

**Improving the Professionalism of Human
Resources for the Indonesian National Police
through Strengthening Supervision**
*Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya
Manusia Polri melalui Penguatan Pengawasan*

Rudy Cahya Kurniawan ✉ 

Indonesian National Police Academy, Semarang, Indonesia

✉ [rudycayakurniawan@akpol.ac.id](mailto:rudycahyakurniawan@akpol.ac.id)

Abstract

Public distrust is only one example of the result of the poor performance and professionalism of the Police. The research method used by this study is an empirical research method that examines the implementation of strengthening as an effort to realize the professionalism of the Indonesian National Police in a progressive legal perspective with Socio-Legal. The data analysis method used is qualitative analysis which emphasizes more on the deductive and inductive inference processes as well as on the dynamics of the relationship between observed phenomena using scientific logic. The implementation of strengthening the supervision of the Police of the Republic of Indonesia in realizing professionalism is carried out well

through their respective ranks and function units. The factors supporting and inhibiting the strengthening of the supervision of the Indonesian National Police are divided into two, namely the driving factor and the inhibiting factor. The driving factors consist of good coordination / cooperation between functional units, Itwasda's limited authority in handling public relations and community support for the existence of Itwasda. Meanwhile, the inhibiting factors consist of non-one-door mechanisms, bureaucratic errors from related functional units, the number of members of the Public Relations sub-section is less than the overall task carried out, inconvenience in handling and taking action against colleagues, people who do not understand the public relations mechanism and the complexity of the investigation process. until the decision is made.

Keywords

Professionalism, Indonesian Police, Strengthening Supervision, Human Resources

A. Pendahuluan

Penggabungan institusi, pendidikan dan pengembangan TNI dan Polri dalam satu sistem yang berlaku sejak awal orde baru pada tahun 1969, terbukti telah menggeser fungsi polisi sebagai penegak hukum dan beralih menjadi alat kekuasaan dan pertahanan. Proses selanjutnya terutama sejak bergulirnya era reformasi pada tahun 1998, timbul tuntutan masyarakat terhadap Polri yang mengisyaratkan diutamakannya profesionalisme, dasar kompetensi kewenangan, kemandirian serta fungsi menjaga, memelihara dan menegakkan hukum mutlak dibutuhkan. Tekad kemandirian Polri ditetapkan melalui Keppres Nomor 89 Tahun 2000 tanggal 1 Juli 2000 tentang Pemisahan Polri dari TNI dan Departemen Pertahanan. Kerangka yuridis inilah yang mengusung paradigma baru Polri untuk melakukan rekonseptualisasi sehingga identitas, fungsi dan kewenangan serta sifat kemandirian dan profesionalisme Polri dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

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, di atas politik dan ekonomi. Hal ini disebabkan masih kurangnya profesionalisme penegak hukum terutama Kepolisian yang memang paling sering berinteraksi dengan masyarakat.¹ 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.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Diannitha Phobe Yuliane dkk² profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjadi elemen penting dalam memahami kompleksitas kinerja Kepolisian, karena bertumpu pada dedikasi tinggi para anggotanya. Semakin kuat komitmen para anggota terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi, maka diharapkan

¹ Frans Hendra Winarta. 2012. Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum. Dialektika Pembaruan Sistem Hukum Indonesia, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Juli 2012, hal. 74.

² Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi, Lies Putriana, Derriawan. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 At Polri. Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi Vol 1 No 1 April 2019

dapat memberikan kinerja organisasi yang optimal.³ Agar dapat menciptakan komitmen organisasi yang kuat dari para anggota, tentunya peran pimpinan dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinannya sangat dibutuhkan, seperti mampu memberikan arahan yang jelas kepada para anggota untuk dapat bekerja sesuai standard dan aturan yang ditetapkan, mampu menciptakan kondisi yang kondusif, bersikap suportif dan selalu memotivasi kepada anggotanya untuk bersedia melakukan pekerjaan yang menantang. Selain itu, budaya organisasi yang diciptakan juga harus baik sehingga nilai-nilai/cara kerja yang ditetapkan dapat dipedomani para anggota, serta profesionalisme yang tinggi akan pula memperkuat komitmen yang nantinya memberikan dampak bagi kinerja organisasi.

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 di awal tahun 2021 ini Kepolisian Republik Indonesia bahkan seluruh masyarakat Indonesia dikejutkan dengan adanya dugaan pelanggaran Undang-undang nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, yaitu penyalahgunaan narkoba. Tertangkapnya salah seorang Kapolsek beserta 11 anggotanya terkait penyalahgunaan narkoba yang sempat menggemparkan seluruh elemen masyarakat Indonesia ini harus menjadi perhatian Kapolri karena telah mempermalukan institusi Polri serta mencederai rasa keadilan masyarakat.⁴ Kemudian masih di awal tahun 2021 Polri juga terlibat dalam tindak pidana senjata api (Senpi) yaitu dimana dua anggotanya melakukan transaksi jual beli senjata api (Senpi) dan amunisi dengan Kelompok Kriminal Bersenjata (KKB) Papua.⁵

³ Fauzi, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* Volume 02 Nomor 02. Hal. 115

⁴ <https://nasional.kompas.com/read/2021/02/19/13114631/kasus-kapolsek-terjerat-narkoba-dinilai-pukulan-telak-bagi-kapolri-listyo?page=all>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021

⁵ <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/02/22/jika-terbukti-oknum-anggota-polri-yang-terlibat-jual-beli-senpi-dengan-kkb-diseret-ke-pengadilan>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021

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.

