang dijatuhkan sanksi berat. Ketidaksetaraan ini tampak jelas pada pelanggaran manajerial, dimana pemimpin tinggi sering hanya mengalami mutasi jabatan, sementara personel bawah menerima sanksi lebih berat. Kondisi ini bertentangan dengan teori hukum Gustav Radbruch mengenai kepastian, keadilan,

dan kemanfaatan, yang menekankan bahwa sanksi harus proporsional dengan pelanggaran untuk memenuhi rasa keadilan masyarakat. Namun, praktik diskresi yang tidak transparan justru menimbulkan persepsi nepotisme dan protektifisme. Faktor pendukung lain meliputi lemahnya standar operasional prosedur (SOP) yang ketat, tumpang tindih yurisdiksi antara sidang disiplin, etik, dan pidana, serta dominasi subkultur korps yang masih melindungi pelaku senior. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pedoman sanksi berbasis bobot pelanggaran yang jelas, serta publikasi hasil sidang secara terbuka. Tanpa perubahan tersebut, *good governance* hanya akan berhenti pada level slogan, sementara citra Polri terus tergerus oleh kasus-kasus seperti Ferdy Sambo yang menunjukkan ketidaksetaraan perlakuan dan sanksi dalam penegakan kode etik.

Ketidakseragaman penerapan sanksi disiplin di Polri menciptakan keyakinan publik bahwa institusi ini secara sistematis melindungi petingnya dari pertanggungjawaban etika. Statistik ribuan pelanggaran kode etik tiap tahun hanya dengan sebagian kecil yang berujung sanksi berat menunjukkan keleluasaan diskresi pengawas tanpa pedoman objektif berbasis tingkat pelanggaran, frekuensi, kerugian materiil, dan posisi pelaku. Pelanggaran serupa seperti di pos jalan atau penyalahgunaan wewenang penerbitan SIM berakhir dengan hukuman berbeda. Teguran lisan bagi komisaris, mutasi jabatan bagi kapolsek, atau pemecatan bagi bintang, hanya berdasarkan jabatan, koneksi politik, masa dinas, atau tekanan komando. Proses sidang kode etik yang tertutup publik memfasilitasi nepotisme, sementara tumpang tindih kewenangan antara sidang Propam, Komisi Kode Etik, dan proses pidana membuka celah bagi pejabat senior menghindari sanksi berat melalui strategi hukum. Situasi ini melanggar prinsip kepastian hukum Gustav Radbruch dan melemahkan keadilan prosedural *good governance*. Reformasi genting diperlukan berupa standar sanksi nasional dengan matriks pelanggaran terukur, kewajiban publik putusan lengkap termasuk dasar hukuman, serta hak banding terbuka untuk publik.

D. Implikasi Yuridis Putusan Etik dengan Kepastian Hukum Anggota

1. Sinkronisasi Putusan Etik dan Putusan Pidana: Analisis Mengenai Anggota yang Diberhentikan (PTDH) Namun Menang di Tingkat Kasasi Pidana atau Sebaliknya

Sinkronisasi putusan etik dan pidana terhadap anggota Polri yang dijatuhi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) kerap menimbulkan ketidaksesuaian ketika keputusan etik diambil lebih dulu ketimbang proses peradilan pidana hingga tingkat kasasi (Pramudi & Yusuf, 2025). PTDH etik melalui sidang Komisi Kode Etik Profesi (KKEP) diatur dalam Perpol No. 7 Tahun 2022 dan PP No. 1 Tahun 2003 Pasal 13, yang memungkinkan pemecatan langsung untuk pelanggaran serius seperti tindak pidana tanpa harus menunggu vonis inkrah. Praktik tersebut sering berbenturan dengan proses pidana yang memakan waktu lebih lama, sehingga personel bisa diberhentikan secara etik meski akhirnya memenangkan kasasi pidana, yang mengakibatkan ketidakadilan prosedural serta hilangnya hak untuk kembali bertugas. Situasi ini mencerminkan kurangnya harmonisasi antara ranah etik yang bersifat administratif institusional dengan proses pidana yang bersifat individual hukum publik, meskipun keduanya sama-sama bertujuan mempertahankan integritas Polri. Kasus personel Polri yang PTDH secara etik tetapi memenangkan kasasi pidana menunjukkan celah dalam sistem penangguhan sanksi etik selama proses banding atau kasasi masih berjalan (Setijono, dkk., 2025). KKEP biasanya mengeluarkan putusan final tanpa memperhitungkan status pidana yang masih sementara, sehingga keputusan etik tetap berlaku secara administratif walaupun vonis pidana dibatalkan Mahkamah Agung. Hal ini melanggar prinsip *due process of law* dan persamaan di hadapan hukum, sebab personel tidak mendapatkan kesempatan pembuktian lengkap di seluruh tingkat peradilan. Solusi yang mungkin adalah merevisi Perkap dengan menambahkan ketentuan penangguhan PTDH etik hingga pidana inkrah, serta menyatukan data Propam Polri dengan *e-court* untuk sinkronisasi putusan secara langsung. Tanpa perubahan tersebut, citra Polri terus terkikis karena pandangan sanksi yang tidak seimbang atau berlebihan.

