

PEMBINAAN SDM POLRI DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN TERHADAP KODE ETIK PROFESI KEPOLISIAN DI BAGIAN SDM POLRES BOGOR

Alfinusa Wiramukti¹, Danu Suryani², Muhammad Arsjad Yusuf³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Djuanda

¹alfinganteng07@gmail.com

Abstrak

Dalam upaya pemuliaan dan penegakan Etika Profesi Polri, pimpinan dituntut mampu memberikan sanksi kepada Anggota Polri yang melakukan pelanggaran melalui Sidang Komisi Kode Etik Polri maupun Sidang Disiplin. Diharapkan penegakan etika dan disiplin kepada Anggota Polri, dilaksanakan oleh setiap Kepala Satuan Organisasi Polri selaku Anjum di seluruh tingkatan sehingga pelanggaran sekecil apapun ditindaklanjuti dengan tindakan korektif atau sanksi. Apabila kondisi ini selalu terpelihara, maka pelanggaran-pelanggaran hukum yang akan dilakukan oleh Anggota Polri dapat diminimalisasi. Metode penelitian diperlukan guna mengumpulkan sejumlah bahan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif yaitu hukum dikonsepkan sebagai norma, kaidah, asas atau dogma-dogma. Kesimpulan diketahui bahwa pembinaan SDM Polri dalam meningkatkan kepatuhan terhadap Kode Etik Profesi Kepolisian di Bagian SDM Polres Bogor yaitu mengoptimalkan kinerja personil Bagian SDM Polres Bogor guna meningkatkan profesionalisme dengan memaksimalkan pengetahuan anggota tentang hal wawasan tugas dan fungsi, meningkatkan keterampilan anggota yang bersifat teknis, dan meningkatkan sikap anggota dalam melayani masyarakat terutama Bagian SDM.

Kata Kunci: Pembinaan, SDM, Kode Etik, Polri

Article History

Received: July 2026

Reviewed: July 2026

Published: August 2026

Plagiarism Checker No. 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hukum banyak sekali seginya dan luas sekali cakupannya karena hukum mengatur semua bidang kehidupan masyarakat, tidak hanya masyarakat suatu bangsa tetapi juga masyarakat dunia yang selalu mengalami perkembangan dan perubahan terus menerus.¹ Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum, dan bukan berdasarkan kekuasaan. Demikian dijelaskan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).²

Negara Indonesia dikenal sebagai Negara Hukum. Hal ini ditegaskan dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (3) yaitu Negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum merupakan dasar negara dan pandangan hidup setiap warga negara Indonesia, serta Pancasila merupakan sumber dari semua tertib hukum yang berlaku di negara Republik Indonesia. Negara hukum, menempatkan hukum pada posisi yang tertinggi, kekuasaan harus taat pada hukum bukan

¹Henny Nuraeny, *Hukum Pidana dan HAM Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2021, hlm.1.

²Henny Nuraeny, *Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.1

hukum pada kekuasaan, apabila hukum harus tunduk pada kekuasaan, dengan demikian kekuasaan bisa membatalkan hukum, maka hukum dijadikan sebagai alat untuk membenarkan keinginan kekuasaan. Sementara hukum haruslah bertujuan melindungi kepentingan rakyat.³

Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, dan juga termuat dalam dasar Negara Republik Indonesia pada sila kedua yaitu “Kemanusiaan yang adil dan beradab”.⁴

Negara sebagai pemegang kewajiban (*duty bearer*) pemenuhan dan perlindungan Hak Asasi Manusia, wajib memberikan jaminan terhadap perlindungan bagi seluruh warga negara.⁵ Kehidupan ketatanegaraan Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945, selain dilaksanakan berdasarkan kaidah-kaidah hukum tertulis, harus pula memperhatikan dan mentaati kaidah-kaidah (hukum) yang tidak tertulis.⁶

