

Implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota

Andik Gunawan*, Yanti Aneta, Dwi Indah Yuliani Solihin

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*711525041@mahasiswa.ung.ac.id

Abstract

This study examines the implementation of the Police Professional Code of Ethics at Gorontalo City Police Resort (Polresta Gorontalo Kota) as a framework for strengthening integrity, accountability, and professionalism within the Indonesian National Police. Although the Code of Ethics has been formally institutionalized as a guiding principle for behavior, its implementation remains challenged by discrepancies between written norms and field practices. Several critical issues were identified, including the suboptimal internalization of ethical values, limited supervisory capacity of the Professional and Security Division (Propam) due to workload constraints, and inconsistencies in the imposition of sanctions for similar violations. On the other hand, leadership commitment to professionalism, an organizational culture oriented toward integrity, and the adoption of digital-based public service innovations were found to be supporting factors in advancing ethical enforcement. This research employed a qualitative descriptive approach through interviews, documentation, and observation, with analysis conducted using thematic categorization supported by relevant theories of professional ethics and organizational behavior. The findings confirm that the success of code of ethics implementation is largely determined by the clarity of regulations, the capacity of implementing personnel, the consistency of sanction enforcement, and community involvement in oversight processes. The results support the hypothesis that consistent and effective implementation of the professional code of ethics significantly enhances both the professionalism of police officers and public trust. This study contributes to the broader discourse on professional ethics in policing and highlights the importance of integrating regulatory, organizational, and social dimensions in sustaining ethical conduct within law enforcement institutions.

Keywords: *Police Professional Code of Ethics; Implementation; Polresta Gorontalo Kota; Professionalism; Public Trust*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota sebagai kerangka untuk memperkuat integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Meskipun Kode Etik telah diformalkan sebagai pedoman perilaku, implementasinya masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara norma tertulis dengan praktik di lapangan. Beberapa persoalan krusial yang ditemukan antara lain belum optimalnya internalisasi nilai-nilai etika, keterbatasan kapasitas pengawasan oleh Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) akibat beban kerja, serta inkonsistensi dalam pemberian sanksi atas pelanggaran yang serupa. Di sisi lain, komitmen kepemimpinan terhadap profesionalisme, budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, serta inovasi pelayanan publik berbasis digital menjadi faktor pendukung penting dalam memperkuat implementasi kode etik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, dengan analisis yang dilakukan melalui kategorisasi tematik serta didukung teori etika profesi dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kode etik sangat ditentukan oleh kejelasan regulasi,

kapasitas pelaksana, konsistensi dalam penegakan sanksi, serta keterlibatan masyarakat dalam mekanisme pengawasan. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa implementasi kode etik yang konsisten dan efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme anggota Polri dan kepercayaan publik. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian etika profesi di bidang kepolisian dengan menekankan pentingnya integrasi dimensi regulatif, organisasional, dan sosial dalam memastikan keberlanjutan perilaku etis di institusi penegak hukum.

Kata Kunci: Kode Etik Profesi Polri; Implementasi; Polresta Gorontalo Kota; Profesionalisme; Kepercayaan Publik

