

ANALISIS KINERJA KOMISI KODE ETIK POLRI SEBAGAI LEMBAGA AD HOC KEPOLISIAN DI POLDA MALUKU UTARA: A PROPOSED RESEARCH

A Effan Sulaiman¹, Retno Kusumastuti²

^{1,2} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

Email: *¹foxxhead.05@gmail.com, *²r.kusumaastuti@ui.ac.id

Abstract

Every violation of the professional code of ethics committed by members of the National Police must be accounted for by each member through an internal Indonesian Police forum called the Police Code of Ethics Commission. This study aims to analyze the performance of the Police Code of Ethics Commission at the North Maluku Regional Police and the optimization of the Police Code of Ethics Commission commission's performance in enforcing the police professional code of ethics at the North Maluku Regional Police. This research proposal was conducted using a qualitative method and a literature study approach. The literature study was carried out using the Bibliometric technique using VosViewer software so that it can be seen to what extent the concept of optimizing organizational performance is used as a research topic as well as providing an overview of the Police Code of Ethics Commission performance and the strategies that institutions need to do to optimize the performance of the Police Code of Ethics Commission. in the enforcement of the police professional code of ethics in the jurisdiction. The results showed that the code of ethics is a statement in the form of written moral rules made by an organization. The presence of the Police Code of Ethics Commission as one of the ad hoc institutions in overcoming ethical violations is necessary for the Indonesian National Police. Considering that the performance of the Police Code of Ethics Commission, especially, has not been optimal, it is necessary to optimize performance. One of them is by adopting performance optimization through a capacity-building approach that is integrated with the concept of knowledge management so that the performance of the Police Code of Ethics Commission as an ad hoc institution in the North Maluku Regional Police can optimally enforce a professional code of ethics for members who commit violations.

Article Histori:
Submitted:
Review:
Editing:
Publish:

Keywords: Ad Hoc, KEPP Commission, Optimization, Organization, North Maluku Police.



1. PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia (Polri) termasuk salah satu instansi yang berkedudukan sebagai sub sistem Pemerintah, sehingga Polri selalu berupaya berkontribusi secara responsif dalam mewujudkan prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* pada setiap pelaksanaan tugas pokok menjaga kondusivitas keamanan dan ketertiban masyarakat serta melaksanakan penegakan hukum maupun perannya dalam memberikan perlindungan, mengayomi serta berperan dalam memberikan pelayanan publik (Beshi & Kaur, 2020; Keping, 2018; Pomeranz & Stedman, 2020; Wattimury & Ubwarin,

2021). Permasalahannya, beberapa saat terakhir banyak sekali masyarakat menilai bahwa keberadaan Polisi hanyalah sebuah paradoks karena SDM yang seharusnya menjadi icon dari kepatuhan hukum justru menjadi subjek yang bersinggungan dengan hukum akibat berbagai pelanggaran yang dilakukan personel Polri. Divisi Profesi dan Pengamanan Markas Besar atau yang biasa disebut dengan Propam Mabes² Polri mencatat bahwa pada tahun 2020 anggota Polri melakukan pelanggaran dalam bentuk pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik maupun pelanggaran tindak pidana.

¹²
Tabel 1.

Pelanggaran Anggota Polri Pada Semester I Tahun 2020

No	PELANGGARAN	JENIS	JUMLAH
1	Disiplin	Menurunkan Kehormatan & Martabat Negara	252
		Meninggalkan Wilayah Tugas Tanpa Keterangan	155
		Tidak Masuk Kerja Selama 30 Hari Berurut-Turut	13
		Pelanggaran Lain	430
2	Kode Etik	Etika Kenegaraan	1
		Etika Kelembagaan	35
		Etika Kemasyarakatan	29
		Etika Kepribadian	30
3	Tindak Pidana	Penyalahgunaan Narkoba	173
		Asusila	1
		Penipuan	2
		Pencurian	5

Sumber: (Divisi Propam Mabes Polri, 2020)

Sementara itu, pada wilayah hukum Kepolisian Daerah (Polda) Maluku Utara sendiri tercatat selama tahun 2020 terdapat 146 personel yang melanggar disiplin dimana 40 diantaranya melakukan pelanggaran kode etik profesi. Dari 40 personel yang melanggar kode etik profesi, 8 personel diberhentikan secara tidak hormat (PTDH) sedangkan 32 personel lainnya mendapatkan hukuman demosi, permohonan maaf secara lisan kepada

atasan, serta keharusan untuk mengikuti pembinaan mental (Khusniah, 2020). Sementara pada tahun 2021, terdapat 116 personel yang terjerat pelanggaran disiplin dengan 39 personel melakukan pelanggaran kode etik. Dari 39 personel tersebut, 8 diantaranya mendapatkan sanksi PTDH sementara 31 personel lainnya masih dalam kasus pemeriksaan (Antara, 2021). Pada Januari 2022, tercatat 2 orang personel Polda Maluku Utara diduga melakukan



pelanggaran kode etik berupa tindak asusila dan kasus kekerasan Dalam Rumah Tangga (Cermat, 2022). Hingga saat ini, penegakan hukum terhadap pelanggar kode etik profesi Polri di Polda Maluku Utara cenderung lambat.

Perlu ditegaskan bahwa Kode Etik Profesi Polri merupakan landasan bagi anggota dalam berperilaku dan memahami nilai moralitas supaya memberikan *value* yang positif dan berharga terhadap profesi kepolisian dengan fungsi menuntut naluri untuk mengabdikan serta menjaga hati nurani masing-masing anggota Polri (Arief, 2020; Sinaga, 2020; Sumange Alam et al., 2021). Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan tameng pada setiap personel dari beragam aksi dan kesewenang-wenangan pada diri anggota kepolisian. Keberadaan kode etik profesi Polri merupakan salah satu acuan bagi instansi, Pemerintah serta masyarakat luas untuk memberikan penilaian terhadap seorang Polisi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (Aprisakundi & Kusumastuti, 2021; Abdou, 2021). Regulasi yang berkaitan dengan etika anggota Polri ditegaskan dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri yang mencakup etika kenegaraan, etika kelembagaan, etika kemasyarakatan dan etika kepribadian (Abdurrachman, 2020; Azzahra & Heniarti, 2022).

