



Profesionalitas Polri dan Mitigasi Pelanggaran Etik

A. Widihandoko¹, Dhanny Irawan², Rachmat Taufik³, Bintang Dwitya Cahyono⁴

^{1,2,3}Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri, ⁴Badan Riset dan Inovasi Nasional

¹bidgasbin14000@gmail.com

ABSTRACT

Law enforcement in Indonesia, carried out by the Indonesian National Police (Polri), has experienced a decline in public trust in law enforcement, characterized by "No Viral, No Justice." The professionalism of Polri members is an absolute prerequisite for law enforcement, public service, and public trust. However, repeated ethical violations have damaged the institution's image. This study aims to analyze the condition of Polri professionalism, the factors causing ethical violations, and the effectiveness of the mitigation carried out. Using a mixed method sequential design approach, the study involved 53,304 respondents from 11 Regional Police through questionnaires and FGDs with Principal Officials and violators. Data analysis used Exploratory Factor Analysis (EFA). The results showed that the social relationship dimension dominated the perception of professionalism (63.22%), while understanding of ethics and organizational culture was low. Internal factors (53.3%) were more dominant as causes of violations, with supervision being a weak point of mitigation (56.46%). Recommendations include educational reform, career development, and internal oversight to strengthen ethical independence and public trust.

Keyword: police professionalism, ethical violations, mitigation, Exploratory Factor Analysis, reform policies.

ABSTRAK

Penegak Hukum di Indonesia yang dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia telah mengalami penurunan citra atas kepercayaan masyarakat dalam penegakan hukum yang ditandai dengan "No Viral, No Justice". Profesionalitas anggota Polri merupakan prasyarat mutlak bagi penegakan hukum, pelayanan publik, dan kepercayaan masyarakat. Namun, pelanggaran etik berulang telah merusak citra institusi. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi profesionalitas Polri, faktor penyebab pelanggaran etik, serta efektivitas mitigasi yang dilakukan. Dengan pendekatan *mixed method desain sekuensial*, penelitian ini melibatkan 53.304 responden dari 11 Polda melalui kuesioner dan FGD dengan Pejabat Utama serta pelanggar. Analisis data menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Hasil penelitian menunjukkan dimensi hubungan sosial mendominasi persepsi profesionalitas (63,22%), sedangkan pemahaman etik dan budaya organisasi rendah. Faktor internal (53,3%) lebih dominan sebagai penyebab pelanggaran, dengan pengawasan menjadi titik lemah mitigasi (56,46%). Rekomendasi mencakup reformasi pendidikan, pembinaan karier, dan pengawasan internal untuk memperkuat independensi etik dan kepercayaan publik.

Kata kunci: profesionalitas Polri, pelanggaran etik, mitigasi, *Exploratory Factor Analysis*, kebijakan reformasi.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memegang peran strategis sebagai penjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di masyarakat. Dalam era demokrasi yang ditandai dengan meningkatnya literasi publik dan kekuatan media sosial, tuntutan masyarakat terhadap profesionalitas dan perilaku etis anggota Polri semakin tinggi. Profesionalitas Polri tidak hanya diukur dari aspek teknis operasional, tetapi juga mencakup integritas, akuntabilitas, tanggung jawab moral, serta komitmen terhadap prinsip *good governance*. Namun, berbagai kasus pelanggaran etik dan disiplin yang berulang telah menyebabkan penurunan citra institusi Polri di mata publik.

Survei Litbang Kompas pada Januari 2025 terhadap 1.000 responden di 38 propinsi menunjukkan bahwa Polri memiliki tingkat citra baik paling rendah dibandingkan lembaga negara lainnya yaitu sebesar 65,7% menjadi yang terendah dibandingkan 10 lembaga negara lain yang diukur. Angka ini berada di bawah DPR sebesar 67,0% dan jauh di bawah TNI sebesar 94,2%. Fenomena “*No Viral, No Justice*” semakin menguat, mencerminkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap sistem penegakan etik internal Polri. Meskipun Kapolri telah menunjukkan komitmen dengan menindak ribuan pelanggaran disiplin dan kode etik sepanjang tahun 2024. Sebanyak 2.341 personel yang melakukan pelanggaran disiplin telah ditindak karena dianggap menurunkan martabat sebagai pelanggaran disiplin terbanyak. Selain itu, terdapat 1.827 pelanggaran Kode Etik Profesi Polri (KEPP) dengan pelanggaran terhadap etika kepribadian sebagai pelanggaran KEPP terbanyak juga telah diberikan sanksi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan penegakan hukum internal belum cukup efektif sebagai upaya mitigasi pelanggaran etik yang berkelanjutan.