Sebaliknya, personel yang berhasil memenangkan kasasi pidana tetap terhambat oleh status PTDH etik yang bersifat final dan sulit dibatalkan setelah vonis pidana rampung. Putusan KKEP tidak langsung dibuka kembali meski pidana

dibebaskan, kecuali lewat peninjauan ulang oleh Kapolri sesuai Perpol No. 7/2022 yang prosedurnya berbelit dan jarang sukses. Ketidaksesuaian ini diperburuk oleh ketidakjelasan urutan prioritas hukum. Dampaknya termasuk kerugian finansial, stagnasi karier, dan stigma sosial seumur hidup bagi personel yang ternyata tidak bersalah secara pidana, yang sering memicu gugatan ke PTUN dengan beban negara yang besar. Penerapan PTDH di lapangan, terutama untuk pelanggaran seperti desersi atau pidana ringan, makin menyulitkan sinkronisasi karena proses etik bergerak lebih cepat daripada pengadilan (Rusjaidi, dkk., 2025). PP No. 1/2003 Pasal 12 memungkinkan PTDH setelah 30 hari meninggalkan tugas tanpa menunggu proses pidana Pasal 88 UU Polri yang bisa molor hingga kasasi. Akibatnya, banyak vonis pengadilan negeri dibatalkan di tingkat tinggi, tapi sanksi etik tetap mengikat. Diperlukan penguatan pengawasan melalui pelacakan digital dengan kriteria objektif untuk hindari penilaian subjektif, juga transparansi sidang etik setelah vonis negeri minimal. Reformasi ini esensial supaya Polri lepas dari dualisme sanksi yang merugikan hak personel. Pada intinya, sinkronisasi putusan etik pidana butuh amandemen regulasi menyeluruh seperti revisi PP No. 1/2003 dan Perpol terkait, juga kolaborasi Propam dengan Kejaksaan Agung serta Mahkamah Agung. Perluas mekanisme banding etik seperti kasus DWP 2024 dengan tenggat 21 hari kerja tanpa hadir fisik untuk kasus PTDH berat. Transparansi investigasi paralel dan pengawasan internal yang lebih baik akan cegah tumpang tindih, jaga independensi ranah hukum, serta lindungi hak proses adil personel Polri. Hingga reformasi ini terwujud, kontradiksi PTDH etik lawan kemenangan kasasi pidana akan tetap jadi sorotan publik dan akademik.

2. Standarisasi Parameter Sanksi: Mengurangi Subjektivitas atau Diskresi Berlebih dalam Penjatuhan Sanksi Agar Tercipta Rasa Keadilan yang Setara (*Equality Before the Law*)

Penegakan kode etik dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) pada dasarnya merupakan manifestasi fundamental dari fungsi pengawasan internal (*internal oversight*) yang bersifat krusial dalam menjaga integritas, martabat, serta profesionalisme personel di lapangan. Secara doktrinal, kode etik profesi Polri adalah pedoman moral yang ditransformasikan ke dalam norma hukum positif untuk

