

**TINJAUAN YURIDIS TINDAK
KEKERASAN ATASAN TERHADAP
BAWAHAN POLRI PADA DIT SAMAPTA
POLDA SULAWESI UTARA¹**

Oleh :

Simbolon Gilberth Sahat Parulian²

Deizen D. Rompas³

Jusuf O. Sumampow⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk Tindakan Kekerasan Polisi senior terhadap junior di POLDA SULUT dan untuk mengetahui tinjauan pertanggung jawaban hukum dari Tindakan Kekerasan Polisi senior terhadap junior. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Tindak kekerasan atasan terhadap bawahan di lingkungan POLRI, khususnya pada DIT SAMAPTA POLDA Sulawesi Utara, merupakan fenomena yang kompleks dan sistemik. Bentuk kekerasan yang terjadi bervariasi, mulai dari kekerasan fisik (pemukulan, tendangan) yang meskipun jarang diakui secara terbuka, masih dapat ditemukan dalam hierarki ketat, hingga kekerasan verbal (hinaan, Ejekan) dan kekerasan psikologis (Intimidasi, Tekanan Mental, Perundungan) yang merupakan bentuk paling dominan. 2. Kerangka hukum, baik pidana (melalui KUHP seperti Pasal 351, 352, 422, 170) maupun internal POLRI (melalui PP No. 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Polri dan Perpolri No. 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri), telah tersedia untuk memberikan pertanggungjawaban hukum bagi pelaku. Namun, implementasi kerangka ini menghadapi tantangan signifikan. Budaya impunitas yang kuat, minimnya pelaporan dari korban akibat ketakutan dan kurangnya kepercayaan pada mekanisme internal, serta ambiguitas dalam beberapa ketentuan hukum (misalnya, definisi penyalahgunaan wewenang dalam hukum pidana dan pembuktian *mens rea* untuk kekerasan psikologis) secara kolektif menghambat penegakan hukum yang efektif dan konsisten.

Kata Kunci : *kekerasan, atasan, bawahan, POLRI*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Integritas Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan fondasi krusial bagi

penegakan hukum yang efektif dan kepercayaan publik yang berkelanjutan. Sebagai institusi yang memiliki peran sentral dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri dituntut untuk menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme. Dalam struktur organisasi yang hierarkis seperti Polri, konsep senioritas secara tradisional memiliki peran yang signifikan. Senioritas, yang seringkali didasarkan pada lamanya masa kerja, pangkat, usia, dan pengalaman, dapat membawa manfaat seperti transfer pengetahuan, bimbingan bagi anggota yang lebih junior, dan stabilitas organisasi.⁵ Namun, perlu disadari bahwa senioritas juga berpotensi disalahgunakan, yang pada akhirnya dapat merusak integritas institusi, menimbulkan diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan, dan dampak negatif terhadap anggota yang lebih junior.⁶ Penelitian ini secara khusus akan menganalisis potensi terjadinya keselewengan senioritas di tingkat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Polda Sulut) dan implikasinya terhadap integritas Polri secara keseluruhan, sebagaimana diminta oleh pengguna. Analisis ini akan berfokus pada kerangka hukum dan etika yang relevan untuk memahami permasalahan ini.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memegang peran fundamental dalam menjaga keamanan nasional, pencatatan umum, dan supremasi hukum di Indonesia. Sebagai negara kepulauan yang luas dengan keragaman sosio-politik yang kompleks, Indonesia menghadapi tantangan unik dalam memelihara keamanan di seluruh wilayahnya. Dalam konteks ini, POLRI menjadi institusi negara utama yang bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, menjadikannya elemen krusial dalam tatanan negara Indonesia. Kedudukannya di bawah Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan (Kemenko Polkam) menunjukkan tingkat pengawasan dan koordinasi yang tinggi dalam kaitannya dengan strategi keamanan nasional secara keseluruhan. Mandat komprehensif POLRI mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, menekankan peran gandanya dalam penegakan hukum dan pelayanan publik. Struktur organisasi POLRI yang tersentralisasi di tingkat markas besar (Mabes Polri) dengan operasional yang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010166

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Tampani, Y. (2016). Pengaruh Senioritas, Kompetensi, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Magister (JMM)*, 5(1), 1-16.

⁶ Froyonion. (2024, 17 Mei). *Tidak Bermanfaat, Ini Alasan Tradisi Senioritas di Kampus Harus Dihentikan*. Froyonion.Com.

terdesentralisasi di tingkat wilayah memerlukan mekanisme komunikasi dan koordinasi yang kuat untuk memastikan efektivitas di berbagai daerah.⁷

Dalam organisasi yang memiliki struktur hierarki, senioritas umumnya merujuk pada posisi atau status yang lebih tinggi yang diperoleh berdasarkan berbagai faktor. Faktor-faktor ini seringkali meliputi lamanya seseorang bekerja atau berkarir dalam organisasi tersebut, pangkat atau jabatan yang diemban, usia, serta pengalaman kerja yang dimiliki. Secara tradisional, senioritas memainkan peran penting dalam berbagai aspek organisasi hierarkis, termasuk dalam proses promosi jabatan, penugasan tugas, dan bahkan dalam pengambilan keputusan. Penerapan senioritas didasarkan pada keyakinan bahwa semakin lama seseorang berada dalam organisasi, semakin baik pula kecakapan kerjanya, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, dan semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap organisasi. Promosi berdasarkan senioritas juga dianggap dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan menghargai kesetiaan mereka terhadap perusahaan dari waktu ke waktu. Beberapa karyawan bahkan menginginkan agar unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi karena mereka berpendapat bahwa masa kerja yang lebih lama mencerminkan kompetensi kerja yang lebih baik. Selain itu, senioritas dapat menghemat waktu dan mempermudah proses pengambilan keputusan terkait promosi, serta seringkali terdapat korelasi antara senioritas dan kinerja hingga titik tertentu.⁸

Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), senioritas merupakan bagian yang telah lama mengakar dalam budaya organisasi. Sistem hierarki dan komando dalam kepolisian secara tradisional menempatkan senioritas sebagai faktor penting dalam interaksi antar anggota. Senioritas dalam Polri dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk waktu kelulusan dari pendidikan kepolisian, pangkat yang diemban, dan masa kerja dalam institusi. Budaya senioritas dalam Polri seringkali dianggap penting untuk menjaga disiplin, loyalitas, dan efektivitas rantai komando, mengingat lingkup pekerjaan kepolisian yang melibatkan penggunaan senjata dan kewenangan yang besar. Anggota senior diharapkan dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota yang lebih junior

berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang telah mereka miliki.⁹

Meskipun demikian, pandangan mengenai peran senioritas dalam Polri juga mengalami perkembangan. Beberapa pihak berpendapat bahwa penentuan posisi dan promosi seharusnya lebih didasarkan pada prestasi kerja dan rekam jejak kepemimpinan yang baik, daripada semata-mata pada senioritas. Terpilihnya Komjen Pol Tito Karnavian sebagai Kapolri pada tahun 2016, yang melompati beberapa angkatan seniornya, menjadi contoh bahwa kebijakan pemilihan Kapolri tidak lagi sepenuhnya didasarkan pada senioritas. Beberapa analis bahkan berpendapat bahwa tradisi senioritas yang terlalu kuat dapat membuat anggota polisi menjadi kurang bersemangat untuk berkompetisi menjadi yang terbaik.¹⁰ Selain itu, terdapat pula fenomena "senioritis" di mana anggota senior merasa lebih superior dan kurang menghormati anggota yang lebih junior, yang dapat menyebabkan konflik dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengelola senioritas dengan baik agar manfaat positifnya dapat dioptimalkan dan dampak negatifnya dapat diminimalkan.¹¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia: Mengatur tentang tugas, wewenang, dan kode etik profesi Kepolisian. Penelitian ini mengidentifikasi bentuk-bentuk kesewenang-wenangan yang terjadi dalam institusi Polri, Hal ini berkaitan dengan adanya indikasi keselewengan senioritas di Polda Sulut. Pada bulan Januari 2025, Bintara Remaja angkatan 52 Dit Samapta Polda Sulut, diduga menjadi korban penganiayaan oleh sejumlah seniornya, di mana sekelompok oknum polisi yang dilakukan oleh Bintara remaja angkatan 51 dengan wujud perbuatan melakukan tindakan kekerasan fisik terhadap Bintara Remaja angkatan 52 Dit Samapta Polda Sulut telah diamankan oleh Propam Polda Sulut.