Hans Kelsen menyatakan bahwa sesuai dengan norma-norma yang hidup dan berkembang di masyarakat. Norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, tidak hanya norma hukum, tetapi juga nilai-nilai lain, seperti agama, moralitas, dan lain-lain. Tujuan dari norma itu membuat pengajaran kebahagiaan. Kebahagiaan dalam konsep ini, tidak hanya kebahagiaan individu, tetapi kebahagiaan bagi semua manusia atau orang.⁷

Manusia sebagai sumber daya yang paling berharga (*intangible asset*) dari suatu organisasi yang diartikan bahwa manusia merupakan sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Roda organisasi sangatlah tergantung dari perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menentukan jalannya operasional organisasi. Manusia memiliki karakter yang sangat kompleks baik dari segi sifat maupun tingkah laku yang dibentuk di lingkungan maupun pengalaman. Pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan manajemen yang baik.⁸

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan disiplin kerja yang baik. Jika disiplin kerja tidak diterapkan pada elemen organisasi maka akan menyebabkan terhambatnya kegiatan operasional organisasi. Sebagai contoh, dengan lalainya seorang anggota akan dapat berakibat pada menurunnya efektivitas kerja seseorang. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dengan adanya pengabaian sikap disiplin kerja yang optimal. Oleh karena

³Ani Yumarni, *Asas Kemanfaatan Objek Wakaf Dalam Perspektif Profesionalitas Nazhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf Di Wilayah Kecamatan Ciawi Dan Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 4 No. 2, September 2018, hlm.142.

⁴Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Omon Remen, *Dispute Settlement Of Industrial Relation Of Pt Haengnam Sejahtera Indonesia In The Mediation Step Of Dinas Tenaga Kerja Of Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 4 No. 1, Maret 2018, hlm.1-12.

⁵Endeh Suhartini, Martin Roestamy, Ani Yumarni, *Hukum Kesehatan*, Rajawali Pres, Depok, 2019, hlm.11.

⁶Dadang Suprijatna, *Konvensi Ketatanegaraan Dalam Praktik Konstitusi Di Indonesia*, Unida, Bogor, 2018, hlm.17.

⁷Endeh Suhartini, *Legal Perspective In Creating Employment Policies For Minimum Wage Payment Systems In The Company* Saburai-IJSSD: *International Journal Of Social Sciences And Development* ISSN: 2579-3640. Volume 1, No 2 (2017).

⁸Simourd dan Poporino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 2012, hlm.68.

itu, disiplin kerja sebenarnya merupakan salah satu elemen yang paling penting untuk diterapkan dalam organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan pembinaan profesi, tata tertib, disiplin anggota dan pengamanan internal Polri, telah diwadahi dalam tugas-tugas Profesi dan Pengamanan (Propam). Tugas dan wewenang Propam adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan Polri dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/PNS Polri.

Diamanatkan dalam undang-undang tersebut, bahwa sikap dan perilaku pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia terikat pada Kode Etik Profesi Polri, sedangkan untuk membina persatuan dan kesatuan serta meningkatkan kerja dan moril diadakan peraturan disiplin anggota Polri. Di sisi lain undang-undang tersebut juga menyatakan bahwa anggota Polri tunduk pada kekuasaan peradilan umum.

Terkait dengan peran strategis Satuan Kerja Propam Polri sebagai salah satu unsur utama fungsi pengawasan Polri khususnya fungsi pengawasan internal, fungsi penegakan hukum yang terkait peraturan disiplin dan kode etik Polri, dan pelayanan pengaduan masyarakat (*public complaint*), maka Satuan Kerja Propam Polri saat ini dan ke depan dihadapkan pada tantangan tugas yang tidak semakin ringan, namun sebaliknya semakin multi kompleks sehingga menambah spektrum beban tugas Polri ke depan, salah satunya menyangkut masalah efektivitas fungsi pengawasan terhadap kinerja dan perilaku Anggota/PNS Polri.⁹

Bertitik tolak dari kondisi tersebut di atas, maka Satuan Kerja Propam Polri harus mampu mewujudkan peran sebagai ujung tombak perubahan, transformasi profesionalisme dan kinerja Polri dan benteng terakhir fungsi pengawasan serta pengendalian mutu kinerja Jajaran. Propam Polri harus mampu mengawal pengendalian mutu kinerja Jajaran dan mengamankan pelaksanaan tugas pada umumnya agar dapat berjalan sesuai Rencana Strategis Polri, serta dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya juga diharapkan melalui implementasi tugas pokok, fungsi dan peran Propam Polri dapat ditumbuhkembangkan kualitas pelayanan Polri dari waktu ke waktu secara sinergis, optimal dan efektif baik di Bidang Preemptif, Preventif dan Represif.