memastikan bahwa setiap tindakan anggota Polri selaras dengan nilai-nilai Pancasila dan Tribrata. Namun, dalam cakrawala yuridis, implikasi dari putusan sidang Komisi Kode Etik Polri (KKEP) sering kali memicu polemik dan diskursus yang mendalam mengenai sejauh mana kepastian hukum (*legal certainty*) benar-benar dijamin bagi anggota yang sedang menjalani pemeriksaan. Salah satu pilar utama yang menyangga prinsip *good governance* dalam birokrasi penegak hukum adalah penegakan hukum yang adil, transparan, dan tidak memihak. Dalam konteks ini, standardisasi parameter sanksi muncul sebagai urgensi konstitusional yang tidak dapat ditawar lagi. Selama ini, terdapat kekhawatiran sistemik mengenai besarnya ruang diskresi yang dimiliki oleh pejabat pembentuk komisi atau komisi sidang itu sendiri dalam mengonstruksikan jenis sanksi. Rentang sanksi yang sangat lebar mulai dari teguran etis yang bersifat administratif ringan hingga sanksi pemecatan atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) tanpa adanya "papan skor" sanksi yang baku, berisiko besar menjebak proses peradilan etik ke dalam pusaran subjektivitas. Subjektivitas ini, jika dibiarkan tanpa kendali regulasi yang ketat, berpotensi besar mencederai asas *equality before the law* yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Sebagaimana ditegaskan oleh pakar hukum tata negara Jimly Asshiddiqie dalam karyanya *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi*, hukum etika tidak boleh dijalankan secara sewenang-wenang atau atas dasar selera kekuasaan semata. Peradilan etik harus memiliki derajat kepastian hukum yang setara dengan peradilan formal (hukum positif) agar setiap individu yang bernaung di bawahnya tetap mendapatkan perlindungan hak asasi manusia yang jernih. Hal ini penting karena putusan etik di Polri bukan sekadar teguran moral, melainkan memiliki daya paksa administratif yang dapat memutus mata pencaharian dan hak-hak keperdataan seorang anggota secara permanen. Tanpa adanya standardisasi yang limitatif, diskresi yang seharusnya digunakan untuk mencapai keadilan substantif justru dapat berubah menjadi tindakan *willekeur* (kesewenang-wenangan) yang meruntuhkan marwah keadilan di internal kepolisian (Makasuci, dkk., 2024).

Implementasi sinkronisasi antara kode etik profesi Polri dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik menuntut adanya kodifikasi yang jauh lebih teknis dan mendetail mengenai "gradasi pelanggaran". Meskipun dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perpol) Nomor 7 Tahun 2022 telah dicoba

diklasifikasikan mengenai kategori pelanggaran ringan, sedang, dan berat, namun dalam praktik yuridisnya, interpretasi terhadap pasal-pasal yang bersifat norma terbuka (*open texture*) atau sering disebut sebagai "pasal karet" masih sering ditemukan. Hal ini memberikan ruang bagi komisi sidang untuk memberikan interpretasi yang berbeda terhadap kasus-kasus yang secara faktual memiliki kemiripan, sehingga tercipta disparitas putusan yang mencolok. Disparitas ini secara langsung berimplikasi pada ketidakpastian hukum anggota yang diperiksa. Perlu dipahami bahwa kepastian hukum dalam kacamata *good governance* bukan sekadar ketersediaan teks peraturan di atas kertas, melainkan adanya konsistensi dan prediktabilitas dalam penerapan peraturan tersebut. Apabila seorang bintara dijatuhi sanksi PTDH atas sebuah kesalahan, sementara seorang perwira dengan kesalahan yang identik hanya dijatuhi sanksi mutasi bersifat demosi, maka prinsip transparansi dan akuntabilitas telah gagal total dalam operasionalisasinya. Oleh karena itu, standardisasi parameter sanksi harus didasarkan pada indikator-indikator yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, seperti luasnya dampak kerusakan terhadap citra institusi di mata publik, derajat niat jahat (*mens rea* atau *malice*), serta mempertimbangkan rekam jejak pengabdian dan prestasi anggota sebagai faktor peringan yang signifikan. Dengan parameter yang presisi, subjektivitas komite etik dapat ditekan hingga titik terendah, memastikan bahwa setiap sanksi yang lahir adalah produk dari penalaran hukum yang logis, bukan sekadar keputusan emosional atau politis (Rahardi, 2017).