Pendahuluan

Kode Etik Profesi Polri merupakan seperangkat nilai moral dan aturan etis yang menjadi pedoman perilaku bagi setiap anggota kepolisian dalam menjalankan fungsi, kewenangan, dan tanggung jawabnya (Safitri, Al Khusni, & Agung, 2024). Sebagai lembaga penegak hukum, Polri tidak hanya dituntut untuk menegakkan aturan, tetapi juga menjaga integritas dalam setiap tindakan. Kode etik berfungsi sebagai kompas moral yang memastikan aparat kepolisian bertindak berdasarkan prinsip keadilan, profesionalisme, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (Manalu, 2014). Dengan berpegang pada kode etik, Polri dapat memperkuat legitimasi sosialnya, membangun kepercayaan publik, serta memastikan bahwa kekuasaan yang dimiliki tidak disalahgunakan. Dalam konteks kelembagaan, kode etik juga memiliki nilai strategis karena berperan dalam menjaga kohesivitas organisasi. Ketika seluruh anggota Polri menjunjung tinggi etika, tercipta budaya kerja yang sehat, kolaboratif, dan akuntabel, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi kepolisian, baik dalam aspek penegakan hukum, pelayanan publik, maupun pemeliharaan keamanan dan ketertiban Masyarakat (Manurung & Lewoleba, 2023). Realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisme kode etik dan praktik implementasinya (Widada et al., 2025). Berbagai pelanggaran etika di lingkungan kepolisian masih kerap terjadi, mulai dari penyalahgunaan wewenang, praktik kekerasan berlebihan, sikap arogansi dalam pelayanan, hingga pelanggaran disiplin. Kasus-kasus tersebut mencederai citra Polri dan menggerus legitimasi sosialnya di mata masyarakat (Annahar, Widianingsih, Muhtar, & Paskarina, 2023; Durahman, Setiadi, & Iskandar, 2021). Dampak dari pelanggaran etika ini tidak hanya berupa menurunnya kepercayaan publik, tetapi juga melemahkan efektivitas organisasi. Ketika masyarakat meragukan integritas aparat, hubungan antara Polri dan publik menjadi renggang, sehingga mengurangi dukungan sosial terhadap pelaksanaan tugas kepolisian (Fathoni, Salim, & Hermawaty, 2023). Hal ini berbahaya karena legitimasi sosial merupakan modal penting dalam menjaga stabilitas keamanan dan efektivitas penegakan hukum. Tanpa legitimasi tersebut, upaya Polri untuk menjalankan tugasnya dapat menghadapi resistensi dari masyarakat, sehingga pelanggaran etika tidak dapat dipandang semata-mata sebagai masalah individu, tetapi persoalan institusional yang mengancam kredibilitas organisasi secara keseluruhan.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi kode etik dalam kepolisian dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berfungsi sebagai penghambat maupun penguat. Dari aspek internal, Ivković & Haberfeld (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap internalisasi nilai etika. Pemimpin yang konsisten dan mampu menjadi teladan akan memperkuat kepatuhan anggota terhadap aturan, sedangkan pemimpin yang abai justru membuka ruang terjadinya pelanggaran. Punch (2009) menambahkan bahwa lemahnya sistem

pengawasan internal sering kali menjadi pintu masuk bagi penyalahgunaan kekuasaan. Dari aspek eksternal, faktor pengawasan publik dan keterlibatan masyarakat terbukti menjadi instrumen penting dalam menjaga integritas kepolisian. Prenzler, Maguire, & Porter (2025) menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan mekanisme kontrol yang jelas dalam mencegah pelanggaran etika. Di Indonesia, kelemahan dalam penerapan kode etik masih banyak ditemukan, mulai dari inkonsistensi pemberian sanksi, rendahnya pemahaman anggota terhadap nilai etika, hingga lemahnya kualitas pendidikan etika (Susilo, 2023). Penelitian Annahar et al. (2023) juga menyoroti bahwa keberhasilan penerapan kode etik sangat ditentukan oleh kualitas pengawasan internal serta konsistensi pimpinan dalam menegakkan aturan. Dengan demikian, literatur terdahulu memperlihatkan bahwa faktor yang memperkuat implementasi kode etik mencakup kepemimpinan etis, pengawasan yang kuat, pendidikan berkelanjutan, serta keterlibatan masyarakat dalam mengawasi aparat, sementara faktor penghambat meliputi lemahnya mekanisme kontrol, rendahnya kesadaran etika individu, serta budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran.

