

KAJIAN HASIL PENELITIAN HUKUM

**JURNAL MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS JANABADRA**

**Journal homepage:
<http://e-journal.janabadra.ac.id/index.php/JMIH>**

MEKANISME PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT DI KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA YANG DISEBABKAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PROFESI

Karina Ayunani Istika Dewi¹, Muhammad Hatta², Sigit Setyadi³

ABSTRACT

The police are figures that are highlighted, because the their task that force them to always in direct contact with the community. The lack of police in practicing moral principles and professional codes of ethics in themselves which resulted in the continuing violations committed by members of the Police. A Police officer has the potential to perform various irregularities due to his/her enormous authority. For the officers of INP, this became one of the trigger in carrying out their functions and roles to perform actions/attitudes/behavior that violates the Discipline Regulation and Code of Ethics Police Profession itself. Therefore in this case the police should be more assertive in law enforcement against violations committed, with the aim of further improving the professionalism of its members.

The purpose of writing this article was to know the handling of violations of discipline and code of ethics police profession and the implementation impediments of sanctions for some unscrupulous personnel of Police who do repeat offense as much as 3 times or more. This research was a normative legal research with approach method of legislation. Technique of collecting data in this research was done by library study, interview and observation.

Law enforcement efforts for police officers who violate the discipline and professional code of ethics that existed in the Yogyakarta Police Agency and the ranks have been done according to the stages arranged. However, in the case of the implementation of disrespect dismissal recommendation was experiencing weaknesses in the rules made by the Polri institution itself, which resulted in some police officers disregarding the rules and regulations to be non-functional. Furthermore, there has been no police that can be given sanctions of disrespect dismissal for violations of discipline as much as 3 times or more until now.

Keywords: *Enforcement, Discipline, Code of Professional Ethics, Police Officers.*

¹ Magister Ilmu Hukum Universitas Janabadra

² Fakultas Hukum Universitas Janabadra

³ Fakultas Hukum Universitas Janabadra

A. PENDAHULUAN

Hukum menurut Mochtar Kusumaatmadja adalah "keseluruhan kaedah-kaedah serta asas-asas yang mengatur pergaulan hidup manusia dalam masyarakat yang bertujuan memelihara ketertiban yang meliputi lembaga-lembaga dan proses-proses guna mewujudkan berlakunya kaedah itu sebagai kenyataan dalam masyarakat".⁴ "Kaedah hukum pada hakekatnya merupakan perumusan pendapat dan pandangan tentang bagaimana seharusnya atau seyogyanya seseorang bertindak laku".⁵

Tulisan ini menyangkut masalah etik, adapun dalam doktrin menyangkut norma susila dan norma hukum. Komponen sistem peradilan pidana yang biasanya terdapat dalam ilmu pengetahuan terkait dengan *criminal policy* juga dalam penegakan hukum oleh unsur kepolisian. Namun demikian, apabila sistem peradilan pidana dipandang untuk alat yang mendukung

suatu *criminal policy*, bahwa terdapat elemen pembuat suatu undang-undang.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Nagel bahwa beliau menerangkan "jika kepolisian tidak termasuk dalam komponen sistem peradilan pidana. Kebijakan hukum pidana dan pelaksanaan dari hukum pidana adalah peran dari kebijakan politik atau pembuat suatu undang-undang tersebut sekaligus menjadi tujuan dari penegakan hukum."⁶

Kepolisian bukan hanya unsur eksekutif tetapi sebuah badan paling esensial dari masyarakatnya sendiri. "Polri sebagai bagian dari penegak hukum telah berupaya berkontribusi menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih dalam melakukan kewajibannya juga menciptakan rasa percaya didalam kehidupan bermasyarakat".⁷ Kewajiban dan tugas kepolisian yang terlalu banyak membuat institusi ini menjadi salah satu institusi yang berkembang dengan cepat.

