

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan serta menjaga keamanan dalam lingkup masyarakat maupun Negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2/2002), Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Secara internasional Polri dikenal sebagai aparat penegak hukum, dan tidak termasuk dalam jajaran angkatan bersenjata. Di Indonesia kedudukan Polri seperti itu pernah mengalami pengecualian, dan ironisnya justru dipandang sebagai “ciri khas” dan “kekuatan” dalam sistem pertahanan keamanan di tanah air.¹

Pengertian Kepolisian sebagai fungsi tersebut sebagai salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat. Sedang pengertian Kepolisian sebagai lembaga adalah organ

¹Darji Darmodiharjo dan Shidarta. 1995. *Pokok-pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hal. 301.

pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga yang diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.²

Fungsi Kepolisian di dalam institusi adalah sebagai penyidik. Pasal 4 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) ini secara umum telah menentukan, bahwa setiap pejabat Polisi Negara Republik Indonesia (Polri) itu adalah penyelidik. Ini berarti semua pegawai Kepolisian Negara tanpa kecuali telah dilibatkan di dalam tugas-tugas penyelidikan, yang pada hakekatnya merupakan salah bidang tugas dari sekian banyak tugas-tugas yang ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yang ada hubungannya yang erat dengan tugas-tugas yang lain, yakni sebagai satu keseluruhan upaya para penegak hukum untuk membuat seseorang pelaku dari suatu tindak pidana itu harus mempertanggungjawabkan perilakunya menurut hukum pidana di depan hakim. Semua hal ini mempunyai hubungan yang erat dengan putusan kehendak dari pembentuk undang-undang untuk memberikan pengayoman terhadap keluhuran harkat serta martabat manusia dan untuk adanya ketertiban dan kepastian hukum demi tegaknya Republik Indonesia sebagai Negara hukum sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.³

Masyarakat Indonesia, secara sadar memandang Polri sebagai institusi yang memiliki dua sisi dalam perannya, dimana Polri bisa menjadi pelindung namun juga bisa menjadi penghambat. Polri sendiri merupakan institusi yang

²Yanius Rajalahu. 2013. *Penyelesaian Pelanggaran Kode Etik Profesi Oleh Kepolisian Republik Indonesia*. Lex Crimen Vol. II/No. 2/Apr-Jun/2013. Hal. 147.

³ *Ibid*, hal. 147-148.

paling dekat dengan masyarakat dibanding dengan institusi penegak hukum lainnya, maka potensi untuk melakukan pelanggaran hak-hak asasi manusia sangat besar.

Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan Publik dituntut mampu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perundang-undangan maupun standar professional prosedur (SOP) serta memiliki Etika Profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu sikap mental dan disiplin dari setiap Anggota Polri, terus dibina agar produk-produk pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standard profesi Polri. Pada saat ini masyarakat menghendaki agar Aparatur Pemerintah termasuk Polri, lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat serta menghindari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme. Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Kebijakan ini ternyata tidak serta merta menyelesaikan permasalahan pelayanan publik oleh Polri yang selama ini masih belum maksimal. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang begitu pesat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Tantangan eksternal yang dihadapi oleh Polri saat ini ditandai dengan terjadinya gangguan kriminalitas yang semakin canggih seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun perilaku kehidupan masyarakat sebagai dampak pola kejahatan yang terjadi. Sedangkan tantangan

internal yang dihadapi oleh Polri adalah tingkat profesionalisme dan kinerja anggota Polri yang masih perlu ditingkatkan. Apabila peningkatan profesionalisme dan kinerja ini tidak dilakukan maka akan menjadi bumerang bagi Polri sendiri atau dapat menimbulkan masalah baru, antara lain misalnya kekerasan yang dilakukan oleh petugas Kepolisian di lapangan, salah prosedur, salah tembak, penanganan konflik antar suku bangsa maupun perkelahian antar warga masyarakat yang tidak tuntas dan lain sebagainya.

Penegakan hukum di Indonesia saat ini sangatlah jauh dari konsep Negara hukum (*rechtsstaat*) dimana idealnya hukum merupakan yang utama, diatas politik dan ekonomi. Hal ini disebabkan masih kurangnya profesionalisme penegak hukum terutama Kepolisian yang memang paling sering berinteraksi dengan masyarakat.⁴ Profesionalisme Polri semakin dipertanyakan, fenomena dewasa ini menunjukkan bahwa hampir 90 (sembilan puluh) persen masyarakat mengeluhkan kinerja Polri di lapangan. Belum lagi citra Polri yang semakin menurun akibat kasus korupsi yang diketahui oleh publik melalui media.⁵

Polri telah kehilangan kepercayaan masyarakat atas perannya sebagai lembaga pelindung. Meski demikian, masyarakat tidak lupa jika secara fakta masih membutuhkan kehadiran Polri disekitarnya. Namun, nampaknya budaya dan pandangan polri terhadap pembelaan hak asasi manusia masih sama

⁴Frans Hendra Winarta. 2012. *Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum*. Dialektika Pembaruan Sistem Hukum Indonesia, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Juli 2012, hal. 74.