Sebagaimana penjelasan di atas, setiap pelanggaran kode etik profesi yang dilakukan oleh anggota Polri harus dipertanggungjawabkan oleh masing-masing anggota melalui wadah internal Polri yang disebut Komisi Kode Etik Polri (KKEP). Secara garis besar, keberadaan KKEP bertugas untuk melakukan pemeriksaan serta memutus sebuah perkara melalui persidangan pelanggaran Kode Etik Profesi Polri. Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012

tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia, Komisi Kode Etik memiliki berbagai kewenangan mulai dari memanggil terduga pelanggar, menghadirkan pendamping (kuasa hukum) pada terduga pelanggar, menghadirkan para saksi dan ahli, melakukan penyelidikan ke tempat-tempat yang berkaitan dengan pelanggaran, hingga memberikan putusan hukuman pada pelanggar Kode Etik Profesi Polri.

Sebuah penelitian menjelaskan bahwa pelaksana penegakan kode etik merupakan lembaga ad hoc yang harus memiliki kualifikasi dalam menentukan jenis pelanggaran maupun sanksi yang dijatuhkan pada personel yang melanggar kode etik kepolisian (Ciptono, 2019). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa masalah utama bentuk pelanggaran kode etik bukan hanya berada pada individu itu sendiri, tetapi juga secara kelembagaan etika publik belum ditegakkan dengan baik. Artinya diperlukan pelaksana penegakan kode etik profesi yang baik dan mampu bekerja secara maksimal (Irawan, 2019; Mu'asromin & Virdaus, 2018; Yulianto, 2022). Selain itu, Komisi Kode Etik juga memerlukan pengawasan supaya dapat menegakkan kode etik profesi secara tegas tanpa pilih kasih (Damayanti, 2019; Dapit, 2022; Saputra & Setyowati, 2019).

Sebuah riset yang dilakukan di Jerman menyebutkan bahwa komite etika nasional memberikan rekomendasi dan panduan kepada pemerintah maupun sektor publik untuk memastikan kebijakan publik diinformasikan dan diimplementasikan secara beretika. Lebih lanjut lagi ditegaskan bahwa rekomendasi dari komite etika nasional sangat penting, sehingga mereka harus diberi mandat secara hukum, independen, beragam dalam keanggotaan, transparan dan cukup didanai agar dapat bekerja secara efektif dan terlihat (Köhler,

Reis, & Saxena, 2021). Hal tersebut juga ditegaskan pada penelitian yang dilakukan di Italia bahwa Komisi Kode Etik di setiap organisasi sangat diperlukan dan harus didukung dengan sarana prasarana maupun independensi dalam pengambilan keputusan supaya mampu bekerja secara optimal (Bürger & Nachreiner, 2021). Demikian pula penelitian yang dilakukan di Polrestabes Makassar bahwa kinerja sebuah organisasi publik perlu ditingkatkan melalui berbagai pelatihan secara terus-menerus (Mus et al., 2021; Damayanti, 2019; Savero, 2022).

Mengingat masih banyaknya personel Polri di Polda Maluku Utara yang terkena kasus kode etik dan belum ditangani sepenuhnya oleh Komisi KEPP di Polda Maluku Utara maka sebuah urgensi untuk dilakukan optimalisasi kinerja Komisi KEPP sebagai lembaga Ad Hoc guna menegakkan kode etik profesi di lingkungan Polda Maluku Utara. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Komisi KEPP di Polda Maluku Utara serta menganalisis optimalisasi kinerja komisi KEPP dalam penegakan kode etik profesi Polri di Polda Maluku Utara. Atas dasar itulah penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Optimalisasi Kinerja Komisi Kode Etik Polri Sebagai Lembaga Ad Hoc Kepolisian Dalam Penegakan Kode Etik Profesi Polri Pada Polda Maluku Utara".

2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Komisi Kode Etik Profesi Polri

¹⁰ Kinerja merupakan tingkat pencapaian keberhasilan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu tertentu, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja Juga

disebut ssebagai hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan dengan tujuan dari organisasi, kepuasan Pelanggan serta kontribusi terhadap ekonomi. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi (Cau, 2018 dan Ciptono, 2019). (Tomal & Schilling, 2018; Nurdin, 2019). (Taryanto & Prasojob, 2022; Indraswati & Akram, 2019).

Komisi Kode Etik Profesi Polri (KEPP) merupakan sebuah wadah bagi organ Polri dengan tugas utama untuk melakukan pemeriksaan serta memberikan putusan pada perkara persidangan terkait pelanggaran Kode Etik Profesi Polri (KEPP) berdasarkan tingkat kepangkatan anggota. Komisi Kode Etik Polri dibentuk atas kewenangan Kapolri tanpa ada pengecualian, termasuk bagi Perwira Tinggi Polri dan Komisariss Besar Polisi yang menduduki jabatan Wakapolda atau Irwasda (Frans, 2018; Saragih et al., 2021; Umar, 2021).