Kajian literatur terdahulu (*state of the art*) seperti studi dari Klockars et al. mengenai *The measurement of police integrity*, misalnya, menggunakan survei terhadap 3.235 anggota dari 30 lembaga kepolisian di Amerika Serikat. Penelitian ini merupakan salah satu rujukan penting dalam pengukuran integritas kepolisian karena mengembangkan pendekatan empiris untuk mengetahui bagaimana anggota kepolisian memandang, menilai, dan merespons berbagai bentuk pelanggaran integritas. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang profesionalitas kepolisian telah banyak dilakukan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Namun, sebagian besar studi sebelumnya masih bersifat parsial, berfokus pada aspek disiplin individu atau kasus-kasus tertentu, serta jarang menggunakan pendekatan kuantitatif berskala besar dengan analisis faktor. Penelitian terdahulu juga belum banyak yang mengintegrasikan analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengungkap struktur laten profesionalitas, perilaku etik, faktor internal-eksternal, serta efektivitas mitigasi secara simultan.

Kebaruan ilmiah (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pendekatan *mixed method* yang komprehensif dengan melibatkan sampel sangat besar sebanyak 53.304 responden dari 11 Polda di Indonesia, dikombinasikan dengan FGD pada tingkat Polda dan Polres. Penelitian ini juga menjadi salah satu kajian pertama yang menggunakan EFA untuk memetakan dimensi laten profesionalitas Polri secara nasional, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih representatif dan kontekstual tentang akar permasalahan serta rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi aktual profesionalitas anggota Polri, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, mengevaluasi efektivitas mitigasi pelanggaran etik, serta merumuskan rekomendasi strategi dan kebijakan yang aplikatif guna memperkuat profesionalisme institusi Polri secara sistemik.

Ruang lingkup penelitian ini mencakup aspek profesionalitas, perilaku etik, faktor internal-eksternal, serta mitigasi pelanggaran etik di 11 Polda yang menjadi sampel penelitian selama periode Januari hingga Mei 2025.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengidentifikasi struktur laten yang berkaitan dengan dimensi profesionalitas, perilaku etik, faktor eksternal dan internal, mitigasi pelanggaran etik, serta strategi dan kebijakan. Metode EFA dipilih

karena mampu menggambarkan pola hubungan antar variabel yang kompleks dalam bentuk yang lebih ringkas, sehingga memudahkan analisis dan interpretasi data. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* dengan desain sekuensial beriringan. Sampel mencakup 11 Polda di Indonesia.

Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada minimal 50% anggota di setiap satuan kerja, berhasil menghimpun 53.304 responden. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data kualitatif diperoleh melalui studi pustaka dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Pejabat Utama Polda/Polres serta anggota yang pernah melanggar disiplin/etika. Teknik analisis utama adalah *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengidentifikasi struktur laten variabel profesionalitas, perilaku etik, faktor internal-eksternal, mitigasi, dan strategi kebijakan. Analisis dilakukan secara nasional dan per Polda untuk melihat variasi regional.

HASIL

Pelaksanaan penelitian profesionalitas dan mitigasi pelanggaran etik dilakukan pada sebelas Polda yang ada di Indonesia. Penelitian berlangsung sejak 17 Februari hingga 22 Mei 2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan dua pendekatan, yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif, yang dilakukan secara berurutan (*sequential mixed methods*). Pada tahap pelaksanaan kajian kualitatif, pengumpulan data kuantitatif juga dilakukan secara paralel melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Polri yang bertugas pada berbagai fungsi di tingkat Polda dan Polres yang menjadi sampel penelitian.

Jumlah responden dalam penelitian kuantitatif mencakup minimal 50 % dari total anggota Polri di setiap Polda, sehingga dari segi metodologis, keterwakilan sampel dinilai sangat memadai dan representatif terhadap populasi. Untuk penyajian hasil kajian akan dilakukan secara terintegrasi dan tidak terpisah, antara hasil kajian kualitatif dan kuantitatif. Penyajian laporan hasil penelitian menempatkan kedua data secara utuh dan saling melengkapi antara data yang diperoleh dari pendekatan kualitatif dengan data yang diperoleh dari pendekatan kuantitatif. Secara garis besar, penyajian laporan hasil penelitian digambarkan dalam beberapa sub-bagian berikut: (1) Profil dan Gambaran Responden; (2) Kondisi Profesionalitas; (3) Perilaku dan Faktor Berpengaruh; (4) Mitigasi Pelanggaran Etik; dan (5) Strategi dan Kebijakan Peningkatan Profesionalitas Anggota Polri.