⁵Agib Tanjung. 21 Oktober 2013. *90 Persen Publik Kecewa atas Kinerja Reserse Polri*. diakses pada 12 Februari 2014 dari <http://www.merdeka.com/peristiwa/90-persen-publik-kecewa-atas-kinerja-reserse-polri-html>.

sebelum orde reformasi. Indikator lain yang menjadi persoalan utama dalam menjalankan tugasnya sebagai pengayom masyarakat adalah masih seringnya terjadi tindak kekerasan secara fisik di masyarakat. Berdasarkan kasus sepanjang 2010 sampai Juni 2011, telah terjadi 85 (delapan puluh lima) kali peristiwa kekerasan dengan jumlah korban sebanyak 373 (tiga ratus tujuh puluh tiga) orang.⁶

Profesionalisme kinerja anggota Kepolisian juga menjadi masalah lain yang perlu diperhatikan. Berdasarkan data Divpropam Polri menunjukkan ada beberapa pelanggaran yang dilakukan anggota Polri dengan beragam kasus pada bulan Maret dan April 2010 dalam bentuk tabel berikut :

No.	Jenis Tindak Pidana	Maret	April	Ket
01.	Pidana	18 kejadian	28 kejadian	Naik 36%
02.	Narkoba	6 kejadian	6 kejadian	
03.	Laka lantas	20 kejadian	18 kejadian	Turun 38%
04.	Perkelahian Polri & TNI	2 kejadian	7 kejadian	Naik 71%
05.	Perkelahian Polri & Polri	0 kejadian	1 kejadian	Naik 100%
06.	Penyerangan terhadap Polri	18 kejadian	18 kejadian	
07.	Masalah Senpi	8 kejadian	8 kejadian	
08.	Masalah Tahanan	5 kejadian	7 kejadian	Naik 29%
09.	Kasus Unras terhadap Polri	14 kejadian	11 kejadian	Turun 21%
10.	Pelanggaran Disiplin	628 Orang	519 Orang	Turun 17%
11.	Pelanggaran Tatib	2. 175 Orang	1. 275 Orang	Turun 41%
12.	Pelanggaran Kode Etik	16 Orang	8 Orang	Turun 50%
13.	Pelayanan Pengaduan Masyarakat	73 aduan	107 aduan	Naik 32%

Sumber: Divpropam Polri, 2010

⁶KontraS. 2011. *Mempertanyakan Bukti Nyata Komitmen Polri*. Catatan Evaluasi Kinerja Polri 2010-2011, Hari Bhayangkara ke-65. Jakarta: Komisi Orang Hilang dan Tindakan Kekerasan (KontraS).

Kepolisian yang seharusnya menjadi elemen yang berada di garda terdepan untuk mencegah terjadinya pelanggaran tindak pidana dan/atau kejahatan, justru malah menjadi bagian pelaku dari terjadinya tindak pidana. Realita ini begitu miris untuk disaksikan. Betapa tidak dalam rentan tahun 2010 beberapa oknum Kepolisian banyak yang melakukan tindak pidana. Data di atas adalah catatan tindak pidana yang dilakukan oleh Polri dalam rentan waktu maret-april 2010. Rentan waktu april 2010 tindak pidana yang dilakukan oleh Polri berjumlah 28 kejadian, ini meningkat 36% (tiga puluh enam persen) dari bulan sebelumnya yaitu pada bulan maret tindak pidana yang dilakukan Polri yang hanya berjumlah 18 kejadian.

Tidak hanya sampai disitu, dalam rentan waktu tersebut (bulan maret-april) juga ditemukan Polri yang melanggar Undang-undang nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, yaitu terlibat dalam kasus narkoba. Ada 12 (dua belas) kejadian masing-masing 6 (enam) kejadian dalam bulan maret dan bulan april. Untuk kejadian narkoba mungkin tidak terlalu tampak di mata masyarakat yang memerlukan keteladanan Polri sebagai aparat penegak hukum, akan tetapi ada juga tindak pidana yang dilakukan oleh Polri yang tindak pidana tersebut dilakukan di tempat terbuka dan bisa disaksikan oleh masyarakat biasa. Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana lalu lintas yang dilakukan oleh Polri. Selama bulan maret ada 20 (dua puluh) kejadian dan pada bulan april ada 18 (delapan belas) kejadian. Padahal lalu lintas merupakan lokasi dimana banyak pelanggaran lalu lintas yang dilakukan oleh masyarakat biasa. Realita ini memerlukan keteladanan dari Polri, bukan malah sebaliknya.

Fenomena yang tidak kalah miris adalah perkelahian antara Polri dengan TNI. Dua elemen yang seharusnya sinergi menjaga keamanan Negara ini justru malah terlibat dalam perkelahian. Ada 2 (dua) kejadian yang terjadi pada bulan maret, dan kemudian angka itu naik 71% (tujuh puluh satu persen) pada bulan april yaitu sebanyak 7 (tujuh) kejadian. Tidak hanya dengan TNI, kasus perkelahian Polri dengan sesama Polri juga terjadi, yaitu 1 (satu) kejadian pada bulan april. Kemudian penyerangan terhadap Polri ada 26 (dua puluh enam) kejadian masing-masing 18 (delapan) kejadian pada bulan maret dan april.

Polri juga terlibat dalam tindak pidana senjata api (Senpi) yaitu masing-masing 8 (delapan) kejadian pada bulan maret dan april. Kemudian masalah tahanan Polri juga terlibat dalam 5 (lima) kejadian pada bulan april, dan naik 29% (dua puluh sembilan persen) pada bulan april yaitu 7 (tujuh) kejadian. Keterlibatan Polri dalam tindak pidana Unras terhadap Polri adalah 14 (empat belas) kejadian pada bulan maret, dan 11 (sebelas) kejadian pada bulan april.