Komisi Kode Etik Polri memiliki kewewenangan yang diatur berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 13 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia:

- a. Memanggil terduga pelanggar untuk kemudian didengar keterangannya di persidangan;
- b. Menghadirkan pendamping yang telah ditunjuk oleh terduga pelanggar atau yang ditunjuk oleh Komisi Kode Etik Polri sebagai pendamping;
- c. Menghadirkan saksi serta ahli untuk mendengarkan keterangan guna kepentingan pemeriksaan pada persidangan;
- d. Mendatangi tempat-tempat tertentu yang berkaitan dengan kepentingan pada persidangan;
- e. Meneliti berkas pemeriksaan pendahuluan sebelum pelaksanaan



- sidang dan menyiapkan rencana pemeriksaan dalam persidangan;
- f. Mengajukan pertanyaan secara langsung kepada terduga pelanggar, saksi, dan ahli tentang sesuatu yang diperlukan atau tentang pelanggaran yang dilakukan oleh terduga pelanggar;
- g. Mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pendamping tentang kelengkapan administrasi sebagai pendamping
- h. Membuat pertimbangan hukum untuk kepentingan dalam pengambilan putusan;
- i. Membuat putusan dan/atau rekomendasi hasil sidang dari Komisi Kode Etik Polri, dan;
- j. Mengajukan rekomendasi putusan Komisi Kode Etik Polri bersifat administratif kepada pejabat pembentuk Komisi Kode Etik Polri.

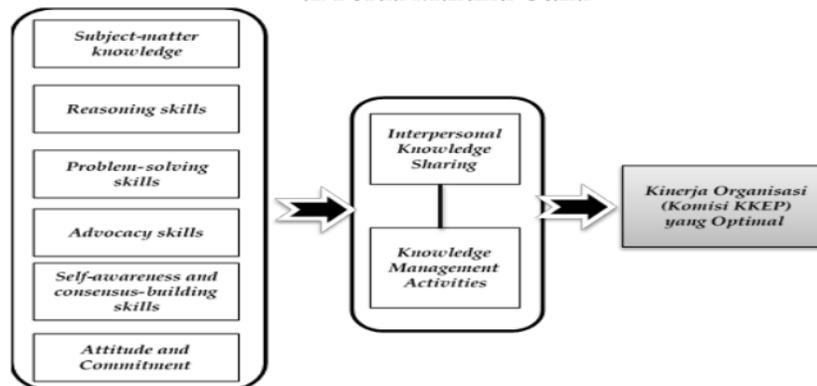
Keberadaan Komisi Kode Etik pada sebuah lembaga/ organisasi publik sangatlah penting karena memiliki tingkat integritas dan standar etika perilaku tertinggi. Komisi Kode Etik akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan (Gullion & King, 2020):

- a. Mempromosikan standar tertinggi perilaku etis.
- b. Memberikan fokus pendidikan ke dalam masalah etika.

- c. Memantau kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.
- d. Mengidentifikasi dan mempromosikan praktik dan perilaku yang baik, sambil menunjukkan nilai-nilai Kode Etik Polisi dan mencari peluang untuk perbaikan berkelanjutan.

Peningkatan jumlah komite etik merupakan indikasi keinginan organisasi untuk menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab secara etis dan menerapkan inisiatif untuk meningkatkan kesadaran serta pentingnya tanggung jawab sosial organisasi bagi masyarakat luas (Liberatore et al., 2020). Oleh karena itu, keberadaan komite diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi tata kelola organisasi, sehingga direkomendasikan oleh banyak peneliti. Tujuan utama dari komite etika adalah untuk meninjau dan merekomendasikan kepada manajemen maupun dewan direksi tentang tujuan, kebijakan dan prosedur yang melayani kepentingan organisasi untuk mempertahankan komitmen organisasi terhadap standar etika dan integritas yang tinggi, kepatuhan hukum dan tanggung jawab organisasi yang terintegrasi (Juheti & Sulaeman, 2021; Haruna et al., 2019; Kristian et al., 2021).

Gambar 1. Model Peningkatan Kinerja Komisi Kode Etik Profesi Polri di Polda Maluku Utara



(Sumber: Diolah Penulis, 2022)

3. METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan dengan metode kualitatif dan pendekatan studi literatur. Pendekatan literatur pada jurnal ini dilakukan dengan mencari berbagai kajian atau riset ilmiah yang dilakukan oleh peneliti nasional maupun internasional dengan memanfaatkan database pada *Google Scholar*, *ScienceDirect*, maupun *Proquest*. Studi literatur dilakukan dengan teknik Bibliometric menggunakan software *VosViewer* dengan melakukan filter topik penelitian yang relevan yakni optimalisasi kinerja KKEP. Artikel jurnal yang ditemukan pada tahap awal pencarian terkait kinerja KKEP berjumlah 1500. Artikel-artikel tersebut merupakan riset/kajian yang dilakukan pada periode 208 hingga 2022. Adapun kata kunci yang digunakan meliputi "Optimization", "Performance", "Organization" dan "KKEP". Artikel yang muncul dalam platform pencarian masih bersifat global, belum terspesifikasi sesuai topik penelitian. Dari total ribuan artikel tersebut diketahui terdapat 25 artikel jurnal yang paling relevan dengan topik penelitian. Pada jurnal ini, artikel yang relevan dan berkaitan dengan topik penelitian divisualisasikan sebagai network penelitian, yang menggambarkan penelitian terdahulu mengenai optimalisasi kinerja organisasi, baik yang dilakukan dalam maupun di luar negeri melalui densitas bibliometric. Dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan selanjutnya dilakukan analisis naratif (Creswell, 2017), sehingga dapat diketahui sejauh mana konsep optimalisasi kinerja organisasi (yang dalam hal ini adalah Komisi KEPP) digunakan sebagai topik penelitian sekaligus memberikan gambaran mengenai kinerja Komisi KEPP dan strategi yang perlu dilakukan institusi untuk mengoptimalkan kinerja Komisi KEPP