1. Profil dan Gambaran Responden

Sebaran geografis sampel mencakup 11 Polda: Aceh, Riau, Kepulauan Bangka Belitung, DI Yogyakarta, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, dan Papua Barat. Distribusi sampel kuantitatif menunjukkan konsentrasi tertinggi di Polda Aceh (13,1%), Polda Nusa Tenggara Barat (13,1%), dan Polda Riau (12,9%), yang secara kumulatif menyumbang 39,1% dari total responden. Sebaliknya, partisipasi terendah tercatat di Polda Papua Barat (4,1%), yang mengindikasikan ketersediaan infrastruktur dan kendala geografis dalam pengisian survei daring.

Berdasarkan struktur kepangkatan, partisipasi didominasi oleh golongan Bintara Muda dan Menengah, yaitu Bripda (22,38%), Bripka (18,64%), Aipda (15,53%), Brigpol (12,71%), dan Aiptu (10,14%). Persentase partisipasi perwira pertama tercatat lebih rendah (Ipda 5,30%; Iptu 3,44%; AKP 0,32%), sedangkan perwira menengah dan tinggi mencatatkan proporsi yang sangat terbatas (Kopol 0,73%; Kombes Pol 0,08%; Irjen Pol 0,02%). Distribusi ini berbanding lurus dengan struktur piramida demografi personel Polri secara komparatif.

Ditinjau dari masa dinas, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun (66,56%), disusul kelompok masa dinas 1–3 tahun (19,09%), kelompok 4–7 tahun (7,85%), dan kelompok 8–10 tahun (6,49%). Dari aspek kualifikasi akademik, strata pendidikan didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat (73,32%) dan Sarjana/S1 (23,35%). Kelompok berpendidikan Magister/S2

mencakup 2,63%, Diploma/D3 sebanyak 0,64%, dan Doktor/S3 sebesar 0,07%.

2. Kondisi Profesionalitas Anggota Polri

Hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA) mengidentifikasi tiga dimensi utama profesionalitas Polri, yaitu hubungan sosial, etika profesi, dan budaya organisasi. Secara nasional, dimensi hubungan sosial mendominasi persepsi profesionalitas dengan kontribusi sebesar 63,22%. Sementara itu, dimensi etika profesi dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang jauh lebih rendah. Ketidakseimbangan ini menunjukkan bahwa profesionalitas anggota Polri saat ini lebih banyak bergantung pada relasi interpersonal daripada internalisasi nilai etik dan budaya organisasi yang kuat. Terdapat variasi antar Polda yang signifikan yaitu Polda Kalimantan Selatan menonjol pada dimensi budaya organisasi (49,75%). Polda NTB memiliki skor tertinggi pada hubungan sosial (55,95%). Polda Yogyakarta menunjukkan keseimbangan yang lebih baik antar ketiga dimensi (sekitar 33%).

Tabel 1. Hasil Perhitungan EFA Aspek Profesionalitas Berdasarkan Polda (%)

Wilayah Wilayah (Polda)	Hubungan Sosial	Pemahaman Etik	Budaya Organisasi
Polda Aceh	39,51	22,80	37,70
Polda Riau	42,66	17,85	39,49
Polda Kep. Bangka Belitung	44,96	26,74	28,31
Polda DI Yogyakarta	33,33	33,33	33,33
Polda Kalimantan Selatan	28,04	22,21	49,75
Polda Kalimantan Timur	52,77	19,65	27,59
Polda Nusa Tenggara Barat	55,95	21,42	22,63
Polda Sulawesi Barat	42,66	17,85	39,49
Polda Gorontalo	47,36	25,54	27,10
Polda Maluku	47,90	12,76	39,34
Polda Papua Barat	41,20	21,80	37,00
Nasional (Rata-rata Kumulatif)	63,22	17,80	18,98

Secara nasional, dimensi Hubungan Sosial menjadi kontributor terbesar terhadap variabel profesionalitas (63,22%), disusul Budaya Organisasi (18,98%) dan Pemahaman Etik (17,80%). Meski demikian, analisis komparatif antar-Polda menunjukkan variasi konteks institusional yang tajam. Polda Kalimantan Selatan mencatatkan dominasi dimensi Budaya Organisasi (49,75%), sedangkan Polda DI Yogyakarta memperlihatkan keseimbangan sempurna di antara ketiga dimensi (masing-masing 33,33%). Sebaliknya, Polda Maluku mencatat skor Pemahaman Etik yang sangat rendah (12,76%), menegaskan perlunya penguatan kapasitas etik institusional di wilayah tersebut.

