CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 17 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa Institute

EFEKTIVITAS PENGAWASAN INTERNAL DALAM PENEGAKAN KODE ETIK PROFESI POLISI GUNA MENCEGAH PENYALAHGUNAAN WEWENANG

Devina Claudya[1], Ishma Alayya Nur Ivan[2], Muhammad Mawla Fayyazh[3], Muhammad Erlangga[4], Raditya Saputra[5]

Email: devinaclaudya2726@gmail.com

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bandar Lampung.

Abstract

The Indonesian National Police (Polri) exercises authority directly related to public security, law enforcement, and the protection and provision of services to the public. Such authority must be exercised professionally, proportionately, and responsibly to prevent abuse of power. This article aims to analyze the regulatory framework governing the enforcement of the Indonesian National Police Code of Professional Ethics, the role of internal oversight in preventing misconduct, the indicators for assessing oversight effectiveness, and the measures that can be taken to strengthen accountability. This study employs a normative legal research method with statutory and conceptual approaches through a literature review. The materials examined include regulations governing the police and professional ethics, as well as literature on professional ethics and law enforcement. The analysis indicates that the effectiveness of oversight cannot be assessed solely based on the existence of regulations or the number of sanctions imposed. Effectiveness is also determined by consistent oversight, objective investigations, access to complaint mechanisms, information protection, measurable follow-up actions, and leadership commitment. This article does not yet draw conclusions regarding the actual effectiveness of oversight in practice because the planned interview with Febrian, a member of the Indonesian National Police Mobile Brigade Corps (Brimob), has not yet been conducted. Therefore, the article's conclusions remain normative and need to be supplemented with empirical data before being used to assess the performance of any particular police unit..

Keywords*: Internal Oversight, Indonesian National Police Code of Professional Ethics, Abuse of Power, Accountability, Professional Ethics.*

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki kewenangan yang berhubungan langsung dengan

Article History
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

keamanan, penegakan hukum, serta perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Kewenangan tersebut harus dilaksanakan secara profesional, proporsional, dan bertanggung jawab agar tidak menimbulkan penyalahgunaan wewenang. Artikel ini bertujuan menganalisis pengaturan penegakan Kode Etik Profesi Polri, peran pengawasan internal dalam mencegah penyimpangan, indikator untuk menilai efektivitas pengawasan, serta upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat akuntabilitas. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi kepustakaan. Bahan kajian mencakup peraturan mengenai kepolisian dan kode etik, serta literatur tentang etika profesi dan penegakan hukum. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan tidak dapat dinilai hanya dari keberadaan aturan atau banyaknya sanksi. Efektivitas juga ditentukan oleh pengawasan yang konsisten, objektivitas pemeriksaan, akses terhadap mekanisme pengaduan, perlindungan informasi, tindak lanjut yang terukur, dan komitmen pimpinan. Artikel ini belum menyimpulkan tingkat efektivitas pengawasan di lapangan karena wawancara yang direncanakan dengan Febrian, anggota Brimob Polri, belum dilaksanakan. Oleh karena itu, kesimpulan artikel bersifat normatif dan perlu dilengkapi dengan data empiris sebelum digunakan untuk menilai kinerja satuan tertentu.

Kata kunci: pengawasan internal, kode etik profesi Polri, penyalahgunaan wewenang, akuntabilitas, etika profesi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga negara yang menjalankan fungsi penting dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Polisi bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Peran tersebut membuat anggota Polri berhadapan langsung dengan berbagai situasi yang membutuhkan keputusan cepat, penggunaan kewenangan, dan interaksi dengan hak-hak warga negara. Oleh sebab itu, setiap tindakan kepolisian harus mempunyai dasar hukum, tujuan yang sah, serta dilaksanakan sesuai prosedur dan prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia.[1]

Kewenangan yang dimiliki anggota kepolisian diperlukan untuk menjalankan tugas, tetapi kewenangan itu bukanlah kekuasaan yang dapat digunakan secara bebas. Kewenangan

[1] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.

harus selalu disertai tanggung jawab. Ketika jabatan atau kekuasaan digunakan untuk kepentingan pribadi, dilakukan secara sewenang-wenang, atau dijalankan di luar ketentuan, tindakan tersebut dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh orang yang menjadi korban, tetapi juga dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian dan menurunkan wibawa penegakan hukum.[2]

Penyalahgunaan wewenang perlu dipahami secara cermat. Tidak setiap kesalahan prosedur otomatis merupakan tindak pidana, dan tidak setiap dugaan pelanggaran dapat dianggap terbukti sebelum diperiksa. Suatu peristiwa dapat menimbulkan persoalan etik, disiplin, administratif, atau pidana, bergantung pada fakta, unsur perbuatan, dan ketentuan yang berlaku. Karena itu, penanganan dugaan pelanggaran harus dilakukan secara objektif, berdasarkan bukti, dan melalui mekanisme yang tepat. Prinsip tersebut diperlukan agar pengawasan tidak berubah menjadi tindakan sewenang-wenang terhadap anggota yang diperiksa.[3]