Dalam mengoperasikan peraturan perundang-undangan tersebut, Polri telah melaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah, masih ada anggapan bahwa Polri masih kurang sungguh-sungguh menegakkan hukum internal. Indikasi terlihat dari adanya tindak pidana yang dilakukan oleh anggota Polri, hanya diselesaikan melalui Sidang Disiplin maupun Sidang Komisi Kode Etik saja. Kesan masyarakat terhadap penegakan hukum internal Polri tersebut, terjadi karena masyarakat kurang terdapat informasi atas penyelesaian kasus-kasus yang dilakukan oleh anggota Polri.¹⁰

Dalam upaya pemuliaan dan penegakan Etika Profesi Polri, pimpinan dituntut mampu memberikan sanksi kepada Anggota Polri yang melakukan pelanggaran melalui Sidang Komisi Kode Etik Polri maupun Sidang Disiplin. Diharapkan penegakan etika dan disiplin kepada Anggota Polri, dilaksanakan oleh setiap Kepala Satuan Organisasi Polri selaku Anjuk di seluruh tingkatan sehingga pelanggaran sekecil apapun ditindaklanjuti dengan tindakan korektif atau sanksi. Apabila kondisi ini selalu terpelihara, maka pelanggaran-pelanggaran hukum yang akan dilakukan oleh Anggota Polri dapat diminimalisasi.

Perlu diketahui bahwa pada dasarnya anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia itu tunduk pada kekuasaan peradilan umum seperti halnya warga sipil pada umumnya. Demikian yang disebut dalam Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian

⁹Indra Fauzi dan Yoga Anggoro, *Undang-Undang Dan Peraturan Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2018, hlm.45.

¹⁰Edward A. Thibault, et.al., *Proactive Police Management*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2011, hlm.82.

Negara Republik Indonesia (“UU Kepolisian”). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Kepolisian RI (“Polri”) merupakan warga sipil dan bukan termasuk subjek hukum militer. Namun, karena profesinya, anggota Polri juga tunduk pada Peraturan Disiplin dan Kode Etik Profesi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (“PP 2/2003”). Sedangkan, kode etik kepolisian diatur dalam Perkapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia (“Perkapolri 14/2011”).

Pada dasarnya, Polri harus menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Pasal 3 huruf c PP 2/2003) dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum (Pasal 3 huruf g PP 2/2003). Dengan melakukan tindak pidana, ini berarti Polri melanggar peraturan disiplin. proses peradilan pidana bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum dilakukan menurut hukum acara yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Hal ini diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum Bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (“PP 3/2003”).

Menyangkut disiplin anggota Polri Bagian SDM di Polres Bogor diketahui terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh anggota diantaranya adalah a) Tidak membawa surat kelengkapan data diri; b) Pelanggaran perilaku; c) Pelanggaran ketertiban penggunaan seragam Polisi, atribut dan kelengkapannya; d) Pelanggaran sikap tampang/ *performance*; e). Pelanggaran atas kelengkapan Ranmor; f) Pelanggaran atas penggunaan inventaris dinas; g) Lupa membawa surat izin senjata api inventaris dinas yang dipinjamkan, dan h) Keluar kantor pada jam dinas tanpa izin pimpinan/ atasan.