Untuk menguatkan informasi tersebut adapun peneliti melakukan bentuk penelitian langsung untuk meneliti dan mengumpulkan data informasi yang ada bertempat di Polda Sulut, dimana hasil penelitian tersebut menghasilkan benar bahwa adanya tindakan penyalahgunaan senioritas dalam lingkungan kepolisian, kejadian tersebut bermula

⁷ Jurnalptik.id. (2023). Kedudukan dan Fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Struktur Ketatanegaraan. Jurnal Ilmu Kepolisian, 17 (3), 1–14.

⁸ Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁹ Tribatanews.Sulut.Polri.Go.Id. (2023, 27 Februari). *Kabid Humas Polda Sulut: Jika Ada Oknum Polisi 'Nakal', Laporkan di Aplikasi Propam Presisi*.

¹⁰ Kompas.com. (2016, 15 Juni). *Tito Karnavian Jadi Kapolri, Tradisi Senioritas di Polri Dipatahkan*. Kompas.com.

¹¹ Matalensanews.com. (2022, 14 Juli). *Polda Sulut Akui Ada Intervensi Petinggi Polri RY Atas Mandeknya Kasus Tanah Gogagoman*. Matalensanews.Com.

dengan adanya pelaporan dari Bintara remaja kepada anggota Polisi yang bertugas Div Propam Polda Sulut, dimana pelaporan tersebut terungkap bahwa adanya tindakan kekerasan di luar dari jangkauan tugas dan wewenang yang dilakukan oleh Bintara remaja angkatan 51 dengan wujud perbuatan melakukan tindakan kekerasan fisik terhadap Bintara Remaja angkatan 52 Dit Samapta Polda Sulut, hal ini tentu dikuatkan dengan adanya bentuk wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota Kepolisian Polda Sulut, hasil wawancara ini mengkonfirmasi kejadian tersebut dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kapolda Sulut "ST.07.I.KEP.2025 MUTASI BINTARA POLRI JANUARI 2025".¹² Serta didapatkan barang bukti yang ada berupa gambar atau foto korban dan hasil perekaman video pemukulan yang dilakukan Bintara remaja angkatan 51 terhadap Bintara remaja angkatan 52 Dit Samapta Polda Sulut. Yang mana Penyalahgunaan wewenang tersebut dapat mengakibatkan sanksi berupa sanksi disiplin: Diproses melalui sidang disiplin dan dapat dikenakan sanksi disiplin, mulai dari teguran lisan hingga pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH), Hingga dengan Sanksi Pidana: Diproses melalui peradilan umum dan dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP): Pasal 351, Pasal 355, dan Pasal 423 KUHP yang mengatur tentang tindak pidana seperti penganiayaan, ancaman, dan penyalahgunaan wewenang.

Berdasarkan laporan ini, terdapat indikasi potensi penyalahgunaan wewenang dan perilaku tidak profesional oleh anggota Kepolisian Polda Sulut. Struktur hierarki dalam kepolisian memungkinkan dinamika senioritas untuk mempengaruhi interaksi dan perilaku antar anggota, sehingga perlu adanya pengawasan dan penegakan etika yang ketat untuk mencegah terjadinya kesewewengan.

Kesewewengan senioritas dalam Polri harus dipahami dalam konteks kerangka hukum dan etika yang mengatur perilaku anggota kepolisian. Beberapa peraturan perundang-undangan dan kode etik profesi menjadi landasan penting dalam menganalisis isu ini. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan undang-undang dasar yang mengatur organisasi, tugas, dan wewenang Polri. Undang-undang ini mengamanatkan bahwa anggota Polri memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi Tribrata dan Catur Prasetya,

yang di dalamnya terkandung nilai-nilai etika dan profesionalisme.¹³ Meskipun undang-undang ini tidak secara eksplisit mengatur tentang senioritas, namun prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya menjadi landasan bagi pembentukan peraturan disiplin dan kode etik profesi yang lebih spesifik.

Selain peraturan perundang-undangan, Kode Etik Profesi Polri (KEPP) menjadi pedoman penting bagi perilaku anggota Polri. KEPP menekankan pentingnya integritas, akuntabilitas, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan kepatuhan terhadap hukum.¹⁴ Keselewengan senioritas, seperti perlakuan diskriminatif, penyalahgunaan kekuasaan, dan perundungan terhadap anggota junior, jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip etika ini.

Adanya peraturan-peraturan ini menunjukkan bahwa kerangka hukum Indonesia mengakui pentingnya menjaga disiplin dan etika dalam Polri serta menyediakan mekanisme untuk menangani pelanggaran, termasuk yang mungkin timbul dari penyalahgunaan senioritas.

Kapolda Sulut pada tahun 2022 mengingatkan bawahannya untuk menjaga kedisiplinan dan menyatakan bahwa sidang kode etik menanti bagi anggota yang melanggar.¹⁵ Polda Sulut juga pernah menjatuhkan sanksi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) kepada dua personel yang melakukan desersi pada tahun 2016.¹⁶ Data ini mengindikasikan bahwa Polda Sulut memiliki mekanisme untuk menindak pelanggaran disiplin. Komisi Kepolisian Nasional (Kopolknas) juga memiliki peran dalam mengawasi kinerja Polda Sulut. Pada Mei 2024, Kopolknas menyebut bahwa Polda Sulut belum merespons permintaan klarifikasi terkait isu tertentu.¹⁷

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk Tindakan Kekerasan Polisi senior terhadap junior di POLDA SULUT?
2. Bagaimana Tinjauan pertanggung jawaban hukum dari Tindakan Kekerasan Polisi senior terhadap junior?

¹³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

¹⁴ Polri. (2006). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia NO. POL. : 7 Tahun 2006 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

¹⁵ Detik.com. (2022, 24 Juni). *Kapolda Sulut Ingatkan Bawahan Disiplin: Jika Melanggar Sidang Etik Menanti*. detiknews.

¹⁶ Tribratanews.Sulut.Polri.Go.Id. (2016, 5 April). *Disersi, Dua Personel Polda Sulut Dijatuhi Sanksi PTDH*.

¹⁷ Tribunnews.com. (2024, 4 Mei). *Polda Sulut Belum Respons Permintaan Klarifikasi Kompolnas soal Polwan yang Dikawal Brigadir RAT*.

¹² Surat Keputusan Kapolda Sulut "ST.07.I.KEP.2025 MUTASI BINTARA POLRI JANUARI 2025"

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif).

PEMBAHASAN

A. Bentuk Tindakan Kekerasan Polisi Senior Terhadap Polisi Junior di POLDA SULUT

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagai institusi penegak hukum, memiliki struktur hierarkis yang ketat dan kewenangan diskresi yang besar dalam menjalankan tugasnya.¹⁸ Tugas mulia Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, di balik tugas-tugas vital ini, institusi Polri juga menghadapi tantangan internal terkait perilaku anggotanya, termasuk isu kekerasan yang terjadi di antara atasan dan bawahan. Sifat hierarkis dan budaya senioritas yang kuat dalam tubuh Polri menjadikan institusi ini rentan terhadap penyalahgunaan kekuasaan yang dapat termanifestasi dalam bentuk kekerasan internal. Kerentanan ini tidak hanya memengaruhi individu yang menjadi korban, tetapi juga merusak integritas dan kepercayaan publik terhadap institusi secara keseluruhan.

