

Etika Kerja dalam Pemolisian: Antara yang Ideal dan Aktual

Narasumber:

Komjen Pol. Prof. Dr. Chryshnanda Dwilaksana

Pendahuluan

Etika kerja kepolisian merupakan fondasi moral yang menentukan arah dan kualitas pemolisian. Ia bukan sekadar aturan tertulis, melainkan seperangkat nilai dan prinsip yang mengatur bagaimana seorang polisi berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan tugasnya. Secara ideal, etika kerja kepolisian berorientasi pada penghormatan terhadap hak asasi manusia, pengabdian kepada kemanusiaan, serta tegaknya supremasi hukum. Polisi dituntut tidak hanya sebagai penegak hukum, tetapi juga pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Namun, realitas di lapangan kerap menunjukkan jurang yang lebar antara idealitas dan aktualitas. Kasus-kasus penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, kekerasan berlebihan, hingga keterlibatan polisi dalam praktik ilegal masih muncul ke permukaan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan kritis: mengapa etika yang dirumuskan dalam standar normatif sering kali tidak sejalan dengan praktik

di lapangan? Tulisan ini berupaya mengurai persoalan tersebut dengan meninjau dimensi ideal dan aktual etika kerja kepolisian, faktor penyebab kesenjangan, serta tawaran langkah transformasi, dengan memanfaatkan kerangka teoritis etika profesi, patrimonialisme Weber, dan konsep *good governance*.

Etika Kerja dalam Tataran Ideal

Secara normatif, etika kerja polisi mencerminkan prinsip dasar etika profesi: profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik. Dalam teori etika profesi, keutamaan ini adalah “janji moral” yang melekat pada profesi tertentu karena fungsinya yang vital bagi masyarakat. Polisi diidealkan sebagai teladan yang menjunjung hukum, berperilaku adil, dan menjaga martabat warga negara. Tindakan kepolisian yang ideal harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral, hukum, administratif, fungsional, dan sosial. Bahkan ketika menggunakan kekerasan sah negara, tindakan itu seharusnya tetap memuat semangat pencegahan, perlindungan, dan edukasi. Dengan demikian, etika kerja bukan sekadar aturan teknis, tetapi sebuah komitmen moral terhadap masyarakat.

Etika Kerja dalam Tataran Aktual

Dalam praktiknya, kesenjangan besar masih terlihat. Perilaku polisi yang arogan, suka membentak, menerima suap, bahkan memeras masyarakat,

masih ditemui. Pelayanan publik kadang buruk, diskriminatif, dan sarat transaksi. Penegakan hukum kadang dijadikan alat atau senjata, bukan mekanisme keadilan. Fenomena ini sesuai adagium sosial: *“benar yang tidak biasa bisa dianggap salah, sementara salah yang sudah biasa bisa dianggap benar.”*

Situasi ini memperlihatkan bagaimana “nilai-nilai ideal” sering kalah oleh budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran. Max Weber, melalui konsep patrimonialisme, menjelaskan bahwa birokrasi yang seharusnya rasional-legal dapat berubah menjadi birokrasi patrimonial ketika pejabat menggunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Polri, dalam konteks tertentu, masih menunjukkan ciri patrimonialisme ini, misalnya dalam bentuk dikotomi “jabatan basah” dan “jabatan kering”, yang memperkuat orientasi material dan melemahkan etika profesi.

Ilustrasi dua negara dengan kultur kepolisian yang berbeda: Seorang polisi dari Negara A berkunjung ke Negara B. Ia melihat polisi di sana melayani masyarakat dengan ramah, bersikap humanis, dan tertib. Polisi dari Negara A pun memuji, “Anda kok baik hati sekali, sangat humanis.” Polisi dari Negara B merasa heran dan menjawab singkat, “Ini biasa saja, memang begini pekerjaan kami.”

Sebaliknya, ketika seorang polisi dari Negara B datang ke Negara A, ia terkejut melihat polisi yang bersikap kasar, membentak, bahkan menerima suap dan melakukan pemerasan. Ia pun bertanya dengan heran, “Mengapa Anda begitu jahat?” Polisi dari

Negara A justru kebingungan lalu menjawab, “Saya tidak jahat, ini sudah biasa, dan memang begini pekerjaan saya.”