Dari uraian di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pembinaan SDM Polri dalam Meningkatkan Kepatuhan terhadap Kode Etik Profesi Kepolisian di Bagian SDM Polres Bogor”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian diperlukan guna mengumpulkan sejumlah bahan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, kaidah, asas atau dogma-dogma.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka, demikian penegasan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari penegasan tersebut dapat dipahami dan dimengerti bahwa Indonesia menerima hukum sebagai ideologi untuk menciptakan ketertiban, keamanan, keadilan, serta kesejahteraan, yang dalam pelaksanaannya hukum mengikat tindakan bagi penyelenggara negara maupun warga negaranya yang tentunya mengenai kewajiban dan hak-haknya sebagai subyek hukum. Negara harus menjunjung tinggi hukum., sehingga warga negara akan memiliki kesadaran hukum. Pembangunan Nasional sejatinya bisa mendorong pemerataan masyarakat. Keadilan sosial dapat dimaknai sebagai kemampuan negara untuk menyediakan akses dan kebutuhan publik, yang melibatkan sistem pembagian secara adil dan merata, termasuk di dalamnya akses terhadap sumber daya alam, kesempatan bagi setiap individu maupun kelompok-kelompok sosial untuk mengembangkan minat dan bakat yang dikehendaki. Konsep keadilan sosial hanya

¹¹ Martin Roestamy, Endeh Suhartini, dan Ani Yumarni *Metode Penelitian, Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum pada Fakultas Hukum*, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor, 2020, Hlm.46.

akan dapat dirasakan secara efektif apabila hadir relasi-relasi sosial yang didukung dengan fungsi relasi timbal balik, solidaritas, kepercayaan dan lain sebagainya. Pesatnya pembangunan mengakibatkan terjadi perubahan paradigma tentang “tanah” yang telah menyimpang dari cita-cita konstitusi yakni “Bumi, air, dan kekayaan yang terkandung di dalamnya dikuasai negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.”¹²

Menanggapi tuntutan Reformasi ini, Presiden dan DPR mengeluarkan undang-undang pemisahan 2 institusi ini yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”.

Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang-undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11.

Kepolisian Republik Indonesia adalah salah satu pilar penegakan hukum di Indonesia yang mempunyai peran penting dan strategis. Artinya Polri memiliki peran yang menentukan ke arah mana hukum dan keamanan Negara akan diwujudkan dalam masyarakat khususnya ketertiban masyarakat. Di Kepolisian sesungguhnya hukum itu hidup, karena di tangan Polisi hukum dijalankan, dimaknai, dihidupkan bahkan digunakan langsung sebagai pengambil keputusan, sehingga tepat kalau tugas pokok Polri adalah pelindung, pengayom, pelayan sekaligus sebagai penegak hukum. Namun, dalam realitanya masyarakat seringkali merasa bahwa pelayanan yang diberikan oleh Polisi belum memuaskan.

Sumber Daya Manusia Logistik merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh SDM yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Bagian SDM Polres Bogor harus mempersiapkan diri menjadi bagian institusi Polri yang memiliki kompetensi handal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern. Reformasi yang dijalankan oleh Bagian SDM Polres Bogor adalah suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas; mewujudkan visi dan misi secara nyata; meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi; membangun kapabilitas, mengembangkan instrumen dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten.¹³

Teori manajemen yaitu proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat untuk mencapai hasil yang ditetapkan. *Tools* tersebut dikenal dengan *man*, *money*, *materials*, dan *method*.

¹²Martin Roestamy dan Rita Rahmawati, *Model Pengembangan Paradigma Masyarakat Bagi Kepemilikan Rumah yang Terpisah dari Tanah*, Hukum Property, Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, MIMBAR HUKUM Volume 30, Nomor 2, Juni 2018, hlm.331-345.

¹³ Hasil wawancara dengan Anggota Bagian SDM Polres Bogor, September 2025.

1. *Man* dalam manajemen, faktor manusia adalah paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.
2. *Money* atau uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus di beli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
3. *Materials* selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak bisa dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
4. *Method*) dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.