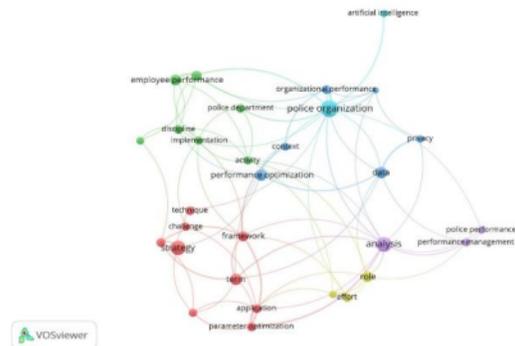
9

dalam penegakan kode etik profesi Polri di wilayah hukum Polda Maluku Utara

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

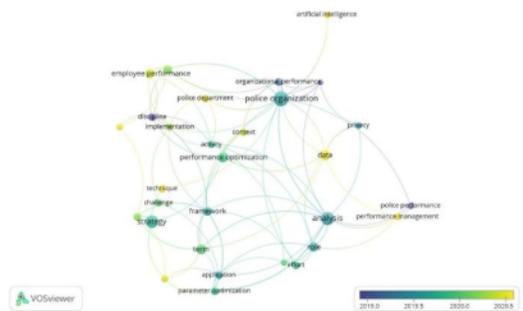
Melalui pengujian bibliometric dapat diketahui networking penelitian terdahulu yang menjadikan optimization performance dan Organisasi (KKEP) sebagai topik penelitian.

Gambar 2. Visualisasi Analisis Bibliometric terkait Optimalisasi Kinerja KKEP



Melalui Gambar 1 dapat diketahui bahwa terdapat 6 kluster (topik penelitian) yang sudah pernah dilakukan jika berkaitan dengan "optimizing", "performance" dan "organization (KKEP)" yakni, Employee Performance, Police Organization, Performance Optimization, Strategy, Role, dan Analysis Performance.

Gambar 3. Overlay Penelitian Terdahulu

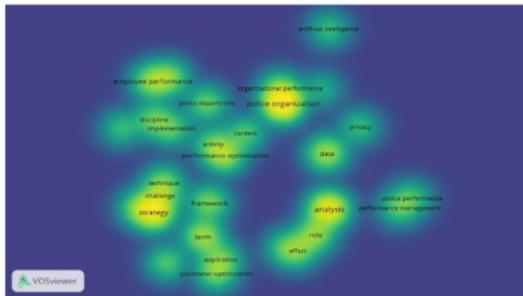


6



Keenam kluster pada hasil visualisasi banyak dilakukan pada kisaran tahun 2019 hingga 2020, sebagaimana ditampilkan pada gambar 2. Dari keenam kluster tersebut dapat diketahui bahwa sejauh ini penelitian tentang peningkatan kinerja organisasi kepolisian sudah banyak dilakukan. Mulai dari peningkatan kinerja di tingkat individu hingga analisis performance pada tingkat organisasi. Dari gambar 2 dapat pula diketahui bahwa belum ada penelitian yang secara spesifik menganalisis kinerja KKEP di Polda Maluku Utara, sehingga penelitian yang akan dilakukan ini memiliki unsur novelty sebagai sebuah kajian ilmiah.

Gambar 4. Densitas Penelitian Terdahulu



Pada hasil densitas penelitian di atas diketahui bahwa penelitian yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja organisasi paling banyak membahas tentang strategi, organisasi kepolisian serta analisis kinerja organisasi. Selanjutnya, ketiga topik tersebut akan dianalisis secara naratif dan dikaitkan dengan Komisi KKEP Polda Maluku Utara untuk mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja KKEP di wilayah hukum Polda Maluku Utara.

Pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu diperlukan tidak hanya karena adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan peralatan yang digunakan, tetapi di atas semua itu kebutuhan ini merupakan hasil dari tumbuhnya ekspektasi masyarakat

terhadap tata cara pelaksanaan pelayanan, perilaku petugas dan efektifitasnya dalam menyelesaikan tugas dan kewenangan yang diemban. Oleh karena itulah, dalam meningkatkan kinerjanya Komisi KEPP tidak hanya bertujuan untuk menegakkan kode etik profesi Polri bagi anggota yang telah melanggar, tetapi juga memenuhi tuntutan publik akan institusi negara yang profesional dan bertika.

Etika profesi dapat disusmsikan sebagai sikap hidup individu untuk memberikan pelayanan profesional kepada publik dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai seorang yang ahli atau dipercaya sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diemban oleh profesi yang dijalankan (Kapuria & Maguire, 2022; Tohari & Rokhim, 2019). Adapun yang dimaksud kode etik profesi adalah sistem norma, value serta tata aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan sikap yang dibenarkan dan baik untuk dilakukan sekaligus menegaskan hal-hal yang tidak benarkan dan tidak baik jika dilakukan oleh seorang profesional. Kode etik profesi lahir dari lembaga atau organisasi profesi itu sendiri yang kemudian mengikat secara moral bagi seluruh anggota yang tergabung dalam organisasi profesi tersebut (Sitorus, 2019; Nawang Sari & Aryadi, 2019). Oleh sebab itu setiap organisasi profesi memiliki rumusan kode etik profesi yang berbeda-beda, baik dari unsur norma, ruang lingkup dan wilayah berlakunya. Dalam profesi kepolisian, kode etik berlaku terhadap polisi dan pemegang fungsi kepolisian lainnya (Mus et al., 2020; Kristian et al., 2021; Saragisssssh et al., 2021; Umar, 2021).

Purcell memberikan alasan logis bahwa pembentukan komite etika merupakan sebuah urgensi bagi lembaga publik. Pertama, komite memberikan penekanan dan visibilitas pada penataan masalah etika, sebagai instrumen penting yang meminta pertanggungjawaban manajemen atas

administrasi sebuah organisasi. Kedua; Komite tersebut dapat menjadi bantuan yang signifikan dalam menyebarkan budaya CSR ke seluruh organisasi dan memperoleh legitimasi perusahaan dalam masyarakat. Ketiga; komite etik dapat berkontribusi pada proses pengambilan keputusan organisasi yang berkaitan dengan etika anggotanya (Doni, Yogya, Zainal, et al., 2021).