Tidak hanya peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum untuk masyarakat yang dilanggar oleh Polri, akan tetapi ada juga peraturan yang dibuat dan hanya khusus berlaku untuk kalangan Polri yang juga dilanggar oleh Polri. Pelanggaran tersebut adalah untuk pelanggaran disiplin pada bulan maret ada 628 (enam ratus dua puluh delapan) pelanggar, dan 519 (lima ratus sembilan belas) pelanggar dalam bulan april. Kemudian ada 2.175 (dua ribu seratus tujuh puluh lima) Polri yang melanggar tatib pada bulan maret, dan pada bulan april ada 1.275 (seribu dua ratus tujuh puluh lima) Polri

yang melanggar tatib. Tidak hanya kedisiplinan dan tatib yang dilanggar, akan tetapi kode etik profesi juga menjadi sasaran pelanggaran. Data bulan maret ada 16 (enam belas) Polri yang melanggar kode etik dan pada bulan april ada 8 (delapan) Polri yang melanggar kode etik tersebut. Pelayanan pengaduan masyarakat juga tidak luput, pada bulan maret ada 73 (tujuh puluh tiga) aduan dan 107 (seratus tujuh) aduan pada bulan april, naik 32% (tiga puluh dua persen) dari bulan sebelumnya.

Data di atas menunjukkan jika dalam kurun waktu dua bulan tersebut terdapat dinamika kasus pelanggaran yang terjadi di lembaga Kepolisian, dengan indeks angka pelanggaran yang masih sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Kepolisian masih rendah, bahkan mentalitas yang dibangun menimbulkan dampak ketidakpuasan masyarakat.

Kurangnya profesionalitas Polri, akhirnya berdampak pada rasa kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Masyarakat Indonesia sudah tidak percaya aparat Kepolisian dalam penyelesaian konflik di Indonesia.⁷ Ketidakpercayaan masyarakat hanya salah satu contoh dari akibat lemahnya kinerja dan profesionalisme Polri. Dampak lain yang muncul yaitu konflik kepentingan dari internal Kepolisian, dan dewasa ini disintegrasi antara Polri dan lembaga lain juga semakin memprihatinkan. Misalnya, fenomena paling sering muncul yaitu konflik POLRI dan TNI, data di Komisi untuk Orang Hilang dan Korban Tindak Kekerasan (KontraS), sejak 2005 hingga 2012 telah terjadi 26 kali konflik fisik TNI dan Polri yang menewaskan 11 orang, yaitu 7

⁷Fahmi Ali. 6 Juni 2012. *Penelitian: Masyarakat Tak Percaya Polisi*. Diakses pada 11 Februari 2014 dari: <http://www.tempo.co/read/news/2012/06/06/063408767/Penelitian-Masyarakat-Tak-Percaya-Polisi.html>.

orang dari Polri dan 4 orang dari TNI serta 47 aparat TNI-Polri luka-luka.⁸ Konflik lain yang terjadi yaitu antara Polri dan KPK, dalam beberapa tahun konflik tentang kejelasan tugas dan fungsi lembaga selalu muncul, baik KPK maupun Polri. Kedua pihak bahkan saling menunduh jika masing-masing memiliki kepentingan politik dalam pengusutan kasus yang tengah terjadi, seperti kasus Antasari Azhar, Susno Duadji yang kemudian dikenal dengan kasus cicak *versus* buaya, dan kasus lainnya.

Dampak tersebut disebabkan karena: *Pertama*, Kepala unit organisasi Polri di seluruh tingkatan belum mampu memberikan sanksi kepada anggota Polri yang melakukan pelanggaran melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi maupun Sidang Disiplin. Harapan pelanggaran sekecil apapun ditindaklanjuti dengan tindakan korektif atau sanksi tidak tercapai; *Kedua*, masih adanya keengganan penyidik dalam menyidik Anggota Polri yang melakukan tindak pidana. Hal ini dikarenakan rasa solidaritas (*Spirit deCorps*) yang dianggap berlebihan diantara sesama anggota Polri, terutama yang masa pendidikan penyidik satu angkatan dengan terpidana atau terpidana lebih senior daripada penyidik; dan *Ketiga*, masih terdapatnya kekeliruan dalam hal penempatan anggota, sehingga apabila terjadi penempatan anggota yang tidak tepat/bermasalah dapat mengancam kerahasiaan suatu tugas yang diembannya.

⁹ *Keempat*, minimnya anggaran Polri untuk sektor pendidikan. Hal ini dilatarbelakangi kebutuhan remunerasi gaji anggota Polri. Oleh karena itu,

⁸Prayitno Ramelan. 11 Maret 2013. *Mengapa Anggota TNI dan Polri Konflik Fisik?*. Diakses pada 11 Februari 2014 dari <http://hankam.kompasiana.com/2013/03/11/mengapa-anggota-tni-dan-polri-konflik-fisik-541685.html>.

⁹Divpropam.2013a. *Rencana Strategis*. Diakses 20 Februari 2014, dari: <http://www.propam.polri.go.id/?mnu=5>. Hal. 37

masa pendidikan bintangara yang semula 11 (sebelas) bulan dipersingkat menjadi hanya 8 (delapan) bulan untuk “penghematan”, dan langsung bisa bertugas. Pelatihan untuk pengembangan kapasitas juga semakin tidak dilakukan. Hal ini berdampak langsung pada profesionalitas aparat yang *drop*. Kondisi demikian karena anggaran Polri terlalu didominasi untuk kebutuhan gaji yang mencapai 70 persen dari total anggaran.¹⁰ Selain itu, porsi anggaran belanja Polri di APBN masih relatif kecil, yakni masih di bawah 3 persen, jika dibandingkan dengan anggaran belanja TNI untuk kesehatan dan pendidikan.¹¹

Dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri perlu disusun rencana strategis, yaitu penguatan dalam bidang pembinaan anggota, dalam bidang operasional, sinergitas dengan masyarakat, sinergitas antara internal lembaga dan lembaga lain, kemudian penguatan dalam bidang pengawasan kinerja polri.¹² Pembangunan dan perubahan kinerja Polri juga harus terus dibenahi.