1. Konsep Kekerasan dalam Organisasi Hierarkis: Relasi Kuasa dan Budaya Senioritas

Kekerasan dalam organisasi hierarkis adalah manifestasi dari dinamika relasi kuasa yang tidak seimbang, di mana individu atau kelompok yang memiliki posisi atau jabatan lebih tinggi menyalahgunakan kedudukan mereka untuk melakukan tindakan represif atau merugikan pihak yang lebih rendah.¹⁹

Dalam konteks institusi seperti Polri, budaya senioritas yang mengakar kuat menjadi pemicu utama kekerasan. Budaya ini tidak hanya didasarkan pada usia atau masa kerja, tetapi juga pada pandangan bahwa senior memiliki hak untuk mengontrol juniornya, bahkan melalui cara-cara yang melampaui batas etika dan hukum. Konsep "senior selalu benar" adalah ekspresi dari

hegemoni senioritas ini, yang menciptakan lingkungan di mana junior diharapkan untuk patuh tanpa pertanyaan. Penolakan atau ketidaknyamanan terhadap perlakuan senior seringkali dicap sebagai "tidak asik" atau "baper," yang semakin menekan korban untuk diam. Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya senioritas dapat menjustifikasi praktik kekerasan sebagai bentuk "penguatan mental" atau cara untuk mempertahankan status dan dominasi. Ini adalah rasionalisasi internal yang sangat bermasalah, di mana kekerasan dianggap sebagai alat yang sah untuk kontrol dan penegasan hierarki, bukan sebagai pelanggaran.

2. Peran Budaya Senioritas dan Hierarki dalam Membentuk Perilaku Kekerasan

Budaya senioritas yang mengakar kuat di institusi seperti Polri seringkali menjadi pemicu utama kekerasan atasan terhadap bawahan. Budaya ini melampaui sekadar perbedaan usia atau masa kerja; ia membentuk pandangan bahwa senior memiliki hak mutlak untuk mengontrol dan mendisiplinkan junior, bahkan jika itu berarti melampaui batas-batas etika dan hukum. Konsep "senior selalu benar" adalah inti dari hegemoni senioritas ini. Ini menciptakan lingkungan di mana junior diharapkan untuk mematuhi tanpa pertanyaan, dan setiap bentuk penolakan atau ketidaknyamanan dapat dianggap sebagai pembangkangan atau sikap "tidak asik".²⁰ Hierarki yang kaku dalam Polri memperkuat dinamika ini. Meskipun Perpolri 7 Tahun 2022 memberikan hak kepada bawahan untuk menolak perintah yang bertentangan dengan norma hukum, agama, dan kesusilaan, serta melaporkannya untuk perlindungan hukum, dalam praktiknya, ketakutan akan pembalasan atau disalahkan menjadi penghalang utama bagi junior untuk menggunakan hak ini. Atasan memiliki kekuasaan yang signifikan atas karier, penugasan, dan bahkan sanksi disipliner bawahan, menciptakan iklim di mana melaporkan kekerasan dapat berisiko tinggi bagi korban.

Mentalitas "senior selalu benar" dan keyakinan bahwa senior memiliki "hak untuk mengontrol" junior mengubah struktur hierarkis fungsional Polri menjadi potensi lahan subur bagi penyalahgunaan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kekerasan sangat tertanam dalam dinamika kekuasaan informal dan norma-norma budaya yang seringkali mengesampingkan

¹⁸ OJS Unimal. (2024). Pertanggungjawaban Pidana Dan Etika Aparat Kepolisian Yang Melakukan Penganiayaan Terhadap Tersangka. *Jurnal Ilmu Hukum*. Diakses dari <https://ojs.unimal.ac.id/jimfh/article/download/16258/pdf>. Diakses 16 Juni 2025

¹⁹ Alifia Putri Yudianti dan Ikko Anata. (2023). Kekerasan di Tempat Kerja: Penyebab dan Cara Menghadapinya. *Kompas.com*. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2023/08/29/180000765/kekerasan-di-tempat-kerja-penyebab-dan-cara-menghadapinya?page=all>. Diakses 16 Juni 2025

²⁰ Detik.com. (2021). Kekerasan, Senioritas, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. *detikNews*. Diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-5816630/kekerasan-senioritas-dan-kebutuhan-aktualisasi-diri>. Diakses 16 Juni 2025

peraturan formal. Oleh karena itu, mengatasi kekerasan ini membutuhkan bukan hanya penegakan hukum, tetapi juga dekonstruksi mendasar dari narasi budaya yang melegitimasi praktik-praktik berbahaya tersebut.

3. Identifikasi Bentuk Kekerasan

- a. Bentuk Kekerasan Fisik
Berikut beberapa bentuk kekerasan yang terjadi di Dit Samapta Polda Sulawesi Utara meliputi di antaranya:
 - 1) Pemukulan dan Penendangan
 - 2) Tamparan dan Jambakan
 - 3) Penyiksaan dengan Alat
- b. Bentuk Kekerasan Psikis atau Verbal
 - 1) Intimidasi dan Ancaman
 - 2) Pelecehan Verbal dan Pencacian
 - 3) Perundungan (Bullying)

4. Faktor Pemicu Kekerasan Hierarkis

Kekerasan atasan terhadap bawahan di Polri tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dipicu oleh berbagai faktor yang saling terkait, terutama budaya organisasi dan dinamika kekuasaan.

1. Budaya Kehormatan dan Hiper-Maskulinitas
2. Dendam Pribadi atau Kebiasaan Tradisi
3. Asumsi Efektivitas Kekerasan
4. Narasi Kepatuhan Buta
5. Kurangnya Kontrol Emosi dan Stres Pekerjaan

Faktor-faktor ini secara kolektif menciptakan lingkungan di mana kekerasan tidak hanya ditoleransi tetapi terkadang dianggap sebagai alat yang sah untuk mempertahankan disiplin atau menegaskan otoritas. Struktur hierarkis, ditambah dengan budaya yang menghargai kepatuhan tanpa pertanyaan dan hiper-maskulinitas, dapat menekan perbedaan pendapat dan membuat junior rentan terhadap penyalahgunaan.

5. Dampak Kekerasan Hierarkis Terhadap Korban dan Institusi Polri

- a. Dampak pada Korban:
 - 1) Fisik: Luka-luka, memar, cedera serius, hingga cedera organ dalam dan bahkan cacat fisik seumur hidup atau kematian.
 - 2) Psikis: Trauma, kecemasan, depresi, hilangnya harga diri, perubahan perilaku (menjadi pendiam, murung, menutup diri), dan ketakutan bertemu dengan pelaku atau orang lain. Korban mungkin mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan interpersonal yang sehat di masa depan.
 - 3) Profesional: Penurunan moral dan motivasi kerja, serta potensi hambatan

dalam karier jika mereka mencoba melaporkan atau menentang kekerasan.

- b. Dampak pada Institusi Polri:
 - 1) Kerusakan Citra dan Kepercayaan Publik: Kasus kekerasan, baik terhadap masyarakat maupun internal, secara signifikan merusak citra Polri dan menurunkan tingkat kepercayaan publik.²¹ Survei menunjukkan kemerosotan kepercayaan publik terhadap kepolisian.
 - 2) Penurunan Moral dan Motivasi Kerja: Ketidakadilan dalam pemberian sanksi dan keberlanjutan kekerasan dapat menyebabkan penurunan moral di kalangan anggota kepolisian, menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.
 - 3) Pelemahan Profesionalisme: Kekerasan hierarkis menghambat pengembangan profesionalisme karena fokus bergeser dari penegakan hukum yang berlandaskan HAM menjadi penegakan disiplin melalui kekerasan. Hal ini juga dapat menghambat upaya Polri untuk menjadi institusi yang benar-benar profesional dan akuntabel.
 - 4) Berkelanjutan Siklus Kekerasan: Jika kekerasan tidak ditindak tegas, hal itu dapat menjadi norma dan terus berulang, menciptakan siklus di mana junior yang menjadi korban mungkin akan menjadi pelaku ketika mereka naik pangkat.