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 disintegrasikan antara Polridan lembaga lain juga semakin memprihatinkan. Misalnya, fenomena paling sering muncul yaitu konflik POLRI dan TNI. Sepanjang tahun 2020 tercatat beberapa kali terjadi bentrok antara polisi dan TNI diantaranya Polsek Ciracas jadi sasaran penyerangan lebih dari 100 orang prajurit TNI. Kemudian pada April 2020 terjadi pertikaian antara anggota TNI dan Polri di Mamberamo Raya, Papua akibat kesalahpahaman. 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 menuduh 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.

Polisi dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum, bukan hanya harus tunduk pada hukum yang berlaku sebagai aspek luar (eksternal). Polisi dibekali pula dengan etika kepolisian sebagai aspek dalam (internal) kepolisian. Etika kepolisian menjadi sangat penting dikarenakan aspek ini sangat menentukan performa seorang polisi dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang penegak hukum. Etika kepolisian sepatutnya juga ditunjang dengan pengawasan yang baik demi mencegah pelanggaran-pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Polisi, sehingga pada akhirnya menimbulkan kerugian pada masyarakat.

Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai bagaimana pelaksanaan penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalitas, serta faktor yang pendukung dan

penghambat penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam rangka mewujudkan profesionalitas. Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Meningkatkan Profesionalitas Sumberdaya manusia Kepolisian Republik Indonesia Melalui Penguatan Pengawasan”.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode penelitian empiris yang mengkaji tentang pelaksanaan penguatan sebagai upaya untuk mewujudkan profesionalitas Kepolisian Republik Indonesia dalam prespektif hukum progresif dengan Socio-Legal. Metode analisa data yang digunakan analisa kualitatif yang lebih menekankan pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.⁶

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalitas

Rendahnya profesionalitas Kepolisian Republik Indonesia menyebabkan berbagai dampak negative di masyarakat hal ini disebabkan:

- a. 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;
- b. 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

⁶ Syamsudin, M. (2007).Operasionalisasi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 16

- dengan terpidana atau terpidana lebih senior daripada penyidik;
dan
- c. Masih terdapatnya kekeliruan dalam hal penempatan anggota, sehingga apabila terjadi penempatan anggota yang tidak tepat/bermasalah dapat mengancam kerahasiaan suatu tugas yang diembannya. 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.
 - d. Minimnya anggaran Polri untuk sektor pendidikan. Hal ini dilatarbelakangi kebutuhan remunerasi gaji anggota Polri. Oleh karena itu, masa pendidikan bintara 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.

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.

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. 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 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.⁷

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 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.

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

- a. 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.

⁷ Divpropam.2013b. Rencana Kerja Divisi Profesi dan Pengamanan Polri Tahun Anggaran 2013. Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Divisi Profesi Dan Pengamanan. Hal.3.

- b. Bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): Upaya dalam membentuk Polri profesional, bermoral, modern, dan patuh hukum dilaksanakan melalui strategi yang dilaksanakan penambahan anggota baru polri dengan mengutamakan putra daerah (prinsip “local boy for local job”).
- c. 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 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;
- d. 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.
- e. Bidang pelayanan publik terutama yang terkait 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 pelayanan 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.

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.⁸

⁸ Agus Raharjo dan Angkasa. 2013. Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum. Purwokerto: Jurnal Dinamika Hukum Vol. 11 No. 3 September 2011. Hal. 17

Pelaksanaan penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalitas sepatutnya ditunjang dengan etika kepolisian demi mencegah pelanggaran-pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Polisi. Pengawasan tersebut dapat berupa pengawasan terhadap penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran. Hal ini berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum,serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri yang dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia secara berjenjang.

Pengawasan tersebut dapat berupa pengawasan terhadap penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran. Hal ini berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri yang dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia secara berjenjang. Dikarenakan pengawasan kepolisian dilakukan secara berjenjang, maka dari segi hubungan kewenangannya, Pengawasan Kepolisian ada yang bersifat vertikal dan horizontal.⁹

Pengawasan vertikal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/organisasi atasan terhadap instansi/organisasi yang berdasarkan hirarki posisinya lebih rendah. Sedangkan pengawasan horizontal adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga atau bidang lain yang berada di level atau tingkatan hirarki yang sama. Berdasarkan Pasal 7 Perpres No. 5 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mengatur eksistensi pengawas di lingkungan Polri (Tingkat Mabes), yakni Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum) yang berada dibawah Kapolri. Sedangkan untuk lingkungan Polda, unsur Pengawasan diemban oleh Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasda) berdasarkan Pasal 1 Perpol Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Oleh karena itu Itwasda mengemban tugas dan wewenang pengawasan pada setiap bidang di

⁹ Sadjijono. (2006). *Hukum Kepolisian* (Mutrofin, ed.).Yogy: LaksBang PRESSindo. Hal. 29

lingkungan Polda secara struktural dan pada satuan tingkat wilayah secara fungsional. Itwasda berada di bawah Kapolda.

