

Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur

Antonio Effan Sulaiman*, Retno Kusumastuti

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia
Jl. Prof. Dr. Selo Soemardjan, Depok, 16424, Indonesia
Correspondence: *foxxhead.05@gmail.com

Article History:

Received: 14/12/2022

Revised: 08/03/2023

Accepted: 22/04/2023

Published: 02/05/2023

Abstract

Any violation of the professional code of ethics committed by members of the National Police must be accounted for by each member through the National Police Professional Code of Ethics Commission (KKEP). This study aims to analyze the performance of the Police KKEP and the optimization of the performance of the Police KKEP in enforcing the police professional code of ethics. This research uses a qualitative method and literature study approach. analysis using Bibliometric techniques through Vos Viewer software to determine the extent to which the concept of optimizing organizational performance is the topic of research and provides an overview of the performance of the KKEP and the strategies that need to be done to optimize the performance of the KKEP. The results show that the presence of KKEP in overcoming ethical violations is very necessary. One of them is through a model of improving the performance of the professional code of ethics commission based on a literature review base adopted through a capacity building approach integrated with the concept of knowledge management, so that the KKEP Commission can optimally enforce the professional code of ethics for members who commit violations.

Keywords: organization, Police Code of Ethics Commission, violation

How to cite: Sulaiman, A.E & Kusumastuti, R. (2023) Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur. Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 8(1), 71-83
<https://doi.org/10.26905/pjiap.v8i1.8712>

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. Hal ini dapat dilihat dari data yang dikeluarkan oleh Divisi Profesi dan Pengamanan Markas Besar (Propam Mabes Polri) yang menjelaskan bahwa pada tahun 2020 anggota Polri yang melakukan pelanggaran dalam bentuk pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik maupun pelanggaran tindak pidana mencapai. Tabel 1 disajikan jenis dan jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri.

Tabel 1 menjelaskan terkait pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri yang secara keseluruhan berjumlah 1.126 anggota. Dari banyaknya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri masih terdapat kasus-kasus yang belum diselesaikan atau masih dalam tahap penyelidikan dan persidangan. Sehingga penegakan hukum terhadap pelanggar kode etik profesi 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 pada Tabel 1, 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 Profesi Polri (KKEP Polri). Secara garis besar, keberadaan KKEP Polri 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 pen-

Tabel 1. Pelanggaran anggota Polri pada semester I tahun 2020

Pelanggaran	Jenis	Jumlah
Disiplin	Menurunkan kehormatan dan martabat negara	252
	Meninggalkan wilayah tugas tanpa keterangan	155
	Tidak masuk kerja selama 30 hari berurut-turut	13
	Pelanggaran lain	430
Kode Etik	Etika kenegaraan	1
	Etika kelembagaan	35
	Etika kemasyarakatan	29
	Etika kepribadian	30
Tindak Pidana	Penyalahgunaan narkoba	173
	Asusila	1
	Penipuan	2
	Pencurian	5
Total		1.126

Sumber: (Divisi Propam Mabes Polri, 2020)

damping (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 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 yang 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 etik 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; Saverio, 2022).

Mengingat masih banyaknya personel Polri yang terkena kasus kode etik dan belum ditangani

sepenuhnya oleh KKEP Polri, sehingga menjadi sebuah urgensi untuk dilakukan optimalisasi kinerja KKEP Polri guna menegakkan kode etik profesi di lingkungan Polri. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja KKEP Polri serta menganalisis optimalisasi kinerja KKEP Polri dalam penegakan kode etik profesi Polri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Komisi Kode Etik Polri berdasarkan kajian literatur dengan menggunakan VOS Viewer.

2. Kajian Literatur

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

Komisi Kode Etik Polri memiliki kewenangan yang diatur berdasarkan Peraturan KaPolri Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 13 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu, (1) memanggil terduga pelanggar untuk kemudian