"Tugas dasar polisi sejak negara kota sampai sekarang di seluruh dunia

⁴ Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, Bandung, 1985, hlm. 22.

⁵ Sadjijono, *Seri Hukum Kepolisian. Polri dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*, Laksbang Mediatama, Jakarta, 2008, hlm. 11.

⁶ Samidjo, *Op. Cit.*, hlm. 7.

⁷ Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Gadjah Mada University, Yogyakarta, 2006, hlm. 3.

adalah sama: penegak hukum dan pembinaan kamtibmas. Orang menyebut tugas demikian itu universal sifatnya.”⁸ Tetapi dilain sisi, terbukti bahwa ada dampak yang buruk terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya itu penyalahgunaan kekuasaan, diskriminasi dalam bidang hukum, dan berbagai perbuatan yang buruk lainnya. Padahal seorang polisi selalu dituntut bekerja secara profesional. Penyimpangan perilaku anggota kepolisian itu adalah perbuatan yang melanggar peraturan disiplin kepolisian yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sikap dan perilaku anggota kepolisian diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 34 yaitu:

- 1) Sikap dan perilaku pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia terikat pada Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat

menjadi pedoman bagi pengembangan fungsi kepolisian lainnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungannya.

- 3) Ketentuan mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dengan Keputusan Kapolri.

Pelanggaran etika anggota kepolisian ditegaskan dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Kapolri Nomor 19 tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Telah dilakukan berbagai langkah pimpinan untuk meningkatkan citra Polri dimata masyarakat. “Keteladanan seorang pimpinan dapat secara langsung berpengaruh baik dalam jangka pendek maupun lamban dalam membangkitkan disiplin yang kuat bagi para personel yang tiap detik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan suatu saat perlu dipertanggungjawabkan kepada pimpinan”.⁹ Namun dalam

⁸ Kunarto dan Anton Tabah, *Polisi Harapan dan Kenyataan*, CV. Sahabat, Klaten, 1995, hlm. 6

⁹ Awaloedin Djamin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandira Buana, Jakarta, 1995, hlm. 226.

perkembangannya, Reformasi Polri masih memiliki kekurangan pada aspek struktural maupun instrumental. Khusus untuk aspek kultural, Polri tampak belum berhasil menjadi polisi sipil yang berwajah humanis serta demokratis. Kekerasan yang dilakukan oleh anggota Polri terhadap masyarakat masih banyak terjadi.

“Polri yang profesional di era globalisasi dan demokratisasi ditandai oleh perubahan struktural, instrumental, dan kultural. Artinya, setiap anggota Polri mesti melakukan perubahan tata laku, etika, dan budaya pelayanan Polri”.¹⁰

Keunikan dalam tugas polisi, jika terjadi kecerobohan akan menimbulkan reaksi serius dan amat luas dalam masyarakat. Pengalaman menunjukkan banyak peristiwa yang semua sepele menjadi besar dan luas hanya karena kekeliruan tindakan polisi. Maka sebuah aturan menjadi sangat penting sebagai senjata pengendali sikap seorang polisi.

B. PERMASALAHAN

1. Bagaimana upaya penegakan hukum bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin maupun etika profesi kepolisian?
2. Apa kendala yang dihadapi pada proses penegakan hukum berupa rekomendasi pemberhentian tidak dengan hormat bagi anggota yang bermasalah?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dengan “Pendekatan perundang-undangan yaitu dengan melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian.”¹¹. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian ini akan dilakukan di wilayah hukum Polda DIY. Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dari satuan kerja Bidpropam Polda DIY.

Adapun sumber yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara

¹⁰ Sutanto, Polri Menuju Era Baru Pacu Kinerja Tingkatkan Citra Terhadap Polri, Cipta Manunggal, Jakarta, 2006, hlm.2.