Secara umum, pelanggaran yang sering dilakukan oleh Polisi di Indonesia adalah banyaknya Polisi yang masih menggunakan kekerasan untuk mendapatkan pengakuan atau keterangan dari tersangka dalam penyidikan. Bentuk kekerasan yang dilakukan oleh penyidik adalah kekerasan fisik, psikis maupun hukum. Contoh lain dari pelanggaran oleh oknum anggota Polri secara umum adalah adanya pungutan liar yaitu dengan memberikan sanksi denda secara sepihak bagi pengendara yang melanggar lalu lintas. Bahkan Polisi juga rentan dengan praktik korupsi dikarenakan kewenangan hukum polisi dalam menindak anggota masyarakat (alat kontrol sosial) dapat menciptakan celah-celah kesempatan bagi oknum Polisi dalam melakukan tindakan korupsi (Rahardjo, 2002).¹⁰

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri ini sesungguhnya dapat diminimalisir dengan adanya pengaduan oleh masyarakat mengenai pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan. Berdasarkan Peraturan Kapolri (PERKAP) No. 2 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penanganan Pengaduan Masyarakat (Dumas) dilingkungan Polri, dalam hal penanganan pengaduan masyarakat dilingkungan Polda dilaksanakan oleh Itwasda Polda tersebut. Pengaduan masyarakat meliputi penyalahgunaan wewenang dan atau pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri. Berdasarkan Perkap Dumas, Itwasda juga bertugas untuk memproses dan merespon Dumas. Sehingga dalam hal Dumas ini, Itwasda memegang peranan yang besar dan penting dalam memberikan solusi dan kepastian hukum bagi masyarakat yang merasa dirugikan oleh tindakan inter disipliner dari oknum anggota Polda.

Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan pelayanan Polri yang profesional, modern dan terpercaya dibutuhkan peranserta masyarakat dalam bentuk penyampaian pengaduan sesuai dengan prinsip keterbukaan untuk ditangani secara baik, cepat, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penerimaan pengaduan masyarakat dalam

¹⁰ Rahardjo, S. (2002). *Polisi Sipil dalam Perubahan Sosial di Indonesia* (H. Asy'ari, ed.). Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Hal. 65

rangka mencegah tindakan indisipliner anggota Polda termasuk dalam suatu hal yang progresif. Di manadengan adanya penanganan pengaduan masyarakat diharapkan penegakan hukum oleh anggota Polrimembawa manfaat yang besar bagi masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo (Rahardjo, 2005)¹¹ Kebutuhan akan hukum progresif dengan pendekatan yang komprehensif dan multidisipliner merupakan kata kunci untuk memahami asumsi yang ada di balik hukum progresif itu sendiri. Paling tidak ada beberapa asumsi yang perlu diperhatikan dalam hukum progresif. Pertama, Hukum adalah untuk manusia, bukan sebaliknya. Kehadiran hukum bukan untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas dan besar. Kalau terjadi permasalahan dibidang hukum, maka hukum harus ditinjau dan diperbaiki, bukan manusia yang dipaksa untuk dimasukkan ke dalam skema hukum. Kedua, Hukum bukan institusi yang mutlak dan final, melainkan dalam proses untuk terus menjadi. Hukum progresif harus memiliki landasan nilai yang tidak terjebak kedalam semangat legal formal semata, namun memihak kepada semangat kemanusiaan (spirit of humanity).¹²

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Itwasda merupakan salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi pengawasan di lingkungan Polda, yakni melakukan pengawasan intern atas penyelenggaraan tugas dan fungsi, serta akuntabilitas keuangan negara di Lingkungan Polda, yakni melalui proses audit, revidu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain. Berdasarkan Perpol SOTK Polda, Itwasda membawahi 1 Inspektorat Bidang (Itbid) dan 2 subbagian, yakni Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin) dan Subbagian Pengaduan Masyarakat, Analisis dan Evaluasi serta Penguatan Pengawasan (Subbagdumasanwas). Yang bertindak melakukan pengawasan di dalam organisasi Itwasda adalah Itbid dibantu oleh Subbagdumasanwas. Itbid bertugas menyelenggarakan pengawasan di lingkungan Polda.

¹¹ Rahardjo, S. (2005). Hukum Progresif, Hukum yang Membebaskan. *Jurnal Hukum Progresif*, Vol.1,(No.1), pp.1-24.

¹² Mustansyr, R. (2008). Landasan Filosofis, Mazhab Hukum Progresif: Tinjauan Filsafat Ilmu. *Jurnal Filsafat*, Vol.18,(No.1),pp.17-18.

Sedangkan Subbagdumasanwas bertugas menjadi fasilitator pelaksanaan kegiatan fungsi pengawasan, menganalisis dan mengevaluasi hasil pengawasan, mengelola kegiatan di lingkungan Polda dalam menekan budaya anti korupsi dan menangani pengaduan masyarakat.

Melalui salah satu tugas Subbagdumasanwas yakni menangani pengaduan masyarakat (Dumas), maka Itwasda termasuk salahsatu organisasi dalam lingkungan Polda yang masuk dalam Satker Dumas, hal ini berdasarkan Perpol No.2 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Polri. Dumas merupakan bentuk penerapan dari pengawasan masyarakat yang disampaikan oleh masyarakat, instansi pemerintah atau pihak lain kepada Polri berupa sumbangan pikiran, saran gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun. Dumas tersebut digolongkan atau dikelompokkan menjadi dua tipe, yakni dumas yang disampaikan secara langsung dan dumas yang disampaikan secara tidak langsung. Itwasda sebagai salah satu organisasi dalam Satker atau Sentra Pelayanan Dumas berperan dalam menindaklanjuti Dumas yang diterima secara tidak langsung oleh Polda. Namun apabila Dumas ditangani secara langsung, Itwasda tidak lagi berperan disini, melainkan langsung ditindak lanjuti oleh personel yang menerima pengaduan dan wajib diteruskan kepada pimpinan dan/atau Sentra Pelayanan Dumas untuk diproses lebih lanjut. Dumas yang dapat disampaikan antara lain terkait dengan Pelayanan Polda, Penyimpangan Perilaku Pegawai Negeri dan penyalahgunaan wewenang. Mengenai kasus tindakan interdisipliner yang dilakukan oleh anggota Polda dapat dilaporkan dikarenakan merupakan salah satu bentuk dari Penyimpangan Perilaku dan/atau Penyalahgunaan wewenang, tergantung dari bentuk tindakan interdisipliner yang dilakukan oleh oknum tersebut. Berdasarkan Perpol Nomo 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Polri (KEPP), sebuah penyimpangan perilaku atau penyalahgunaan wewenang yang telah dilaporkan dapat ditindaklanjuti dan dapat digolongkan menjadi tindak pidana atau pelanggaran etik. Penggolongan tindakan interdisipliner anggota tersebut penting terkait dengan jenis penanganan yang harus digunakan.