Meskipun berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya kode etik dalam membangun integritas kepolisian, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang ada. Sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada level nasional atau pada isu makro kelembagaan Polri secara keseluruhan. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menelaah bagaimana kode etik diimplementasikan di tingkat kepolisian daerah atau kota. Padahal, dinamika sosial, kultur organisasi lokal, serta kapasitas pengawasan di tingkat Polresta sering kali sangat berbeda dengan kondisi di tingkat pusat. Kesenjangan ini penting untuk diisi karena praktik implementasi kode etik di tingkat lokal dapat mencerminkan realitas yang lebih konkret tentang bagaimana etika benar-benar dijalankan dalam keseharian tugas kepolisian. Terutama di wilayah seperti Gorontalo Kota, yang memiliki karakteristik sosial dan budaya tersendiri, penerapan kode etik menghadapi tantangan yang mungkin berbeda dibandingkan dengan daerah lain. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji praktik implementasi kode etik di Polresta Gorontalo Kota akan memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis bagi penguatan integritas kepolisian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota. Secara lebih rinci, tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan kode etik dalam membangun integritas aparat, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung maupun penghambat dalam implementasinya, serta merumuskan strategi perbaikan yang menekankan pengawasan internal yang efektif, kepemimpinan yang konsisten, dan keterlibatan Masyarakat (Armstrong, 2006). Novelty penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap praktik implementasi kode etik pada level Polresta, khususnya Gorontalo Kota, dengan mengintegrasikan tiga dimensi kunci yang selama ini kurang diperhatikan secara bersamaan dalam penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kajian etika profesi dalam administrasi publik dan penegakan hukum, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang dapat memperkuat integritas kepolisian serta memulihkan kepercayaan publik terhadap Polri.

Berdasarkan uraian tersebut, rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis secara komprehensif implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota, mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam praktiknya, serta menyusun strategi perbaikan yang dapat memperkuat penegakan etika di tingkat lokal. Strategi tersebut mencakup penguatan fungsi pengawasan, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan etika, serta konsistensi dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran kode etik. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran empiris

mengenai sejauh mana Kode Etik Profesi Polri dijalankan di Polresta Gorontalo Kota, sekaligus menawarkan rekomendasi konkret bagi perbaikan sistem penegakan etika di tubuh Polri secara umum.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota, termasuk faktor pendukung, kendala, serta strategi penguatan yang diterapkan (Creswell, 2023). Lokasi penelitian ditetapkan di Polresta Gorontalo Kota karena institusi ini merupakan unit operasional kepolisian yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan memiliki dinamika etika profesi yang kompleks. Informan penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan relevansi dengan tujuan penelitian, serta dikembangkan melalui teknik *snowball sampling* untuk menjangkau informan tambahan yang memiliki informasi mendalam. Jumlah informan terdiri dari sekitar 12 orang, meliputi pejabat struktural di Polresta (Kapolda, Wakapolda, dan pejabat utama), anggota kepolisian dari berbagai satuan fungsi, serta tokoh masyarakat dan pihak eksternal yang sering berinteraksi dengan aparat. Kriteria informan ditetapkan berdasarkan pengalaman, posisi, serta keterlibatan langsung dalam implementasi dan pengawasan kode etik di Polresta Gorontalo Kota. Instrumen penelitian meliputi panduan wawancara mendalam yang berisi daftar pertanyaan terbuka untuk menggali pengalaman dan pandangan informan, lembar observasi untuk mencatat perilaku nyata aparat kepolisian dalam aktivitas sehari-hari, serta dokumen resmi seperti laporan internal, berita acara pemeriksaan kode etik, dan arsip kegiatan kepolisian. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan memanfaatkan pedoman wawancara, catatan lapangan, dan lembar observasi sebagai alat bantu pengumpulan data (Guba & Lincoln, 1994). Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles, Huberman, Rohidi, & Mulyarto (1992), yang meliputi tiga tahapan utama. Pertama, reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengorganisasian data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kedua, display data, yakni penyajian informasi secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, dan tabel untuk mempermudah identifikasi pola. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses interpretasi data untuk menemukan makna, keterkaitan antar-temuan, serta penyusunan generalisasi tematik yang relevan dengan fokus penelitian (Miles et al., 1992; Patton, 2014). Keabsahan data dijaga melalui penerapan teknik triangulasi, yang mencakup: (1) triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari anggota Polri, pimpinan, dan masyarakat; (2) triangulasi metode dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan analisis dokumen; (3) triangulasi teori dengan menggunakan perspektif etika profesi, administrasi publik, dan teori organisasi; serta (4) triangulasi peneliti melalui diskusi dengan rekan sejawat untuk mengurangi bias subjektivitas. Dengan strategi ini, hasil penelitian diharapkan memiliki kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terjamin.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota merupakan proses yang kompleks, yang melibatkan aspek regulasi, perilaku individu anggota, mekanisme pengawasan, serta interaksi dengan Masyarakat (Judge & Robbins, 2017). Meskipun kode etik telah dijadikan pedoman resmi, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma tertulis dengan perilaku nyata di lapangan. Sebagian besar anggota memahami kode etik sebatas aturan