Perubahan utama yang dilakukan oleh Kapolri adalah melalui pengembangan sumber daya Polri dengan regulasi legal yang mengikat. Pengembangan sumber daya Polri secara legal dapat dikembangkan dari berbagai aspek, yaitu: fungsi, peran, tugas dan wewenang, kedudukan dalam

¹⁰ Sabrina Asril. 2013, 6 November. *Penembakan oleh Polisi, DPR Usul Anggaran Pendidikan Anggota Ditingkatkan*, diakses melalui <http://nasional.kompas.com/read/2013/11/06/1757148/Penembakan.oleh.Polisi.DPR.Usul.Anggaran.Pendidikan.Anggota.Ditingkatkan>, diakses tanggal 22 Oktober 2014.

¹¹ Kopolnas. 2013, 14 September. *Kopolnas: Jangan Kambinghitamkan Minimnya Anggaran dengan Penembakan*. Diakses melalui <http://www.kopolnas.go.id/kopolnas-jangan-kambinghitamkan-minimnya-anggaran-dengan-penembakan/>, diakses tanggal 22 Oktober 2014.

¹² Wahyu Sabda Kuncahyo. *Sutarman Janji Bangun Kepercayaan Publik*. Diakses dari: <http://keamanan.rmol.co/read/2013/10/17/129623/Sutarman-Janji-Bangun-Kepercayaan-Publik>. Diakses pada 11 Februari 2014

lingkup masyarakat dan negara, serta sanksi-sanksi jika terdapat pelanggaran dalam bertugas.

Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang begitu pesat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks. Tantangan eksternal yang dihadapi oleh Polri saat ini ditandai dengan terjadinya gangguan kriminalitas yang semakin canggih seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun perilaku kehidupan masyarakat sebagai dampak pola kejahatan yang terjadi. Sedangkan tantangan internal yang dihadapi oleh Polri adalah tingkat profesionalisme dan kinerja anggota Polri yang masih perlu ditingkatkan. Apabila peningkatan profesionalisme dan kinerja ini tidak dilakukan maka akan menjadi bumerang bagi Polri sendiri atau dapat menimbulkan masalah baru, antara lain misalnya kekerasan yang dilakukan oleh petugas Kepolisian di lapangan, salah prosedur, salah tembak, penanganan konflik antar suku bangsa maupun perkelahian antar warga masyarakat yang tidak tuntas dan lain sebagainya.¹³

Untuk lebih memantapkan kedudukan serta pelaksanaan tugas Polri sebagai bagian integral dari reformasi, Polri telah memiliki UU No. 2/2002 yang memuat fungsi, tujuan, peran, susunan, kedudukan, keanggotaan dan Pembinaan Profesi. Khusus pembinaan profesi diatur dalam Pasal 31 s/d 36 dinyatakan bahwa pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam

¹³Divpropam.2013b. *Rencana Kerja Divisi Profesi dan Pengamanan Polri Tahun Anggaran 2013*.Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Divisi Profesi Dan Pengamanan. Hal.3.

melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi melalui pembinaan profesi. Pembinaan kemampuan profesi pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia diselenggarakan melalui pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya dibidang teknis Kepolisian melalui pendidikan, pelatihan dan penugasan secara berjenjang dan berlanjut. Sedangkan untuk pembinaan disiplin anggota Polri diatur dalam Pasal 27.¹⁴

Beberapa hal yang telah dilakukan Polri dalam upaya pengembangan profesionalisme lembaga Kepolisian, diantaranya yaitu¹⁵:

1. Bidang organisasi: Struktur organisasi Polri yang dibentuk menganut sistem piramida dengan prinsip Profesional, Bermoral dan Modern (PBM) dengan lapis kekuatan: Mabes Kecil, Polda Cukup, Polres Besar dan Polsek Kuat.
2. Bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): Upaya dalam membentuk Polriprofesional, bermoral, modern, dan patuh hukum dilaksanakan melalui strategi yang dilaksanakan penambahan anggota baru polri dengan mengutamakan putra daerah (prinsip "*local boy for local job*").
3. Bidang operasional: Secara umum, dalam mengayomi masyarakat, Kepolisian berusaha untuk meminimalisir kejahatan yang terjadi di sekitar masyarakat, baik kejahatan konvensional, kejahatan transnasional, kejahatan terhadap kekayaan Negara, dan kejahatan yang berimplikasi kontijensi. Prestasi lainnya adalah mengamankan kebijakan pemerintah

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Divpropam.2013a, *Loc Cit.*

pada pelaksanaan Pilkada Tingkat I dan II serta pemilu Presiden dan Wakil Presiden, penanganan daerah konflik gerakan pemisahan diri dari NKRI (Separatisme), konflik Horizontal di beberapa wilayah Indonesia;

4. Pembangunan sarana dan prasarana, sasaran dan arah kebijakan Profesionalitas Polri sesungguhnya diukur dari implementasi kode etik profesi yang telah yang ingin dicapai adalah memenuhi kebutuhan dan pemberdayaan materiil, fasilitas dan jasa, membangun kekuatan *soft power* dan tidak melanggar HAM, membangun dan mengembangkan jaringan informasi dan komunikasi melalui *E-Police* secara nasional dan terintegrasi; membangun fasilitas Kepolisian dalam upaya mendekatkan Polri dengan masyarakat termasuk pospol di wilayah perbatasan Negara.
5. Bidang pelayanan publik terutama yang teekait dengan lalu lintas dibidang pelayanan SIM, STNK dan BPKB, telah disediakan pelayanan SIM keliling dengan menggunakan Bus Unit Pelayanan SIM, SIM Corner di area Perbelanjaan, Perpanjangan STNK melalui Sistem *Drive Through* walaupun masih terbatas di kota-kota besar seperti Polda Jatim dan Polda Metro Jaya.