Itwasda pada pokoknya bukan merupakan bagian yang mengkaji materi dari dumas yang diadakan oleh pelapor, namun bagian yang

memonitor keseluruhan proses dumas. Itwasda bertanggung jawab untuk mengoordinasi seluruh Dumas yang diterima dan ditangani di tingkat Polda. Dalam penanganan Dumas, Itwasda diberikan kewenangan untuk berkoordinasi dengan kementerian/lembaga/badan/komisi dan masyarakat atau organisasi kemasyarakatan. Sebagai koordinator, Itwasda diberikan kewenangan untuk menilai dan menetapkan klasifikasi dan pengodean dumas, meminta keterangan dan/atau dokumen asli/fotokopi dari fungsi Reserse Kriminal atau Profesidan Pengamanan yang menangani dumas, memeriksa dan meneliti dokumen satfung yang menangani dumas, menerima dan menindaklanjuti dumas, membuat surat pemberitahuan tindak lanjut dan perkembangan penanganan dumas kepada pelapor; membuat kertas kerja klarifikasi dumas padasaat asistensi, dan membuat laporan hasil penanganan dumas. Pembuatan laporan dumas, Itwasda mengelompokkan status dumas menjadi tigakategori, yakni status proses (P), selesai benar (SB) atau selesai tidak benar (STB). Status proses (P) diberikan kepada dumas yang masih dalam proses penanganan. Status selesai benar (SB) diberikan kepada dumas yang telah selesai dilakukan klarifikasi dan dapat dibuktikan kebenarannya, sementara status selesai tidak benar (SB) diberikan kepada dumas yang telah selesai dilakukan klarifikasi dan tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Tindakan indisipliner anggota yang berkaitan dengan tindak pidana, hukum acara yang digunakan adalah hukum acara pidana sebagaimana yang digunakan untuk masyarakat umum. Tidak ada pembedaan hukum acara meskipun polisi merupakan aparat penegak hukum yang memiliki peran penting dalam penegakan hukum. Hukum acara pidana yang berlaku adalah hukum acara pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum acara Pidana (KUHAP). Anggota yang diadukan akan mengalami proses yang sama dengan proses yang dilakukan terhadap masyarakat hukum, yakni Penyelidikan, Penyidikan, Penuntutan dan Proses Pengadilan. Tindakan indisipliner anggota yang berkaitan dengan pelanggaran kode etik profesi, yang menangani adalah Bidpropam. Hal ini sebagaimana diatur didalam Perpol KEPP Secara garis besar dapat disimpulkan bahwasanya Itwasda mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka pengawasan terhadap tindakan anggota.

Itwasda yang memiliki peran sebagai koordinator dari segala penanganan dumas, telah menjalankan perannya dengan baik, meskipun terdapat masalah utamanya terhadap jangka waktu penyelesaian dumas yang tergolong tidak menentu dan lama. Namun hal tersebut dapat dimaklumi terutama apabila tindakan indisipliner yang dilakukan anggota diduga merupakan tindak pidana, yang mana dalam pemrosesannya menggunakan hukum acara pidana yang berlaku untuk masyarakat umum yang jangka waktunya tidak menentu.

2. Faktor pendukung dan penghambat penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalitas

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi pengawasan dibagi menjadi dua, yakni faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendukung pelaksanaan fungsi pengawasan Itwasda terhadap tindakan anggota memiliki beberapa faktor pendorong pelaksanaan fungsi pengawasan Itwasda terhadap tindakan yang dilakukan oleh anggota Polda. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor yang membuat Itwasda mampu melaksanakan kewenangannya, dan faktor yang membantu Itwasda dalam pelaksanaan fungsinya. Faktor-faktor tersebut antara lain, Yang Pertama, Koordinasi/kerjasama yang baik antar satuan fungsi. Sebagaimana telah dijelaskan, pelaksanaan fungsi pengawasan di lingkungan Polda tidak hanya dilakukan oleh Itwasda. Terdapat satuan fungsi lain yang berperan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut, utamanya dari Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim), Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus), Direktorat Reserse Narkoba (Diresnarkoba), dan Bidang Profesian Pengamanan (Bidpropam) dalam lingkungan Polda.