¹¹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2006, hlm. 295.

observasi dan penelitian kepustakaan. Narasumber dalam penelitian adalah anggota Bidpropam Polda DIY dan anggota Biro SDM Polda DIY. Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

D. PEMBAHASAN

Melihat fakta kasus-kasus pelanggaran disiplin, selepas dari jenis pelanggaran yang dilakukan dengan menyoroti beberapa anggota yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali atau lebih yang dilakukan oleh seorang anggota Polri.

Dari hasil penelitian terdapat 6 (enam) anggota Polri di wilayah hukum Polda DIY yang melakukan pelanggaran sebanyak 3 (tiga) kali atau lebih. Dilakukan pada kurun waktu yang berbeda-beda, terlepas dari masa pengawasan dan kesatuan yang berpindah-pindah dari pelanggaran disiplin yang pertama terhadap pelanggaran disiplin yang ke dua, maupun pelanggaran disiplin yang ke dua terhadap pelanggaran disiplin yang ke tiga dan seterusnya.

Padahal dijelaskan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 252

2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu:

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin lebih dari 3 (tiga) kali dan dianggap tidak patut lagi dipertahankan statusnya sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat dari dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dimana pada kalimat akhir ketentuan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menerangkan bahwa penyelesaian tersebut di atas melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sehingga dijelaskan kembali pada Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa sanksi administratif berupa rekomendasi PTDH dapat dikenakan kepada pelanggar KEPP yang melakukan pelanggaran meliputi:

dijatuhi hukuman disiplin lebih dari 3 (tiga) kali dan dianggap tidak patut

lagi dipertahankan statusnya sebagai anggota Polri.

Kalau hanya menerapkan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, terhadap beberapa anggota Polri diatas sudah dapat diproses dengan hasil berupa rekomendasi pemberhentian tidak dengan hormat dari dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Namun hadirnya ketentuan tambahan yang terdapat dalam Surat Edaran Kapolri No. Pol.: SE/6/V/2014 tentang Teknis Pelaksanaan Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri yang menyebutkan bahwa:

Yang dimaksud pengulangan pelanggaran dalam waktu yang sama sebagaimana penjelasan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 yang berbunyi "pelanggaran disiplin dapat diberhentikan tidak dengan hormat apabila melakukan pengulangan pelanggaran dalam waktu penugasan

pada kesatuan yang sama", adalah melakukan pengulangan pelanggaran pada masa pengawasan di kesatuan yang sama dengan Ankum yang masih sama dan Ankum dimaksud adalah Ankum yang memiliki kewenangan penuh dalam menjatuhkan hukuman disiplin".

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bripka Erni Puspitasari, S.H. anggota Subbidwabprof Bidpropam Polda DIY, yang dimaksud dengan kalimat kesatuan yang sama adalah keseluruhan pelanggaran disiplinnya tersebut dilakukan pada wilayah tugas yang sama, seperti berada pada satuan kerja Polda DIY atau Polresta Yogyakarta atau Polres Sleman, Polres Bantul, Polres Kulonprogo maupun Polres Gunungkidul. Yang mana belum diselingi perpindahan tugas atau yang selanjutnya disebut dengan mutasi antar wilayah.

Sedangkan maksud dari masa pengawasan diatas yaitu selama 6 (enam) bulan sejak menjalani hukuman disiplin dan setelah menjalani hukuman disiplin. Adapun Pasal 69 ayat (4) Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik

Indonesia mengatur bahwa pelaksanaan pengawasan 6 (enam) bulan dimaksud dilaksanakan sejak:

- a. diterbitkannya Keputusan Hukuman Disiplin terhadap hukuman teguran tertulis;
- b. selesai menjalani putusan terhadap hukuman:
 1. mutasi yang bersifat demosi;
 2. pembebasan dari jabatan; dan
 3. patusus.