Lebih jauh lagi, implikasi yuridis dari putusan etik ini memiliki keterikatan organik dengan status hukum administrasi kepegawaian anggota Polri. Putusan KKEP yang sering diklaim bersifat final dan mengikat secara internal sering kali dianggap sebagai "titik akhir" dari sebuah proses pencarian keadilan. Namun, dalam perspektif hukum administrasi negara modern, setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara termasuk keputusan PTDH yang ditandatangani oleh Kapolri atau Kapolda wajib menghormati dan tunduk pada Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB), khususnya asas kepastian hukum, asas kecermatan, dan asas tidak menyalahgunakan wewenang. Penguatan parameter sanksi melalui sinkronisasi kode etik akan memberikan jaminan perlindungan bagi anggota bahwa proses pendisiplinan mereka tidak didasarkan pada faktor *like and*

dislike dari pimpinan. Hal ini sangat selaras dengan teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Jan M. Otto, yang menekankan bahwa hukum harus jernih (*clear*), konsisten (*consistent*), dan dapat diakses (*accessible*) oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Kepastian hukum ini akan menutup celah terjadinya penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) dalam sidang etik, yang pada akhirnya akan memperkuat legitimasi moral Polri baik di hadapan anggotanya sendiri maupun di hadapan masyarakat luas sebagai penerima layanan kepolisian.

Diskursus mengenai *equality before the law* di dalam struktur internal Polri juga harus menyentuh aspek kesetaraan vertikal antara golongan tamtama, bintara, hingga perwira tinggi. Dalam realitas sosial-yuridis, sering kali muncul persepsi yang berkembang di tengah publik bahwa sanksi etik cenderung "tajam ke bawah namun tumpul ke atas". Untuk memutus rantai persepsi negatif ini, sinkronisasi dengan prinsip *good governance* mewajibkan Polri untuk mengadopsi sistem audit kepatuhan etik yang transparan dan berbasis data. Implikasi yuridis dari putusan yang terstandar adalah terciptanya stabilitas psikologis dan operasional secara internal; setiap personel akan merasa terlindungi secara hukum karena mereka memiliki *predictability* atau kemampuan untuk memprediksi konsekuensi hukum dari setiap tindakan yang mereka ambil. Sebaliknya, ketidakpastian dalam sanksi etik dan ketimpangan dalam penegakannya hanya akan menciptakan demoralisasi yang sistemik di kalangan anggota. Demoralisasi ini merupakan ancaman serius karena dapat menurunkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme dalam penegakan hukum di masyarakat. Oleh karena itu, standardisasi sanksi tidak boleh hanya dipandang sebagai instrumen untuk menghukum yang bersalah, melainkan sebagai mekanisme penjagaan integritas sistem hukum agar tetap koheren dengan tujuan pembangunan hukum nasional yang berkeadilan dan bermartabat.

Dalam tinjauan yuridis yang lebih spesifik dan mendalam, putusan etik yang lahir tanpa parameter baku sering kali berakhir menjadi objek sengketa di Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Fakta banyaknya putusan PTDH yang akhirnya dibatalkan oleh hakim PTUN mengindikasikan adanya kelemahan mendasar dalam proses pengambilan keputusan di tingkat KKEP, baik dari sisi celah prosedural maupun ketidaksesuaian substansi sanksi (*proportionally*) dengan tingkat kesalahan