Koordinasi yang dilakukan oleh satuan fungsiterkait dengan Itwasda berjalan baik, sehingga tidak terdapat penghambatan proses penanganan dumas yang terjadi dikarenakan miskomunikasi antar satuan fungsi. Yang Kedua, Struktrual Polri yang berjenjang. Dengan struktur Polri yang berjenjang dan bersifat mutlak akan lebih memudahkan untuk melakukan penanganan dumas atau pengawasan lainnya karena untuk pelaporan perkembangan hasil klarifikasi dapat dilaporkan secara berjenjang. Sebagai contoh :hasil klarifikasi diwilayah yang dilakukan subbagdumasan akan dilaporkan ke Irwasda selaku

pimpinan Itwasda yang kemudian prosesnya mendapat tindak lanjut dari satfung yang berwenang. Proses ini akan diawasi langsung oleh Irwasda yang kemudian akan diteruskan ke unsur pimpinan yaitu Wakil Kepala Kepolisian Daerah Jawa Tengah serta pucuk pimpinan paling tinggi di wilayah hukum Polda Jawa Tengah yaitu Kepala Kepolisian Daerah Jawa Tengah, khususnya mengenai pengaduan yang bersifat atensi/urgent. Yang Ketiga, Dukungan masyarakat. Dengan Masyarakat menyambut positif keberadaan Itwasda sebagai pengawas internal Polda. Dukungan tersebut yang berupa dumas kepada Itwasda membantu Itwasda dalam penanganan tindakan-tindakan anggota yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan KEPP.

Faktor penghambat pelaksanaan fungsi pengawasan Itwasda terhadap tindakan Anggota. Kebanyakan faktor penghambat disebabkan oleh sistem yang digunakan dalam penanganan dumas. Meskipun demikian, terdapat faktor-faktor eksternal yang turut menghambat pelaksanaan fungsi Itwasda terhadap tindakan anggota Polri khususnya dalam lingkungan Polda. Faktor Pertama adalah Kewenangan Itwasda yang terbatas. Itwasda dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tindakan anggota Polri hanya sebatas mengumpulkan keterangan apakah benar terjadi pelanggaran atau tidak, yang kemudian akan diserahkan kepada satuan fungsi yang berwenang dan tidak sampai pada kewenangan mengadili dan kewenangan menindak. Kewenangan Itwasda hanya dalam mengkoordinir dan memonitor proses penanganan dumas.

Faktor Kedua, Mekanisme yang tidak satu pintu. Penerimaan dumas dilakukan bukan hanya oleh Itwasda, namun juga dilakukan oleh satuan fungsi yang lain. Selain itu, penanganan dumas atas tindakan anggota baik merupakan tindak pidana maupun pelanggaran KEPP, dilakukan oleh subbagian lain dari organisasi Polda, sehingga dalam pengontrolan mengalami sedikit kesulitan. Hal ini berkaitan dengan pengawasan penanganan suatu aduan. Itwasda seringkali harus menanyakan atau melakukan pengecekan kembali sudah sejauh mana penanganan pengaduan tersebut kepada satfung lain yang menjadi tempat teradu. Hal ini tentu saja membutuhkan waktu dan terdapat kemungkinan miscommunication dalam proses penanganan yang seperti itu. Waktu terlalu banyak terbuang terutama untuk koordinasi. Selain itu dumas yang masuk seringkali berulang, artinya laporan

dumasan tidak hanya masuk ke Itwasda namun juga ke Bidpropam dimana apabila tidak dilakukan pengecekan dengan teliti akan memperoleh jawaban dumas yang berbeda.

Faktor yang Ketiga, yakni tidak imbangnyarasio jumlah anggota subbagdumasan dibandingkan keseluruhan tugas yang diemban. Jika dilihat hanyadari fungsi pengawasan terhadap anggota berdasarkan dumas, anggota subbag lebih dari cukup untuk melaksanakannya, terutama dikarenakan dalam fungsi tersebut, Itwasda tidak lebih berfungsi sebagai tukang foto yang sifatnya deskriptif, dan bukan mesinutama yang menjatuhkan sanksi terhadap dumas tersebut. Namun demikian, jika dilihat dari keseluruhan fungsi dan kewenangan yang diemban serta jumlah pengaduan masyarakat yang masuk baik ditingkat Polda maupun dari Polres yaitu 35 (tiga puluh lima) Polres, Itwasda seringkali keteteran karena jumlah anggota yang kurang dibandingkan dengan beban kerja. Hal ini juga berkaitan dengan proses penanganan dumas dimana harus melakukan pemeriksaan dan klarifikasi kesatker wilayah yang diadukan sedangkan itwasda juga masih harus melakukan tugas pengawasan lain seperti wasrik tahap 1 dan 2, LKIP, verifikasi, dsb. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Itwasda masih kekurangan personil.

Faktor yang Keempat, yakni mengenai Penanganan terhadap Rekan Sejawat. Sebagaimana yang dialami oleh pengawas-pengawas internal yang lain, melakukan pengawasan dan penindakan terhadap rekan sejawat lebih sulit dibandingkan dengan penindakan eksternal. Penanganan rekan sejawat lebih sulit dikarenakan yang ditindak/diawasi dan yang mengawasi berada dalam satu organisasi yang sama. Implikasinya akibat pengawasan tersebut berdampak pada kinerja.

Faktor penghambat yang Kelima yaitu perihal masyarakat yang kurang paham dengan mekanisme. Seringkali masyarakat melakukan pengaduan bukan kepada bagian yang berwenang misalnya media umum sehingga pengaduan belum ditindak lanjuti secara tepat namun telah ramai diberitakan padahal pengaduan tersebut belum berarti benar. Disisi lain masyarakat belum memahami tentang apa yang dilaporkan dan bagaimana bukti-bukti yang dapat disertakan, sehingga terdapat aduan yang tidak tahu kemana surat perkembangan penanganan dumas dapat diberikan contoh pengaduan dengan tidak menyebutkan identitas atau surat kaleng. Selain itu, masyarakat tidak

berani untuk melakukan pengaduan dikarenakan stigma bahwasanya aduan yang mereka laporkan tidak akan diproses dan dapat membawa efek buruk terhadap diri pelapor atau pengadu. Apabila tindakan anggota yang diadukan diduga merupakan tindak pidana, maka yang digunakan adalah hukum acara pidana yang juga digunakan untuk menangani dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh masyarakat umum. Hal tersebut membawa konsekuensi berlarutnya proses yang seharusnya dilakukan dengan cepat apalagi mengingat peran anggota Polri yang merupakan aparat penegak hukum.