Salah satu instrumen untuk menjaga perilaku anggota adalah Kode Etik Profesi Polri. Kode etik menjadi pedoman mengenai sikap, perilaku, dan perbuatan anggota dalam melaksanakan tugas maupun dalam kehidupan sehari-hari. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 mengatur Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Keberadaan kode etik menunjukkan bahwa profesionalitas kepolisian tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari cara kewenangan digunakan dan bagaimana anggota memperlakukan masyarakat.[4]

Penegakan kode etik membutuhkan pengawasan internal yang berjalan secara konsisten. Pengawasan dapat membantu mendeteksi risiko sejak awal, memastikan kepatuhan terhadap prosedur, menindaklanjuti pengaduan, dan memperbaiki kelemahan organisasi. Pengawasan yang hanya bergerak setelah suatu kasus menjadi perhatian publik cenderung bersifat reaktif. Sebaliknya, pengawasan yang baik perlu mencakup pencegahan, pemantauan, pemeriksaan, penanganan laporan, dan evaluasi atas tindakan korektif.[5]

Pengawasan internal juga tidak cukup bergantung pada keberadaan unit pengawasan. Hasilnya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, integritas pimpinan, ketersediaan dokumentasi, keberanian anggota untuk melaporkan pelanggaran, serta kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme pengaduan. Jika pemeriksaan dianggap tidak objektif atau laporan tidak memperoleh tindak lanjut yang jelas, tujuan pencegahan akan sulit tercapai. Oleh karena itu, efektivitas pengawasan perlu dianalisis dari proses dan hasilnya, bukan hanya dari struktur organisasi.[6]

Dalam teori penegakan hukum, Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa keberhasilan penegakan hukum dipengaruhi oleh faktor hukum, penegak hukum, sarana atau fasilitas,

[2] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[3] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.
[4] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.
[5] Satjipto Rahardjo. Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 12-15.
[6] Ali Zaidan. Menuju Pembaruan Hukum Pidana. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 45.

masyarakat, dan kebudayaan. Kerangka ini relevan untuk memahami pengawasan internal karena peraturan yang baik tidak akan bekerja optimal tanpa pelaksana yang berintegritas, fasilitas yang memadai, dukungan masyarakat, dan budaya organisasi yang mendukung kepatuhan. Sementara itu, pembahasan etika profesi mengingatkan bahwa kepatuhan tidak semata-mata didorong oleh rasa takut terhadap sanksi, tetapi juga oleh kesadaran moral dan tanggung jawab.[7]

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai efektivitas pengawasan internal dalam penegakan Kode Etik Profesi Polri penting dilakukan. Artikel ini mengkaji dasar hukum dan konsep pengawasan, indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas, faktor yang memengaruhi pelaksanaan pengawasan, serta langkah yang dapat memperkuat pencegahan penyalahgunaan wewenang. Penulis juga merencanakan wawancara dengan Febrian, anggota Brimob Polri, sebagai pelengkap penelitian. Karena wawancara tersebut belum dilaksanakan, artikel ini tidak mengarang jawaban narasumber dan belum mengklaim temuan empiris.[8]

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan penegakan Kode Etik Profesi Polri dan peran pengawasan internal dalam mencegah penyalahgunaan wewenang?
2. Indikator apa saja yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pengawasan internal dalam penegakan kode etik?
3. Faktor apa yang dapat mendukung atau menghambat pengawasan internal, serta upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperkuat pelaksanaannya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menjelaskan kerangka hukum yang berkaitan dengan Kode Etik Profesi Polri dan pengawasan internal; menganalisis indikator untuk menilai efektivitas pengawasan; mengidentifikasi faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya; serta merumuskan rekomendasi yang dapat mendukung pencegahan penyalahgunaan wewenang. Tujuan tersebut disusun agar pembahasan tidak berhenti pada penjelasan aturan, tetapi juga memberikan analisis tentang bagaimana pengawasan seharusnya dirancang dan dievaluasi.