didengar keterangannya di persidangan; (2) menghadirkan pendamping yang telah ditunjuk oleh terduga pelanggar atau yang ditunjuk oleh Komisi Kode Etik Polri sebagai pendamping; (3) menghadirkan saksi serta ahli untuk mendengarkan keterangan guna kepentingan pemeriksaan pada persidangan; (4) mendatangi tempat-tempat tertentu yang berkaitan dengan kepentingan pada persidangan; (5) meneliti berkas pemeriksaan pendahuluan sebelum pelaksanaan sidang dan menyiapkan rencana pemeriksaan dalam persidangan; (6) mengajukan pertanyaan secara langsung kepada terduga pelanggar, saksi, dan ahli tentang sesuatu yang diperlukan atau tentang pelanggaran yang dilakukan oleh terduga pelanggar; (7) mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pendamping tentang kelengkapan administrasi sebagai pendamping; (8) membuat pertimbangan hukum untuk kepentingan dalam pengambilan putusan; (9) membuat putusan dan/atau rekomendasi hasil sidang dari Komisi Kode Etik Polri, dan; (10) 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 sangat penting karena memiliki tingkat integritas dan standar etika perilaku tertinggi. Komisi Kode Etik akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan (Gullion & King, 2020) mempromosikan standar tertinggi perilaku etis, memberikan fokus pendidikan ke dalam masalah etika, memantau kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, 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 diha-

rapkan 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).

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*. Analisis studi literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Bibliometric* menggunakan *software VosViewer* dengan melakukan filter topik penelitian yang relevan terkait optimalisasi kinerja KKEP Polri. Artikel jurnal yang ditemukan pada tahap awal pencarian terkait kinerja KKEP Polri berjumlah 1500. Artikel-artikel tersebut merupakan riset atau kajian yang dilakukan pada periode 2018 hingga 2022.

Artikel yang muncul dalam platform pencarian masih bersifat global, belum terspesifikasi sesuai topik penelitian. Dari total 1500 artikel tersebut ditemukan 25 artikel jurnal yang paling relevan dengan topik penelitian melalui kata kunci yang digunakan meliputi "Optimization", "Performance", "Organization" dan "KKEP". Pada jurnal ini, artikel yang relevan dan berkaitan dengan topik penelitian divisualisasikan sebagai network penelitian. Penggambaran penelitian terdahulu mengenai optimalisasi kinerja organisasi, baik yang dilakukan dalam maupun di luar negeri melalui densitas *Bibliometric*. Dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan selanjutnya

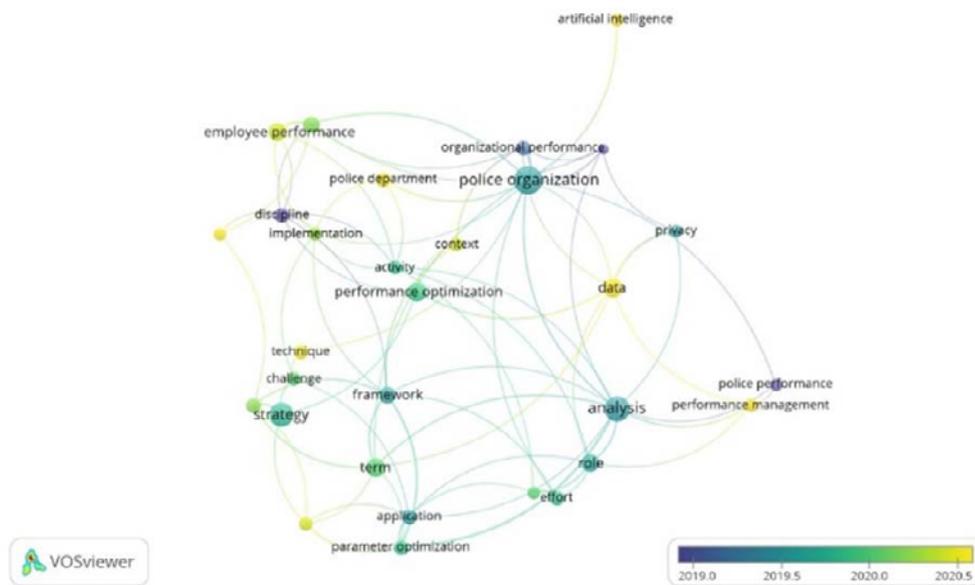
Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur

Anthonio Effan Sulaiman*, Retno Kusumastuti

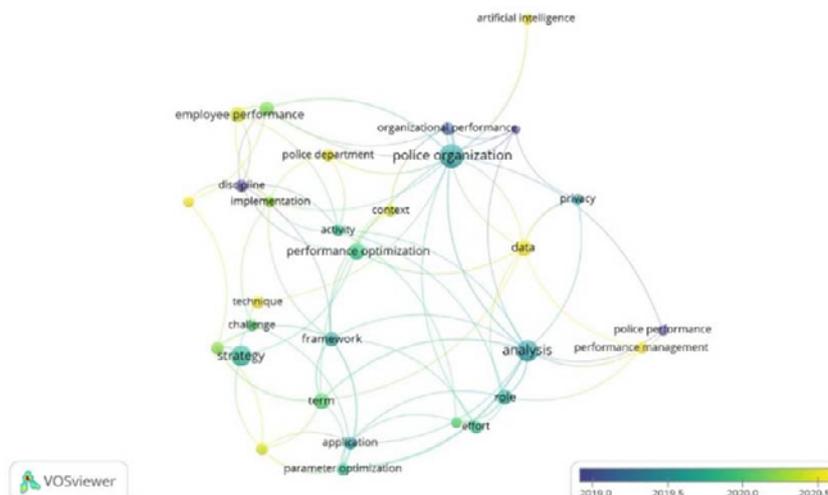
dilakukan analisis naratif (Creswell, 2017), sehingga dapat diketahui sejauh mana konsep optimalisasi kinerja KKEP Polri yang digunakan sebagai topik penelitian sekaligus memberikan gambaran mengenai kinerja KKEP Polri dan strategi yang perlu dilakukan institusi untuk mengoptimalkan kinerja KKEP Polri dalam penegakan kode etik profesi Polri.

4. Hasil dan Pembahasan

Melalui pengujian Bibliometric dapat diketahui bahwa networking penelitian terdahulu yang menjadikan *optimization performance* dan organisasi (dalam hal ini KKEP Polri) sebagai topik penelitian. Sebagai sebuah lembaga penegak hukum di Indonesia, Polri telah menjadi subjek berbagai penelitian sepanjang waktu. Hasil-hasil



Gambar 1. Visualisasi analisis bibliometric terkait optimalisasi kinerja KKEP POLRI



Gambar 2. Overlay penelitian terdahulu

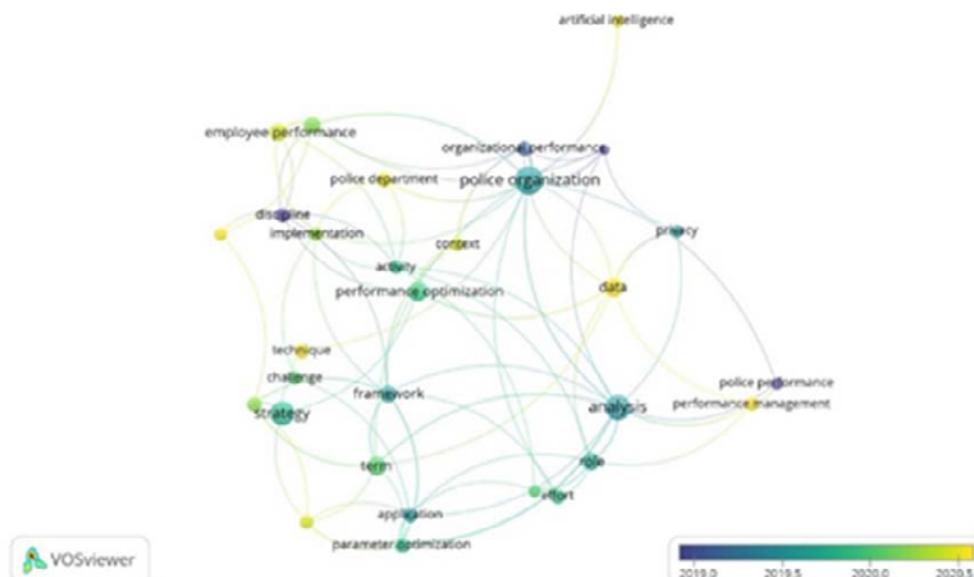
penelitian yang telah dapat memberikan masukan penting untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan kepolisian di masa depan.

Melalui Gambar 1 dapat diketahui bahwa terdapat 6 kluster (topik penelitian) yang sudah pernah dilakukan jika berkaitan dengan “*optimizing*”, “*performance*” dan “*organization* (KKEP Polri)”. Hal ini dapat dilihat melalui lingkaran yang cukup besar dari setiap warna pada gambar 1. Warna hijau yakni, *Employee Performance*, warna biru muda yakni, *Police Organization*, warna biru yakni *Performance Optimization*, warna Merah yakni *Strategy*, warna Kuning yakni *Role*, dan warna ungu *Analysis Performance*. Warna dan lingkaran dalam Gambar 1. tersebut menjelaskan terkait seberapa banyak penelitian terkait topik diteliti, semakin besar lingkaran yang ditemukan maka semakin banyak penelitian terkait dengan topik penelitian yang di gunakan, begitupun sebaliknya semakin kecil lingkaran yang diemukan maka semakin sedikit penelitian yang dilakukan terkait topik penelitian tersebut.