Kehadiran lembaga *ad hoc* seperti Komisi Kode Etik kepolisian merupakan refleksi atas keresahan negara karena adanya ketidakpastian dan perlindungan bagi individu dan kaum marginal, baik dari ancaman kesewenang-wenangan pejabat publik maupun dari ancaman sesama warga negara dengan strata sosial yang lebih tinggi. Selain itu, keberadaan Komisi Kode Etik sebagai lembaga sampiran (*ad hoc*) institusi merupakan sebuah evolusi yang incremental dan komplementer sekaligus terintegrasi dengan organisasi inti, tanpa menggantikan fungsi dari organisasi lain. Dengan demikian keberadaan Komisi KEPP tidak menggantikan institusi Polri, karena pada dasarnya Komisi KEPP tetap berada di bawah Kapolri dengan tugas dan wewenang yang sangat luas (Doni, Yogya, Zainal, et al., 2021). Mengingat pentingnya tugas dan luasnya cakupan wewenang Komisi Kode Etik Polri tersebut maka kinerja KKEP harus berjalan secara optimal. Hal inilah yang akan menjadi fokus penelitian, yakni mengoptimalkan kinerja Komisi Kode Etik Polri dalam menegakkan kode etik profesi Polri. (Aziz et al., 2021).

Kode etik kepolisian sangat penting bagi para petugas kepolisian dalam tugas-tugas mereka sehingga mereka itu dinilai oleh umum sebagai petugas profesional. Dalam kepolisian, etika Polri tersebut dijabarkan dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri, yaitu ruang

lingkup dan materi muatan mengenai pengaturan Kode Etik Profesi Polri yang mencakup etika kenegaraan, etika kelembagaan, etika kemasyarakatan dan etika kepribadian (Kreshna & Devi, 2021; Kusuma & Adolf, 2022; Dewi, 2020; Haruna et al., 2019).

Sebagaimana diketahui, adanya kode etik profesi belum mampu meluruskan sikap dan perilaku anggota-anggota Polri. Pasalnya, berbagai pelanggaran kode etik masih saja dilakukan oleh personel Polri, termasuk anggota di wilayah Polda Maluku Utara. Oleh karena itulah, keberadaan Komisi Kode Etik Profesi Polri diharapkan mampu memberikan ketegasan bagi anggota-anggota yang melakukan pelanggaran sekaligus memberikan efek jera bagi anggota lain supaya tidak melakukan pelanggaran serupa (Marcos et al., 2019).

Kinerja Komisi KKEP di Polda Maluku Utara dapat pula mengadopsi konsep *capacity building* yang digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi etis aparatur publik di negara Britania Raya. Penerapan konsep *capacity building* tersebut dirapkan dengan memperhatikan kompetensi kunci, yakni (Nyakundi, 2018):

- a. ***Pengetahuan materi pelajaran (Subject-matter knowledge)***
Pelajaran yang dimaksud haruslah berkaitan dengan standar etika institusional substantif, baik standar *de facto* maupun *de jure* dari perilaku pejabat etis dan standar integritas, bersama dengan pembenaran hukum, kelembagaan, politik, dan budaya untuk standar tersebut
- b. ***Keterampilan penalaran (Reasoning skills)***
Keterampilan diagnostik dan analitik yang diperlukan untuk mengidentifikasi ('membangun') situasi yang bermasalah secara etis, dan

keterampilan klarifikasi nilai dan penalaran berbasis nilai yang diperlukan untuk menerapkan standar yang relevan dengan tepat, untuk mengidentifikasi dan menguji asumsi, dan untuk mengenali di mana suatu kasus tidak dicakup oleh aturan tertentu atau di mana informasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami masalah yang sedang dihadapi;

c. ***Keterampilan pemecahan masalah (Problem-solving skills)***

Keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah di mana barang-barang yang bersaing dan saling bertentangan bersaing untuk mendapatkan perhatian: tuntutan prinsip etika atau moral, hukum, kebijakan organisasi, standar, dan pedoman, 'kepentingan umum', dan warga negara tertentu 'kepentingan, (dll) semua harus dipertimbangkan. Ini membutuhkan pendekatan 'pemikiran sistem' untuk mengenali konsekuensi jangka panjang dari resolusi yang diusulkan dari masalah di masing-masing domain ini

d. ***Keterampilan advokasi (Advocacy skills)***

Kemampuan mengadvokasi dilakukan untuk memberikan pandangan efektif sesuai dengan masalah yang dihadapi serta keputusan yang diusulkan bersifat aktual. Keterampilan ini tidak dapat dilepaskan dari keterampilan konseptual, bahasa, dan argumentasi untuk mengangkat hal yang benar;

e. ***Kesadaran diri dan keterampilan membangun konsensus (Self-awareness and consensus-building skills)***

'Melakukan Etika' pada dasarnya adalah aktivitas sosial, yang melibatkan hak dan kepentingan sah orang lain (termasuk Negara). Pejabat perlu mengembangkan keterampilan dalam mengenali berbagai kelebihan dan

kelemahan posisi mereka sendiri, dan posisi prinsip yang mungkin diambil oleh pejabat lain, individu, kelompok kepentingan, dan negara, dan membangun konsensus..

f. ***Sikap dan Komitmen (Attitude and Commitment)***

Biasanya tidak dianggap sebagai keterampilan, tetapi sangat diperlukan pengembangan sikap atau komitmen individu untuk memastikan penerapan standar etika yang profesional. Pelatihan dan pengetahuan tidak dengan sendirinya menjamin munculnya perilaku etis pada diri manusia. Oleh karena itulah Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam etika profesional di antara pejabat disarankan untuk mempromosikan pengembangan komitmen rasional terhadap norma dan standar yang sesuai, melalui penggunaan pembelajaran reflektif.

Pelaksanaan konsep *capacity building* melalui keenam 'key performance' di atas dapat digunakan sebagai strategi optimalisasi kinerja komisi KKEP di Polda Maluku Utara. Penerapan key performance tersebut diindikasikan berimplikasi positif bagi pembelajaran dan peningkatan performa/ kinerja organisasi jika digabungkan pula dengan peningkatan interpersonal knowledge sharing dan ditunjang dengan aktivitas knowledge management yang dilakukan oleh organisasi (Diachenko, 2018; Lima, 2018; Nyakundi, 2018; Staller, 2021).

5. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kode etik merupakan suatu pernyataan dalam wujud rules moral secara tertulis yang dibuat oleh sebuah organisasi. Kode etik yang tertulis tersebut dinilai sebagai aturan yang ideal dan diberlakukan oleh organisasi bersangkutan untuk dipatuhi dan digunakan sebagai

pedoman oleh seluruh anggotanya tanpa terkecuali. Termasuk adanya Kode Etik Profesi Polri (KEPP). Dalam menindaklanjuti adanya penyalahgunaan wewenang dari anggota kepolisian maka Polri memiliki Komisi Kode Etik Polri yang tugas utamanya adalah menindaklanjuti segala hal yang berhubungan dengan pelanggaran kode etik oleh anggota Polri. Kehadiran Komisi KEPP sebagai salah satu lembaga ad hoc dalam mengatasi pelanggaran etika mutlak diperlukan oleh institusi Polri. Mengingat kinerja Komisi KEPP khususnya di wilayah Polda Maluku utara belum optimal maka optimalisasi kinerja perlu dilakukan. Salah satunya dengan mengadopsi peningkatan kinerja melalui pendekatan capacity building yang diintegrasikan dengan konsep knowledge management, sehingga kinerja Komisi KEPP sebagai lembaga ad hoc di wilayah Polda Maluku Utara dapat menegakkan kode etik profesi bagi anggota yang melakukan pelanggaran secara optimal.

SARAN

Upaya menerapkan sanksi bagi pelaku pelanggaran Kode Etik Kepolisian oleh Komisi KEPP di wilayah Polda Maluku Utara masih dihadapkan pada beberapa kendala, yakni:

- a. Tingkat pemahaman tentang Kode Etik oleh anggota kepolisian masih terbilang rendah mengingat adanya aturan internal Polri yang sifatnya juga mengikat
- b. Bidpropam cenderung segan atau sungkan untuk melakukan pemeriksaan koleganya sendiri

Oleh karena itulah diperlukan beberapa penelitian di masa yang akan datang terkait upaya yuridis dan teknis yang perlu dilakukan oleh Polri untuk meningkatkan penegakan hukum Kode Etik Profesi Polri yakni: Pembaharuan Peraturan Kode Etik

Profesi Polri serta revitalisasi Institusi Polri melalui penguatan Komisi KEPP sebagai lembaga ad hoc yang dapat menegakkan hukum bagi pelanggaran kode etik profesi secara independen dan tanpa intervensi maupun rasa segan terhadap seluruh oknum yang melakukan pelanggaran kode etik profesi Polri.

Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan terkait penerapan pendekatan capacity building yang terintegrasi dengan knowledge management guna meningkatkan kompetensi Komisi KEPP secara komprehensif dan berkelanjutan, sehingga kinerja Komisi KEPP sebagai lembaga ad hoc yang menegakkan kode etik profesi Polri dapat dilakukan lebih optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. M. (2021). Good governance and COVID-19: The digital bureaucracy to response the pandemic (Singapore as a model). *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/PA.2656>
- Abdurrachman, H. (2020). Pertanggungjawaban Negara Terhadap Korban Salah Tangkap dalam Tindakan Kepolisian Melalui Ganti Rugi. Penerbit Asosiasi Pengajar Viktimologi Indonesia.
- Aldo, J. N. (2021). Analisis Kinerja Simpang Bersinyal Pasar Pon Menggunakan Program Simulasi Ptv Vissim. *Matriks Teknik Sipil*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.20961/mateksi.v9i2.53550>
- Anuraga, D. F. (2021). Optimalisasi Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Online Dalam Rangka Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jatim Yang Presisi Di Era Police 4.0. *Greenomika*, 3(2), 106-114. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.2.7>
- Aprisakundi, M., & Kusumastuti, R. (2021). Strategi Kepolisian Negara Republik



- Indonesia Dalam Retensi Personel Guna Menanggulangi Kasus Pemberhentian Tidak Dengan Hormat. *REFORMASI*, 11(2), 193-205. <https://doi.org/https://10.33366/rfr.v%vi%i.2505>
- Arief, S. (2020). Penyelesaian Pelanggaran Kode Etik Profesi Bagi Anggota Kepolisian Yang Melakukan Tindak Pidana. *El-Iqthisadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum*, 1(2), 45. <https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v1i2.11670>
- Aziz, M. A., Raslin, H., Wadi, W., Istiono, F., Gadi, Y., Saragih, H. J. R., Dharma, S., Maryitno, M., Wahyudin, D., & Sitanggang, G. (2021). Implementasi Penanganan dan Pembinaan SDM Polri yang Terlibat Masalah Guna Meningkatkan Kinerja Dalam Rangka Mewujudkan SDM Polri Yang Unggul. *Jurnal Litbang Polri*, 24(1), 50-70. <https://doi.org/10.46976/LITBANGP OLRI.V24I1.138>
- Azzahra, R. N., & Heniarti, D. D. (2022). Pertanggungjawaban Pidana Anggota Polisi sebagai Pelaku Tindak Pidana Penjualan Senjata Api kepada Kelompok Kriminal Bersenjata. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(1), undefined-undefined. <https://doi.org/10.29313/BCSLS.V2I1.802>
- Beshi, T. D., & Kaur, R. (2020). Public Trust in Local Government: Explaining the Role of Good Governance Practices. *Public Organization Review*, 20(2), 337-350. <https://doi.org/10.1007/S11115-019-00444-6>
- Ciptono, C. (2019). Kajian Optimalisasi Bermartabat Komisi ASN Menuju Good Governance. *ADIL Indonesia Journal*, 2(2), 24-32. <https://doi.org/10.33373/PTA.V3I2.3825>
- Damayanti, Y. (2019). Penegakan Kode Etik Profesi Polri Dalam Rangka Optimalisasi Peran Polisi Sebagai Aparat Penegak Hukum. *UAJY*. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/21271>
- Dapit, K. (2022). Penegakan Kode Etik Dan Disiplin Terhadap Anggota Polri Yang Melakukan Tindak Pidana Oleh Seksi Profesi Dan Pengamanan (Studi Pada Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Pasaman Barat). *UNES Law Review*, 4(3), 349-366. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v4i3.245>
- Dewi, K. I. P. (2020). Penegakan hukum terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran tidak masuk dinas. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 15(1), undefined-undefined. <https://doi.org/10.20473/JSD.V15I1.2020.57-63>
- Diachenko, S. (2018). European standards of organization of local finances: comparative analysis. *Modern Science-Moderní Věda*.
- Doni, D., Yogia, M. A., Zainal, Wedayanti, M. D., & Purwati, A. A. (2021). The Effect of Leadership and Incentives on Employee Performance of Market Retribution. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences Education (ICSSE 2020)*, 525, 167-171. <https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.210222.025>
- Ella, S. (2020). Optimalisasi Pelayanan Publik Melalui Penyusunan Dan Penerapan Standar Pelayanan. *Jurnal Wacana Kinerja*, 13(1), 127-141. <https://www.mendeley.com/catalogue/e/72a8e8b4-3cf0-3015-a1c9-d2ba84159316/>
- Frans, F. (2018). Penerapan Ketentuan Kode Etik Dan Tindak Disiplin Terhadap Tindak Pidana Pemasaran Yang Dilakukan Oleh Anggota *KepolisianN*.