Manfaat Penelitian

Secara teoretis, artikel ini diharapkan menambah pemahaman mengenai hubungan antara etika profesi, penggunaan kewenangan, pengawasan, dan akuntabilitas aparat penegak hukum. Secara praktis, artikel ini dapat menjadi bahan diskusi bagi mahasiswa hukum dan pembaca yang ingin memahami pentingnya pengawasan dalam menjaga profesionalitas kepolisian. Bagi penelitian selanjutnya, kerangka indikator yang disusun dapat

[7] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[8] Barda Nawawi Arief. Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana. (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 63.

dikembangkan melalui wawancara, studi putusan etik, atau analisis dokumen yang tersedia secara sah.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran artikel ini berangkat dari hubungan antara kewenangan, etika, pengawasan, dan akuntabilitas. Kewenangan merupakan sarana untuk melaksanakan tugas kepolisian, sedangkan kode etik memberikan pedoman perilaku dalam menggunakan kewenangan tersebut. Pengawasan internal berfungsi memeriksa apakah perilaku dan pelaksanaan tugas telah sesuai dengan ketentuan. Jika ditemukan pelanggaran, mekanisme pemeriksaan dan penegakan kode etik perlu dijalankan secara objektif. Hasil pemeriksaan kemudian menjadi dasar bagi tindakan korektif, pembinaan, dan perbaikan sistem.

Dengan kerangka tersebut, pengawasan yang efektif seharusnya menghasilkan dua hal. Pertama, pencegahan, yaitu mengurangi peluang terjadinya penyimpangan melalui pembinaan dan pengendalian risiko. Kedua, akuntabilitas, yaitu memastikan bahwa dugaan pelanggaran diperiksa dan ditindaklanjuti dengan alasan yang jelas sesuai prosedur. Kedua hal tersebut saling berkaitan: pencegahan tanpa tindak lanjut yang kredibel dapat kehilangan daya dorong, sedangkan penindakan tanpa perbaikan sistem berisiko membuat masalah yang sama berulang.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menelaah norma hukum dan konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengidentifikasi aturan mengenai tugas kepolisian dan kode etik profesi. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis pengawasan, etika profesi, penyalahgunaan wewenang, dan akuntabilitas.

Bahan hukum primer yang dikaji meliputi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia beserta perubahan yang berlaku, serta Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Penulisan dasar hukum harus memperhatikan perubahan peraturan yang berlaku pada saat artikel diserahkan. Bahan hukum sekunder meliputi buku dan literatur mengenai etika, penegakan hukum, hukum pidana, dan sistem peradilan pidana, termasuk karya K. Bertens, Soerjono Soekanto, dan Zainudin Hasan.

Pengumpulan bahan dilakukan melalui studi kepustakaan dengan membaca dan mengelompokkan bahan berdasarkan tema pengaturan, fungsi pengawasan, indikator efektivitas, faktor penghambat, dan upaya perbaikan. Analisis dilakukan secara kualitatif, yakni dengan menjelaskan isi ketentuan dan menghubungkannya dengan konsep yang relevan. Artikel ini tidak menggunakan statistik atau data pengaduan tertentu karena data tersebut belum dihimpun.

Wawancara dengan Febrian, anggota Brimob Polri, direncanakan sebagai pelengkap untuk memperoleh gambaran mengenai pemahaman kode etik dan praktik pengawasan. Namun, karena wawancara belum dilakukan, metode wawancara belum menjadi sumber temuan dalam artikel ini. Setelah dilaksanakan, keterangan narasumber harus dicatat secara akurat dengan mencantumkan tanggal, tempat, persetujuan narasumber, dan batas penggunaan informasi. Keterangan satu narasumber juga tidak dapat dianggap mewakili seluruh institusi Polri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Tujuan Pengawasan Internal

Pengawasan internal dapat dipahami sebagai proses pemantauan dan pemeriksaan yang dilakukan di dalam organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai aturan, rencana, dan tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks kepolisian, pengawasan tidak hanya berkaitan dengan pemeriksaan setelah dugaan pelanggaran muncul, tetapi juga dengan pencegahan risiko, pembinaan anggota, dan evaluasi pelaksanaan tugas. Pengawasan merupakan bagian dari tata kelola organisasi yang bertujuan menjaga agar kewenangan digunakan secara tepat.[9]

Tujuan pengawasan internal setidaknya mencakup empat hal. Pertama, mencegah pelanggaran melalui arahan, pembinaan, dan pengendalian yang jelas. Kedua, mendeteksi penyimpangan sedini mungkin sehingga persoalan dapat ditangani sebelum menimbulkan kerugian yang lebih besar. Ketiga, memastikan dugaan pelanggaran diperiksa melalui prosedur yang sesuai. Keempat, memberikan masukan untuk memperbaiki kelemahan sistem, misalnya melalui pelatihan, revisi prosedur, atau perbaikan dokumentasi.[10]

Pengawasan yang baik tidak seharusnya hanya dipandang sebagai upaya mencari kesalahan anggota. Pengawasan juga berfungsi membantu anggota memahami standar kerja dan mencegah kesalahan yang timbul karena ketidakjelasan prosedur. Namun, fungsi pembinaan tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan dugaan pelanggaran serius. Ketika terdapat indikasi pelanggaran, pembinaan dan penegakan aturan harus ditempatkan sesuai sifat perbuatan dan ketentuan yang berlaku.[11]

Dasar Hukum dan Pengaturan Kode Etik Profesi Polri

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi dasar penting untuk memahami kedudukan, fungsi, dan tugas Polri. Undang-undang tersebut menempatkan Polri sebagai alat negara yang berperan dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan fungsi tersebut harus tetap memperhatikan hukum dan hak asasi manusia.[12]

---

[9] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.
[10] Muladi. Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 1995), hal. 1-2.
[11] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[12] Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 13.