Profesionalitas Polri sesungguhnya diukur dari implementasi kode etik profesi yang telah diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pada intinya kode etik profesi dalam peraturan tersebut berisi tentang peraturan yang mengikat internal Polri agar memberi pelayan kepada masyarakat dengan

menjunjung tinggi keadilan dan hak asasi manusia. Namun implementasi terhadap Peraturan tersebut nampaknya masih jauh dari harapan.

Secara yuridis, pemerintah mengatur hal-hal terkait tentang Kepolisian dalam Pasal 3 UU No. 2/2002, yang didalamnya telah banyak merubah paradigma fungsi Kepolisian pada masa orde baru. Undang-Undang ini, secara isinya membawa jiwa Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yang sepenuhnya penyelenggaraan Negara hanya demi mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Kemudian didukung adanya Peraturan Kepala Kepolisian No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi yang mengatur etika Kepolisian dalam bertugas yang bertujuan untuk meminimalisir perilaku menyimpang dan mengutamakan pelayanan masyarakat yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia. Pada turunannya, telah diatur tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah yang tertera dalam Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010, sehingga struktur kepemimpinan atau hierarki pada lembaga Kepolisian secara menyeluruh menjadi sistematis atau terstruktur.

Satu hal yang menjadi perhatian pada pedoman dasar Polri, yaitu regulasi legal formal yang berwujud UU No. 2/2002 yang mengatur segala ikhwal tentang Kepolisian, dipandang masih belum diimplementasikan oleh Polri sendiri, hal ini menggambarkan bahwa seolah-olah pengembangan Sumber daya Polri tidak maksimal. Padahal regulasi legal yang diputuskan oleh Presiden tersebut, pada dasarnya bertujuan untuk menghilangkan budaya kekerasan yang menjadi acuan profesionalisme institusi Kepolisian Indonesia,

namun faktanya tindak pelanggaran Polri masih ditemui di lapangan. Data laporan masyarakat terhadap kinerja Polri yang diterima oleh Kompolnas selama tahun 2012 mencapai 403 kasus, sebanyak 72% dari kasus tersebut telah ditindaklanjuti, sedangkan sisanya sebanyak 28 kasus belum dapat ditindaklanjuti.¹⁶

Polri dalam menjalankan tugasnya di lapangan seringkali masih menggunakan kekerasan, dan hal ini kemudian membentuk opini warga bahwa Polri masih tidak profesional dalam bertugas. Perilaku menyimpang Polri ini merupakan gambaran umum tentang kegiatan petugas Polri yang tidak sesuai dengan wewenang resmi petugas, wewenang organisasi, nilai dan standar perilaku sopan. Perlu ada perbaikan moral agar Polri dapat bertugas dengan profesionalitas yang tinggi.¹⁷

Oleh karena itu, penelitian ini memandang perlu adanya kajian yuridis terkait pengembangan Sumber daya Polri, agar penelitian sebelumnya mengenai kinerja Polri yang diukur pada profesionalisme dalam bertugas, dapat menjadi lebih informatif bagi berbagai disiplin ilmu. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan sumber daya yang diatur secara yuridis dengan tujuan umumnya adalah meningkatkan profesionalisme ditubuh institusi Kepolisian Indonesia (Polri). Adapun judul penelitian ini adalah “*Pengembangan Sumber Daya Polri untuk Mewujudkan Profesionalisme Kepolisian Indonesia*”.

¹⁶Gema Trisna Yudha, *Kompolnas: Keluhan Masyarakat Pada Kepolisian Meningkat*, diakses melalui <http://www.jurnas.com/news/77094/> Kompolnas: *Keluhan Masyarakat Pada Kepolisian Meningkat*/1/Nasional/Politik-Keamanan, 18 September 2013.

¹⁷Agus Raharjo dan Angkasa. 2013. *Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum*. Purwokerto: Jurnal Dinamika Hukum Vol. 11 No. 3 September 2011.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia?
2. Bagaimana upaya penegakan hukum terhadap anggota Kepolisian dalam rangka mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengembangan sumber daya manusia Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia.
2. Mengetahui upaya penegakan hukum terhadap anggota Kepolisian untuk mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan hukum, khususnya terkait peran pengembangan sumber daya manusia Kepolisian, penegakan hukum terhadap anggota Kepolisian, dan profesionalisme Kepolisian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan Kepolisian Republik Indonesia agar lebih meningkatkan pengembangan SDM Polri, khususnya dalam peningkatan profesionalisme sehingga lebih mendapat kepercayaan dari masyarakat.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Kepolisian Republik Indonesia

Secara etimologi Polri dalam bahasa latin berasal dari kata *Politia* yang memiliki arti pemerintahan sipil, namun pada pertengahan abad ke-19 kata itu kemudian berganti arti menjadi administrasi ketertiban. Dewasa ini, pengertian administrasi ketertiban menjadi acuan diberbagai Negara dengan mendefinisikan kembali sebagai bagian dari aparatur Negara yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban.

Polri di Indonesia juga dikenal sebagai penegak hukum. Penegak hukum merupakan sekelompok orang dalam suatu institusi Negara dimana memiliki fungsi dalam penyalarsan hubungan nilai-nilai serta pandangan-pandangan yang baik dan mengaplikasikan dalam sikap, untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup dalam masyarakat.¹⁸

Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 memberikan pengertian tentang Kepolisian yaitu bahwa “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat Negara yang menjaga kemanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum”. Kepolisian Negara Republik Indonesia

¹⁸Winarta, *Op.Cit.*. hal. 1

memiliki definisi sebagai “alat Negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum”. Sedangkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Indonesia mendefinisikan Kepolisian yaitu “Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan”.