Keenam kluster pada hasil visualisasi banyak dilakukan pada kisaran tahun 2018 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 komisi kode etik Polri, sehingga penelitian yang akan dilakukan ini memiliki unsur *novelty* sebagai sebuah kajian ilmiah.

Hasil densitas penelitian pada Gambar 3, diketahui bahwa penelitian yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja organisasi paling banyak membahas tentang strategi, organisasi kepolisian serta analisis kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya lingkaran dan seberapa cerah warna dalam lingkaran tersebut. Semakin besar lingkaran dan kecerahan warna dari lingkaran tersebut maka semakin banyak penelitian terkait topik yang di inginkan, begitupun sebaliknya. Selanjutnya, ketiga topik tersebut akan dianalisis secara naratif dan dikaitkan dengan Komisi KKEP Polri untuk mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja KKEP Polri. 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



Gambar 3. Densitas penelitian terdahulu

itu kebutuhan ini merupakan hasil dari tumbuhnya ekspektasi masyarakat terhadap tata cara pelaksanaan pelayanan, perilaku petugas dan efektivitasnya 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 beretika.

Etika profesi dapat diasumsikan 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 dibenarkan 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; Saragish *et al.*, 2021; Umar, 2021).

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 *et al.*, 2021).

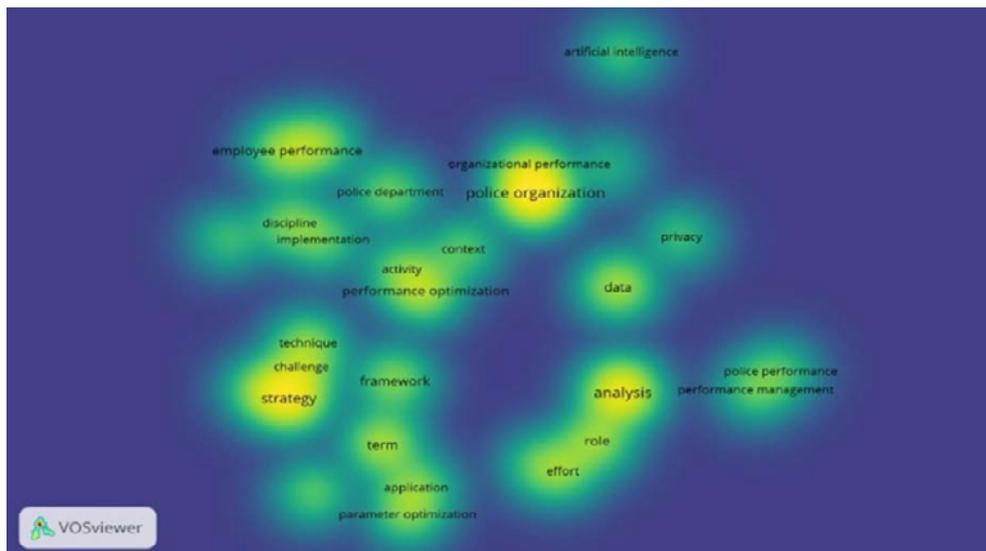
Kehadiran Komisi Kode Etik kepolisian merupakan refleksi atas keresahan negara karena adanya ketidakpastian dan perlindungan bagi individu dan kaum marginal, baik dari ancaman kesewenang-wenangan pejabat publik maupun dari ancaman sesama warga negara dengan strata sosial yang lebih tinggi. Selain itu, keberadaan Komisi Kode Etik juga 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 *et al.*, 2021). Mengingat pentingnya tugas dan luasnya cakupan wewenang Komisi Kode Etik Polri tersebut maka kinerja KKEP Polri 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. 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 Polri dapat pula mengadopsi konsep *capacity building* yang digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi etis aparatur publik di negara Britania Raya. Adapun konsep yang ditawarkan dalam penelitian ini sebagaimana Gambar 4.