formal, bukan nilai moral yang harus melekat dalam setiap tindakan. Hal ini tercermin dari pelanggaran kedisiplinan ringan seperti keterlambatan dinas atau sikap kurang ramah dalam pelayanan. Seorang anggota menyatakan, *“Kode etik itu hanya diingat waktu ada kasus pelanggaran, kalau tidak, ya jarang dibicarakan”* (R1). Kondisi ini memperlihatkan lemahnya internalisasi nilai etika, yang selaras dengan temuan Annahar et al. (2023) bahwa pemahaman anggota Polri terhadap substansi etika masih rendah. Dengan demikian, kode etik lebih sering diposisikan sebagai dokumen administratif ketimbang prinsip moral yang mengarahkan perilaku sehari-hari.

Faktor penting lain yang muncul adalah keterbatasan fungsi pengawasan Propam (Profesi dan Pengamanan). Berdasarkan wawancara dengan pejabat Propam, keterbatasan jumlah personel dan beban kerja tinggi membuat pengawasan berjalan kurang efektif. Responden menjelaskan, *“Kami hanya beberapa orang, sementara jumlah personel yang harus diawasi sangat banyak”* (R2). Situasi ini memperkuat pandangan Punch (2009), bahwa lemahnya mekanisme kontrol internal membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kewenangan. Dengan pengawasan yang lemah, pelanggaran etika cenderung tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti dengan konsisten. Selain keterbatasan pengawasan, inkonsistensi pemberian sanksi juga menjadi temuan penting (Ivancevich, Matteson, & Konopaske, 1990). Beberapa pelanggaran yang serupa diputuskan dengan hukuman yang berbeda, tergantung kedekatan personal antara anggota dengan atasan. Salah seorang anggota menyatakan, *“Ada kasus sama, tapi sanksinya berbeda. Itu membuat anggota lain merasa tidak adil”* (R3). Inkonsistensi ini menimbulkan persepsi diskriminasi dan mengurangi kepercayaan internal terhadap mekanisme penegakan etika. Hal ini sejalan dengan pendapat Klockars & Kutnjak Ivkovic (2004), bahwa kepatuhan terhadap kode etik hanya dapat dicapai bila terdapat konsistensi dalam penerapan sanksi.