Dalam tataran Negara, Polri merupakan bagian birokrasi yang paling dekat dengan masyarakat. Berbeda dengan birokrasi pelayanan hukum seperti hakim atau jaksa, kedudukan Polri menjadi unik karena hubungan langsung tanpa sekat baik sebagai pendorong yang memberi perlindungan maupun yang dianggap sebagai hambatan oleh masyarakat itu sendiri. Pertalian dan pertukaran yang sangat erat antara Polri dan masyarakatnya ini membawa kita kepada ungkapan sederhana yang sudah agak *klise*, yaitu prestasi Polri Indonesia adalah cerminan belaka dari masyarakatnya.¹⁹

Meskipun diungkapkan sebagai *klise* belaka, namun sesungguhnya kalimat tersebut memiliki arti yang penting. Kepolisian seyogianya selalu dikaitkan dan terikat dengan tuntutan masyarakat. Ikatan ini akan selalu menjadi dasar keamanan dalam masyarakat sesuai dengan fungsi Kepolisian. Fungsi Kepolisian Negara Indonesia secara khusus dijelaskan dalam UU No. 2/2002 yaitu sebagai “salah satu fungsi pemerintah Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

¹⁹Satjipto Rahardjo. *Membangun Polisi Sipil : Perspektif Hukum, Sosial, dan Kemasyarakatan*. Jakarta: Kompas Media Nusantara. 2002. hal. 85.

Peran Polri pada pasal 5 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2002 juga dijelaskan, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Ada dua model pelaksanaan tugas Polri, yaitu model militer dan model pelayanan masyarakat. Dalam model militer digambarkan Polri adalah pemberantasan kejahatan, sedangkan dalam model pelayanan masyarakat Polri digambarkan sebagai juru bicara. Pada model militer, Polri digambarkan pada pemberantasan kejahatan, dengan tegas, disiplin dan terkadang harus menggunakan senjata dimana senjata selalu diimplikasikan sebagai kekerasan. Sementara pada model pelayanan masyarakat, Polri wajib untuk memberikan pelayanan dengan sopan, dimana tujuan utama dari Polri lebih mengacu pada melayani masyarakat bukan sebaliknya.²⁰

1.5.2 Profesionalisme

a. Definisi Profesionalisme

Profesi tidak hanya kata yang berarti pekerjaan, namun secara disiplin ilmu profesi berkaitan dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan spesialisasi tertentu. Kemudian, profesi berkembang menjadi kata profesional yang berarti hal yang berkaitan dengan profesi, dimana seseorang telah ahli pada profesi yang dikerjakannya. Akhir perkembangan kata profesi itu sendiri yaitu profesionalisme yang secara harfiah bermakna individu atau sekelompok

²⁰*Jurnal Polisi Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Pustaka Obor Indonesia.2001. hal. 59

orang yang memiliki profesi tertentu bukan hanya mengenai profesionalisme namun tentang implementasi dalam sikap saat melaksanakan profesi tersebut dengan nilai dan pandangan yang sesuai dalam nilai masyarakat.

Dalam definisi yang lain profesionalisme diartikan sebagai masalah sikap bukan seperangkat profesionalisme yang dapat menjadi tolak ukur seorang profesional sejati. Profesional sejati adalah seorang teknisi yang peduli, sementara profesionalisme dalam birokrasi diartikan suatu profesi yang dimiliki oleh birokrat dalam melaksanakan pekerjaan.²¹

Sikap profesional, pada dasarnya adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental yang terpuji, yang juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.²²

Jadi dapat didefinisikan pada umumnya profesionalisme merupakan syarat tertentu dalam menjalankan sebuah profesi atau pekerjaan dimana seseorang atau sekelompok orang tersebut menjadi sangat ahli (*expert*) dengan tetap memperhatikan nilai atas apa yang dikerjakannya dari sudut pandang siapa yang langsung menerima dampak atas profesinya tersebut.

b. Aspek-Aspek dalam Profesionalisme

Kemampuan pemerintah untuk memberi respons terhadap berbagai perubahan dan tuntutan-tuntutan baru yang terus tumbuh dalam masyarakat

²¹Ahmad Hadadi. *Analisis Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Barat*. 2013, hal. 4

²²*Ibid*,

mungkin dapat dipelihara, jika para aparaturnya memiliki kualitas profesionalisme yang tinggi. Jadi peningkatan profesionalisme pada tubuh birokrasi merupakan suatu hal yang mutlak atau menjadi keharusan yang sangat dibutuhkan.²³ Ada enam karakteristik dari profesionalisme, yaitu:

- a. *Expertise*, bahwa individu tersebut harus menguasai bidang pekerjaannya, mengetahui tugas dan cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapinya.
- b. *Autonomy*, bahwa dalam bertugas kemandirian dari individu atau sebuah kelompok tugas sangat dibutuhkan, dimana kemampuan dalam menguraikan serta menyelesaikan masalah merupakan hal yang diharapkan dari suatu profesionalisme.
- c. *Responsibility*, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya, dimana sifat kesungguhan dalam bekerja, dengan memaksimalkan profesionalisme serta menanggung segala sesuatu yang menjadi kewajibannya dalam bekerja.
- d. *Represent*, diri individu tersebut mampu menunjukkan bahwa dirinya merupakan seorang yang profesional dalam bidangnya, hal ini tercermin dari kedisiplinan, kemahiran dan kepandaiannya dalam bekerja.
- e. *Etics*, dalam bekerja individu dapat memegang teguh etika profesinya, dimana dilandasi dengan kejujuran serta lebih mengutamakan kepentingan institusi dan konsisten dalam bekerja.
- f. *Relationship Maintenance*, mampu menjaga pola interaksi yang baik dengan pihak internal serta eksternal institusi.