Berkelanjutan kekerasan semacam itu dalam struktur internal secara langsung merusak standar profesional dan etika yang ingin dijunjung tinggi oleh Polri. Hal ini menciptakan iklim ketakutan, menghambat inisiatif, dan pada akhirnya mengkompromikan efektivitas kekuatan, menjadikannya kurang mampu melayani dan melindungi masyarakat.

Normalisasi tindakan kekerasan oleh aparat, meskipun bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM, lambat laun muncul sebagai asumsi yang diterima. Persistensi penggunaan kekuatan berlebihan, meskipun ada regulasi internal, menunjukkan budaya organisasi yang mengakar kuat di mana kekerasan dinormalisasi. Budaya ini, yang sering diperkuat oleh "esprit de corps" atau semangat korps yang kuat dan mengutamakan solidaritas internal di atas akuntabilitas eksternal, dapat menyebabkan kurangnya mekanisme evaluasi yang efektif bagi para pelaku. Akibatnya

²¹ Sinaulan, R. L. (2016). Memahami Perilaku Kekerasan Penyidik Polri terhadap Tersangka pada Tahapan Pra-Adjudikasi (Studi Kajian Ilmu Hukum Normatif Dengan Pendekatan Psikologi Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana). *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 201-212. Diakses 16 Juni 2025

adalah siklus kekerasan dan impunitas yang merusak kepercayaan publik dan moral internal. Pembentukan polisi yang profesional harus dimulai sejak tahap seleksi dan pendidikan, dengan terus memupuk standar keahlian dan etika yang tinggi. Namun, jika budaya organisasi tidak mendukung hal ini, upaya tersebut akan terhambat.

B. Tinjauan Pertanggungjawaban Hukum dari Tindakan Kekerasan Polisi Senior Terhadap Polisi Junior

Pertanggungjawaban pidana merupakan mekanisme hukum yang bereaksi atas perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, dalam hal ini anggota Polri. Asas utamanya adalah "tiada pidana tanpa kesalahan" (*geen straf zonder schuld*), yang berarti seseorang hanya dapat dipidana jika terbukti bersalah dan memiliki sikap batin jahat (*mens rea*) serta melakukan perbuatan lahiriah yang terlarang (*actus reus*).²² Pertanggungjawaban hukum atas tindakan kekerasan dan pelampauan wewenang oleh Polisi Senior terhadap junior di DIT SAMAPTA POLDA Sulawesi Utara melibatkan berbagai lapisan hukum, mulai dari pidana, disipliner, hingga etik.

Setiap anggota Polri, termasuk senior yang melakukan kekerasan terhadap junior, tunduk pada peradilan umum untuk tindak pidana yang mereka lakukan. Prinsip "tiada pidana tanpa kesalahan" menjadi landasan utama, yang berarti bahwa seseorang hanya dapat dipidana jika terbukti bersalah dan perbuatannya memenuhi unsur-unsur tindak pidana serta adanya kesalahan (*mens rea*). Anggota Polri yang melakukan tindak kekerasan, termasuk penganiayaan, dapat dituntut secara pidana di Peradilan Umum. Pasal 351 KUHP tentang penganiayaan menjadi dasar hukum utama untuk menjerat pelaku. Penting untuk dicatat bahwa penjatuhannya disiplin tidak menghapuskan tuntutan pidana. Ini berarti bahwa proses peradilan pidana akan tetap berjalan terlepas dari sanksi internal yang mungkin telah dijatuhkan oleh atasan atau melalui sidang disiplin. Dualitas akuntabilitas ini dirancang untuk memastikan pengawasan yang komprehensif. Adanya impunitas yang diamati menunjukkan bahwa mekanisme ini tidak selalu efektif dalam praktik, menyoroti kesenjangan antara hukum tertulis (*law in the book*) dan implementasinya di lapangan (*law in action*).

Selain pertanggungjawaban pidana, anggota Polri juga tunduk pada pertanggungjawaban disipliner dan etik. Pertanggungjawaban ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri dan Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2011 (serta Perpol No. 7 Tahun 2022) tentang Kode Etik Profesi Polri. Sanksi disipliner dapat berupa teguran tertulis, penundaan mengikuti pendidikan atau kenaikan gaji/pangkat, mutasi demosi, pembebasan dari jabatan, hingga penempatan dalam tempat khusus. Sementara itu, sanksi etik meliputi pernyataan perilaku tercela, kewajiban meminta maaf (lisan/tertulis), pembinaan mental dan profesional, hingga rekomendasi Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH).

Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) Polri memiliki peran sentral dalam menangani pelanggaran etik dan disiplin internal. Propam bertanggung jawab atas pembinaan profesi, pengamanan internal, dan penegakan disiplin serta ketertiban di lingkungan Polri. Mereka juga menangani pengaduan masyarakat terkait perilaku anggota Polri.²³ Komisi Kode Etik Profesi (KKEP) dibentuk untuk menangani kasus pelanggaran kode etik.

Tujuan dari mekanisme internal ini adalah untuk menjaga profesionalisme dan integritas institusi. Namun, tantangan muncul dari inkonsistensi dalam pemberian sanksi, yang dapat menurunkan moral dan motivasi kerja anggota. Keberadaan berbagai lapisan akuntabilitas (pidana, disipliner, dan etik) dirancang untuk memastikan pengawasan yang komprehensif. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada proses yang transparan dan penegakan yang konsisten. Ketika sanksi tidak konsisten atau dianggap terlalu ringan, hal itu melemahkan efek jera dan melanggengkan budaya impunitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (PP No. 2/2003) diterbitkan sebagai tindak lanjut dari amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002. Peraturan ini menetapkan norma-norma untuk membina, menegakkan disiplin, dan memelihara tata tertib kehidupan anggota POLRI, ini menjadi pilar utama dalam penegakan disiplin internal di lingkungan POLRI. Adapula beberapa definisi yang harus diketahui di antaranya:

- 1) Dalam Peraturan Pemerintah yang dimaksudkan dengan DISIPLIN didefinisikan sebagai ketaatan dan kepatuhan yang

²² Lewansorna, Dames, Elsa Rina Maya Toule, and Margie Sopacua. "Pertanggungjawaban Pidana Aparat Kepolisian Yang Melakukan Kekerasan Terhadap Demonstran." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2022): 79–90.

²³ Wartoyo, Franciscus Xaverius, & Ginting, Yuni Priskila. (2023). Analisis Normatif Penjatuhannya Sanksi Etik dan Pidana pada Anggota Polri Tidak. *Media Hukum Indonesia*, 2(6), 223-231. Diakses 16 Juni 2025

sebenarnya sangat-sangat terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- 2) Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 3) Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin.
- 4) Atasan yang berhak menghukum, selanjutnya disingkat Atasan, adalah atasan yang karena jabatannya diberi kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahan yang dipimpinnya.
- 5) Penempatan dalam tempat khusus adalah salah satu jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang telah melakukan pelanggaran disiplin dengan menempatkan terdakwa dalam tempat khusus.²⁴

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya Pasal 6 huruf s, menyatakan bahwa: "Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka memelihara kehidupan bernegara dan bermasyarakat wajib: s. menghindari tindak kekerasan dan/atau penyalahgunaan wewenang."²⁵ Dalam hal ini dapat di analisis bahwa dalam keterkaitannya dengan contoh kasus yang dilakukan anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 terhadap bawahannya yang terjadi pada DIT SAMAPTA POLDA SULUT yaitu:

- 1) Tindak Kekerasan: Tindak kekerasan yang dilakukan anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 terhadap bawahannya adalah dengan pemukulan, pendangan dan tamparan yang mengakibatkan korban mengalami rasa sakit dan siksaan secara jelas merupakan bentuk tindak kekerasan. Tindakan intimidasi dan ancaman serta memaki-maki juga dapat dikategorikan sebagai kekerasan verbal yang dapat menyebabkan tekanan mental.
- 2) Penyalahgunaan Wewenang: Sebagai seorang polisi senior, anggota POLRI Bintara remaja

angkatan 51 memiliki wewenang hirarki terhadap Bintara remaja angkatan 52 bawahannya. Namun, wewenang tersebut harus digunakan untuk tujuan pembinaan dan pengawasan, bukan untuk melakukan tindak kekerasan atau intimidasi. Dalam kasus ini, anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 menyalahgunakan wewengangnya sebagai senior untuk melampiaskan emosinya dan memberikan perlakuan yang tidak patut kepada juniornya.