Kekurangpahaman masyarakat dengan mekanisme Dumas yang ada, bertambah semakin kompleks dengan adanya faktor trauma dan perasaan tertekan yang dialami oleh masyarakat pasca pengalaman buruk yang dialaminya dengan oknum polisi membuat masyarakat seberusaha mungkin meminimalisir kontak atau hubungan apapun dengan polisi.¹³ Oleh karena itu butuh kepercayaan dan keyakinan dari masyarakat terhadap pelayanan Dumas. Terhadap faktor-faktor sebagaimana yang telah dipaparkan, diperlukan sebuah konsep baru yang mana merupakan perbaikan dari mekanisme yang ada. Fokus konsep baru adalah melakukan perbaikan atas apa yang kurang dan mempertahankan keunggulan-keunggulan yang telah ada pada mekanisme yang sekarang dilaksanakan.

Pada mekanisme yang sekarang berlaku, dumas di lingkungan Polda dapat diterima bukan hanya oleh Itwasda, melainkan dapat pula diterima oleh Bidpropam, Ditreskrimum, Ditreskrimsus, atau Ditresnarkoba. Hal tersebut membuat jangka waktu pengaduan hingga penanganan dumas menjadi lebih lama dikarenakan adanya proses birokrasi. Serta menimbulkan kerancuan dalam penanganan karena berbeda tugas pokok dan fungsinya. Apabila disosialisasikan kepada masyarakat tentang adanya mekanisme satu pintu, maka masyarakat sendiri tidak akan kebingungan, dan dapat dengan mudah memahami kemana mereka harus melapor atau mengadu apabila melihat atau mengalami kerugian atas tindakan anggota yang tidak sesuai KEPP dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

¹³ Smith, G. (2009). Why Don't More People Complain against the Police? *European Journal of Criminology*, Vol.6, (No.3), pp.249–266.

Telah menjadi rahasia umum bahwasanya masyarakat seringkali membiarkan atau bersikap acuh tak acuh terhadap perbuatan menyeleweng yang dilakukan anggota Polri khususnya atau pegawai negeri sipil umumnya, dikarenakan ketidaktahuan kemana mereka harus melapor. Dengan adanya penyederhanaan mekanisme, diharapkan peran serta masyarakat dapat meningkat dan dapat membawa peningkatan integritas anggota serta peningkatan kepercayaan masyarakat kepada institusi.

Gagasan mengenai Penggabungan Penyidik dari Ditreskrimum, Ditreskrimsus, dan Ditresnarkoba dalam Tubuh Itwasda. Sebagaimana yang terjadi pada lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), terdapat beberapa penyidik dari kepolisian yang dimasukkan dalam lembaga. Hal tersebut memiliki dampak positif terutama terkait dengan efektifitas dan efisiensi penanganan perkara. Para penyidik yang dimasukkan dalam tubuh Itwasda nantinya khusus menangani perkara anggota Polri yang diduga melakukan tindak pidana. Diharapkan para penyidik ini nantinya dapat lebih fokus dan lebih cepat melakukan penanganan terhadap dumas yang diadukan.

Selain itu, dengan adanya penggabungan yang dapat bersifat sementara ini, maka proses lapor-melapor terkait sejauh mana proses penanganan menjadi lebih sederhana. Itwasda dapat lebih responsif, bukan hanya terkait dengan pelaporan sejauh mana penanganan dilakukan, melainkan juga dapat mengurangi waktu proses penanganan. Hal ini juga dapat memangkas waktu proses perkoordinasian antar satfung yang terkait.

Perlu adanya Komputerisasi Dumas. Kecuali hal-hal yang tidak dapat dikomputerisasi seperti pengumpulan bukti-bukti, penanganan dumas dapat dilakukan komputerisasi. Komputerisasi ini khususnya untuk memberikan kemudahan bagi pengadu untuk mengetahui sejauh mana penanganan terhadap aduannya telah dilaksanakan. Kemudian perlu adanya Hukum Acara Pidana Khusus untuk Aparat Penegak Hukum. Hukum acara pidana yang sekarang berlaku untuk anggota Polri yang merupakan aparat penegak hukum adalah sama dengan hukum acara pidana yang digunakan atau dikenakan kepada masyarakat umum. Penggunaan hukum acara pidana tersebut memberi pengaruh besar terutama terkait dengan jangka waktu yang dibutuhkan untuk penanganannya hingga penyelesaian dumas terkait dengan tindak