²³*Ibid*

Profesi Polri adalah profesi yang sangat dekat dengan aktivitas keseharian masyarakat.²⁴ Oleh karena itu, aspek-aspek yang kemudian menjadi fokus yang dapat mengukur profesionalisme seorang penegak hukum terkait dengan kemampuan berpikir dan bertindak melampaui hukum tertulis tanpa menciderai nilai keadilan.²⁵

Kode etik juga merupakan salah satu aspek yang menjadi ukuran profesionalisme suatu profesi. Bagi pemegang profesi hal-hal terkait dengan profesionalisme dalam bekerja terangkum dalam Kode Etika yang di dalamnya mengandung muatan etika, baik etika deskriptif normatif dan meta-etika.²⁶ Pada Kepolisian kode etik menjadi pedoman dalam menjalankan tugas, hal ini disebutkan pada UU No. 2/2002, Pasal 34, yaitu:

- a. Sikap dan perilaku pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia terikat pada kode etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat menjadi pedoman bagi pengembangan fungsi Kepolisian lainnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungannya.
- c. Ketentuan mengenai Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dengan Keputusan Kapolri.

Secara Rinci Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan pada peraturan Kepala Kepolisian (Perkap) No. 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Namun pada Perkap No. 14 tahun 2011 Pasal 1 dijelaskan jika: “Etika Profesi Polri adalah kristalisasi nilai-nilai Tribarta dan Catur Prasetya yang dilandasi dan

²⁴Darji Darmodiharjo dan Shidarta *Op. Cit.*, , hal. 304.

²⁵Winarta, *Op. Cit.* hal. 6

²⁶*Ibid*, hal. 9

dijiwai oleh Pancasila serta mencerminkan jati diri setiap anggota Polri dalam wujud komitmen moral yang meliputi etika kenegaraan, kelembagaan, kemasyarakatan dan kepribadian”. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika profesionalisme Kepolisian pada dasarnya dapat diukur dari aspek pelaksanaan Kode Etik Kepolisian yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

1. Faktor yang Membentuk Profesionalisme

Profesionalisme dalam bekerja merupakan suatu tuntutan dalam perwujudan perkembangan sumber daya manusia dewasa ini. Tidak jarang kebutuhan merupakan faktor yang paling kuat yang mempengaruhi profesionalisme seseorang. Faktor yang memotivasi lahirnya profesionalisme dalam bekerja, yaitu:²⁷

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

Faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme penegak hukum termasuk Polri, yaitu:²⁸

- a. Faktor hukum atau peraturan itu sendiri;
- b. Faktor petugas yang menegakkan hukum;
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum;
- d. Faktor warga masyarakat yang terkena ruang lingkup peraturan hukum; dan
- e. Faktor budaya atau *legal culture*.

²⁷Hadadi, *Op.Cit.* hal.5

²⁸Winarta, *Op.Cit.* hal. 13-14.

1.5.3 Pengembangan Sumber Daya Polri

Tujuan dasar pembangunan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkaitan dengan kualitas manusia dan masyarakat. Karena itu, manusia merupakan sentral dari proses pembangunan tersebut.²⁹

Dalam tatanan pada sebuah perubahan, kemajuan teknologi serta peningkatan ekonomi pada Negara dapat mengalami hambatan jika pengembangan sumber daya manusianya terlambat. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).³⁰

a. Faktor internal

1) Misi dan tujuan Polri

Dalam Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2002, menjelaskan jika:

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketertarikan masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Sedangkan Misi Polri dalam intern Polri, yaitu:

- a) Mengelola sumber daya manusia Polri secara profesional dalam mencapai tujuan Polri yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.
- b) Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam (internal Polri) sebagai upaya menyamakan Visi dan Misi Polri kedepan.

²⁹Tjipto, Prijono, dan Laila Nagib(ed).2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: di antara Peluang & Tantangan*. Jakarta: LIPI Press.

³⁰Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 10.

- c) Memelihara soliditas institusi Polri dari berbagai pengaruh external yang sangat merugikan organisasi.³¹

Dalam Pasal 31 UU No. 2 Tahun 2002 menjelaskan jika: “ Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi”.

2) Strategi pencapaian tujuan

Pada Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Kep/74/XI/2003 tentang Pokok-Pokok Penyusunan Lapis-Lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri dijelaskan, Strategi pencapaian tujuan diserahkan kepada Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Keputusan itu berbunyi:

Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia memberikan kepercayaan dan pemberdayaan yang seluas-luasnya dalam bentuk pelimpahan beberapa/sebagian dari kewenangannya kepada Kepala Kepolisian Kesatuan Kewilayahan dan Kepala Satuan Induk Organisasi di Lingkungan Mabes Polri untuk mengatur tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri di lingkungan kesatuannya masing-masing.

3) Sifat dan jenis kegiatan

Dalam Pasal 32 dalam UU No. 2 Tahun 2002 menjelaskan jika: “Pembinaan kemampuan profesi pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia diselenggarakan melalui pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya di bidang teknis Kepolisian melalui pendidikan, pelatihan, dan penugasan secara berjenjang dan berlanjut”.

4) Jenis Teknologi yang digunakan

³¹Visi dan Misi telah dirangkum dalam tulisan “*Organisasi Polri: Visi Misi*”, yang diakses dari : (<http://www.polri.go.id/organisasi/op/vm/>), pada tanggal 11 Februari 2014.

Dewasa ini, perkembangan teknologi harus diperhitungkan dalam suatu kinerja organisasi terutama dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pasal 33, menjelaskan: “Guna menunjang pembinaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilakukan pengkajian, penelitian, serta pengembangan ilmu dan teknologi Kepolisian”.

b. Faktor Eksternal

1) Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, dapat dilihat dari regulasi yang ada yaitu UU No. 2/2002. Kepolisian Indonesia merupakan lembaga penegak hukum yang secara fakta memiliki karakteristik tersendiri sehingga diberi wewenang penuh langsung oleh Negara melalui putusan Presiden tentunya.