Kisah perbandingan polisi di dua negara ini menunjukkan bahwa apa yang dianggap “normal” dalam sebuah institusi sangat ditentukan oleh kultur dan nilai yang berkembang di dalamnya. Di Negara B, sikap ramah, humanis, dan tertib dipandang sebagai hal biasa karena itu sudah menjadi standar profesionalisme. Sebaliknya, di Negara A, praktik kasar, membentak, atau menerima suap dianggap lumrah karena sudah menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari.

Perbedaan reaksi kedua polisi dalam kisah itu mengajarkan bahwa etika kerja bukan hanya soal aturan tertulis, tetapi juga soal kultur yang dibangun dan diwariskan dalam organisasi. Jika nilai positif dibiasakan, ia akan terasa wajar. Namun jika penyimpangan dibiarkan, maka perilaku salah pun bisa dianggap benar.

Faktor Penyebab Kesenjangan

Kesenjangan antara etika kerja kepolisian dalam tataran ideal dan praktik aktual tidak muncul begitu saja. Ada sejumlah faktor struktural, kultural, dan personal yang memengaruhi perilaku aparat di lapangan.

Pertama, faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang permisif atau bahkan ikut terlibat dalam praktik

menyimpang akan melahirkan teladan yang salah. Dalam organisasi hierarkis seperti kepolisian, perilaku atasan sering dijadikan acuan oleh bawahan. Jika pimpinan bersikap toleran terhadap pelanggaran, maka bawahan pun merasa aman untuk meniru. Akibatnya, nilai etika yang seharusnya dijaga justru terkikis dari atas ke bawah.

Kedua, adanya dikotomi jabatan “basah” dan “kering”. Jabatan yang memberi akses pada kewenangan penegakan hukum, pengawasan, perizinan, atau pelayanan administratif dianggap lebih bergengsi karena berpotensi menghasilkan keuntungan material. Sementara jabatan yang tidak memberi peluang serupa sering dipandang sebelah mata. Konstruksi sosial ini membuat orientasi sebagian aparat bergeser dari pengabdian publik ke arah materialisme, seolah-olah ukuran kesuksesan polisi terletak pada akses ke jabatan “basah”.

Ketiga, birokrasi patrimonial yang masih kuat. Max Weber pernah menjelaskan bahwa birokrasi patrimonial ditandai oleh relasi personal, patronase, dan terbentuknya klik-klik kecil dalam tubuh organisasi. Fenomena ini masih terlihat dalam institusi kepolisian, di mana kedekatan personal kadang lebih menentukan karier daripada kinerja. Budaya seperti ini melemahkan meritokrasi dan pada akhirnya menyingkirkan etika profesi sebagai pedoman utama.

Keempat, lemahnya sistem *reward and punishment*. Aparat yang bekerja dengan etis sering kali tidak mendapatkan penghargaan sepadan, sementara pelanggaran tidak ditindak dengan konsisten. Akibat-

nya, motivasi untuk menjaga integritas melemah, dan perilaku menyimpang seakan menjadi hal yang wajar.

Kelima, peran lembaga pendidikan kepolisian yang kerap direduksi sekadar sebagai jalur menuju jabatan. Alih-alih menjadi pusat pencerahan dan pembinaan etika, lembaga pendidikan kadang terjebak dalam logika formalis: sekadar memberi sertifikat, bukan membentuk karakter.

Selain faktor-faktor tersebut, terdapat pula pengaruh gaya hidup konsumtif dan hedonistik. Tekanan sosial untuk tampil mewah, berpakaian mahal, atau memiliki kendaraan bergengsi mendorong sebagian aparat mencari jalan pintas yang bertentangan dengan etika. Buruknya etiket dalam pikiran, perkataan, dan perbuatan memperburuk kondisi, sehingga interaksi polisi dengan masyarakat sering kali dipandang tidak ramah dan tidak berempati.