Proses manajemen yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengawasan (*controlling*), dan pelaksanaan (*activating*). *Middle theory* lainnya adalah teori **Knowledge** yaitu proses bagaimana organisasi menghasilkan kemakmuran dari sisi intelektual atau *knowledge base assets*, yakni sesuatu yang bernilai tanpa dimensi fisik yang melekat pada orang, atau diperoleh dari proses, sistem dan budaya yang berkaitan dengan organisasi, pemahaman mengenai proses-proses organisasi dan *relationship*. **Skill** adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. **Attitude** adalah suatu kumpulan gejala dalam merespons stimulus atau objek sehingga sikap itu melibatkan pikiran, perasaan, perhatian dan kejiwaan.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi, untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁴

Di dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Profesionalisme yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan `dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Beberapa indikator kerja seperti kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu penyelesaian tugas itu sendiri sangat perlu diperhatikan oleh organisasi. Namun di samping itu, ada satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu kedisiplinan atau disiplin kerja. Karena melalui disiplin kerja pegawai akan terpacu untuk taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Polri sebagai pengemban amanat undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki posisi yang sangat strategis dalam menjaga kelangsungan pembangunan nasional. Keberhasilan Polri dalam menjalankan tugas sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas memadai, memahami fungsi dan perannya dalam

¹⁴ Hasil wawancara dengan Anggota Bagian SDM Polres Bogor, September 2025.

institusi Polri. Pada penjelasan Pasal 21 ayat 2 undang-undang tersebut disebutkan bahwa “Pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pengakhiran dinas”. Pembinaan sumber daya manusia manusia (SDM) dalam pengelolaannya memerlukan penanganan khusus dan berbeda dengan sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan aset yang tidak mengalami penyusutan kualitas bila dikembangkan secara berkesinambungan, serta dikelola secara efektif dan efisien.

SDM Polri memiliki potensi yang sangat besar dalam memberikan kontribusi produktif bagi institusi, dan potensi tersebut harus dapat dikembangkan secara optimal. Mengingat kualitas dan kuantitas SDM merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut, maka perlu diadakan pembenahan sistem pembinaan personel Polri guna menciptakan harmonisasi, sinergitas, soliditas, konsistensi dan dapat mengantisipasi kebutuhan serta dapat menyesuaikan diri terhadap dinamika sosial dalam masyarakat yang begitu cepat.

Pelaksanaan Renstra Polri 2010-2014 telah berjalan cukup baik, hal ini ditandai dengan kondisi Kamtibmas dan Kamseltibcarlantas yang kondusif sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam masyarakat serta terjaminnya aktivitas pemerintahan. Secara nasional kondisi harkamtibmas dapat dinyatakan lancar dan kondusif, meskipun dalam kurun waktu tersebut masih terjadi berbagai gangguan kamtibmas seperti penembakan terhadap petugas dan warga masyarakat oleh kelompok separatis, konflik sosial yang terjadi di beberapa wilayah tertentu.

Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara dengan membangun Polri yang profesional. Polri yang profesional akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang modern, profesional, dan humanis. Dalam kaitan tersebut, Polri telah melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi segala tuntutan tugas Polri melalui strategi yang tepat.

Upaya mempertahankan personel Polri yang berkualitas melalui perbaikan kompetensi dan kesejahteraannya menjadi hal yang sangat penting. Pada sisi lain Polri menghadapi kendala internal yakni jumlah personel Polri saat ini dirasakan masih kurang dalam memenuhi kebutuhan dan tantangan tugas di wilayah. Mengingat terbatasnya anggaran yang ditetapkan bagi institusi Polri, maka upaya menambah personel Polri akan menyebabkan penyerapan anggaran untuk belanja pegawai menjadi besar, sehingga dapat mengurangi anggaran untuk belanja modal. Dalam upaya mengatasi hal tersebut, maka strategi yang dilakukan yaitu dengan menjaga keseimbangan postur personel Polri agar terjadi *zero growth* terhadap jumlah personel. Dengan demikian, penambahan personel Polri (intake) dapat dilaksanakan hanya dalam upaya mengisi personel Polri yang pensiun atau berakhir masa dinas.

Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut memiliki pegawai untuk memiliki kinerja yang tinggi, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar pegawai dapat taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Di era globalisasi saat ini yang memiliki tingkat kriminalitas yang tinggi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat kepada organisasi POLRI merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut anggota POLRI untuk dapat memberikan pelayanan prima dan kinerja yang optimal, sehingga dapat menumbuhkan birokrasi POLRI yang profesional. Seiring dengan kebutuhan tersebut, terkadang timbul beberapa permasalahan dimana saat pegawai-pegawai tersebut telah tersedia untuk melaksanakan tugasnya tetapi kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi malah berbanding terbalik dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Pembinaan SDM Polri dalam meningkatkan kepatuhan terhadap Kode Etik Profesi Kepolisian di Bagian SDM Polres Bogor yaitu mengoptimalkan kinerja personil Bagian SDM Polres Bogor guna meningkatkan profesionalisme dengan memaksimalkan pengetahuan anggota tentang hal wawasan tugas dan fungsi, meningkatkan keterampilan anggota yang bersifat teknis, dan meningkatkan sikap anggota dalam melayani masyarakat terutama Bagian SDM. Hambatan yang dihadapi oleh Bagian SDM Polres Bogor dalam membina anggota guna meningkatkan kepatuhan terhadap Kode Etik Profesi Kepolisian yaitu: 1). Faktor hukumnya, 2). Faktor penegak hukumnya, 3). Faktor sarana atau fasilitas, 4). Faktor masyarakat dalam hal ini anggota Polri tingkat kesadaran dan kepatuhan, dan 5). Faktor budaya. Upaya yang dilakukan adalah: 1) Penggabungan aturan tentang etika dan disiplin; 2) Memantapkan kiprah Propam sebagai garda terdepan penegakan hukum peraturan kode etik profesi kepolisian; 3) Sarana dan fasilitas yang perlu diadakan untuk mendukung penegakan Kode Etik Profesi Polri; 4) Meningkatkan komitmen seluruh anggota kepolisian di jajaran Polres Bogor merupakan hal yang mutlak untuk dilakukan, dan 5). Menjunjung tinggi supremasi hukum tentu perlu didahului dengan pembangunan kultur individu anggota kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani Yumarni, *Asas Kemanfaatan Objek Wakaf Dalam Perspektif Profesionalitas Nazhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf Di Wilayah Kecamatan Ciawi Dan Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 4 No. 2, September 2018.
- Dadang Suprijatna, *Konvensi Ketatanegaraan Dalam Praktik Konstitusi Di Indonesia*, Unida, Bogor, 2018.
- Edward A. Thibault, et.al., *Proactive Police Management*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2011.
- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Omon Remen, *Dispute Settlement Of Industrial Relation Of Pt Haengnam Sejahtera Indonesia In The Mediation Step Of Dinas Tenaga Kerja Of Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 4 No. 1, Maret 2018.
- Endeh Suhartini, *Legal Perspective In Creating Employment Policies For Minimum Wage Payment Systems In The Company Saburai-IJSSD: International Journal Of Social Sciences And Development* ISSN: 2579-3640. Volume 1, No 2 (2017).
- Endeh Suhartini, Martin Roestamy, Ani Yumarni, *Hukum Kesehatan*, Rajawali Pres, Depok, 2019.
- Hasil wawancara dengan Anggota Bagian SDM Polres Bogor, September 2025.
- Henny Nuraeny, *Hukum Pidana dan HAM Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2021.
- Henny Nuraeny, *Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Indra Fauzi dan Yoga Anggoro, *Undang-Undang Dan Peraturan Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2018.
- Martin Roestamy dan Rita Rahmawati, *Model Pengembangan Paradigma Masyarakat Bagi Kepemilikan Rumah yang Terpisah dari Tanah*, Hukum Property, Fakultas Hukum, Universitas Djuanda, MIMBAR HUKUM Volume 30, Nomor 2, Juni 2018.
- Martin Roestamy, Endeh Suhartini, dan Ani Yumarni *Metode Penelitian, Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum pada Fakultas Hukum*, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor, 2020.
- Simourd dan Poporino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 2012.