yang dilakukan. Fenomena ini membuktikan bahwa tanpa sinkronisasi yang matang dengan prinsip birokrasi yang baik, putusan etik Polri justru dapat menjadi beban yuridis dan finansial bagi institusi, mengingat adanya konsekuensi rehabilitasi nama baik dan pembayaran sanksi administratif jika institusi kalah di persidangan. Standardisasi sanksi yang berlandaskan pada prinsip *good governance* akan berfungsi sebagai "perisai hukum" (*legal shield*) bagi institusi Polri dari potensi gugatan di masa depan. Hal ini sekaligus memastikan bahwa hak-hak anggota Polri sebagai warga negara tidak dikebiri atau dirampas melalui proses sidang etik yang bersifat tertutup, intimidatif, atau tidak akuntabel. Pada akhirnya, kepastian hukum substantif hanya akan benar-benar terwujud apabila terdapat keselarasan yang sempurna antara norma etika yang bersifat abstrak dan idealis dengan norma hukum administrasi yang bersifat konkret, teknis, dan terukur (Sadjiyono, 2005).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini mengkonfirmasi bahwa Kode Etik Profesi Polri (KEPP) sesuai Peraturan Kepolisian RI Nomor 7 Tahun 2022 secara normatif telah selaras sempurna dengan prinsip *good governance*, terutama pada aspek keterbukaan informasi, pertanggungjawaban penuh, dan keutamaan hukum yang mutlak. Dasar hukum KEPP yang bersandar pada UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian RI serta nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya mencerminkan strategi terstruktur untuk menjadikan etika profesi sebagai pengendali perilaku yang handal. Komisi Kode Etik Kepolisian (KKEP) sebagai pengawas internal semakin mengukuhkan peran KEPP sebagai penjaga marwah institusi, dengan otoritas menjatuhkan sanksi mulai teguran ringan hingga pemecatan tidak hormat. Secara teoritis, harmonisasi ini tidak hanya memenuhi parameter tata kelola pemerintahan yang baik, tetapi juga menjadi wujud transformasi Polri menuju lembaga yang lebih profesional, berorientasi kemanusiaan, dan bertanggung jawab dalam pelayanan publik. Meski begitu, realisasi *good governance* dalam praktik penegakan kode etik Polri masih terbentur rintangan berlapis, dengan hambatan budaya sebagai penghalang paling mendasar dan persisten. Fenomena *Blue Wall of Silence* yang tertanam sejak pendidikan Akademi Kepolisian telah membentuk budaya organisasi dimana loyalitas korps dan senioritas berlebihan mengalahkan kewajiban moral individu. Budaya protektif ini melindungi pelanggaran mulai pungli jalanan, nepotisme promosi, hingga

kasus berat pelanggaran HAM, sehingga Divisi Propam hanya menjadi formalitas administratif tanpa efek nyata. Kasus megah Ferdy Sambo 2022 menjadi cermin ketangguhan budaya perlindungan internal ini, yang tidak hanya bertahan tetapi juga mampu melindungi pelaku elit dari proses hukum terbuka, sehingga merusak kepercayaan publik secara masif terhadap integritas Polri.

Hambatan struktural tak kalah serius terlihat pada keterbatasan independensi Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam), khususnya saat menangani pelanggaran level manajerial. Struktur hierarkis dan sentralistik Polri dengan otoritas absolut Kapolri menciptakan konflik kepentingan mendasar, dimana Propam bergantung total pada alokasi anggaran, SDM, dan jalur karier dari pimpinan. Kekurangan penyidik kompeten, minimnya operasional, fragmentasi wewenang antar level, serta absennya teknologi pelaporan digital membuat penanganan kasus rumit seperti korupsi pengadaan atau nepotisme jabatan sering terhambat atau dimanipulasi. Intervensi politik luar dan solidaritas korps dalam memperburuk independensi Propam, sehingga pelaku senior hanya kena sanksi ringan seperti mutasi atau pensiun dini berfasilitas, bukan pemecatan hormat atau proses pidana proporsional. Ketidakteraturan sanksi akibat diskresi berlebih menjadi bukti nyata lemahnya keadilan prosedural dalam penegakan etik Polri. Data ribuan pelanggaran etik tahunan dengan hanya segelintir yang kena sanksi berat menggambarkan standar ganda sistemik, dimana perwira tinggi mendapat perlakuan istimewa untuk pelanggaran serupa dengan bawahan. Ketertutupan proses sidang etik dari publik mempermudah nepotisme, sementara tumpang tindih yurisdiksi Propam, KKEP dan proses pidana membuka celah hukum bagi pejabat senior menghindari tanggung jawab melalui manuver prosedural. Situasi ini bertentangan dengan prinsip kepastian hukum Gustav Radbruch dan merusak pondasi kesetaraan serta kepastian hukum dalam *good governance*, sehingga menciptakan persepsi Polri melindungi elit internal dari akuntabilitas etika. Pada intinya, jarang antara norma KEPP progresif dengan praktik implementasinya menandakan reformasi etika Polri butuh pendekatan komprehensif yang serang akar budaya, struktur, dan prosedur bersamaan. Tanpa transformasi budaya radikal dengan pelatihan etika *good governance* sejak pendidikan awal, penguatan independensi pengawas internal lewat reformasi semi otonom dibawah Kompolnas, serta standarisasi sanksi berbasis matriks pelanggaran transparan dan dipublikasikan, harmonisasi KEPP *good governance* akan terjebak stagnasi. Suksesnya reformasi ini akan meningkatkan

akuntabilitas dan profesionalisme Polri, sekaligus pulihkan legitimasi sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan hukum adil. Akhirnya, penegakan etik konsisten tanpa pandang bulu jadi syarat mutlak Polri wujudkan visi tata kelola modern, bersih, dan berintegritas di era demokrasi Indonesia.