Sosialisasi kode etik belum berjalan berkesinambungan. Banyak anggota hanya mengenal kode etik saat pendidikan awal atau ketika terlibat kasus pelanggaran. Tidak ada forum rutin yang menginternalisasikan nilai etika dalam tugas sehari-hari. Salah satu tokoh masyarakat menuturkan, *“Kami jarang mendengar ada kegiatan rutin yang membahas kode etik untuk anggota”* (R4). Minimnya sosialisasi ini mendukung pandangan Mthethwa (2012), bahwa pendidikan etika harus dilakukan secara berkelanjutan agar mampu membentuk kepatuhan jangka panjang. Tanpa pembinaan rutin, kode etik hanya menjadi dokumen formal yang tidak dihidupi oleh anggota. Meskipun terdapat hambatan-hambatan tersebut, penelitian juga menemukan faktor pendukung yang memperkuat implementasi kode etik (Bayley, 2001). Pimpinan Polresta Gorontalo Kota menunjukkan komitmen melalui berbagai program pembinaan, seperti apel rutin yang disertai arahan tentang pelayanan humanis, pemberian penghargaan bagi anggota berprestasi, serta penerapan reward and punishment. Seorang anggota menegaskan, *“Setiap apel pimpinan selalu ingatkan agar melayani masyarakat dengan baik”* (R5). Keteladanan pimpinan ini sejalan dengan temuan Ivković & Habermeld (2019), yang menekankan pentingnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam internalisasi etika. Dengan adanya komitmen pimpinan, nilai kode etik lebih mudah dihidupi dalam keseharian anggota. Interaksi dengan masyarakat juga memperlihatkan aspek positif sekaligus tantangan. Masyarakat mengapresiasi adanya inovasi pelayanan digital yang mempercepat pengurusan dokumen, namun masih mengeluhkan keterlambatan penanganan kasus dan sikap sebagian anggota yang belum ramah. Hal ini menegaskan bahwa implementasi kode etik tidak hanya menyangkut kepatuhan internal, tetapi juga perilaku etis dalam relasi sosial. Temuan ini menguatkan pandangan Prenzler et al. (2025), bahwa transparansi dan akuntabilitas adalah kunci dalam membangun kepercayaan publik terhadap kepolisian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara regulasi normatif kode etik dan praktik implementasinya di lapangan. Faktor penghambat meliputi lemahnya internalisasi nilai, keterbatasan fungsi Propam, inkonsistensi sanksi, serta kurangnya sosialisasi berkelanjutan. Sementara itu, faktor pendukung adalah komitmen pimpinan, program pembinaan kedisiplinan, dan inovasi pelayanan publik. Analisis ini menegaskan bahwa implementasi kode etik membutuhkan pendekatan yang lebih holistik, tidak hanya dengan penegakan sanksi, tetapi juga dengan pendidikan etika berkelanjutan, penguatan mekanisme pengawasan, serta pelibatan masyarakat dalam proses evaluasi kinerja kepolisian. Dengan cara itu, implementasi kode etik di Polresta Gorontalo Kota berpotensi besar untuk diperkuat sehingga mampu meningkatkan profesionalisme aparat dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri.

Tabel 1. Hasil dan Pembahasan Implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota

Aspek	Temuan Penelitian	Analisis Teoritis & Penelitian Terdahulu
Regulasi & Pemahaman	Kode etik sudah menjadi pedoman formal, tetapi belum terinternalisasi sebagai nilai moral. Masih ada pelanggaran disiplin.	Sejalan dengan Annahar et al. (2023),lemahnya pemahaman substansi etika kepolisian menghambat penerapan efektif.
Mekanisme Pengawasan	Propam berfungsi, namun keterbatasan personel, beban kerja, dan kedekatan personal menghambat objektivitas sanksi.	Mendukung Klockars & Kutnjak Ivkovic (2004),lemahnya kontrol internal memicu penyalahgunaan kewenangan.
Sosialisasi & Pembinaan	Sosialisasi tidak berkesinambungan, hanya saat pendidikan atau kasus pelanggaran. Tidak ada forum etika rutin.	Menunjukkan pentingnya pendidikan etika berkelanjutan Punch (2009)
Kepemimpinan	Pimpinan berkomitmen membangun budaya integritas melalui apel, reward & punishment, serta arahan humanis.	Menguatkan Ivković & Haberfeld (2019) bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berperan kunci dalam internalisasi etika.
Interaksi dengan Masyarakat	Ada apresiasi terhadap layanan digital, tetapi juga keluhan terkait keterlambatan, komunikasi, dan sikap anggota.	Sejalan dengan Prenzler et al. (2025) akuntabilitas dan transparansi meningkatkan kepercayaan publik.
Kesenjangan Normatif	Regulasi jelas, tetapi tanpa pengawasan dan internalisasi mendalam, hanya jadi aturan administratif.	Teori implementasi Mthethwa (2012):Kejelasan regulasi, kapasitas pelaksana, dan dukungan sosial menentukan keberhasilan.
Faktor Penghambat	Lemahnya internalisasi nilai, keterbatasan Propam, inkonsistensi sanksi, kurangnya sosialisasi berkelanjutan.	Menghambat profesionalisme dan akuntabilitas Martin (2022)