Didapati beberapa kendala yang ditemukan dalam penegakan hukum terhadap beberapa oknum anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali atau lebih, kendala tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, terkait dengan faktor hukumnya dimana permasalahan yang timbul yakni aturan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri dikuatkan pada Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri bahwa dijatuhi hukuman disiplin lebih dari 3 (tiga) kali dan dianggap tidak patut lagi dipertahankan statusnya sebagai anggota Polri dapat diberikan

berupa rekomendasi pemberhentian tidak dengan hormat dari dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, tidak dapat diterapkan pada pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri dimaksud dengan jumlah pelanggaran yang memenuhi unsur akumulasi yaitu 3 (tiga) kali pelanggaran disiplin, sebab hadirnya ketentuan tambahan yang terdapat dalam Surat Edaran Kapolri No. Pol.: SE/6/V/2014 tentang Teknis Pelaksanaan Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri yang menyebutkan bahwa yang dimaksud pengulangan pelanggaran dalam waktu yang sama sebagaimana penjelasan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 yang berbunyi “pelanggaran disiplin dapat diberhentikan tidak dengan hormat apabila melakukan pengulangan pelanggaran dalam waktu penugasan pada kesatuan yang sama”, adalah melakukan pengulangan pelanggaran pada masa pengawasan di kesatuan yang sama dengan Ankom yang masih sama dan Ankom dimaksud adalah Ankom yang memiliki kewenangan penuh dalam menjatuhkan hukuman disiplin”. Sangat

melemahkan peraturan sebelumnya. Sebab pelanggaran yang dilakukan anggota terlepas dari masa pengawasan dan bahkan dilakukan di satuan kerja yang berbeda-beda.

Melihat pelanggaran yang dilakukan beberapa anggota Polri Polda DIY dan jajaran pada tabel 5, dari pelanggaran ke satu sampai dengan ke tiga saja sudah dapat dilihat bahwa aturan akumulasi pelanggaran disiplin tidak mungkin dapat direkomendasi PTDH. Jadi walaupun anggota tersebut melakukan satu kali pelanggaran lagi tetap tidak dapat memunculkan rekomendasi PTDH.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bripka Erni Puspitasari, S.H. anggota Subbidwabprof Bidpropam Polda DIY, sejak aturan tersebut dikeluarkan sampai dengan sekarang belum ada anggota Polri yang dapat dijera, sehingga terlihat aturan tersebut bukan ditakuti tetapi justru dapat dibaca sebagai peluang untuk melakukan pengulangan pelanggaran.

Seharusnya "sanksi berfungsi melindungi norma, karena memberikan ancaman hukuman terhadap si pelanggar

norma".¹² Tetapi dalam kenyataan dilapangan, sanksi yang ada tidak dapat dijalankan karena berbenturan berbagai kebijakan tambahan.

Sehingga "diperlukan perumusan kembali Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Indonesia yang lebih konkrit agar pelaksanaan tugas kepolisian lebih terarah dan sesuai dengan harapan masyarakat yang mendambakan terciptanya supremasi hukum dan terwujudnya rasa keadilan."¹³

Kedua, dari hasil penelitian kami, dapat dikatakan seorang anggota Polri yang pernah dijatuhi sanksi disiplin akan cenderung melakukan pengulangan kembali suatu pelanggaran disiplin dalam berbagai jenis. Sehingga mencerminkan tidak terdapat efek jera yang berarti dari sanksi disiplin yang diberikan sebelumnya. Ini membuktikan bahwa pembinaan disiplin mengalami kegagalan, karena semakin terbentuknya karakter oknum anggota Polri yang menyepelekan aturan.

¹² Soehino, *Asas-Asas Hukum Tata Pemerintahan*, Liberty, Yogyakarta, 1984, hlm. 9.

¹³ Sumaryono, *Etika Profesi Hukum. Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1975, hlm. 17.

Untuk menyongsong Polri yang kokoh tidak lepas dari peran anggota lembaga tersebut. Dimana anggota Polri harus lebih berpikir maju dan berkonsentrasi terhadap pelaksanaan tugas yang semakin hari semakin menemui tantangan yang berat, bukan berjalan mundur dengan tetap berorientasi pada sikap menyimpang dengan melakukan berbagai pelanggaran. Dimana hal ini menjadi tantangan Polri ke depan, untuk menciptakan Polri yang semakin bermoral dan beretika.