Fenomena “pelayanan model pasar” pun muncul, di mana interaksi aparat dengan publik berlangsung layaknya tawar-menawar. Urusan hukum atau administrasi menjadi arena transaksi, bukan pelayanan publik yang adil. Dampaknya jelas: lahirnya perilaku arogan, tamak, diskriminatif, dan bahkan marah-marah kepada masyarakat. Citra polisi sebagai pengayom pun terkikis, berganti dengan stigma sebagai aparat yang sulit dipercaya.

Arah Transformasi

Jurang antara etika kerja yang ideal dan praktik aktual hanya dapat dipersempit melalui transformasi menyeluruh yang menyentuh akar persoalan. Perubahan tidak bisa berhenti pada tataran administratif atau sekadar mengganti jargon, melainkan harus berangkat dari keberanian politik pimpinan tertinggi Polri. *Political will* yang kuat menjadi pintu masuk utama: tanpa tekad yang konsisten untuk menegakkan etika, seluruh gagasan reformasi hanya akan berakhir sebagai wacana. Komitmen ini perlu ditunjukkan dengan sikap tegas terhadap setiap pelanggaran, bahkan bila melibatkan pejabat tinggi di internal organisasi.

Kepemimpinan transformatif harus menjadi motor penggerak. Dalam organisasi kepolisian yang hierarkis, teladan seorang pimpinan jauh lebih berpengaruh daripada regulasi kaku. Seorang Kapolres yang bersedia turun langsung melayani masyarakat atau Kapolda yang berani membuka data kinerja aparatnya ke publik, akan mengirimkan pesan kuat bahwa integritas dan pelayanan publik bukan sekadar kata-kata, melainkan praktik nyata yang dihidupi sehari-hari.

Untuk menopang arah baru ini, Polri perlu membangun tim transformasi yang bekerja sebagai penggerak perubahan di setiap level. Tim ini tidak hanya mengawasi, tetapi juga memfasilitasi dialog, mendeteksi hambatan, dan merancang solusi inovatif agar nilai etika benar-benar terinternalisasi. Misalnya,

keberadaan “mentor etika” di tingkat Polres yang berfungsi membimbing sekaligus mengawasi kinerja anggota dalam interaksi dengan masyarakat.

Perubahan birokrasi juga menjadi syarat mutlak. Polri harus bergerak dari pola patrimonial menuju birokrasi rasional berbasis kompetensi. Dikotomi jabatan basah dan kering perlu dihapuskan melalui sistem promosi yang jelas dan transparan. Penempatan posisi tidak lagi berdasarkan kedekatan, melainkan atas prestasi dan rekam jejak integritas. Sistem *merit* berbasis digital dapat digunakan untuk memantau perjalanan karier aparat, sehingga setiap promosi bisa dipertanggungjawabkan.

Salah satu kunci keberhasilan adalah memperbaiki mekanisme *reward and punishment*. Aparat yang menunjukkan kinerja baik harus memperoleh penghargaan nyata, bukan hanya dalam bentuk piagam, tetapi juga promosi dan kesempatan pendidikan. Sebaliknya, pelanggaran etika tidak boleh ditoleransi, meski dilakukan oleh pejabat tinggi. Misalnya, kasus pungutan liar di pelayanan SIM bisa langsung dipublikasikan hasil tindakannya ke publik, agar kepercayaan masyarakat terjaga dan efek jera tercipta.

Transformasi juga harus menyentuh aspek pendidikan. Lembaga pendidikan kepolisian perlu direformasi menjadi pusat pembinaan etika, bukan sekadar jalur formal untuk mengejar jabatan. Kurikulum pendidikan dapat diperkuat dengan simulasi kasus dilema moral, pembiasaan komunikasi empatik, dan integrasi nilai-nilai humanisme. SPN, Akpol, maupun PTIK harus menanamkan pemahaman

bahwa polisi bukan hanya teknisi hukum, melainkan penjaga martabat manusia.

Teknologi manajemen modern dapat menjadi alat bantu penting. Sistem *smart management* berbasis digital memungkinkan setiap laporan masyarakat tercatat tanpa bisa dihapus, meminimalisir ruang manipulasi, dan membuka akses transparan bagi publik. Aplikasi pelaporan online, penggunaan *body camera*, serta integrasi data kinerja bisa menjadi sarana pengawasan sekaligus perlindungan, baik bagi masyarakat maupun aparat yang bekerja sesuai aturan.