Faktor Pendukung	Komitmen pimpinan, pembinaan disiplin, inovasi pelayanan publik.	Memperkuat hipotesis bahwa implementasi kode etik efektif meningkatkan profesionalisme dan legitimasi publik.
------------------	--	---

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Tabel 1 merangkum secara komprehensif pelaksanaan Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota. Temuan menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan normatif dengan praktik, di mana sebagian anggota masih memandang kode etik sebatas aturan administratif, bukan nilai moral yang diinternalisasi (Annahar et al., 2023; Klockars & Kutnjak Ivkovic, 2004). Fungsi pengawasan oleh Propam berjalan, namun terhambat keterbatasan personel, beban kerja, serta faktor kedekatan personal yang berdampak pada inkonsistensi sanksi (Punch, 2009; Tenuto & Gardiner, 2018). Di sisi lain, komitmen pimpinan melalui apel rutin, sistem penghargaan, dan penerapan reward and punishment menjadi faktor penguat, sejalan dengan pandangan Ivković & Haberfeld (2019) mengenai pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi. Interaksi dengan masyarakat juga menjadi dimensi penting: publik mengapresiasi inovasi layanan digital, namun masih mengkritisi keterlambatan, komunikasi yang kurang persuasif, dan sikap anggota yang belum sepenuhnya ramah (Prenzler et al., 2025).

Secara keseluruhan, faktor penghambat meliputi lemahnya internalisasi nilai, keterbatasan pengawasan, inkonsistensi sanksi, dan kurangnya sosialisasi. Sebaliknya, faktor pendukung mencakup komitmen pimpinan, pembinaan kedisiplinan, dan inovasi pelayanan public (Reddick, Demir, & Perlman, 2025). Dengan demikian, implementasi kode etik membutuhkan pendekatan holistik yang menekankan penguatan internalisasi, konsistensi sanksi, serta pelibatan masyarakat dalam pengawasan (Abdussalam, Abdurrachman, & Hamzani, 2023; Mthethwa, 2012). Penguatan aspek regulasi, pengawasan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan interaksi sosial secara simultan menjadi kunci membangun profesionalisme dan kepercayaan publik terhadap Polri (Majka, 2024).

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa implementasi Kode Etik Profesi Polri di Polresta Gorontalo Kota masih menghadapi kesenjangan antara norma tertulis dan praktik di lapangan. Sebagian anggota masih memandang kode etik sebatas aturan administratif, bukan sebagai nilai moral yang harus diinternalisasikan dalam perilaku sehari-hari. Faktor penghambat utama yang ditemukan mencakup lemahnya internalisasi nilai etika, keterbatasan fungsi pengawasan Propam, inkonsistensi dalam pemberian sanksi, serta minimnya sosialisasi berkelanjutan. Meskipun demikian, terdapat pula faktor pendukung penting berupa komitmen pimpinan dalam menekankan profesionalisme, budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, serta inovasi pelayanan publik yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Untuk memperkuat implementasi kode etik, diperlukan langkah strategis berupa peningkatan kapasitas dan independensi Propam, konsistensi dalam penegakan sanksi, keteladanan kepemimpinan, pendidikan etika berkelanjutan melalui pembinaan rutin, serta transparansi yang melibatkan masyarakat dalam mekanisme evaluasi kinerja kepolisian. Dengan penguatan menyeluruh ini, implementasi kode etik tidak hanya berhenti pada level regulasi formal, tetapi benar-benar menjadi pedoman moral yang mampu meningkatkan profesionalisme aparat sekaligus membangun kembali kepercayaan publik terhadap Polri.