Sedangkan “untuk membuat birokrasinya mampu bekerja secara nonpartisan maka birokrasi harus memiliki prosedur tertulis yang mengatur mengenai bagaimana organisasi dikelola dan bagaimana pelayanan itu diberikan.”¹⁴

Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kode etik profesi kepolisian sebagai bentuk akuntabilitas kinerja polri di wilayah hukum Polda DIY. Beberapa solusi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, menyoroti tabel 5 dimana pelanggaran yang dilakukan oknum anggota Polri berada di beberapa satuan kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan mutasi yang dilakukan oleh lembaga Polri sendiri. Untuk hal ini perlunya dilakukan evaluasi terhadap sistem mutasi yang ada di Polda DIY. Dalam hal ini, saat melakukan mutasi tentunya Kepala Satuan Kerja pada lingkup Polda ataupun Kapolres-Kapolres yang ada di wilayah hukum Polda DIY melakukan usulan mutasi anggota kepada Kapolda DIY yang kemudian ditindaklanjuti oleh Biro SDM Polda DIY, sehingga Biro SDM Polda DIY bertindak sesuai prosedur dengan membentuk Dewan Pertimbangan Karier (DPK) sesuai dengan Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri.

Dewan Pertimbangan Karier (DPK) adalah badan yang bersifat non struktural yang berada di tingkat Mabes Polri, Satuan Induk Organisasi dan Satuan Kewilayahan, keanggotaannya terdiri dari para pejabat struktural, yang

¹⁴ Agus Dwiyanto 1, *Op. Cit.*, hlm. 25.

bertugas kewajiban memberikan saran-saran dan pertimbangan berkaitan dengan pembinaan karier Polri. Adapun sesuai Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri, Dewan Pertimbangan Karier (DPK) tingkat kewilayahan atau Polda untuk jabatan Perwira eselon III B ke bawah atau menurut wawancara dengan Pengatur I Nur Sahid, S.H. selaku Banum 4 Bagbinkar Biro SDM Polda DIY pada tanggal 24 Oktober 2017 bahwa eselon 4) yaitu tingkatan jabatan struktural di lingkungan Polri, dimana dalam hal ini eselon III B ke bawah merupakan pangkat KOMPOL ke bawah (sampai dengan pangkat BHARADA).

Dewan Pertimbangan Karier (DPK) tingkat kewilayahan sesuai Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri pada bab II Pelaksanaan Nomor 1 point 3 huruf a yaitu:

- 1) Ketua : Wakapolda;
- 2) Sekretaris : Kabag Binkar/Kabag Dalpers;

- 3) Anggota : 1. Irwasda;
2. Karo SDM;
3. Kabid Propam;
4. Pejabat lain yang ditunjuk.

Pada tingkat satuan kewilayahan Dewan Pertimbangan Karier (DPK) sesuai Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri pada bab II Pelaksanaan Nomor 1 point 3 huruf b yaitu:

- 1) Ketua : Wakasatwil;
- 2) Sekretaris : Kabagbin/Kabagmin;
- 3) Anggota : 1. Kabag/Kasat/
Kasubbag;
2. Kanit P3D/ Kanit Paminal/Provos;
3. Pejabat lain yang ditunjuk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengatur I Nur Sahid, S.H. selaku Banum 4 Bagbinkar Biro SDM Polda DIY, Sekretaris dalam menyelenggarakan administrasi siding menyiapkan data pokok dan data pendukung. Data pokok sesuai Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri pada bab III Administrasi Nomor 2 huruf a yaitu:

- 1) Daftar Riwayat Hidup Singkat Anggota;
- 2) Klasifikasi Anggota Polri;
- 3) Penilaian Anggota Polri;
- 4) Catatan Personel Anggota Polri.