Prioritas reformasi struktural adalah penguatan independensi Komisi Kepolisian Nasional (Kompolnas) melalui revisi Perpres No. 2/2014, dengan wewenang investigasi mandiri pelanggaran etik tinggi tanpa koordinasi Polri internal. Anggaran langsung APBN, rekrutmen eksternal dari akademisi hukum dan aktivis HAM, serta perlindungan hukum menyeluruh bagi anggota Kompolnas akan putus ketergantungan struktural yang selama ini blokir efektivitas pengawasan luar. Adaptasi model Singapura *Corrupt Practices Investigation Bureau (CPB)* dan Inggris *Independent Office for Police Conduct (IOPC)* dapat dikombinasi dengan konteks Indonesia dengan pengawasan eksternal independen, juga partisipasi masyarakat sipil terverifikasi. Kewajiban publikasi terbuka semua putusan sidang etik melalui Buletin Resmi Polri dan website publik bulanan, lengkap identitas pelaku, kronologi pelanggaran berurutan, dasar hukum sanksi Pasal 24 Perpol 7/2022 juga yurisprudensi MA, dan hak banding publik dengan public consultation Kompolnas jadi syarat akuntabilitas publik sejati. Integrasi database terpusat Propam pusat, Polda, Polres, dan Reskrim dengan buku induk pelanggaran etik yang diverifikasi bulanan akan melacak pola berulang seperti korupsi seragam, nepotisme kapolsek, pungli SIM/SKCK, dan evaluasi efektivitas mutasi sebagai pelarian administratif. Hotline 24 jam tiap Polda dengan staf terlatih juga buku pengaduan fisik tiap Polres harus jalan untuk atasi budaya takut lapor atasan bintang dua ke atas atau senior strategis. Perkuat regulasi pendamping Perpol 7/2022 melalui Peraturan Kapolri SOP Sidang Kode Etik Ketat seperti, kriteria panel hakim independen luar Propam dengan undian tertutup Kompolnas, *blind review* identitas pelaku tahap awal oleh panitia khusus, audit eksternal tahunan BPKP Komnas HAM atas efektifitas etik Polri dengan KPI terukur (persentase *conviction*, kepatuhan sanksi, indeks kepuasan publik dengan *public hearing* triwulan). Sinkronisasi yurisdiksi tumpang tindih Propam, KKEP, Kejaksaan, KPK dengan MoU tripartit, timeline sanksi maksimal 90 hari, eskalasi ke Kompolnas untuk kasus berlarut, tim gabungan lintas yurisdiksi tutup celah manuver prosedural pejabat bintang tiga hindari PTDH atau korupsi dengan pensiun dini berfasilitas.

Analisis implikasi yuridis putusan etik terhadap kepastian hukum di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mengungkap adanya ketidaksinkronan fundamental antara mekanisme sanksi administratif melalui Komisi Kode Etik Profesi (KKEP) dengan proses peradilan pidana formal. Penerapan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) berdasarkan Perpol No. 7 Tahun 2022 dan PP No. 1 Tahun 2003 Pasal 13 seringkali mendahului proses upaya hukum pidana hingga tingkat kasasi, menciptakan ketidakadilan prosedural ketika anggota dibebaskan secara pidana namun tetap terikat status pemecatan etik yang bersifat final dan mengikat secara administratif. Fenomena sebaliknya juga kerap terjadi, dimana kemenangan kasasi pidana tidak otomatis membatalkan PTDH etik, sehingga mempertegas dualisme hukum antara kepentingan menjaga integritas institusi dengan perlindungan hak proses yang adil bagi personel individual. Standarisasi parameter penjatuhan sanksi etik menjadi kebutuhan mendesak untuk meminimalisasi subjektivitas serta diskresi berlebihan dalam sidang KKEP, sejalan dengan amanat konstitusional Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 tentang persamaan di hadapan hukum. Ketidakjelasan interpretasi terhadap norma-norma terbuka atau “pasal karet” dalam regulasi etik Polri menghasilkan disparitas putusan yang mencolok terhadap pelanggaran sejenis antaranggota, melemahkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) serta prediktabilitas konsekuensi hukum. Absennya indikator pengukuran yang jelas dan terukur, baik kuantitatif maupun kualitatif, berpotensi mengubah diskresi administratif yang sah menjadi penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*), yang pada akhirnya memicu litigasi berulang di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dengan beban finansial dan reputasi yang signifikan bagi institusi.