Kita dapat melihat bahwa pada kasus anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 terhadap Bintara remaja angkatan 52 bawahannya merupakan contoh nyata pelanggaran terhadap PP No. 2 Tahun 2003 Pasal 6 huruf s. anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 telah melakukan tindak kekerasan (memukul, menendang, tamparan, memaki, serta intimidasi) dan menyalahgunakan wewengangnya sebagai polisi senior untuk memperlakukan juniornya secara tidak manusiawi.

Dalam Pasal 9 Hukuman disiplin berupa: a. teguran tertulis; b. penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun; c. penundaan kenaikan gaji berkala; d. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun; e. mutasi yang bersifat demosi; f. pembebasan dari jabatan; g. penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.²⁶ Pelanggaran semacam ini dapat dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut, tergantung pada tingkat keparahan dan dampak dari tindakan kekerasan tersebut. Pasal 6 huruf q melarang penyalahgunaan kekuasaan atau jabatan untuk kepentingan yang tidak sah, sementara Pasal 6 huruf s melarang perlakuan tidak adil atau semena-mena terhadap bawahan. Keduanya adalah bagian dari upaya untuk menjaga disiplin, integritas, dan profesionalisme anggota Polri.

Sebuah prinsip krusial yang ditegaskan dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 adalah bahwa "Penjatuhan hukuman disiplin tidak menghapuskan tuntutan pidana".²⁷ Prinsip ini menunjukkan bahwa jalur disipliner dan pidana adalah dua entitas yang terpisah dan independen, dengan tujuan yang berbeda.

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 1 ayat (2), pasal 1 ayat (3), pasal 1 ayat (4), pasal 1 ayat (13), pasal 1 ayat (7).

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 6 huruf s.

²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 9.

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 12 ayat (1).

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perpol No. 7/2022) merupakan regulasi terbaru yang mengatur etika profesi di lingkungan POLRI. Perpol ini menggantikan Perkap Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri dan Perkap Nomor 19 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Polri. Pembaruan ini menunjukkan upaya konsolidasi dan adaptasi dalam kerangka etika profesi POLRI. Perpol ini menjadi pedoman sikap, perilaku, dan perbuatan pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas, wewenang, tanggung jawab, serta dalam kehidupan sehari-hari. Tujuannya adalah untuk pemuliaan profesi kepolisian, dengan etika profesi yang merupakan kristalisasi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasatya yang dilandasi dan dijiwai oleh Pancasila [Penjelasan Pasal 34 ayat (1)].

Perpol No. 7/2022 mengklasifikasikan pelanggaran Kode Etik Profesi Kepolisian (KEPP) menjadi tiga kategori berdasarkan tingkat keseriusan dan dampaknya:

- 1) Ringan: Pelanggaran yang terjadi karena kelalaian, tidak untuk kepentingan pribadi, dan tidak berdampak luas.
- 2) Sedang: Pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja, melibatkan kepentingan pribadi atau pihak lain.
- 3) Berat: Pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja, melibatkan kepentingan pribadi/pihak lain, adanya permufakatan jahat, berdampak luas, menjadi perhatian publik, atau telah ada putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penting dicatat bahwa seorang anggota kepolisian yang melakukan tindak pidana secara otomatis termasuk dalam pelanggaran KEPP kategori berat [Pasal 17 ayat (3) huruf e Perpol 7/2022]. Namun, anggota POLRI yang diduga melakukan pelanggaran kode etik belum tentu melakukan tindak pidana; kedua ranah ini memiliki definisi dan cakupan yang berbeda.

Perpol No. 7/2022 mengatur dua jenis sanksi utama:

- 1) Pasal 108, Sanksi Etika (untuk pelanggaran kategori ringan): Meliputi pernyataan perbuatan tercela, kewajiban meminta maaf (secara lisan/tertulis, di hadapan sidang KKEP/pimpinan/masyarakat), dan kewajiban mengikuti pembinaan (rohani, mental, pengetahuan profesi).
- 2) Pasal 109, Sanksi Administratif (untuk pelanggaran kategori sedang dan berat): Meliputi Mutasi Bersifat Demosi (paling

singkat 1 tahun), penundaan kenaikan pangkat (paling singkat 1 tahun, paling lama 3 tahun), penundaan pendidikan (paling singkat 1 tahun, paling lama 3 tahun), penempatan pada Tempat Khusus (paling lama 30 hari kerja), dan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). PTDH adalah sanksi terberat yang dapat dikenakan, yang berarti dicopot dari kesatuan POLRI.

Sanksi dapat bersifat kumulatif dan/atau alternatif. Sebuah prinsip krusial yang ditegaskan dalam Pasal 110 Perpol No. 7/2022 adalah bahwa "Penjatuhan sanksi KEPP tidak menghapuskan tuntutan pidana dan/atau perdata"²⁸. Ini memperkuat prinsip independensi jalur hukum, di mana konsekuensi etika dan pidana dapat berjalan secara paralel.

Selain peraturan internal, tindakan kekerasan yang dilakukan oleh anggota POLRI Bintara remaja angkatan 51 terhadap Bintara remaja angkatan 52 bawahannya, hal ini juga tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Penganiayaan diatur secara spesifik dalam Pasal 351 KUHP, yang mengancam pelaku dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan. Jika perbuatan mengakibatkan luka berat, ancaman pidana meningkat menjadi paling lama lima tahun, dan jika mengakibatkan kematian, pidana penjara paling lama tujuh tahun. Penting untuk dicatat bahwa pidana ini dapat ditambah sepertiga jika kejahatan dilakukan terhadap orang yang bekerja padanya atau menjadi bawahannya, yang secara langsung relevan dengan konteks kekerasan hierarkis di kepolisian.

Lebih lanjut, KUHP juga mengatur bentuk penganiayaan yang lebih serius. Pasal 354 KUHP mengatur penganiayaan berat, dengan ancaman pidana penjara hingga delapan tahun, dan sepuluh tahun jika mengakibatkan kematian. Sementara itu, Pasal 355 KUHP mengatur penganiayaan berat yang dilakukan dengan rencana terlebih dahulu, yang diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun, dan lima belas tahun jika mengakibatkan kematian. Anggota POLRI yang melakukan kekerasan, terutama terhadap masyarakat, dianggap sebagai pelanggaran HAM dan dikategorikan sebagai "kejahatan yang begitu luar biasa" (extraordinary crime).