pidana yang dilakukan oleh anggota. Butuh waktu 3 hingga 8 bulan dalam penyelesaian dumas terkait dengan tindak pidana yang diduga dilakukan oleh anggota. Jangka waktu tersebut bisa menjadi lebih lama apabila dilakukan banding, kasasi, dan/atau peninjauan kembali. Hukum acara pidana khusus diperlukan guna mempersingkat waktu yang dapat ditempuh dalam penyelesaian kasus dimana aparat penegak hukum merupakan terdakwa. Hal ini diperlukan terutama untuk mengatasi tingkat kepercayaan yang rendah dari masyarakat terhadap aparat penegak hukum, juga sebagai bahan kontrol bagi aparat penegak hukum untuk bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlu adanya Perluasan Kewenangan Itwasda dalam Memutuskan Tindak Lanjut Penanganan Dumas. Itwasda tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan suatu penanganan dumas, Itwasda hanya sebatas memberikan data-data atau bukti terkait mengenai indikasi terjadinya pelanggaran atau tindakan indisipliner anggota Polri yang kemudian diklarifikasi ke pengadu dan yang teradu. Jika benar terdapat pelanggaran maka satfung yang berwenang yaitu Bidpropam (pelanggaran disiplin & kode etik profesi) dan Ditkrimum/Ditkrimsus/Ditnarkoba (pidana) yang akan menjatuhkan sanksi. Dengan demikian kewenangan itwasda sebenarnya terbatas padahal tombak utama dalam penerimaan dan penanganan pengaduan adalah Itwasda sehingga seharusnya Itwasda diberikan kewenangan untuk memberikan rekomendasi, dimana rekomendasi harus dilaksanakan dan merupakan dasar penjatuhan sanksi yang sifatnya mutlak. Jika ditinjau dari perspektif hukum progresif dimana hukum progresif bermakna hukum yang peduli terhadap kemanusiaan sehingga bukan sebatas dogmatis belaka, dimana secara spesifik hukum progresif antara lain bisa disebut sebagai hukum yang pro rakyat dan hukum yang berkeadilan maka rekomendasi dari Itwasda berupa penelusuran lebih jauh mengenai kondisi psikologis anggota yang terbukti melakukan tindakan indisipliner, mengadakan konseling psikologis bagi yang terbukti terdapat indikasi pelanggaran yang berulang, mencari tahu penyebab yang bersangkutan melakukan pelanggaran, dan lebih dalam menggali keadaan atau lingkungan kerja di sekitar anggota tersebut. Penggalan yang lebih dalam ini dapat meninjau aspek sosial, ekonomi, dan bahkan mentalitas seorang anggota. Hasil yang diperoleh dari penelusuran ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk proses

rekrutmen Polri berikutnya oleh Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Tengah yang pada akhirnya dapat melakukan pencegahan dini anggota Polri melakukan tindakan indisipliner.

Konsep pengawasan Itwasda dalam mencegah dan menindak tindakan anggota Polri di lingkungan Polda mengupayakan penegakan hukum progresif. Menurut Lawrence Friedman (Friedman, 1975) yang berkeadilan substansif dalam sebuah 'terobosan hukum' yang pelaksanaannya dilatarbelakangi pada keinginan menghindari efek negatif terhadap ketidakefektifan sistem peradilan pidana dalam mengakomodir perkara-perkara pidana agar tidak diteruskan proses penegakan hukum melalui peradilan. Sehingga pada tataran implementasinya, kerap kali dikategorikan sebagai bentuk discretion atau 'diskresi', walaupun sebenarnya terdapat perbedaan yang signifikan. Dalam praktik penanganan perkara pidana pada tingkat Kepolisian, pelaksanaan penegakan hukum progresif masih mempedomani tujuan dari diskresi, yaitu untuk mendapatkan cara menangani perkara pidana ringan di luar pengadilan atau sistem peradilan yang formal. Konsep hukum ini juga diterapkan untuk meningkatkan Crime Clearance melalui penyelesaian perkara pidana ringan yang bermuara pada 'win-win solution'. Artinya, kedua belah pihak telah memperoleh keadilan tanpa harus melewati serangkaian prosesi beracara hingga ketingkat pengadilan. Dengan hal ini diharapkan dalam penanganan perkara yang dilakukan oleh penyidik Kepolisian dapat berpihak kepada kepentingan masyarakat dan adanya kepastian hukum dalam penegakan hukum.

Penegakan hukum progresif tidak sama dengan adagium hukum yang berbunyi "la bouche dela loi". Artinya penegakan hukum progresif tidaklah semudah seperti memencet tombol kemudian langsung membuahkan hasil yang pasti seperti halnya sistem mekanisasi. Penegakan hukum progresif adalah sesuatu yang membutuhkan compassion, empathy, commitment dan dare atau courage. Faktor keberanian inilah yang memegang peranan penting untuk dapat menggerakkan penegakan hukum progresif (Nugroho, 2014). Selain itu, hukum progresif juga harus disertai kreativitas dalam kontek penegakan hukum. Maksud dari kreativitas ini adalah bagaimana Polisi sebagai penegak hukum haruslah mampu mengatasi ketertinggalan hukum, mengatasi ketimpangan hukum dan mampu menciptakan

terobosan-terobosan hukum yang belum pernah ada yang mampu mewujudkan tujuan kemanusiaan melalui bekerjanya hukum (Ravena, 2007).

Progresifitas Polisi diharapkan mampu memulihkan citra polisi yang mulai menurun di mata masyarakat yang memunculkan banyak kritik, keluhan dan ketidakpuasan dari masyarakat. Progresifitas sangat diperlukan dikarenakan Polisi dalam melakukan penegakan hukum haruslah sinergi dengan kultur masyarakat, sehingga kinerja polisi dapat menuju ke kehidupan hukum yang diharapkan oleh masyarakat (Nawawi, 2010). Sebab sejatinya, penegakan hukum yang dilakukan oleh Polisi tidak boleh mengabaikan kepentingan hukum dan kepentingan akan kepatuhan hukum masyarakat (Ridwan, 2012). Hal ini dikarenakan hukum merupakan pencerminan dari masyarakatnya, sehingga konsep kultur hukum menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan dalam penegakan hukum (Mukhidin, 2014).