Pengaturan khusus mengenai kode etik terdapat dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Peraturan ini menjadi pedoman sikap, perilaku, dan perbuatan pejabat Polri dalam menjalankan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kehidupan sehari-hari. Keberadaan Komisi Kode Etik menunjukkan bahwa pelanggaran etik memiliki mekanisme pemeriksaan tersendiri yang harus dijalankan berdasarkan aturan.[13]

Dalam menulis dasar hukum, ketepatan identitas peraturan perlu diperhatikan. Perpol Nomor 2 Tahun 2022 bukan peraturan mengenai pengawasan melekat, melainkan mengatur perubahan atas ketentuan mengenai penetapan status tingkat dan golongan kecacatan pegawai negeri pada Polri. Karena itu, peraturan tersebut tidak tepat dicantumkan sebagai dasar utama pengawasan internal dalam artikel ini. Struktur dan pelaksanaan fungsi pengawasan dapat dibahas secara umum dengan merujuk pada ketentuan organisasi yang relevan, setelah status dan substansinya diperiksa dari sumber resmi.[14]

Penegakan kode etik harus dibedakan dari proses pidana. Pemeriksaan etik menilai apakah perilaku anggota sesuai dengan standar profesi dan aturan internal. Proses pidana menilai apakah perbuatan memenuhi unsur tindak pidana berdasarkan hukum yang berlaku. Satu peristiwa dapat berpotensi menimbulkan pertanggungjawaban pada lebih dari satu ranah, tetapi hal itu harus ditentukan melalui mekanisme yang berwenang dan tidak boleh diasumsikan sejak awal. Pembedaan ini penting untuk menjaga kepastian hukum dan mencegah pencampuran kewenangan.[15]

Hubungan Etika Profesi dengan Penggunaan Wewenang

Etika profesi memberikan pedoman mengenai perilaku yang pantas dan bertanggung jawab ketika seseorang menjalankan pekerjaan yang memiliki dampak terhadap orang lain. Dalam profesi kepolisian, etika menjadi penting karena anggota dapat mengambil tindakan yang memengaruhi kebebasan, keamanan, dan hak masyarakat. Profesionalitas tidak cukup diukur dari keberhasilan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari cara tugas tersebut dilakukan.[16]

Pemikiran K. Bertens tentang etika, hati nurani, dan tanggung jawab dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa tindakan profesional memiliki dimensi moral. Anggota kepolisian perlu menyadari bahwa kewenangan diberikan untuk kepentingan tugas dan masyarakat, bukan untuk keuntungan pribadi. Kesadaran moral ini harus berjalan bersama kepatuhan terhadap hukum, karena niat baik saja tidak cukup apabila tindakan bertentangan dengan aturan atau prosedur.[17]

---

[13] Indonesia. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
[14] Bagir Manan. Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia. (Jakarta: Ind-Hill-Co, 1992), hlm. 25–30.
[15] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.
[16] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.
[17] Satjipto Rahardjo. Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 12-15.

Penyalahgunaan wewenang dapat terlihat, misalnya, ketika seseorang menggunakan jabatan untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah, mengabaikan prosedur demi kepentingan tertentu, memberikan perlakuan yang tidak adil, atau menggunakan kekuasaan secara tidak proporsional. Contoh tersebut merupakan gambaran umum untuk menjelaskan risiko, bukan tuduhan terhadap anggota atau satuan tertentu. Penentuan apakah tindakan nyata merupakan pelanggaran harus dilakukan berdasarkan fakta, bukti, dan aturan yang relevan.[18]

Literatur hukum pidana dan sistem peradilan pidana, termasuk karya Zainudin Hasan, dapat digunakan untuk memperluas pemahaman mengenai pertanggungjawaban hukum dan pentingnya proses yang sesuai ketentuan. Namun, referensi tersebut perlu dicocokkan dengan buku yang benar-benar digunakan, termasuk tahun terbit, penerbit, dan halaman. Penulis tidak boleh menambahkan kutipan langsung atau nomor halaman yang belum diperiksa dari sumber aslinya.[19]