KUHP menyediakan dasar hukum yang sangat kuat untuk menuntut kekerasan, termasuk kekerasan dalam hierarki, dengan penambahan pidana jika korban adalah bawahan. Ini

²⁸ Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 10 ayat (2)

menunjukkan bahwa secara hukum, tindakan kekerasan senior terhadap junior adalah tindak pidana serius. Namun, tingginya angka aduan kekerasan dan persepsi impunitas mengindikasikan bahwa penegakan hukum pidana terhadap anggota POLRI yang melakukan kekerasan masih belum optimal. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa masalahnya bukan pada ketiadaan hukum, tetapi pada kemauan politik dan institusional untuk menerapkan hukum tersebut secara penuh dan tanpa kompromi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Provos adalah satuan fungsi pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas membantu pimpinan untuk membina dan menegakkan disiplin serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.²⁹ Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) POLRI memegang peran sentral sebagai garda terdepan dalam pembinaan disiplin dan penegakan kode etik di lingkungan kepolisian. Propam berfungsi sebagai unit internal yang bertanggung jawab atas masalah pembinaan profesi dan pengamanan internal, termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan Polri, serta pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan tindakan anggota/PNS Polri. Mandat Propam sangat luas, mencakup pencegahan pelanggaran, penanggulangan, dan penegakan hukum, baik untuk pelanggaran etik maupun pidana. Propam memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan awal, dan dalam kasus yang terbukti, dapat merekomendasikan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Tugas-tugas Propam meliputi perumusan/pengembangan sistem dan metode, pemantauan dan supervisi staf, pemberian dukungan teknis, serta perencanaan kebutuhan personel dan anggaran.³⁰

Meskipun Propam dirancang sebagai mekanisme akuntabilitas internal utama, efektivitasnya masih menjadi pertanyaan. Persoalan pelanggaran yang terus-menerus terjadi dan rendahnya kepercayaan publik menunjukkan bahwa efektivitas Propam terhambat,

kemungkinan karena bias internal atau dinamika kekuasaan. Pernyataan bahwa peran Propam "belum berperan secara maksimal" dan menghadapi "beberapa kendala" secara langsung bertentangan dengan statusnya sebagai "peran sentral" dan "garda terdepan". Hal ini menyoroti kesenjangan kritis antara kebijakan dan praktik, menunjukkan bahwa hambatan struktural atau budaya di dalam POLRI mencegah Propam untuk sepenuhnya menjalankan mandatnya, yang berpotensi berkontribusi pada budaya impunitas.

Anggota POLRI yang diduga melakukan pelanggaran dapat menghadapi dua jenis sidang internal: sidang disiplin dan sidang Komisi Kode Etik Profesi (KKEP). Setelah sidang disiplin, berkas perkara akan diperiksa oleh atasan yang berwenang menjatuhkan hukuman (Ankum). Penyelesaian dugaan pelanggaran disiplin dapat dilakukan melalui pemeriksaan oleh Ankum (untuk pelanggaran ringan) atau oleh tim pemeriksa melalui sidang disiplin. Keputusan hukuman disiplin bersifat final dan mengikat, dengan adanya upaya administratif seperti keberatan atau banding administratif. Sanksi disipliner dapat berupa demosi, penempatan di tempat khusus, hingga PTDH.³¹

Untuk pelanggaran kode etik, sidang KKEP akan dilaksanakan. Namun, terdapat ketentuan bahwa sidang KKEP terhadap anggota POLRI yang melakukan tindak pidana dapat dilaksanakan apabila telah ada putusan dari pengadilan umum yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Jika sidang KKEP dilaksanakan terlebih dahulu sebelum sidang di pengadilan umum, putusan sidang KKEP akan menjadi cacat. Hal ini didasarkan pada Pasal 12 ayat 1 huruf a PP No. 1 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa seorang anggota POLRI dapat diberhentikan tidak dengan hormat melalui putusan sidang KKEP apabila telah dinyatakan dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.³²

Dalam pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia: "Anggota

²⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 1 ayat 15.

³⁰ Ismunita. (n.d.). Peranan Propam Dalam Penegakan Hukum Serta Penyelesaian Tindak Pidana Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian (Studi Di Wilayah Hukum Polres Pelabuhan Makassar). *repository.uin-alaudidin.ac.id (UIN Alauddin Makassar Repository)*. Diakses dari <https://repository.uin-alaudidin.ac.id/12939/1/ISMUNITA%201.pdf>; Diakses 1 Juli 2025.

³¹ Analisis Pertanggungjawaban Hukum Anggota Polri Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi. (n.d.). *Administratum: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/download/45849/41103/103983>. Diakses 1 Juli 2025.

³² Destiani, C., Lumba, A. F., Wenur, A. S., Halim, M. A., Effendi, M. E., & Dewi, R. A. R. M. (n.d.). Analisis Pertanggungjawaban Hukum Anggota Polri Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi. *Jurnal Demokrasi*. Diakses dari <https://journal.appihi.or.id/index.php/Demokrasi/article/download/920/1151/4831>. Diakses 1 Juli 2025.

Kepolisian Negara Republik Indonesia tunduk pada kekuasaan peradilan umum."³³ Pasal ini secara tegas dan lugas menyatakan bahwa yurisdiksi pengadilan bagi anggota Polri yang melakukan tindak pidana adalah di lingkungan peradilan umum, bukan peradilan militer. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) ini adalah peraturan yang mengatur tentang pelaksana dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, yang secara spesifik mengatur detail teknis mengenai bagaimana proses peradilan umum diterapkan kepada anggota Polri.

Proses penuntutan pidana bagi anggota POLRI secara umum mengikuti hukum acara pidana yang berlaku, meliputi penyelidikan, penyidikan, penuntutan, persidangan, dan putusan. Pasal 51 ayat (2) KUHPidana menyatakan bahwa perintah tanpa wewenang tidak dapat menghapuskan pidana, kecuali jika pelaku perintah memiliki itikad baik bahwa perintah tersebut sah dan tindakannya termasuk dalam lingkungan pekerjaannya. Anggota POLRI yang melakukan tindak pidana, termasuk kekerasan senior terhadap junior, dapat diproses melalui peradilan umum, di samping proses disipliner dan etik internal.

Penegakan hukum dan akuntabilitas internal Polri menghadapi berbagai tantangan kompleks yang menghambat efektivitasnya dalam mengatasi kekerasan atasan terhadap bawahan:

- 1) Pengawasan Internal dan Eksternal yang Lemah: Meskipun ada mekanisme pengawasan internal (Itwasum, Itwasda, Propam) dan eksternal (LSM, Komnas HAM, Kopolnas), efektivitasnya masih menjadi pertanyaan. Komnas HAM mengkritik belum adanya mekanisme evaluasi penegakan hukum yang memadai bagi aparat pelaku kekerasan. Kurangnya peran Propam yang optimal dalam penegakan hukum juga menjadi sorotan.³⁴
- 2) Budaya Impunitas yang Mengakar: Adanya pandangan bahwa impunitas dapat menjaga hubungan baik dengan masyarakat dan menormalisasi model penegakan hukum yang represif. Budaya ini menciptakan lingkungan

di mana pelaku merasa kebal hukum, sehingga tidak ada efek jera yang berarti.³⁵

- 3) Faktor Internal yang Menghambat Pelaporan: Ketakutan bawahan untuk melapor merupakan hambatan utama. Mereka takut disalahkan, minimnya dukungan, dan tidak adanya mekanisme yang jelas untuk melaporkan pelaku yang memiliki kuasa lebih tinggi. Ini menciptakan "konspirasi keheningan" di mana kekerasan internal tetap tersembunyi dan tidak tertangani.
- 4) Keterbatasan Kewenangan dan Beban Tugas: Penyalahgunaan wewenang dapat terjadi karena polisi dibebani dengan tugas-tugas di luar fungsi pokok mereka, yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta penegakan hukum.⁷ Beban tugas yang berlebihan atau tidak sesuai dapat menciptakan tekanan yang berujung pada penyalahgunaan kekuasaan.
- 5) Kurangnya Transparansi dan Kepercayaan: Polri belum sepenuhnya terbuka terkait data pelanggaran internal. Ketidakpercayaan ini kemungkinan juga tercermin di internal Polri, di mana bawahan mungkin ragu untuk melaporkan atasan mereka karena khawatir akan pembalasan atau bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti secara serius.³⁶

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tindak kekerasan atasan terhadap bawahan di lingkungan POLRI, khususnya pada DIT SAMAPTA POLDA Sulawesi Utara, merupakan fenomena yang kompleks dan sistemik. Bentuk kekerasan yang terjadi bervariasi, mulai dari kekerasan fisik (pemukulan, tendangan) yang meskipun jarang diakui secara terbuka, masih dapat ditemukan dalam hierarki ketat, hingga kekerasan verbal (hinaan, Ejekan) dan kekerasan psikologis (Intimidasi, Tekanan Mental, Perundungan) yang merupakan bentuk paling dominan. Penyalahgunaan wewenang juga menjadi bentuk pelanggaran yang signifikan. Kekerasan ini didorong oleh

³³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 29 ayat (1).