3. Perilaku Etik dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

Perilaku etik anggota Polri memegang peranan penting dalam membentuk citra positif institusi kepolisian di mata masyarakat. Etika profesi menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai penegak hukum. Dalam konteks ini, perilaku etik Polri tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap kode etik profesi, tetapi juga bagaimana anggota Polri mengintegrasikan nilai-nilai etika dalam setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil. Aspek Perilaku Etik diukur melalui tiga dimensi utama: Implementasi Etik, Independensi Etik, dan Pemahaman Etik. Struktur variabel dan kontribusi EFA per Polda disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Dimensi EFA Perilaku Etik Berdasarkan Polda (%)

Wilayah Wilayah (Polda)	Implementasi Etik	Independensi Etik	Pemahaman Etik
Polda DI Yogyakarta	27,28	36,03	36,69
Polda Riau	27,35	30,03	42,62
Polda Sulawesi Barat	26,78	34,09	39,13
Polda Gorontalo	37,85	33,59	28,56
Polda Maluku	33,20	33,50	33,30
Polda Aceh	33,40	32,10	34,50
Polda Papua Barat	34,10	32,80	33,10
Nasional (Rata-rata Kumulatif)	42,39	15,51	42,10

Analisis perilaku etik menghasilkan tiga dimensi utama antara lain Implementasi etik: 42,39%, Pemahaman etik: 42,10% dan Independensi etik: 15,51% (sangat rendah). Rendahnya skor independensi etik menunjukkan bahwa banyak anggota Polri mengalami konflik batin antara kepatuhan terhadap perintah atasan dengan prinsip kode etik. Dimensi implementasi etik merupakan dimensi dengan kontribusi tertinggi secara nasional. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana anggota Polri menerapkan nilai-nilai etik dalam praktik sehari-hari, khususnya dalam konteks penegakan hukum dan pelaksanaan tugas, sedangkan dimensi Pemahaman etik mencerminkan tingkat pengetahuan dan kesadaran anggota Polri terhadap prinsip-prinsip etika profesi.

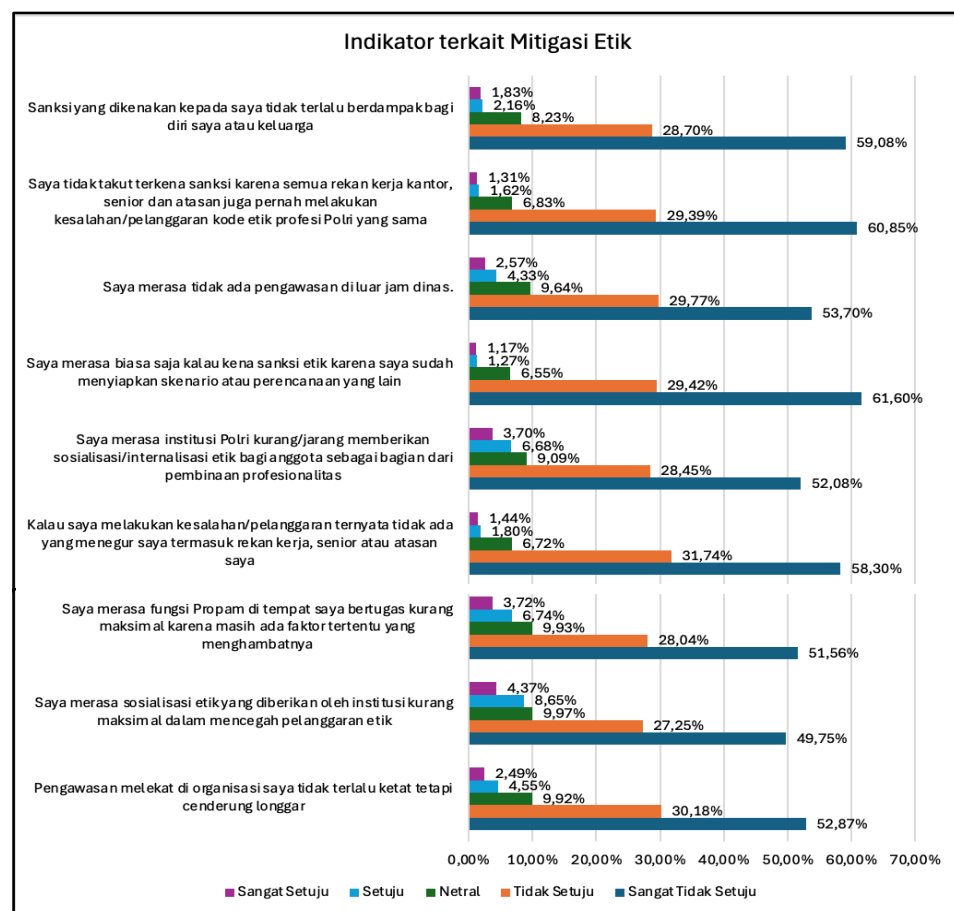
Tabel 3. Hasil Perhitungan EFA pada Faktor Internal dan Eksternal (%)