Peran Pengawasan Internal dalam Mencegah Penyalahgunaan Wewenang

Peran pertama pengawasan internal adalah pencegahan. Pencegahan dilakukan melalui penyampaian standar perilaku, pengarahan dari pimpinan, pembinaan berkala, serta peninjauan terhadap kegiatan yang berisiko. Jika anggota memahami batas kewenangan dan prosedur yang harus diikuti, kemungkinan terjadinya pelanggaran karena ketidaktahuan dapat dikurangi. Meski demikian, pembinaan tidak dapat menjamin bahwa seluruh penyimpangan akan hilang, sehingga tetap diperlukan mekanisme pemeriksaan dan tindak lanjut.[20]

Peran kedua adalah deteksi dini. Pengawasan yang berjalan secara teratur memungkinkan organisasi mengenali pola masalah, misalnya ketidakpatuhan terhadap prosedur, dokumentasi yang tidak lengkap, atau pengaduan yang berulang. Informasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Deteksi dini harus dilakukan secara proporsional dan berdasarkan indikator yang dapat dijelaskan, bukan berdasarkan prasangka atau kepentingan pribadi.[21]

Peran ketiga adalah pemeriksaan dan tindak lanjut. Ketika terdapat laporan atau indikasi pelanggaran, laporan perlu dicatat, diverifikasi, dan diarahkan kepada mekanisme yang berwenang. Pemeriksaan harus memperhatikan hak pihak yang melapor maupun pihak yang dilaporkan. Pelapor perlu memperoleh informasi yang wajar mengenai mekanisme penanganan, sementara anggota yang diperiksa tetap berhak memperoleh proses yang adil. Kerahasiaan informasi harus dijaga sesuai ketentuan yang berlaku.[22]

---

[18] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.
[19] Zainudin Hasan. Hukum Pidana. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2025); Zainudin Hasan. Hukum Pidana Khusus. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2026); Zainudin Hasan. Sistem Peradilan Pidana. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2025).
[20] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.
[21] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[22] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.

Peran keempat adalah pembelajaran organisasi. Hasil pemeriksaan sebaiknya tidak hanya berakhir pada keputusan terhadap individu, tetapi juga dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat kelemahan prosedur, kurangnya pelatihan, atau pengawasan pimpinan yang perlu diperbaiki. Jika akar masalahnya bersifat sistemik, pemberian sanksi kepada satu orang saja belum tentu mencegah pengulangan. Evaluasi yang baik perlu menghasilkan tindakan korektif yang dapat dipantau.[23]

Indikator untuk Menilai Efektivitas Pengawasan

Efektivitas pengawasan internal tidak dapat dinilai hanya dari jumlah laporan yang diterima atau jumlah sanksi yang dijatuhkan. Jumlah laporan yang meningkat, misalnya, dapat berarti adanya lebih banyak masalah, tetapi dapat pula menunjukkan bahwa mekanisme pengaduan semakin dikenal dan dipercaya. Karena itu, penilaian harus menggunakan beberapa indikator secara bersama-sama dan mempertimbangkan konteks data.[24]

Pertama, indikator pencegahan dan pembinaan. Hal yang dapat diperiksa antara lain keberadaan kegiatan pembinaan, kejelasan arahan, pelatihan kode etik, serta evaluasi terhadap risiko dalam pelaksanaan tugas. Kedua, indikator akses pengaduan, yaitu apakah anggota dan masyarakat mengetahui saluran pelaporan, memahami informasi yang perlu disampaikan, dan memperoleh penjelasan mengenai proses yang tersedia.[25]

Ketiga, indikator objektivitas dan ketepatan proses. Pemeriksaan perlu didasarkan pada fakta dan bukti, dilakukan oleh pihak yang berwenang, serta memperhatikan prosedur dan hak pihak terkait. Keempat, indikator tindak lanjut, seperti apakah laporan diverifikasi, apakah keputusan dibuat dalam jangka waktu yang wajar menurut prosedur, dan apakah hasilnya didokumentasikan. Kelima, indikator perbaikan, yaitu apakah temuan digunakan untuk mengubah prosedur, memperkuat pelatihan, atau memperbaiki pengendalian.[26]

Keenam, indikator akuntabilitas dan kepercayaan. Keputusan harus memiliki dasar yang dapat dijelaskan sesuai aturan, sementara informasi yang wajib dilindungi tetap dijaga. Kepercayaan masyarakat dapat menjadi salah satu aspek yang diteliti, tetapi harus diukur melalui data yang layak, bukan hanya melalui asumsi atau beberapa komentar di media sosial. Ketujuh, indikator konsistensi, yakni apakah kasus dengan karakteristik yang sebanding ditangani dengan standar yang konsisten tanpa perlakuan istimewa yang tidak berdasar.[27]