³⁴ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. "Komnas HAM: Polri harus Evaluasi Perspektif dan Budaya Kerja." Diakses 1 Juli 2025.

³⁵ Media Neliti. (n.d.). *Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Anggota Polri yang Melakukan Tindakan Kekerasan*. Diakses dari (<https://media.neliti.com/media/publications/10586-ID-pertanggungjawaban-pidana-terhadap-anggota-kekeras.pdf>). Diakses 1 Juli 2025.

³⁶ Nurhadi Sucahyo. (2023). Riset: Penyalahgunaan Wewenang dan Kekerasan Fisik Dominasi Pelanggaran Polisi. *VOA Indonesia*. Diakses dari <https://www.voaindonesia.com/a/riset-penyalahgunaan-wewenang-dan-kekerasan-fisik-dominasi-pelanggaran-polisi/7193624.html>. Diakses 1 Juli 2025.

budaya senioritas yang mengakar kuat dan relasi kuasa yang tidak seimbang, di mana konsep "senior selalu benar" menjustifikasi perilaku represif. Keputusan akhir dalam kasus ini adalah Pemutasian bagi pelaku tindak kekerasan anggota Polri tersebut yaitu seluruh anggota Bintara remaja angkatan 51. Yang mana Mutasi ini dapat diinterpretasikan sebagai langkah administratif yang diambil oleh institusi Polri untuk merespons pelanggaran tersebut. Tujuannya untuk mencegah terulangnya kekerasan, memutus rantai hierarki yang memungkinkan kekerasan, atau sebagai bentuk sanksi awal atas tindakan yang dilakukan. Namun, penting untuk dicatat bahwa mutasi, meskipun dapat menjadi solusi cepat, perlu dievaluasi lebih lanjut apakah ini merupakan respons yang memadai dan komprehensif. Idealnya, penanganan kasus kekerasan semacam ini harus melibatkan proses hukum atau disipliner yang transparan, memberikan keadilan bagi korban, serta diikuti dengan upaya preventif yang lebih luas. Ini termasuk peningkatan edukasi tentang anti-kekerasan, penguatan mekanisme pelaporan internal, dan penegakan sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, profesional, dan bebas dari segala bentuk kekerasan di lingkungan POLRI.

2. Kerangka hukum, baik pidana (melalui KUHP seperti Pasal 351, 352, 422, 170) maupun internal POLRI (melalui PP No. 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Polri dan Perpolri No. 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri), telah tersedia untuk memberikan pertanggungjawaban hukum bagi pelaku. Namun, implementasi kerangka ini menghadapi tantangan signifikan. Budaya impunitas yang kuat, minimnya pelaporan dari korban akibat ketakutan dan kurangnya kepercayaan pada mekanisme internal, serta ambiguitas dalam beberapa ketentuan hukum (misalnya, definisi penyalahgunaan wewenang dalam hukum pidana dan pembuktian *mens rea* untuk kekerasan psikologis) secara kolektif menghambat penegakan hukum yang efektif dan konsisten.

B. Saran

1. Reformasi Budaya Senioritas dan Penguatan Peran Pengawasan Internal: Polri harus mengganti budaya "senior selalu benar" dengan budaya profesionalisme, kolaborasi, dan kepemimpinan inklusif. Ini bisa dicapai

melalui pelatihan rutin tentang bahaya kekerasan di semua tingkat, serta penekanan pada nilai solidaritas dan saling menghargai. Penguatan Pengawasan Internal Divisi pengawas seperti Itwasda dan Propam harus memiliki kewenangan dan independensi yang lebih kuat untuk melakukan investigasi yang objektif. Penting untuk memastikan bahwa kasus-kasus pidana selalu dilimpahkan ke proses hukum, tidak hanya diselesaikan melalui jalur disipliner internal.

2. Penerapan Sanksi, Edukasi dan Penegakan Hukum yang Konsisten dan Tegas: Memastikan bahwa Setiap pelanggaran, baik pidana maupun etik, harus ditindaklanjuti secara tegas dan transparan, tanpa memandang pangkat. Sanksi disipliner tidak boleh menghapus tuntutan pidana. Proses sidang harus lebih terbuka, dan hasilnya dapat dipublikasikan untuk membangun kepercayaan. Anggota Polri harus terus diedukasi tentang Kode Etik Profesi dan batasan wewenang, dengan penekanan bahwa kekerasan adalah pelanggaran serius. Setiap kasus kekerasan dan penyalahgunaan wewenang, baik fisik maupun psikologis, harus ditindaklanjuti sesuai KUHP dan aturan internal. Penting untuk tidak ada toleransi terhadap impunitas; setiap pelanggaran harus mendapat sanksi yang proporsional untuk memberikan efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Almas, Ardelia. (2024, November 30). *Skandal Rekrutmen Anggota Polri Diduga Penyalahgunaan Wewenang, Citra Institusi Terancam*.
- Badan Pembinaan Hukum Tentara Nasional Indonesia. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003*.
- Froyonion. (2024, 17 Mei). *Tidak Bermanfaat, Ini Alasan Tradisi Senioritas di Kampus Harus Dihentikan*.
- Sadjijono, SH., M.Hum, (2008): *Hukum Administrasi*, hlm. 51.
- H. Pudi Rahardi, (2014): *Hukum Kepolisian, Profesionalisme dan Reformasi Polri*. hlm. 2.
- Gary Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 1, PT Indeks.
- Humas Gresik. (2023, 5 Juni). *Sejarah berdirinya polri*. Pusat Media Polri.
- Ismunita. (n.d.). *Peranan Propam Dalam Penegakan Hukum Serta Penyelesaian*

Tindak Pidana Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian (Studi Di Wilayah Hukum Polres Pelabuhan Makassar).

Kansil, C.S.T. *Pokok-Pokok Etika Profesi Hukum*. Jakarta : Pradnya Paramita. 2003.

Kuspraningrum, E., & Susmiyati, H. R. (2007). *Upaya Kepolisian dalam Penegakan Hukum*.

M. Hadjon Philipus, Tentang Wewenang, Makalah Universitas Airlangga Yuridika No. 5 & 6 Tahun XII, 1997.

Erma Yulihastin, (2008): *Bekerja sebagai polisi*. hlm. 3. PT Penerbit Erlangga Mahameru.

Polres Kudus. (2023, 31 Januari). *Mengenal Tugas, Fungsi dan Wewenang Kepolisian di Indonesia*.

Warsito Hadi Utomo. *Hukum Kepolisian Di Indonesia*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher. 2005.

Wartoyo, Franciscus Xaverius, & Ginting, Yuni Priskila. (2023). Analisis Normatif Penjatuhan Sanksi Etik dan Pidana pada Anggota Polri Tidak. *Media Hukum Indonesia*, 2(6), 223-231. Diakses 16 Juni 2025

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia mengatur prosedur penyelesaian pelanggaran disiplin di lingkungan Polri.

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Jurnal

Administratum: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Analisis Pertanggungjawaban Hukum Anggota Polri Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi. (n.d.). Diakses dari

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/download/45849/41103/103983>. Diakses 1 Juli 2025.

ejournal.ipdn.ac.id. (nd). STRUKTUR ORGANISASI KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

Jurnal Brida Sultengprov. (n.d.). Menurut WHO, pengertian kekerasan. Diakses dari <https://jurnalbrida.sultengprov.go.id/index.php/bomba/article/view/37>.

Jurnalptik.id. (2023). Kedudukan dan Fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Struktur Ketatanegaraan. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 17 (3), 1–14.