- repository.unika.ac.id.
- Gullion, C. L., & King, W. R. (2020). Early intervention systems for police: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2020-0027>
- Haruna, H., Renggong, R., & Siku, A. S. (2019). Analisis Terhadap Pemecatan Anggota Kepolisian Melalui Sidang Kode Etik Profesi Pada Wilayah Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 2(1), 18-22. <https://doi.org/10.35965/ijlf.v2i1.142>
- Indraswati, & Akram. (2019). Determinan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap e-Government: Pengujian Interaksi Money Follow Program. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 43-62. <https://doi.org/10.29303/AKURASI.V1I1.4>
- Irawan, S. (2019). Sanksi Hukum Bagi Anggota Polres Asahan Yang Melakukan Penyalahgunaan Narkotika (Studi Kasus Polres Asahan). *Jurnal Tectum LPPM Universitas Asahan*, 1(35), 72-77.
- Juheti, A., & Sulaeman, E. (2021). Effect of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of Subang District Trade and Industrial Cooperative Office. *APTISI Transactions on Management (ATM)*.
- Kapurua, M., & Maguire, E. R. (2022). Performance Management and the Police Response to Women in India. *Social Sciences*. <https://www.mdpi.com/1487046>
- Keping, Y. (2018). Governance and Good Governance: A New Framework for Political Analysis. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 11(1), 1-8. <https://doi.org/10.1007/S40647-017-0197-4>
- Kapurua, M., & Maguire, E. R. (2022). Performance Management and the Police Response to Women in India. *Social Sciences*. <https://www.mdpi.com/1487046>
- Kreshna, G., & DEVI, M. (2021). *Penyelesaian Pelanggaran Kode Etik Bagi Anggota Kepolisian Yang Melakukan Tindak Pidana*. repository.ummat.ac.id. <https://repository.ummat.ac.id/1845/>
- Kristian, D., Sadono, B., Sukarna, K., & Ratna Sedati, D. S. (2021). Kewenangan Polri Dalam Menegakkan Kode Etik Anggota Polri Yang Melakukan Tindak Pidana Narkoba. *Jurnal Usm Law Review*, 4(2), 663. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.3332>
- Kusuma, A. D., & Adolf, H. (2022). Penegakkan Hukum Terhadap Anggota Polri Yang Menyalahgunakan Narkotika Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika Juncto Perkapolri No. 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Scientia Regendi*, 3(2), 80-106. <http://journal.unla.ac.id/index.php/scientiaregendi/article/view/2002>
- Liberatore, F., Camacho-Collados, M., & Vitoriano, B. (2020). Police districting problem: Literature review and annotated bibliography. *International Series in Operations Research and Management Science*, 284, 9-29. https://doi.org/10.1007/978-3-030-34312-5_2/COVER
- Lima, P. F. (2018). *Optimization-based motion planning and model predictive control for autonomous driving: With experimental evaluation on a heavy-duty construction truck*. diva-portal.org.
- Marcos, A., Pérez-Llantada, M. C., & Topa,