Pertanyaan Indikator Determinasi	Faktor Internal	Faktor Eksternal
Ketidaktransparanan dan nepotisme dalam pembinaan karier/promosi jabatan	10,53	0,00
Intervensi hirarkis institusional yang tidak dapat ditolak	9,84	0,00
Kebiasaan di tempat bertugas yang menormalisasi praktik koruptif secara langsung maupun tidak langsung	8,39	0,00
Pengaruh pihak luar terhadap pengambilan keputusan strategis institusi	0,00	7,37
Budaya hidup hedonisme yang masih terjadi di tempat bekerja	7,83	0,00
Pembinaan karier yang lebih mudah apabila ada dukungan dari pihak-pihak tertentu	0,00	10,10
Keterbatasan anggaran penanganan perkara mendorong anggota memperoleh dukungan finansial lainnya	9,01	0,00
Gaya hidup mewah dan konsumtif di kalangan anggota menjadi ukuran keberhasilan dalam karier	7,69	0,00
Memiliki beban utang di atas kemampuan finansial demi gaya hidup hedonis	0,00	11,14
Kecenderungan gaya hidup mewah anggota Polri yang ditunjukan secara terbuka sering kali menjadi kebanggaan	0,00	7,91
Perubahan perilaku akibat penempatan pada fungsi operasional tertentu	0,00	10,19
Kontribusi Kumulatif	53,30	46,70

Pelanggaran etik umumnya disebabkan oleh faktor internal (53,3%) yang lebih dominan dibandingkan faktor eksternal (46,7%). Faktor internal yang paling menonjol meliputi promosi karier yang tidak transparan dan intervensi struktural yang terjadi ditempat bertugas. Sedangkan faktor eksternal yang dominan mempengaruhi adalah beban hutang anggota yang melebihi dari gaji dan tunjangan yang diterima, serta penempatan anggota pada fungsi tertentu dapat mempengaruhi perubahan perilaku anggota.

4. Mitigasi Pelanggaran Etik

Upaya mitigasi menciptakan iklim organisasi yang mendukung keberanian bersikap benar meskipun di tengah tekanan struktural dan sosial, yang pada akhirnya menjadi fondasi tumbuhnya sikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai pelayan, pelindung, dan penegak hukum. Oleh karena itu, pembahasan mitigasi pelanggaran etik bukan sebatas wacana normatif, tetapi merupakan prasyarat bagi transformasi Polri menjadi institusi yang profesional, modern, dan dipercaya publik.



Gambar 1. Grafik Indikator Mitigasi Pelanggaran Etik

Berdasarkan gambar grafik indikator mitigasi pelanggaran etik, tampak bahwa sebagian besar responden cenderung *sangat tidak setuju* terhadap berbagai pernyataan yang mencerminkan lemahnya sistem mitigasi pelanggaran etik di institusi. Hal ini menunjukkan bahwa para anggota Polri secara umum memiliki kesadaran akan pentingnya sistem etika, namun masih terdapat kekhawatiran atas lemahnya implementasi pengawasan dan sosialisasi.