Sedangkan data pendukung sesuai Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/997/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Dewan Pertimbangan Karier (DPK) Anggota Polri pada bab III Administrasi Nomor 2 huruf b yaitu:

- 1) Hasil test Psikologi;
- 2) Hasil test Kesehatan;
- 3) Hasil test kesamaptaan jasmani;
- 4) Prestasi kerja;
- 5) Nilai kelulusan;
- 6) Lain-lain seperti hasil pengamatan/wawancara.

Pada pembahasan hasil penelitian ini, saya menyoroti pada data pokok yaitu Catatan Personel Anggota Polri, sebab data tersebut bersumber dari Fungsi Profesi dan Pengamanan (Propam). Hal ini harus lebih menjadi pertimbangan untuk tidak memberikan mutasi terhadap anggota Polri yang pernah mendapat penjatuhan hukuman disiplin maupun kode etik profesi. Dengan upaya ini diharapkan anggota Polri yang pernah mendapat penjatuhan hukuman disiplin maupun kode etik profesi akan berpikir ulang dan

melakukan upaya berbenah diri dan jauh dari sikap atau tindakan yang dapat merujuk pada pelanggaran disiplin maupun kode etik profesi.

Kedua, terkait dengan faktor hukumnya dimana aturan yang berada pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri dikuatkan pada Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri dan dilengkapi dengan Surat Edaran Kapolri No. Pol.: SE/6/V/2014 tentang Teknis Pelaksanaan Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri, memberikan peluang keringanan bagi oknum anggota Polri yang memiliki mental melanggar dengan merasa bahwa dirinya masih leluasa untuk melakukan pelanggaran lagi, sehingga aturan yang ada tidak memberikan efek jera atau tidak bisa menjadi aturan yang ditakuti dalam sanksi hukumannya. Untuk itu pimpinan Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia perlu melakukan evaluasi dalam peraturan ini, yang nantinya diharapkan terlahir aturan yang dapat membentengi anggota untuk melakukan pelanggaran yang berulang.

E. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, berikut disampaikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Upaya penegakan hukum bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin yang ada di instansi Polda DIY dan jajaran sudah dilakukan sesuai tahapan-tahapan yang diatur, mulai dari laporan atau pengaduan, dilakukan pemeriksaan pendahuluan, kemudian pemeriksaan didepan siding disiplin, diberikan penjatuhan hukuman disiplin, pelaksanaan hukuman, dan terakhir pencatatan dalam Data Personel Perorangan. Begitu pula dengan penegakan hukum bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran Kode Etik Profesi Polri, tahap penegakan hukum dimulai dengan pemeriksaan pendahuluan, audit

investigasi dengan wawancara terhadap terduga pelanggar dan saksi, dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), dilanjutkan dengan sidang Komisi Kode Etik Profesi, sidang tersebut menghasilkan penjatuhan hukuman, dan terakhir dikembalikan kepada pelanggar dengan diberikan kesempatan untuk mengajukan Banding.

2. Kendala yang dihadapi pada proses penegakan hukum berupa rekomendasi pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) bagi anggota yang memiliki lebih dari 3 kali melakukan pelanggaran disiplin, tidak dapat diterapkan sebab aturan yang ada pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia dikuatkan dengan aturan tambahan melalui Surat Edaran

Kapolri Nomor: SE/6/V/2014 tentang Teknis Pelaksanaan Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri, yang menyebutkan bahwa yang dimaksud pengurangan pelanggaran dalam waktu yang sama sebagaimana penjelasan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 yang berbunyi "pelanggaran disiplin dapat diberhentikan tidak dengan hormat apabila melakukan pengurangan pelanggaran dalam waktu penugasan pada kesatuan yang sama", adalah melakukan pengurangan pelanggaran pada masa pengawasan di kesatuan yang sama dengan Ankum yang masih sama dan Ankum dimaksud adalah Ankum yang memiliki kewenangan penuh dalam menjatuhkan hukuman disiplin". Dari aturan tersebut dikeluarkan sampai dengan sekarang belum ada anggota Polri yang dapat dijerat, sehingga terlihat aturan tersebut bukan ditakuti tetapi justru menjadi peluang untuk melakukan pengurangan pelanggaran.