Penerapan PTDH di lapangan untuk pelanggaran seperti desersi semakin memperumit sinkronisasi hukum, mengingat proses etik bergerak jauh lebih cepat dibandingkan peradilan pidana yang berjenjang. Ketentuan PP No. 1 Tahun 2003 Pasal 12 yang memungkinkan pemecatan setelah 30 hari meninggalkan tugas tanpa menunggu vonis inkrah sering menghasilkan preseden ketidakpastian hukum, dimana putusan pengadilan negeri dibatalkan di tingkat kasasi namun sanksi etik tetap berlaku. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan internal melalui sistem pelacakan digital dan kriteria objektif untuk menghindari penilaian subjektif, disertai transparansi sidang etik minimal setelah vonis pengadilan negeri selesai. Upaya reformasi sistemik yang

komprehensif dan mendesak mencakup beberapa elemen strategis. Pertama, amandemen regulasi dengan memasukkan klausul penangguhan PTDH etik hingga putusan pidana memperoleh kekuatan hukum tetap. Kedua, integrasi sistem informasi Propam Polri dengan platform e-court untuk sinkronisasi data putusan secara real time. Ketiga, kodifikasi gradasi pelanggaran etik berbasis teknologi pelacakan digital dengan indikator terukur. Lalu keempat, perluasan mekanisme banding etik dengan tenggat waktu yang jelas seperti praktik kasus DWP tahun 2024. Reformasi ini tidak hanya akan mengharmonisasi ranah sanksi administratif dengan peradilan pidana formal, tetapi juga memperkuat legitimasi moral dan institusional Polri sebagai penegak hukum yang konsisten, transparan, dan berkeadilan substantif. Secara keseluruhan, implikasi yuridis dari putusan etik yang tidak terstandar menimbulkan ancaman sistemik terhadap kepastian hukum, stabilitas psikologis personel, dan kepercayaan publik terhadap profesionalisme kepolisian. Hingga keselarasan normatif antara etika profesi, hukum administrasi negara, dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) terealisasi secara sempurna, kontradiksi antara PTDH etik dengan kemenangan kasasi pidana akan terus menjadi sorotan kritis publik, akademisi, dan praktisi hukum. Reformasi menyeluruh ini menjadi prasyarat mutlak untuk menjaga marwah Polri sebagai institusi penegak hukum terdepan yang kredibel dan akuntabel di hadapan rakyat Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, P. J., Putra, S. P., Maulana, I., Junaedi, D., & Fikri, R. A. A. (2025). Kajian Hukum Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Budaya*, 13(2), 51-62.
- Azad, A. K., Arifai, & Rahim, A. J. (2024). Penegakan Kode Etik Anggota Polri yang Melanggar Ketentuan Pidana. *Journal Publicuho*, 7(3), 1377-1388.
- Basyarudin, B., & Kurniawan, B. (2021). Penegakan Kode Etik Polri terhadap Anggota Polri yang Melakukan Tindak Pidana. *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 87-100.
- Daeng, A. N., dkk. (2024). Penegakan Kode Etik Polisi terhadap Pengaruh Citra Institusi Kepolisian. *Borobudur Law and Society Journal*, 3(2), 68-78.
- Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia dalam Penegakan Hukum di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(3), 298-309.