Indikator tersebut masih merupakan kerangka analisis yang diusulkan dalam artikel ini, bukan hasil pengukuran terhadap kinerja Polri. Untuk menyatakan pengawasan efektif atau tidak efektif pada satu satuan tertentu, diperlukan data yang dapat diverifikasi,

[23] M Ali Zaidan. Menuju Pembaruan Hukum Pidana. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 45.
[24] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[25] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.
[26] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.
[27] Muladi. Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 1995), hal. 1-2.

misalnya laporan evaluasi yang dapat diakses secara sah, dokumentasi tindak lanjut pengaduan, hasil penelitian lapangan, wawancara yang tercatat, atau putusan etik yang relevan.[28]

Faktor yang Mendukung dan Menghambat Pengawasan

Faktor pertama adalah kualitas aturan dan prosedur. Aturan yang jelas membantu anggota memahami tindakan yang diperbolehkan, dilarang, dan wajib dilakukan. Sebaliknya, prosedur yang tidak dipahami atau tidak diterapkan secara konsisten dapat menimbulkan ketidakpastian. Oleh karena itu, sosialisasi aturan dan pembaruan pedoman kerja menjadi bagian penting dari pengawasan.[29]

Faktor kedua adalah integritas dan keteladanan pimpinan. Pengawasan akan sulit dipercaya apabila pimpinan tidak memberikan contoh kepatuhan atau membiarkan pelanggaran tertentu tanpa penjelasan. Pimpinan memiliki peran untuk memastikan bahwa aturan berlaku secara adil, menghindari konflik kepentingan, dan mendorong anggota melaporkan masalah tanpa rasa takut yang tidak semestinya. Keteladanan perlu didukung oleh mekanisme pemeriksaan yang tetap berjalan ketika laporan melibatkan orang yang memiliki kedudukan.[30]

Faktor ketiga adalah sumber daya dan sistem dokumentasi. Pengawasan membutuhkan personel yang kompeten, waktu, sarana komunikasi, pencatatan yang tertib, dan sistem pengelolaan informasi yang aman. Tanpa dokumentasi yang baik, organisasi dapat kesulitan menelusuri kronologi, menilai konsistensi tindakan, dan memastikan tindak lanjut telah dilakukan. Teknologi dapat membantu, tetapi penggunaannya juga harus memperhatikan keamanan data dan pembatasan akses.[31]

Faktor keempat adalah budaya organisasi. Jika anggota memandang pelanggaran sebagai sesuatu yang biasa atau menganggap pelaporan sebagai tindakan tidak loyal, pengawasan akan sulit berjalan. Sebaliknya, budaya yang menempatkan integritas, profesionalitas, dan tanggung jawab sebagai nilai utama dapat mendorong kepatuhan. Perubahan budaya tidak dapat dilakukan hanya melalui slogan; perubahan membutuhkan keteladanan, pelatihan, penanganan laporan yang konsisten, dan evaluasi yang nyata.[32]

Faktor kelima adalah hubungan dengan masyarakat. Masyarakat perlu mengetahui cara menyampaikan pengaduan dan memahami bahwa laporan harus memuat informasi yang dapat diperiksa. Di sisi lain, institusi perlu memberikan penjelasan yang sesuai kewenangan tentang mekanisme yang tersedia. Pengaduan yang disampaikan dengan itikad baik harus diproses secara bertanggung jawab, sedangkan setiap dugaan tetap perlu diverifikasi sebelum disimpulkan benar.[33]

---

[28] Barda Nawawi Arief. Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana. (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 63.
[29] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[30] Satjipto Rahardjo. Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 12-15.
[31] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.
[32] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[33] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

Faktor-faktor tersebut sejalan dengan kerangka Soerjono Soekanto tentang faktor penegakan hukum, tetapi tidak berarti bahwa semuanya telah terbukti menjadi hambatan dalam objek penelitian ini. Penentuan faktor yang benar-benar berpengaruh memerlukan bukti empiris. Kerangka ini digunakan sebagai alat analisis agar pembahasan tidak hanya menyalahkan individu atau menilai aturan secara terpisah dari kondisi organisasi.[34]

Strategi untuk Memperkuat Efektivitas Pengawasan

Strategi pertama adalah memperkuat pengawasan rutin dan berbasis risiko. Pengawasan sebaiknya direncanakan berdasarkan jenis tugas, tingkat risiko, dan hasil evaluasi sebelumnya. Kegiatan pemantauan perlu mempunyai tujuan yang jelas, catatan pelaksanaan, dan tindak lanjut. Pendekatan ini membantu menghindari pengawasan yang hanya bersifat formalitas atau dilakukan ketika masalah telah menjadi perhatian luas.[35]