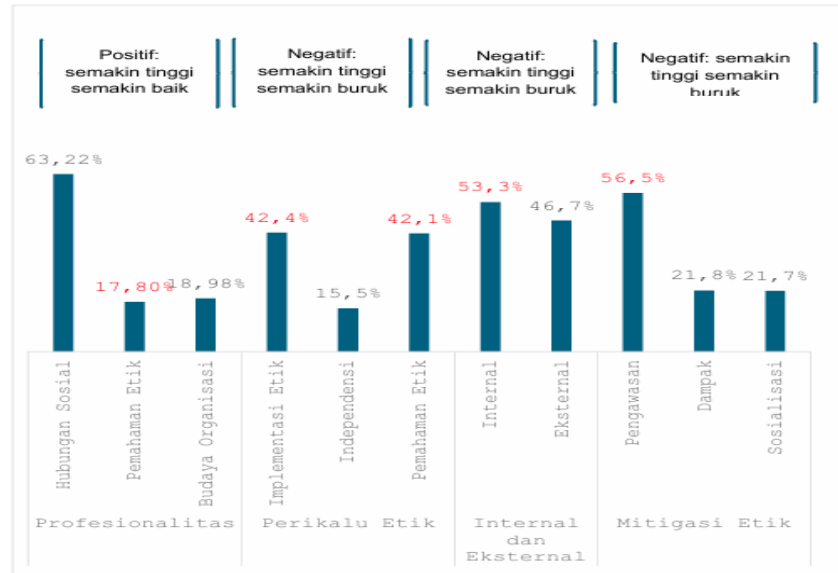
Dari data tersebut, terlihat bahwa **dimensi pengawasan** memiliki kontribusi paling dominan dalam mitigasi pelanggaran etik, yakni sebesar 56,46%, diikuti oleh dampak (21,83%) dan sosialisasi (21,71%). Hal ini memberikan indikasi penting mengenai titik krusial

dalam memperbaiki mekanisme etika institusi. Hasil EFA menunjukkan bahwa sistem mitigasi pelanggaran etik saat ini masih belum optimal. Dimensi pengawasan menjadi titik lemah paling dominan dengan kontribusi 56,46%, diikuti oleh Lemahnya efek jera sanksi (21,83%) dan Sosialisasi yang bersifat seremonial (21,71%). Mitigasi yang diterapkan selama ini masih bersifat konvensional (seperti Binrotal, apel, ceramah rohani, dan tes urin). Meskipun telah diberikan ribuan sanksi disiplin dan sidang etik sepanjang 2024, pelanggaran tetap berulang, menandakan kurangnya efek pencegahan yang berkelanjutan.

5. Strategi dan Kebijakan yang Diperlukan

Berdasarkan EFA, terdapat beberapa strategi utama yang dibutuhkan yaitu Reformasi sistem pendidikan dan pelatihan (termasuk perpanjangan pendidikan Bintara dari 5 menjadi 11 bulan), penguatan sosialisasi dan internalisasi kode etik secara berkelanjutan, Reformasi pembinaan karier berbasis meritokrasi dan transparansi, penguatan pengawasan internal yang independent, standardisasi sanksi dan proses sidang etik dan peningkatan kesejahteraan dan pembinaan mental serta finansial anggota.

Berbagai permasalahan yang berkaitan dengan aspek profesionalitas, perilaku etik, serta faktor-faktor yang memengaruhinya, sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, menunjukkan bahwa sejumlah indikator masih berada pada tingkat yang rendah atau belum optimal. Aspek profesionalitas, khususnya pada indikator pemahaman terhadap etika profesi, menunjukkan kelemahan yang signifikan. Demikian pula, aspek perilaku etik, yang mencakup indikator implementasi dan pemahaman etika, belum sepenuhnya tercermin dalam praktik sehari-hari anggota Polri. Selain itu, aspek faktor internal dan eksternal, yang mencakup berbagai tekanan personal maupun institusional, serta aspek mitigasi pelanggaran etik melalui pengawasan, juga masih menunjukkan kelemahan. Kondisi ini tergambar secara jelas pada grafik di bawah, yang merepresentasikan rendahnya capaian pada sejumlah indikator utama tersebut.



Gambar 2. Penghitungan EFA dari empat dimensi utama (Profesionalitas, Perilaku Etik, Faktor Internal-Eksternal, dan Mitigasi) yang memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan.

Gambaran tersebut perlu mendapat perhatian karena mencerminkan adanya kondisi laten dalam permasalahan profesionalitas, perilaku etik, dan mitigasi pelanggaran etik. Kondisi laten ini mengindikasikan adanya aspek-aspek tersembunyi yang berpotensi menjadi hambatan signifikan terhadap upaya peningkatan profesionalitas anggota Polri, baik pada masa kini maupun di masa mendatang. Kesadaran akan pentingnya isu ini telah menjadi perhatian para pimpinan di lingkungan

Polda yang menjadi objek penelitian. Para Pejabat Utama (PJU), baik di tingkat Polda maupun Polres, telah menunjukkan komitmennya dalam merespons berbagai persoalan terkait pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik.

Berbagai strategi dan upaya telah dirumuskan dan diimplementasikan, meskipun dengan tingkat keragaman dan variasi kebijakan yang berbeda-beda di setiap wilayah, sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Bahkan secara aturan hukum, Kapolri telah mengeluarkan Peraturan Polri Nomor 7 Tahun 2022 tentang kode etik profesi dan komisi kode etik Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai bentuk komitmen Polri dalam mewujudkan organisasi yang profesional.