- G. (2019). Integration in the organizational environment of the Spanish National Police. *Sustainability*.
- Marsuhin, M., Widagdo, S., & Murtadlo, M. (2018). Leadership, Discipline And Motivation Affecting To The Performance. *MBA-Journal of Management*
- Mattie, C. P., Guest, K., Bailey, S., Collins, J., & ... (2020). Development of a mental skills training intervention for the Canadian Special Operations Forces Command: An intervention mapping approach. *Psychology of Sport and ...*
- Mu'asromin, N. S., & Virdaus, S. (2018). Analisa Yuridis Putusan Perkara Nomor 04/Pdt.G/2007/Pn.Psb tentang Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan oleh Polri. *DIVERSI: Jurnal Hukum*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32503/DIVERSI.V3I1.153>
- Nawang Sari, S. W., & Aryadi, E. (2019). Mekanisme Penyelesaian Perkara Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri Dalam Kasus Penipuan Dan Penggelapan Yang Dilakukan Oknum Polri (Studi Kasus di Polres Banjarbaru Kalimantan Selatan). *Qistie*, 12(1), undefined-undefined. <https://doi.org/10.31942/jqi.v12i1.2706>
- Nurdin, N. H. (2019). Optimalisasi Pelayanan Publik Dalam Perspektif New Public Service Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Pranata Edu*, 1(1), 01-13. <https://doi.org/10.36090/jipe.v1i1.188>
- Nyakundi, D. O. (2018). *Analysis Of Strategic Management Practices On Performance Of General Duty Police In Uasin Gishu County*. 41.89.196.16.
- Pomeranz, E. F., & Stedman, R. C. (2020). Measuring good governance: piloting an instrument for evaluating good governance principles. *Journal of Environmental Policy and Planning*, 22(3), 428-440. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2020.1753181>
- Roediger, H. L., Nestojko, J. F., & Smith, N. S. (2019). Strategies to Improve Learning and Retention During Training. In *Human Performance Optimization*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/OSO/9780190455132.003.0014>
- Ruddin, S., Mus, A. R., Latief, B., & Andriani, B. (2020). Organizational Culture, Work Commitment and Compensation Effect on Job Satisfaction and Police Members Performance in Makassar Metropolitan City Police (POLRESTABES). *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.2.282>
- Saputra, R. A., & Setyowati, I. (2019). *Penyidikan Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkotika Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian (Studi Di Wilayah Hukum Polrestabes Semarang)*. 504-520.
- Saragih, H. J., Rosadi, O., & Faniyah, I. (2021). Efektifitas Sosialisasi Peraturan Disiplin Dan Tingkat Kesadaran Hukum Anggota Polri Oleh Bagian Hukum Polres Sawahlunto. *UNES Journal of Swara Justisia*, 5(3), 283. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v5i3.219>
- Savero, M. S. (2022). *Penegakan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Kewenangan Polisi Dalam Penangkapan Demonstrasi Saat Melakukan Demonstrasi*. repository.upnjatim.ac.id.
- Setiawati, B. (2020). Optimalisasi Kinerja Pelayanan Di Sektor Publik Berbasis Pelaku (Individu). *PubBis : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(1), 53-64.



- <https://doi.org/10.35722/pubbis.v4i1.230>.
- Sinaga, N. A. (2020). Kode etik sebagai pedoman pelaksanaan profesi hukum yang baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 10(2), 1-34. <https://doi.org/10.35968/JH.V10I2.460>
- Sitorus, T. (2019). Extortion operation and police members performance and its impact towards public trust. *Academic Journal of Economic Studies*. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=816987>
- Staller, M. S. (2021). Optimizing coaching in police training. *Unpublished Doctoral Dissertation*.
- Sumange Alam, A., Mas, M., & Renggong, R. (2021). Pertanggungjawaban Pidana Anggota Polisi Lalu Lintas Yang Melakukan Penganiayaan Pada Saat Bertugas. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 3(2), 101-107. <https://doi.org/10.35965/ijlf.v3i2.639>
- Taryanto, T., & Prasojob, E. (2022). *Analysis of the performance management of the corruption eradication commission in optimizing the recovery of state losses*. scholar.archive.org.
- Tohari, A., & Rokhim, A. (2019). Tinjauan Hukum Bidang Pembinaan Dan Pengamanan Terhadap Anggota Polri Yang Melakukan Penyalahgunaan Narkoba Berdasarkan Peraturan Pemerintah Ri Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. *Legalitas*, 4 No. 2, 54-70. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/LG/article/viewFile/4498/4346>
- Tomal, D. R., & Schilling, C. A. (2018). *Human Resource Management: Optimizing Organizational Performance*. The Concordia University Leadership Series.
- Tyasotyningarum, B., & Muzaqi, A. H. (2021). Praktik Pelayanan Publik Di Daerah : Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Berdasarkan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(1), 115. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v5i1.1701>
- Umar, D. (2021). Pelaksanaan Penegakan Hukum Bagi Anggota Kepolisian Yang Melanggar Kode Etik Dalam Penyalahgunaan Narkotika. *Journal Equitable*, 6(1), 85-104. <https://doi.org/10.37859/jeq.v6i1.2641>
- Wattimury, E., & Ubwarin, E. (2021). Analisa Yuridis Pertimbangan Komisi Kode Etik Profesi Polri Terhadap Anggota Yang Telah di Vonis Bersalah Melakukan Tindak Pidana (Studi Pada Komisi Kode Etik Profesi Polri Polda Maluku) Eivandro. *Jurnal Belo*, 7(1), 173-198. <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/belovol7issue2page173-198>
- Yulianto, I. (2022). Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

SUMBER INTERNET

- Antara. (2021). *8 Anggota Polisi Dipecat, Irjen Risyapudin Nursin Bilang Begini*. JPPN.Com. <https://www.jpnn.com/news/8-anggota-polisi-dipecat-irjen-risyapudin-nursin-bilang-begini>
- Cermat. (2022). *Diduga Langgar Kode Etik, Propam Polda Maluku Utara Proses 2 Anggota*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/ceritamaluku-utara/diduga-langgar-kode-etik->



propam-polda-maluku-utara-proses-2-
anggota-1xIdJoW4U5j

Khusniah, U. (2020). *Ratusan Personel Polda
Malut Langgar Disiplin selama 2020, 8
Diberhentikan Tidak Hormat.*
Maluku.Inews.Com.

<https://maluku.inews.id/berita/ratusan-personel-polda-malut-langgar-disiplin-selama-2020-8-diberhentikan-tidak-hormat/2>.



ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	4%
2	www.ejurnal.fisipuht.or.id Internet Source	2%
3	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%
5	pustaka-prima.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	2%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	ghinaislamiah.wordpress.com Internet Source	1%
9	repository.uma.ac.id Internet Source	1%

10	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %
11	ntb.polri.go.id Internet Source	1 %
12	123dok.com Internet Source	1 %
13	Dani Sugiri. "PERLAKUAN ATAS TIDAK TERPENUHINYA NILAI MINIMAL KAPITALISASI ASET: STUDI KASUS PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN", JURNAL MANAJEMEN KEUANGAN PUBLIK, 2019 Publication	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%