Menurut Nyakundi (2018) penerapan konsep *capacity building* tersebut diterapkan dengan memperhatikan kompetensi kunci yakni: (1) 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; (2) keterampilan penalaran (*reasoning skills*). Keterampilan diagnostik dan analitik yang diperlukan untuk mengidentifikasi situasi yang bermasalah secara etis, keterampilan klarifikasi nilai penalaran berbasis nilai yang diperlukan untuk menerapkan standar yang relevan dengan tepat, untuk mengidentifikasi dan menguji asumsi, dan untuk mengenali masalah yang sedang dihadapi; (3) keterampilan pemecahan masalah (*problem-solving skills*). Keterampilan yang diper-

lukan untuk menyelesaikan masalah seperti tuntutan prinsip etika atau moral, hukum, kebijakan organisasi, standar, dan pedoman, kepentingan umum, kepentingan warga negara tertentu harus dipertimbangkan. sehingga membutuhkan pendekatan 'pemikiran sistem' untuk mengenali konsekuensi jangka panjang dari resolusi yang diusulkan dari masalah di masing-masing domain ini; (4) 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; (5) 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; (6) sikap dan Komitmen (*attitude and commitment*). Biasanya tidak dianggap



Gambar 4. Overlay penelitian terdahulu
Sumber: (Divisi Propam Mabes Polri, 2020)

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 polri. Penerapan *key performance* tersebut diindikasikan berimplikasi positif bagi pembelajaran dan peningkatan performa atau 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. Kesimpulan

Kode etik merupakan suatu pernyataan dalam wujud aturan moral secara tertulis yang dibuat oleh sebuah organisasi. Kode etik dinilai sebagai aturan yang ideal dan diberlakukan oleh organisasi 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 Profesi Polri yang tugas utamanya adalah menindaklanjuti segala hal yang berhubungan dengan pelanggaran kode etik oleh anggota Polri. Kehadiran

KKEPP dalam mengatasi pelanggaran etika mutlak diperlukan oleh institusi Polri. Mengingat kinerja KKEP Polri belum optimal maka optimalisasi kinerja perlu dilakukan. Salah satunya dengan menggunakan model peningkatan kinerja komisi kode etik profesi Polri berdasarkan *base literature review* yang diadopsi melalui pendekatan *capacity building* yang diintegrasikan dengan konsep *knowledge management*, sehingga kinerja KKEP Polri dapat menegakkan kode etik profesi bagi anggota yang melakukan pelanggaran secara optimal.

Upaya menerapkan sanksi bagi pelaku pelanggaran Kode Etik Kepolisian oleh KKEP Polri dihadapkan pada beberapa kendala, yakni (1) tingkat pemahaman tentang Kode Etik oleh anggota kepolisian yang masih terbilang rendah mengingat adanya aturan internal Polri yang sifatnya juga mengikat; dan (2) 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 KKEP Polri 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 KKEP Polri secara komprehensif dan berkelanjutan, sehingga kinerja KKEP Polri dalam menegakkan kode etik profesi Polri dapat dilakukan lebih optimal.

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>
- Abdurachman, H. (2020). *Pertanggung jawaban negara terhadap korban salah tangkap dalam tindakan kepolisian melalui ganti rugi*. Penerbit Asosiasi Pengajar Viktimologi Indonesia.

- Aldo, J. N. (2021). Analisis Kinerja Sempang Bersinyal Pasar Pon menggunakan Program Simulasi PTV Vissim. *Matriks Teknik Sipil*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.20961/mateksi.v9i2.53550>
- 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>
- 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/LITBANGPOLRI.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/BCSL.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>
- Cermat. (2022). *Diduga Langgar Kode Etik, Propam Polda Maluku Utara Proses 2 Anggota*. <https://kumparan.com/ceritamalukuutara/diduga-langgar-kode-etik-propam-polda-maluku-utara-proses-2-anggota-1xIdJoW4U5j>
- 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). <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 Vida*.
- Doni, D., Yogya, 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/72a8e8b4-3cf0-3015-a1c9-d2ba84159316/>

Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur

Anthonio Effan Sulaiman*, Retno Kusumastuti

- Frans, F. (2018). Penerapan ketentuan kode etik dan tindak disiplin terhadap tindak pidana pemerasan yang dilakukan oleh anggota kepolisian. 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 narkoba (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)*.
- Kapuria, 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>
- Khusniah, U. (2020). Ratusan Personel Polda Maluku 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>.
- 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 narkoba 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.
- 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., & Gucciardi, D. F. (2020). Development of a mental skills training intervention for the Canadian Special Operations Forces Command: An intervention mapping approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 50, 101720.

- 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). <https://doi.org/10.31942/jqi.v12i1.2706>
- Nurdin, N. H. (2019). Optimalisasi pelayanan publik dalam perspektif new publick 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 narkoba 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 demonstran 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.

Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur

Anthonio Effan Sulaiman*, Retno Kusumastuti

- Tomal, D. R., & Schilling, C. A. (2018). *Human resource management: Optimizing organizational performance*. The Concordia University Leadership Series.
- Tyasotyaningarum, 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 narkoba. *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 divonis 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
-