Untuk itu perlu adanya standardisasi dalam pemberian sanksi yang diberikan kepada anggota Polri yang dianggap melanggar pasal-pasal terkait dengan Perpol 7 Tahun 2022. Standardisasi ini terkait dengan pemberian sanksi demosi, penurunan pangkat, penempatan khusus, pemberian tunjangan kinerja dan sejenisnya. Temuan dari kajian ini menunjukkan: (1) adanya perbedaan dalam penerapan sanksi pada jajaran satuan kewilayahan, bahkan ada demosi yang ditetapkan selama 22 tahun, beberapa diantaranya disertai dengan adanya penghentian Tunkin; (2) perbedaan pemahaman Atasan Langsung yang Berhak Menghukum (Ankum) sehingga menimbulkan bias pada Putusan Sidang Disiplin dan KEPP; (3) Adanya gejala demosi dilakukan pada wilayah-wilayah yang dianggap buangan; (4) penerapan hukuman demosi yang disertai dengan penempatan non-job dapat menimbulkan efek sanksi yang berlebihan; dan (5) kurangnya pembinaan yang bersifat reguler dan berkesinambungan terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran karena “dianggap” tidak perlu diperhatikan.

Objektivitas dalam pelaksanaan sidang Komite Etik perlu diperkuat seiring dengan adanya perubahan pedoman Kode Etik Profesi. Hal ini mencakup pentingnya kejelasan dalam penetapan sanksi, pengawasan terhadap kinerja Komite Etik, serta penerapan prinsip keadilan dan transparansi selama proses persidangan disiplin dan etik.

Evaluasi terhadap dampak penempatan anggota Polri yang dijatuhi sanksi demosi juga perlu dilakukan, khususnya jika penempatannya terlalu jauh dari lokasi sebelumnya, karena berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Selain itu, dibutuhkan upaya pembinaan yang lebih spesifik dan berkelanjutan agar anggota yang pernah melakukan pelanggaran tidak kembali mengulangi pelanggaran serupa atau melakukan pelanggaran yang lebih berat akibat tekanan mental atau depresi yang tidak tertangani secara tepat.

Untuk itu Polri harus melakukan mitigasi secara intensif terhadap setiap anggotanya, baik pada tingkat Bintara maupun Perwira, yang berpotensi terdampak oleh perubahan pola budaya atau munculnya budaya baru yang bersifat negatif. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengintensifkan pengawasan dan pengendalian melekat (waskat), baik selama jam dinas maupun di luar jam dinas, guna mencegah terbentuknya kebiasaan atau perilaku menyimpang yang dapat merusak integritas institusi.

Strategi penempatan personel hendaknya lebih mengutamakan kompetensi dan kesesuaian dengan bidang tugas masing-masing. Penempatan anggota Polri, baik Bintara maupun Perwira, perlu dilakukan secara variatif dan proporsional agar distribusi sumber daya manusia dapat merata dan optimal. Saat ini terdapat indikasi bahwa personel perwira yang dianggap unggul atau berprestasi cenderung ditempatkan hanya di Polda tertentu atau personel-personel Bintara hanya di tempat-tempat Polres yang nyaman.

SIMPULAN

Profesionalitas Polri masih didominasi oleh dimensi hubungan sosial, sementara internalisasi etika dan budaya organisasi masih lemah. Pelanggaran etik lebih banyak dipengaruhi faktor internal organisasi, dengan mitigasi yang belum sistematis dan efektif. Diperlukan reformasi komprehensif mencakup pendidikan, pembinaan karier, pengawasan, dan pembangunan kultur integritas. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas anggota Polri dan kepercayaan publik secara berkelanjutan.