Daftar Pustaka

- Abdussalam, A. F., Abdurrachman, H., & Hamzani, A. I. (2023). *Reformasi Kultural Polri Pasca Proses Hukum Terhadap Irjen FS*. Pekalongan Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Annahar, N., Widianingsih, I., Muhtar, E. A., & Paskarina, C. (2023). The Road to Inclusive Decentralized Village Governance in Indonesia. *Sustainability*, *15*(11), 8616.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London, New York: Kogan Page Publishers.
- Bayley, D. H. (2001). *The New Structure of Policing: Description, Conceptualization and Research Agenda*. New York: US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.
- Creswell, J. W. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Durahman, D., Setiadi, E., & Iskandar, B. R. (2021). Efforts to Build the Integrity of Investigators to Realize Just Law Enforcement. *Journal Legal Ethical & Regul*, *24*, 1.
- Fathoni, M. N., Salim, C., & Hermawaty, N. (2023). Implementasi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia Studi Kasus AKBP Achiruddin Hasibuan. *Siyasah Jurnal Hukum Tatanegara*, *3*(1), 50–59.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. In *Handbook of Qualitative Research* (Vol. 2). California: Sage Publications.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). Organizational Behavior and Management. In *McGraw-Hill Higher Education* (New York). Bpi/Irwin New York.
- Ivković, S. K., & Haberfeld, M. R. (2019). Seriousness of Police (Mis) Behavior and Organizational. *Exploring Police Integrity: Novel Approaches to Police Integrity Theory and Methodology*, 87.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Klockars, C. B., & Kutnjak Ivkovic, S. (2004). The Measuring Police Integrity. *Office of Justice Programs, National Institute of Justice*.
- Majka, M. (2024). How Organizations Ensure Compliance with Ethical Norms. *Research Gate Publication*.
- Manalu, P. K. N. (2014). Fungsi Kode Etik Profesi Polisi Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Kinerjanya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 1–14.
- Manurung, K. H., & Lewoleba, K. K. (2023). Penerapan Sanksi Etika Profesi Terhadap Anggota Polisi Yang Melakukan Pemerasan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, *1*(4).
- Martin, D. (2022). Understanding the Reconstruction of Police Professionalism in the UK. *Policing and Society*, *32*(7), 931–946.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Rohidi, T. R., & Mulyarto. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mthethwa, R. M. (2012). Critical Dimensions for Policy Implementation. *UPSpace Repository*.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. New York: Sage publications.

- Prenzler, T., Maguire, M., & Porter, L. (2025). The Police Ombudsman for Northern Ireland: A Model Agency for Managing Complaints Against Police and Optimising Police Integrity? *Current Issues in Criminal Justice*, 1–20.
- Punch, M. (2009). *Police Corruption: Deviance, Accountability and Reform in Policing*. United Kingdom: Routledge.
- Reddick, C., Demir, T., & Perlman, B. J. (2025). *Public Sector Ethics: Compliance, Integrity, and Comparison*. Taylor & Francis.
- Safitri, L., Al Khusni, M. F., & Agung, U. (2024). Etika Profesi Polisi. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(4), 230–235.
- Susilo, E. W. (2023). The Battle against Corruption in Indonesia's Municipalities: A Guide to Diagnosis, Strategy, and Implementation. *Jurnal Pengadaan Indonesia*.
- Tenuto, P. L., & Gardiner, M. E. (2018). Interactive Dimensions for Leadership: An Integrative Literature Review and Model to Promote Ethical Leadership Praxis in a Global Society. *International Journal of Leadership in Education*, 21(5), 593–607.
- Widada, W., Kirono, C., Prasetyo, D., Laksana, C. D., Wibowo, R. H., Simangunsong, I., Pranata, A. Y. (2025). *Policing in Indonesia: Contemporary Issues and Innovations*. Depok Jawa Barat: PT. RajaGrafindo Persada.