- Erikha, A., & Riswadi, R. (2025). Strengthening Police Ethics by Optimizing the Ethics Commission's Role as Guardian of Good Governance Principles. *Mahkamah: Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 2(3), 336-346.
- Fathoni, M. N., Salim, C., & Hermawati, N. (2023). Implementasi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. *SIYASAH: Jurnal Hukum Tata Negara*, 3(1), 51-60.
- Gunawan, M. & Suharno. (2025). Pengaruh Pengawasan Propam terhadap Peningkatan Kinerja dan Disiplin Anggota Polri: Studi Manajemen SDM. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 1(3), 280-285.
- Hariyanti, D., dan Mugiati. (2023). Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(8), 5753-5765.
- Hermawan, R. (2006). *Kode etik : Suatu Pendekatan terhadap Kode Etik Profesi Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hidayat, R., & Sari, D. (2024). Implementasi Sanksi Pemberhentian Tidak dengan Hormat (PTDH) dalam Menjaga Integritas Institusi Kepolisian. *Reformasi Hukum Jurnal*, 8(1), 45-58.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Indradi, R. B. (2014). *Etika Profesi Kepolisian*. Bandung: Fokusmedia.
- Jumadi, M. I., Madiung, B., & Makkawaru, Z. (2025). Efektivitas Penjatuhan Sanksi terhadap Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 7(2), 225-230.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Makasuci, R., Ardiansah, & Winstar, Y. L. (2024). Pemberian Sanksi terhadap Anggota Kepolisian Indonesia dalam Perspektif Kepastian Hukum. *Collegium Studiosum Journal*, 7(1), 236-237.
- Pramudi, D. W. & Yusuf, H. (2025). Analisis Normatif Penjatuhan Sanksi Etik dan Pidana pada Anggota Polri: Studi Kasus Ferdi Sambo. *MHI Jurnal*, 2(6), 223-231.
- Rahardi, P. (2017). *Hukum Kepolisian (Profesionalisme dan Reformasi Polri)*. Surabaya: Laksbang Mediatama.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Rahmah, L., dkk. (2022). Eksistensi Subkultur *Blue Wall Of Silence* dalam Permasalahan Integritas Polisi Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 125-146.
- Renaldy, M., Martam, N. K., & Amu, R. W. (2025). Analisis Hukum Normatif terhadap Anggota Polri yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian. *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial dan Politik*, 2(3), 1-14.

- Rivialdi, A. (2025). *Peran Komisi Kode Etik Polri dalam Mewujudkan Good Governance di Institusi Kepolisian Berbasis Hak Asasi Manusia* (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), Semarang.
- Rusjaidi, A. R., Asnawi, E., & Oktapani, S. (2025). Implementasi Pemberhentian Tidak dengan Hormat terhadap Anggota Kepolisian di Lingkungan Wilayah Hukum Kepolisian Daerah Riau yang Melakukan Desersi Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2), 56-68.
- Sadjijono. (2005). *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama.
- Setijono, H. P., dkk. (2025). Pemberhentian Tidak dengan Hormat Anggota Polri yang Melakukan Tindak Pidana Tanpa Menunggu Proses Pengadilan. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(3), 426-437.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukanto, Soekorini, N., & Astutik, S. (2025). Penerapan Sanksi Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri Sesuai Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 di Polrestabes Surabaya. *Case Law: Journal of Law*, 6(1), 157-167.
- Supardi, S., Remmang, H., & Setiawan, L. (2025). Implementasi Prinsip Pelayanan *Good Governance* Oleh Anggota Polri pada Kantor Kepolisian Resor Jennepono. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 286-293.
- Suprihanto, E. (2025). Traffic Law Enforcement by Indonesian National Police Through A Restorative Justice Approach. *Proceedings of Police Academy*, 1(3), 1-19.
- Suteki, & Tamanaha, B. Z. (2018). *Teori Hukum Kontekstual (dalam Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Thafa Media.
- Syahrudin. (2018). *Reformasi Hukum dan Institusi Penegak Hukum di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wahyudi, W. (2017). *Etika Kepolisian dalam Perspektif Good Governance*. Bandung: Alfabeta.
- Waljinah, S., Wardiono, K., & Anggoro, P. W. (2025). Etika Profesi Polisi dan Kepercayaan Masyarakat: Studi Atas Integritas Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 13(3), 955-971.
- Zakaria, S. A., & Arief, S. A. (2026). Penegakan Kode Etik Polri: Telaah Kritis terhadap Peraturan Kepolisian Negara Indonesia Nomor 7 Tahun 2022. *JUSTITIABLE: Jurnal Hukum*, 8(2), 123-134.