Strategi kedua adalah memperkuat pendidikan etika melalui situasi nyata dan simulasi. Pelatihan dapat membahas konflik kepentingan, penggunaan kewenangan secara proporsional, perlakuan terhadap masyarakat, kewajiban dokumentasi, dan tindakan yang harus dilakukan ketika menerima perintah yang diragukan dasar hukumnya. Simulasi membantu anggota memahami penerapan prinsip etika dalam keadaan yang kompleks, bukan hanya menghafal pasal atau larangan.[36]

Strategi ketiga adalah meningkatkan kejelasan mekanisme pengaduan. Informasi mengenai saluran pelaporan, persyaratan informasi, tahapan pemeriksaan, dan batas kerahasiaan perlu disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami. Mekanisme pengaduan harus dirancang agar laporan dapat dicatat dan dilacak sesuai prosedur. Perlindungan pelapor dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan tidak boleh diartikan bahwa setiap laporan otomatis benar.[37]

Strategi keempat adalah menjaga objektivitas dan akuntabilitas pemeriksaan. Setiap dugaan perlu dinilai berdasarkan bukti dan aturan yang relevan. Konflik kepentingan perlu diidentifikasi, dan alasan keputusan perlu didokumentasikan. Keterbukaan proses harus diseimbangkan dengan perlindungan data pribadi, kerahasiaan penyidikan, dan hak pihak terkait. Dengan demikian, transparansi tidak berarti membuka semua informasi tanpa batas, melainkan memberikan pertanggungjawaban sesuai hukum.[38]

Strategi kelima adalah memperbaiki sistem evaluasi. Evaluasi dapat memeriksa pola pengaduan, ketepatan tindak lanjut, kualitas dokumentasi, pelaksanaan rekomendasi, dan kebutuhan pelatihan. Data perlu dibaca secara hati-hati: peningkatan jumlah laporan tidak selalu menunjukkan pengawasan memburuk, sebagaimana penurunan laporan tidak

[34] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[35] Ali Zaidan. Menuju Pembaruan Hukum Pidana. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 45.
[36] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.
[37] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.
[38] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.

otomatis berarti pelanggaran berkurang. Analisis perlu mempertimbangkan perubahan akses pelaporan, karakteristik kasus, dan kualitas pencatatan.[39]

Strategi keenam adalah menghubungkan penegakan etik dengan pembelajaran organisasi. Jika suatu pelanggaran terbukti, tindak lanjut tidak cukup berhenti pada sanksi yang ditentukan. Organisasi juga perlu menilai apakah terdapat kelemahan pengawasan, ketidakjelasan prosedur, atau kebutuhan peningkatan kompetensi. Langkah perbaikan harus mempunyai penanggung jawab dan waktu evaluasi agar tidak berhenti sebagai rekomendasi tertulis.[40]

Perbedaan Penegakan Etik, Disiplin, dan Pidana

Penegakan kode etik, penegakan disiplin, dan proses pidana memiliki fokus dan dasar hukum yang berbeda. Penegakan etik menilai kesesuaian perilaku anggota dengan standar profesi. Penegakan disiplin berkaitan dengan pelanggaran kewajiban atau larangan kedinasan sesuai ketentuan disiplin yang berlaku. Proses pidana berkaitan dengan dugaan tindak pidana dan dilakukan melalui mekanisme peradilan pidana. Perbedaan ini penting agar setiap peristiwa ditangani melalui jalur yang sesuai.[41]

Dalam praktik, suatu tindakan dapat menimbulkan lebih dari satu persoalan hukum. Misalnya, tindakan yang diduga melanggar etika dapat pula memerlukan pemeriksaan lebih lanjut untuk menentukan apakah terdapat pelanggaran disiplin atau unsur pidana. Namun, penetapan tersebut tidak boleh dilakukan hanya berdasarkan dugaan atau pemberitaan. Setiap mekanisme harus mengikuti kewenangan, prosedur, dan standar pembuktiannya sendiri.[42]

Pembedaan jalur pertanggungjawaban juga mendukung keadilan bagi semua pihak. Pelapor berhak menyampaikan dugaan dan memperoleh proses penanganan yang bertanggung jawab. Anggota yang dilaporkan berhak agar perkara diperiksa secara objektif dan tidak langsung dinyatakan bersalah sebelum proses selesai. Prinsip ini menjaga keseimbangan antara kebutuhan penegakan aturan dan perlindungan terhadap hak individu.[43]

Rencana Wawancara dan Keterbatasan Penelitian

Sebagai pelengkap studi kepustakaan, penulis merencanakan wawancara dengan Febrian, anggota Brimob Polri. Rencana wawancara tersebut dimaksudkan untuk memperoleh pandangan mengenai pemahaman kode etik, bentuk pengawasan sehari-hari, peran pimpinan, penanganan pengaduan, kendala yang mungkin dihadapi, dan saran perbaikan.