Adapun pengawasan Itwasda dalam mencegah dan menindak tindakan anggota Polri di lingkungan Polda bertujuan agar dapat ditemukannya konsep alternatif penegakan hukum untuk penyelesaian suatu perkara pidana diluar peradilan dalam rangka memberikan kepastian hukum. Itwasda Polda mengkaji data-data penanganan dari laporan masyarakat dan melakukan penyidikan kepada petugas kepolisian yang dilaporkan masyarakat atau melakukan tindakan indisipliner dengan mencari solusi alternatif penyelesaian perkara pidana terutama yang merupakan delik murni dengan kerugian kecil, tindak pidana ringan dan apabila ada penyelesaian diantara kedua pihak yang berperkara dengan melalui penyelesaian secara perdamaian dan ada kepastian hukum terhadap penegakan hukum dengan penghentian penyidikan. Itwasda juga agar dapat memberikan saran untuk melakukan counceling psikologi kepada anggota yang melakukan tindakan indisipliner.

Atas deskripsi yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memiliki sebuah konsep untuk perbaikan pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap anggota Polri di lingkungan Polda, yang mana konsep tersebut bukan hanya terkait dengan Itwasda saja, namun juga menyangkut satuan fungsi lain yang terkait. Ide utama konsep mekanisme tersebut antara lain dengan adanya mekanisme satu pintu (pelayanan terpadu), Penggabungan penyidik dari Ditreskrim,

Ditreskrimsus, dan Ditresnarkoba dalam tubuh Itwasda, Komputerisasi dumas, dan Hukum acara pidana khusus bagi aparat penegak hukum. Penanganan dumas yang dilaksanakan oleh Itwasda telah dilakukan secara baik, namun demikian perlu perluasan kewenangan Itwasda dalam pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap tindakan anggota yang disangka atau diduga melanggar KEPP dan/atau hukum. Perluasan kewenangan ini utamanya terkait dengan peran Itwasda yang sekarang berperan sebagai 'tukang foto' karena tugasnya hanya memonitor, menjadi salah satumesin dalam pengkajian atas dumas. Selain itu, perlu untuk dibuat hukum acara pidana khusus untuk tersangka/terdakwa yang merupakan aparat penegak hukum sehingga jangka waktu penanganan bisa lebih cepat.

D. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan pelaksanaan penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dalam mewujudkan profesionalitas terlaksana dengan baik melalui jajaran dan satuan fungsinya masing-masing. Faktor yang pendukung dan penghambat penguatan pengawasan Kepolisian Republik Indonesia dibagi menjadi dua, yakni faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong terdiri dari Koordinasi/kerjasama yang baik antar satuan fungsi, Kewenangan Itwasda yang terbatas dalam penanganan dumas dan Dukungan masyarakat atas eksistensi Itwasda. Sementara itu, faktor penghambat terdiri dari mekanisme yang tidak satu pintu, kesalahan birokrasi dari satuan fungsi terkait, jumlah anggota subbag dumas kurang jika dibandingkan dengan keseluruhan tugas yang diemban, ketidaknyamanan penanganan dan penindakan terhadap rekan sejawat, masyarakat yang kurang memahami mekanisme dumas dan berbelitnya proses penyelidikan hingga penjatuhan putusan.

E. Referensi

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

Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi, Lies Putriana, Derriawan. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan

- Profesionalisme Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 At Polri. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* Vol 1 No 1 April 2019
- Divpropam.2013b. Rencana Kerja Divisi Profesi dan Pengamanan Polri Tahun Anggaran 2013. Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Divisi Profesi Dan Pengamanan.
- Fauzi, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* Volume 02 Nomor 02.
- Frans Hendra Winarta. 2012. *Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum. Dialektika Pembaruan Sistem Hukum Indonesia*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Juli 2012
- <https://nasional.kompas.com/read/2021/02/19/13114631/kasus-kapolsek-terjerat-narkoba-dinilai-pukulan-telak-bagi-kapolri-listyo?page=all>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021
- <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/02/22/jika-terbukti-oknum-anggota-polri-yang-terlibat-jual-beli-senpi-dengan-kkb-diseret-ke-pengadilan>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021
- Mustansyr, R. (2008). Landasan Filosofis, Mazhab Hukum Progresif: Tinjauan Filsafat Ilmu. *Jurnal Filsafat*, Vol.18,(No.1)
- Rahardjo, S. (2002). *Polisi Sipil dalam Perubahan Sosial di Indonesia* (H. Asy'ari, ed.). Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Rahardjo, S. (2005). Hukum Progresif, Hukum yang Membebaskan. *Jurnal Hukum Progresif*, Vol.1, (No.1)
- Sadjijono. (2006). *Hukum Kepolisian* (Mutrofin, ed.).Yogya: LaksBang PRESSindo.
- Smith, G. (2009). Why Don't More People Complain against the Police? *European Journal of Criminology*, Vol.6, (No.3)
- Syamsudin, M. (2007). *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Acknowledgment

None

Funding Information

None

Conflicting Interest Statement

There is no conflict of interest in the publication of this article.

Publishing Ethical and Originality Statement

All authors declared that this work is original and has never been published in any form and in any media, nor is it under consideration for publication in any journal, and all sources cited in this work refer to the basic standards of scientific citation.