Kajian ini menyimpulkan bahwa profesionalitas anggota Polri belum sepenuhnya terbentuk sebagai suatu kesatuan antara kompetensi, perilaku etik, dan budaya organisasi. Profesionalitas dalam praktiknya masih lebih kuat ditopang oleh kemampuan membangun relasi sosial dibandingkan oleh internalisasi nilai etik dan penguatan budaya organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan fondasi profesionalitas, karena kemampuan berinteraksi dan memberikan pelayanan belum sepenuhnya diikuti oleh kekuatan independensi etik, keberanian moral, serta konsistensi penerapan nilai integritas dalam menghadapi tekanan struktural maupun sosial. Dengan demikian, tantangan profesionalitas Polri tidak semata-mata terletak pada kapasitas individu, tetapi juga pada kemampuan organisasi menciptakan lingkungan yang memungkinkan nilai etik benar-benar menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Pelanggaran disiplin dan etik pada dasarnya merupakan konsekuensi dari interaksi antara faktor personal dan faktor organisasional. Persoalan gaya hidup, tekanan finansial, serta berbagai perilaku menyimpang dapat menjadi pemicu langsung, tetapi keberlangsungannya sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi, terutama kualitas kepemimpinan, transparansi pembinaan dan karier, independensi dalam pengambilan keputusan, konsistensi penghargaan dan hukuman, serta kekuatan pengawasan. Dalam kondisi tertentu, loyalitas vertikal, tekanan dari pihak tertentu, ketakutan terhadap konsekuensi organisasi, dan toleransi terhadap penyimpangan dapat mengurangi keberanian anggota untuk bertindak sesuai dengan keyakinan etiknya. Oleh karena itu, pelanggaran etik tidak tepat dipahami hanya sebagai kegagalan moral individual, melainkan juga sebagai indikasi adanya kelemahan dalam tata kelola, budaya organisasi, dan mekanisme pengendalian perilaku.

Sementara itu, upaya mitigasi pelanggaran etik yang telah berjalan menunjukkan bahwa Polri telah memiliki instrumen pembinaan, pengawasan, dan sosialisasi sebagai bagian dari pengendalian perilaku anggota. Namun, efektivitasnya belum sepenuhnya mampu memutus pola pelanggaran secara berulang dan membangun lingkungan organisasi yang secara konsisten mendorong keberanian untuk bertindak benar. Pendekatan mitigasi masih cenderung bersifat konvensional dan belum sepenuhnya terintegrasi sebagai sistem pencegahan yang berbasis risiko dan pembelajaran organisasi. Dominannya persoalan pengawasan mengindikasikan bahwa mitigasi masih lebih kuat berorientasi pada pengendalian setelah atau ketika potensi pelanggaran muncul, daripada membangun sistem yang mampu mendeteksi faktor risiko, mencegah penyimpangan sejak dini, dan memastikan perubahan perilaku secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penguatan profesionalitas Polri membutuhkan pergeseran paradigma dari penanganan pelanggaran menuju pencegahan dan internalisasi nilai. Integritas, kejujuran, dan kehormatan perlu ditempatkan bukan sekadar sebagai norma etik yang disosialisasikan, tetapi sebagai nilai yang didukung oleh kepemimpinan yang memberikan keteladanan, sistem karier yang objektif dan transparan, pengawasan yang independen dan konsisten, lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi keberanian moral, serta mekanisme pembinaan yang mampu mengidentifikasi dan menangani faktor risiko perilaku sejak dini. Pendekatan tersebut penting agar profesionalitas tidak berhenti pada kemampuan menjalankan tugas, tetapi berkembang menjadi karakter kelembagaan yang tercermin dalam setiap keputusan, tindakan, dan pelayanan anggota Polri kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Litbang Kompas. (2025). Survei Citra Lembaga Negara Januari 2025.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri.
- Mulyadi. (2002). Sistem akuntansi. Salemba Empat.
- Nugroho, R. (2014). Public policy: Teori, manajemen, dinamika, analisis, konvergensi, dan praktik. Elex Media Komputindo.
- Nuraini, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 124-136. doi: <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.189>
- Morris, C. (1971). The role concept: A theoretical and empirical approach. Routledge.
- Aremu, A. O., & Lawal, A. M. (2009). Emotional intelligence and academic achievement: The moderating influence of age, intrinsic and extrinsic motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 938-942.
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52. [https://doi.org/10.1016/s0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/s0191-3085(03)25001-2)

- Azhari, S., Junaid, A., & Tjan, J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel <http://repository.umi.ac.id/703/2/4%20peerreview.pdf> Moderasi.
- Bayley, D. H. (2001). *Democratic policing in a changing world*. Oxford University Press.
- Bayley, D. H., & Shearing, C. D. (2001). *The new structure of policing: Description, conceptualization, and research agenda*. National Institute of Justice.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Harsono, T. (2020). *Psikologi organisasi dan perilaku kerja: Teori dan aplikasi dalam dunia kerja*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hofstede, G. (1994). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Harper Collins.
- Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., Harver, W. E., & Haberfeld, M. R. (2000). *The measurement of police integrity*. U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.
- Kristasari, D. (2015). *Etika profesi dan tanggung jawab sosial*. Penerbit Salemba.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Miner, J. B. (1990). *Organizational behavior: Performance and productivity*. Random House.