Pada akhirnya, pengawasan harus berjalan berlapis. Penguatan Propam dengan sistem digital hanya satu sisi; di sisi lain, dibutuhkan pengawasan eksternal yang independen untuk menutup celah *self-protection* di tubuh Polri. Kehadiran lembaga independen yang berani mempublikasikan hasil investigasi, mirip dengan *Independent Police Conduct Authority* di Selandia Baru, dapat menjadi cermin penting agar akuntabilitas Polri tidak lagi hanya bergantung pada mekanisme internal.

Transformasi ini bukan sekadar teknis, melainkan perubahan paradigma. Polri harus mengubah cara pandang dari “institusi yang berkuasa” menjadi “institusi yang melayani”. Jika langkah-langkah ini dilakukan secara konsisten, maka idealisme etika kerja yang selama ini hanya ada di atas kertas dapat benar-benar hidup dalam praktik sehari-hari. Dengan begitu, Polri dapat tampil sebagai institusi yang

profesional, humanis, dan dipercaya publik di tengah dinamika masyarakat demokratis dan digital.

Penutup

Etika kerja dalam pemolisian adalah fondasi utama bagi legitimasi dan keberlangsungan sebuah institusi kepolisian. Tanpa etika, seluruh perangkat hukum dan kewenangan yang dimiliki aparat akan kehilangan makna, bahkan berbalik menjadi alat penindasan yang merusak kepercayaan publik. Polri menyadari bahwa harapan masyarakat terhadapnya bukan hanya soal kemampuan teknis menegakkan hukum, melainkan juga tentang keadilan, empati, dan integritas yang ditunjukkan dalam keseharian.

Kesenjangan antara ideal dan aktual selama ini memperlihatkan bahwa reformasi kepolisian tidak cukup dilakukan di permukaan. Mengganti aturan atau meluncurkan program baru tanpa perubahan budaya hanya akan menghasilkan reformasi kosmetik. Untuk menjembatani jurang tersebut, Polri harus berani menempuh transformasi menyeluruh: meneguhkan kepemimpinan yang bersih, membangun birokrasi berbasis merit, memperkuat pendidikan etika, dan menghadirkan pengawasan yang transparan serta partisipatif.

Sejarah telah menunjukkan bahwa institusi kepolisian yang gagal menjaga integritas akan kehilangan legitimasi, sementara kepolisian yang berhasil menanamkan etika justru menjadi tulang

punggung peradaban modern. Polri memiliki peluang besar untuk bergerak ke arah yang kedua, terutama di tengah masyarakat Indonesia yang semakin kritis dan digital. Tantangan memang besar, tetapi peluang perubahan juga terbuka lebar.

Jika langkah transformasi dijalankan secara konsisten, Polri tidak hanya akan mendekati standar idealnya, melainkan benar-benar mewujudkan dirinya sebagai aparat yang profesional, humanis, dan akuntabel. Pada titik itu, polisi bukan lagi sekadar simbol kekuasaan negara, melainkan sahabat masyarakat dan penjaga keadilan. Inilah wajah Polri yang diharapkan lahir di masa depan—sebuah institusi yang dipercaya, dihormati, dan menjadi pilar utama demokrasi Indonesia.

Pada akhirnya, transformasi etika kerja bukan sekadar tuntutan internal, tetapi juga amanat sejarah. Masyarakat Indonesia membutuhkan Polri yang bukan hanya hadir dengan kewenangan, tetapi dengan keteladanan; bukan hanya menegakkan hukum, tetapi juga menjaga martabat manusia. Jika Polri berani menutup jurang antara ideal dan aktual dengan konsistensi dan keberanian moral, maka di masa depan ia tidak lagi dipandang sekadar aparat penegak hukum, melainkan sebagai penjaga keadilan dan pilar demokrasi yang menumbuhkan rasa percaya, hormat, dan harapan bagi seluruh rakyat.[]