Kebijakan pemerintah lainnya, diwujudkan dalam Peraturan Presiden No. 17 Tahun 2011 Tentang Komisi Kepolisian Nasional yang merupakan revisi kewenangan dan independensi Kopolnas yang lebih besar. Dimana Komisar Polri Nasional tidak hanya sebagai penerima keluhan masyarakat, namun lebih kepada melakukan klarifikasi dan monitoring terhadap proses tindak lanjut atas saran dan keluhan masyarakat yang dilakukan oleh Polri.³²

2) Kerja Sama dengan Institusi Lain

Dalam membangun kerjasama dengan institusi lain, polri juga telah membuat *Memorandum of Understanding* (MOU) dengan Komnas HAM

³²KontraS,*Op.Cit*,

dan Ombudsman untuk membangun sinergitas dalam penanganan kasus-kasus pelanggaran HAM dan penyalahgunaan kewenangan anggota Polri.³³

Kerja sama ini, dalam Pasal 41 dan 42 UU No. 2 Tahun 2002, yaitu:

a. Pasal 41

- 1) Dalam rangka melaksanakan tugas keamanan, Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat meminta bantuan Tentara Nasional Indonesia yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
- 2) Dalam keadaan darurat militer dan keadaan perang, Kepolisian Negara Republik Indonesia memberikan bantuan kepada Tentara Nasional Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Kepolisian Negara Republik Indonesia membantu secara aktif tugas pemeliharaan perdamaian dunia di bawah bendera Perserikatan Bangsa-Bangsa.

b. Pasal 42 juga, menjelaskan

- 1) Hubungan dan kerja sama Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan badan, lembaga, serta instansi di dalam dan di luar negeri didasarkan atas sendi-sendi hubungan fungsional, saling menghormati, saling membantu, mengutamakan kepentingan umum, serta memperhatikan hierarki.
- 2) Hubungan dan kerja sama di dalam negeri dilakukan terutama dengan unsur-unsur pemerintah daerah, penegak hukum, badan, lembaga, instansi lain, serta masyarakat dengan mengembangkan asas partisipasi dan subsidiaritas.
- 3) Hubungan dan kerja sama luar negeri dilakukan terutama dengan badan-badan Kepolisian dan penegak hukum lain melalui kerja sama bilateral atau multilateral dan badan pencegahan kejahatan baik dalam rangka tugas operasional maupun kerja sama teknik dan pendidikan serta pelatihan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam karya tulis ilmiah ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat preskriptif, yakni ilmu hukum yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep

³³*Ibid*

hukum, dan norma-norma hukum. Preskriptif menggunakan metode hukum formil dan materiil. Dengan kata lain, kajian ini mencerminkan *law in books*. Dunianya adalah *das sollen* (apa yang seharusnya).³⁴ Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada profesionalisme Kepolisian.

1.6.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), yakni pendekatan yuridis atau dengan mengkaji Undang-Undang. Dalam hal ini adalah UU No. 2/2002 untuk menganalisis peran pengembangan Sumber daya Polri. Sementara dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan *empirical study* yaitu menyimpulkan hasil akhir berdasarkan observasi dan penelitian yang ada. Melakukan penelitian berdasarkan data-data eksperimental hasil pengamatan, pengalaman, *trial and error* (uji coba), juga menggunakan ke lima panca indera manusia (penglihatan, perasa, penciuman, pendengaran, sentuhan) dan bukan secara teoritis & spekulasi, lebih pada pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian.

³⁴ Yesmil Anwar & Adang, *Pengantar Sosiologi Hukum*, Grasindo, Jakarta, 2008, hlm. 83

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumberbahan hukum primer dan sumber bahan sekunder. Sumber bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD RI) 1945
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209.
3. Undang Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
4. Peraturan Kepala Kepolisian No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
5. Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian daerah.
6. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No Pol. : KEP/74/XI/2003 tentang Pokok-Pokok Penyusunan Lapis-Lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri.

Sumber hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen kasus, buku, pendapat para ahli hukum, jurnal, dan lain-lain.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara dokumentasi. Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk mencari

data mengenai permasalahan penelitian. Data tersebut dapat berupa gejala-gejala yang dikategorikan ataupun dalam bentuk lainnya, seperti dokumen, catatan-catatan lapangan pada saat penelitian dilakukan. Dengan demikian instrumen dalam dokumentasi adalah peneliti sendiri dan pedoman dokumentasi.³⁵

1.6.5 Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan, aturan perundang-undangan, artikel selanjutnya diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga bisa disajikan dalam penulisan yang sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Teknik pengelolaan bahan hukum dilakukan secara alur deskriptif, dan analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan metode penelitian, sekaligus sistematika penulisan.

Bab II: merupakan bab analisis rumusan masalah pertama yang berkaitan dengan pengembangan SDM Polri berdasarkan UU No. 2/2002, yang didalamnya (1) Dasar Hukum Pengembangan SDM Polri, (2) Aspek-

³⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012. Hal: 52

aspek dalam pengembangan SDM Polri, (3) Tujuan dan Fungsi Pengembangan SDM Polri, (4) analisis peran pengembangan Sumber daya Polri dalam mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia.

Bab III menjawab rumusan masalah kedua, yang di dalamnya memuat: (1) Upaya penegakan hukum terhadap Polri (2) Peran upaya penegakan hukum terhadap Polri untuk mewujudkan profesionalisme Kepolisian Republik Indonesia.

Bab IV merupakan bagian penutup. Bab IV merupakan bagian yang berisi kesimpulan dan saran penelitian. Kesimpulan yang dimaksud di dalamnya akan: (1) menjawab rumusan masalah pertama yang telah dan rumusan masalah kedua. Selanjutnya diiringi dengan saran yang nantinya bisa menjadi bahan perbaikan bagi pihak yang berkepentingan.