Jurnal Demokrasi. Destiani, C., Lumba, A. F., Wenur, A. S., Halim, M. A., Effendi, M. E., & Dewi, R. A. R. M. (n.d.). Analisis Pertanggungjawaban Hukum Anggota Polri Yang Melakukan Pelanggaran Kode Etik Profesi. Diakses dari <https://journal.appihi.or.id/index.php/Demokrasi/article/download/920/1151/4831>. Diakses 1 Juli 2025.

Lewansorna, Dames, Elsa Rina Maya Toule, and Margie Sopacua. "Pertanggungjawaban Pidana Aparat Kepolisian Yang Melakukan Kekerasan Terhadap Demonstran." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2022): 79–90.

Muthmainnah, M. (2017). Peran Itwasum Polri Dalam Pengawasan Kinerja Kepolisian. *Jurnal Hukum Respublika*, 17(1), 1–18.

Nugroho, Wahyu Eko. "Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Kekerasan Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian Republik Indonesia Dalam Proses Penyidikan." *Novum: Jurnal Hukum* 4, no. 2 (2017): hal 162. Diakses 16 Juni 2025.

OJS Unimal. (2024). Pertanggungjawaban Pidana Dan Etika Aparat Kepolisian Yang Melakukan Penganiayaan Terhadap Tersangka. *Jurnal Ilmu Hukum*. Diakses dari <https://ojs.unimal.ac.id/jimfh/article/download/16258/pdf>. Diakses 16 Juni 2025.

Sinaulan, R. L. (2016). Memahami Perilaku Kekerasan Penyidik Polri terhadap Tersangka pada Tahapan Pra-Adjudikasi (Studi Kajian Ilmu Hukum Normatif Dengan Pendekatan Psikologi Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana). *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 201-212. Diakses 16 Juni 2025

Tampani, Y. (2016). Pengaruh Senioritas, Kompetensi, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Magister (JMM)*, 5(1), 1-16.

Internet Dan Sumber Lainnya

- Akupintar. (n.d.). Soerjono Soekanto definisi kekerasan. Diakses dari <https://akupintar.id/belajar/-/online/materi/modul/11/-sosal/kekerasan/150736423>.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (n.d.). Kekerasan. Diakses dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamus.hukum/kekerasan?id=07e74d6c33fa2e701c08728ba9be238a>
- Detik.com. (2022, 24 Juni). *Kapolda Sulut Ingatkan Bawahan Disiplin: Jika Melanggar Sidang Etik Menanti*. Diakses dari <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6145249/kapolda-sulut-ingatkan-bawahan-disiplin-jika-melanggar-sidang-etik-menanti>.
- Detik.com. (2021). Kekerasan, Senioritas, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. *detikNews*. Diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-5816630/kekerasan-senioritas-dan-kebutuhan-aktualisasi-diri>. Diakses 16 Juni 2025
- gramedia.com. (nd). Sejarah Polri. Diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/sejarah-polri/>
- Ismunita. (n.d.). Peranan Propam Dalam Penegakan Hukum Serta Penyelesaian Tindak Pidana Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian (Studi Di Wilayah Hukum Polres Pelabuhan Makassar). *repository.uin-alauddin.ac.id (UIN Alauddin Makassar Repository)*. Diakses dari <https://repository.uin-alauddin.ac.id/12939/1/ISMUNITA%201.pdf>; Diakses 1 Juli 2025.
- Kompas.com. (2016, 15 Juni). *Tito Karnavian Jadi Kapolri, Tradisi Senioritas di Polri Dipatahkan*. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2016/07/15/07510581/resmi.jadi.kapolri.hari.ini.tito.paparkan.commander.wish>.
- Kompas.com. Alifia Putri Yudanti dan Ikko Anata. (2023). Kekerasan di Tempat Kerja: Penyebab dan Cara Menghadapinya. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2023/08/29/180000765/kekerasan-di-tempat-kerja-penyebab-dan-cara-menghadapinya?page=all>. Diakses 16 Juni 2025
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. "Komnas HAM: Polri harus Evaluasi Perspektif dan Budaya Kerja." Diakses 1 Juli 2025.
- Matalensanews.com. (2022, 14 Juli). *Polda Sulut Akui Ada Intervensi Petinggi Polri RY Atas Mandeknya Kasus Tanah Gogagoman*. Diakses dari <https://www.matalensanews.com/2022/07/polda-sulut-akui-ada-intervensi.html>.
- Media Neliti. (n.d.). *Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Anggota Polri yang Melakukan Tindakan Kekerasan*. Diakses dari (<https://media.neliti.com/media/publications/10586-ID-pertanggungjawaban-pidana-terhadap-anggota-kekeras.pdf>). Diakses 1 Juli 2025.
- Merdeka dari Kekerasan Kemendikdasmen. (n.d.). Definisi dan Bentuk Kekerasan. Diakses dari <https://merdekadarikekerasan.kemendikdasmen.go.id/definisi-dan-bentuk-kekerasan/>
- Nurhadi Sucahyo. (2023). Riset: Penyalahgunaan Wewenang dan Kekerasan Fisik Dominasi Pelanggaran Polisi. *VOA Indonesia*. Diakses dari <https://www.voaindonesia.com/a/riset-penyalahgunaan-wewenang-dan-kekerasan-fisik-dominasi-pelanggaran-polisi/7193624.html>. Diakses 1 Juli 2025.
- Qubisa.com. "Jadi Korban Kekerasan di Tempat Kerja, Apa Harus Dilakukan?" Diakses 16 Juni 2025.
- Tribatanews.Sulut.Polri.Go.Id. (2016, 5 April). *Disersi, Dua Personel Polda Sulut Dijatuhi Sanksi PTDH*. Diakses dari <https://tribatanews.sulut.polri.go.id>
- Tribatanews.Sulut.Polri.Go.Id. (2023, 27 Februari). *Kabid Humas Polda Sulut: Jika Ada Oknum Polisi 'Nakal', Laporkan di Aplikasi Propam Presisi*. Diakses dari <https://tribatanews.sulut.polri.go.id/rilis-akhir-tahun-2024-polda-sulut-kriminal-umum-dan-khusus-menurun-jumlah-kasus-narkoba-meningkat>
- Tribunnews.com. (2024, 4 Mei). *Polda Sulut Belum Respons Permintaan Klarifikasi Kompolnas soal Polwan yang Dikawal Brigadir RAT*. Diakses dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2024/05/04/polda-sulut-belum-respons-permintaan-klarifikasi-kompolnas-soal-polwan-yang-dikawal-brigadir-rat>
- UMJ Repository. (n.d.). dapat mengakibatkan kerugian atau penderitaan terhadap perempuan baik fisik, seksual maupun psikis, termasuk ancaman. Diakses dari (<https://repository.umj.ac.id/6535/3/Dampak%20Psikologis%20Tindak%20Kekerasan1.pdf>)
- Surat Keputusan Kapolda Sulut "ST.07.I.KEP.2025 MUTASI BINTARA POLRI JANUARI 2025"
- Studi Putusan Pengadilan dalam Kasus Penganiayaan oleh Tahanan di Bawah

Arahan Kepolisian: Sebuah Kajian Hukum.
(2024). *Legalite: Jurnal Perundang
Undangan dan Hukum Pidana Islam*.

Diakses dari
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/legalite/article/download/8514/3127/>. Diakses 16 Juni 2025.

Stanaland, Adam. "Tanam Patriarki, Tuai Kekerasan Polisi." *Balairung Press*. Diakses 16 Juni 2025.

Wiktionary Indonesia. (N.d.). *Melampaui wewenang*. Diakses dari
https://ntt.bpk.go.id/wp-content/uploads/2018/01/1.-tulisan-hukum-2017_penyalahgunaan-wewenang-release.

Wikipedia. (n.d.). Law on Sexual Violence Crimes. Diakses dari(https://en.wikipedia.org/wiki/Law_on_Sexual_Violence_Crimes)

YKPPEDIA. (n.d.). Apa saja bentuk-bentuk kekerasan? Diakses dari
<https://ykp.or.id/datainfo/materi/uFAQs/apa-saja-bentuk-bentuk-kekerasan>.