2. SARAN

Penegakan hukum bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin dan Kode Etik Profesi Polri akan maksimal dengan diimbangi pengawasan dan pembinaan langsung terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran. Pemahaman *punishment* mutasi demosi, cukup dilakukan mutasi antar jabatan dilingkup satuan kerja sendiri, sehingga tidak perlu dilakukan antar wilayah yang akan menyebabkan si pelanggar mempunyai kesatuan baru. Hal ini akan menjadikan si pelanggar lebih fokus berbenah diri dengan didampingi Ankum yang mengetahui asal usul pelanggaran yang terjadi.

Solusi agar penegakan hukum bagi anggota Polri dapat memberikan efek jera dan tidak terjadi pengurangan kembali dengan melakukan pembenahan dalam proses mutasi melalui Dewan Pertimbangan Karier (DPK) dalam melakukan persidangan agar memperhatikan Catatan Personel Anggota Polri, sebab data tersebut bersumber dari Fungsi Profesi dan Pengamanan (Propam). Hal ini harus menjadi pertimbangan

untuk tidak memberikan mutasi terhadap anggota Polri yang pernah mendapat penjatuhan hukuman disiplin maupun kode etik profesi. Dengan upaya ini diharapkan anggota Polri yang pernah mendapat penjatuhan hukuman disiplin maupun kode etik profesi akan berpikir ulang dan melakukan upaya berbenah diri dan jauh dari sikap atau tindakan yang dapat merujuk pada pelanggaran disiplin maupun kode etik profesi. Perlunya dilakukan evaluasi faktor hukumnya, terutama kehadiran Surat Edaran Kapolri Nomor: SE/6/V/2014 tentang Teknis Pelaksanaan Penegakan Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri yang melemahkan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pasal 21 ayat (3) huruf i Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997.
- Anton M. Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989
- Anton Tabah, *Reformasi Kepolisian*, CV. Sahabat, Jateng, 1998.
- Awaloedin Djamin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandira Buana, Jakarta, 1995.
- Ignatius Ridwan Widyadharma, *Hukum Profesi Tentang Profesi Hukum*, CV. Wahyu Pratama, Semarang, 1991.
- Kunarto dan Anton Tabah, *Polisi Harapan dan Kenyataan*, CV. Sahabat, Klaten, 1995.
- O. P. Simorangkir, *Etika Jabatan*, Aksara Persada Indonesia, Jakarta, 1988.
- Pudi Rahardi, *Hukum Kepolisian (Profesionalisme dan Reformasi POLRI)*, Laksbang Mediatama, Surabaya, 2007.
- Sadjijono, *Hukum Kepolisian*, Laksbang PRESSindo, Yogyakarta, 2006.
- , *Mengenal Hukum Kepolisian*, Laksbang Mediatama, Surabaya, 2006.
- , *Seri Hukum Kepolisian. Polri dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*, Laksbang Mediatama, Jakarta, 2008.
- Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, Bandung, 1985.
- Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

- Soehino, *Asas-Asas Hukum Tata Pemerintahan, Liberty*, Yogyakarta, 1984.
- Soerjono Soekanto, *Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi*, Remadja Karya CV. Bandung, Jakarta, 1985.
- Sumaryono, *Etika Profesi Hukum. Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1975.
- Sutanto, *Polri Menuju Era Baru Pacu Kinerja Tingkatkan Citra terhadap Polri*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2006.
- Syah Firman Fadillah dan Tety Machyawaty, *Lex Specialis Ilmu Kepolisian*, Faris Vania Publishing, Tangerang, 2015.