[39] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[40] Barda Nawawi Arief. Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana. (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 63.
[41] M. Yahya Harahap. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 34.
[42] Soerjono Soekanto. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Rajawali, 1983), hal. 5.
[43] Philipus M. Hadjon. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

Wawancara direncanakan dilakukan di luar Polres pada tanggal 27, tetapi bulan dan tahun perlu dikonfirmasi sebelum dicantumkan sebagai informasi final.[44]

Sebelum wawancara dilakukan, penulis perlu meminta persetujuan narasumber, menjelaskan tujuan wawancara, dan memastikan informasi apa yang boleh dicatat atau dikutip. Jawaban harus disajikan secara akurat dan tidak boleh diubah sehingga menggeser maksud narasumber. Jika narasumber meminta identitas atau bagian tertentu dirahasiakan, permintaan tersebut perlu dipertimbangkan sesuai kesepakatan dan ketentuan yang berlaku.[45]

Keterbatasan artikel ini adalah belum tersedianya hasil wawancara, data pengaduan, dokumen evaluasi, atau putusan etik yang dianalisis secara khusus. Oleh karena itu, artikel ini belum dapat menentukan seberapa efektif pengawasan internal dalam praktik. Pembahasan yang disampaikan merupakan analisis normatif dan kerangka evaluasi yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Setelah data empiris diperoleh, hasil penelitian perlu dipisahkan secara jelas antara ketentuan hukum, pendapat narasumber, dan analisis penulis.

KESIMPULAN

Pengawasan internal mempunyai peran penting dalam mendukung penegakan Kode Etik Profesi Polri dan mencegah penyalahgunaan wewenang. Pengawasan perlu dilaksanakan sebagai rangkaian kegiatan yang mencakup pencegahan, pemantauan, pemeriksaan, tindak lanjut, dan evaluasi. Dasar hukum yang relevan antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia beserta perubahan yang berlaku serta Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri.

Efektivitas pengawasan tidak cukup dinilai dari keberadaan aturan, struktur organisasi, atau jumlah sanksi. Penilaian perlu memperhatikan konsistensi pengawasan, objektivitas pemeriksaan, akses terhadap mekanisme pengaduan, kejelasan tindak lanjut, integritas pimpinan, kualitas dokumentasi, serta perbaikan sistem setelah suatu masalah ditemukan. Faktor hukum, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya organisasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diteliti lebih lanjut.

Penegakan etik juga perlu dibedakan dari proses disiplin dan pidana karena masing-masing mempunyai fokus dan mekanisme yang berbeda. Satu peristiwa dapat menimbulkan lebih dari satu bentuk pertanggungjawaban, tetapi penentuannya harus berdasarkan fakta dan ketentuan yang berlaku. Karena wawancara dan pengumpulan data lapangan belum dilakukan, artikel ini belum menyimpulkan bahwa pengawasan internal Polri telah efektif

[44] Mardjono Reksodiputro. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 1994), hal. 84-85.
[45] Satjipto Rahardjo. Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 12-15.

atau tidak efektif dalam praktik. Kesimpulan empiris memerlukan data yang dapat diverifikasi.[46]

DAFTAR PUSTAKA

Arief, Barda Nawawi. 2011. Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana. Jakarta: Kencana.

Bertens, K. 1993. Etika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Bertens, K. 2024. Etika Profesi. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Kanisius.

Hadjon, Philipus M. 1987. Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: PT. Bina Ilmu.

Harahap, M. Yahya. 2006. Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP. Jakarta: Sinar Grafika.

Hasan, Zainudin. 2025. Hukum Pidana. Cilacap: CV. Alinea Edumedia.

Hasan, Zainudin. 2025. Sistem Peradilan Pidana. Cilacap: CV. Alinea Edumedia.

Hasan, Zainudin. 2026. Hukum Pidana Khusus. Cilacap: CV. Alinea Edumedia.

Indonesia. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Manan, Bagir. 1992. Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia. Jakarta: Ind-Hill-Co.

Muladi. 1995. Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Rahardjo, Satjipto. 2009. Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis. Yogyakarta: Genta Publishing.

Reksodiputro, Mardjono. 1994. Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Peradilan Pidana. Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia.

Soekanto, Soerjono. 1983. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: Rajawali.

Zaidan, Ali. 2015. Menuju Pembaruan Hukum Pidana. Jakarta: Sinar Grafika.

[46] Zainudin Hasan. Hukum Pidana. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2025); Zainudin Hasan. Hukum Pidana Khusus. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2026); Zainudin Hasan. Sistem Peradilan Pidana. (Cilacap: CV. Alinea Edumedia, 2025).