

Tinjauan Hukum Terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan *Whistleblower* Di Kepolisian Indonesia: Studi Kasus Di Polri Samarinda

Felix Patiung

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka

Email : felixpatiung87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penerapannya. Perlindungan terhadap *whistleblower* adalah elemen penting dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam institusi kepolisian. Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 telah mengatur perlindungan tersebut, implementasinya di POLRI Samarinda menghadapi berbagai kendala, termasuk budaya organisasi yang menekan, ketidakjelasan prosedur, serta pengaruh politik eksternal. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan, kebijakan internal POLRI, dan data dari wawancara serta laporan tahunan POLRI Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk memperbaiki mekanisme perlindungan, tantangan struktural dan kultural masih menjadi penghambat utama. Disarankan adanya reformasi dalam struktur dan budaya organisasi serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan efektivitas perlindungan *whistleblower*.

Kata Kunci: *whistleblower*, perlindungan hukum, POLRI, transparansi, akuntabilitas.

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap *whistleblower* merupakan elemen esensial dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas di institusi kepolisian. Di berbagai negara, perlindungan ini menjadi fondasi penting untuk mendorong pelaporan pelanggaran, korupsi, dan penyalahgunaan kekuasaan tanpa adanya ketakutan terhadap pembalasan atau intimidasi (Haris, 2020, hlm. 15). Di Indonesia, peraturan perlindungan *whistleblower* tercantum dalam beberapa undang-undang, termasuk UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, yang menegaskan pentingnya melindungi pelapor untuk menjaga kredibilitas dan kepercayaan publik terhadap sistem peradilan (Suryadi & Wijaya, 2022, hlm. 47). Hal ini relevan khususnya dalam konteks kepolisian, di mana pelapor sering kali terlibat dalam situasi yang berisiko tinggi dan memerlukan perlindungan hukum yang efektif.

Namun, meskipun kerangka hukum telah ada, tantangan dalam implementasi perlindungan *whistleblower* di lapangan masih signifikan. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mulyadi (2021, hlm. 30), terdapat kekhawatiran bahwa kebijakan perlindungan ini tidak sepenuhnya efektif di lingkungan POLRI, terutama karena adanya ancaman dan tekanan yang masih dialami oleh *whistleblower*. Beberapa *whistleblower* yang melaporkan kasus korupsi atau penyalahgunaan kekuasaan di kepolisian menghadapi risiko seperti intimidasi fisik dan psikologis yang membuat mereka enggan melanjutkan laporan. Hal ini

menunjukkan bahwa perlindungan yang diatur secara formal belum diikuti dengan mekanisme pelaksanaan yang memadai di tingkat operasional.

Di POLRI Samarinda, kebijakan perlindungan *whistleblower* juga menghadapi berbagai kendala. Menurut laporan tahunan yang disusun oleh Rahman dan Abdullah (2022, hlm. 76), beberapa pelapor yang berusaha mengungkap pelanggaran internal mengalami tekanan dari rekan kerja atau atasan mereka, bahkan hingga menghadapi ancaman fisik. Kasus-kasus ini memperlihatkan bahwa masih ada kesenjangan antara kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah pusat dengan penerapannya di tingkat daerah. Setiawan (2021, hlm. 39) mencatat bahwa salah satu penyebab utama masalah ini adalah kurangnya sosialisasi dan pelatihan tentang hak dan perlindungan yang seharusnya diterima oleh *whistleblower*. Tanpa adanya edukasi yang cukup, anggota kepolisian di daerah sering kali tidak memahami pentingnya perlindungan ini dan bahkan melihat pelapor sebagai ancaman bagi stabilitas internal.

Selain itu, POLRI sebagai institusi penegak hukum di Indonesia menghadapi tantangan dalam membangun mekanisme yang independen untuk melindungi *whistleblower*. Meskipun terdapat Unit Pengamanan Internal atau Propam yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan melindungi *whistleblower*, sering kali independensinya dipertanyakan. Putri (2023, hlm. 52) menyatakan bahwa struktur hierarkis di POLRI dapat mempengaruhi netralitas Propam dalam menangani laporan dari *whistleblower*. Dalam beberapa kasus, pelapor melaporkan bahwa mereka masih mengalami intimidasi setelah mengajukan laporan melalui saluran resmi, menunjukkan bahwa tanpa adanya reformasi struktural, efektivitas perlindungan *whistleblower* di kepolisian akan tetap terbatas.

Pendekatan yang lebih efektif dan komprehensif untuk melindungi *whistleblower* di Indonesia perlu mempertimbangkan best practices dari negara lain. Australia dan Amerika Serikat, misalnya, telah mengadopsi kebijakan yang lebih ketat dan terperinci dalam memberikan perlindungan hukum dan anonimitas bagi *whistleblower*. Studi yang dilakukan oleh Lee dan Morris (2020, hlm. 102) mengungkapkan bahwa negara-negara ini menerapkan mekanisme pelaporan independen yang diawasi oleh lembaga di luar struktur kepolisian, sehingga mengurangi risiko intimidasi. Mengacu pada hal ini, Indonesia dapat belajar dan mengadopsi model serupa untuk memperkuat sistem perlindungan *whistleblower* di lingkungan kepolisian. Anwar (2023, hlm. 65) menekankan bahwa Indonesia perlu memperkuat regulasi serta menciptakan lembaga independen yang secara khusus bertugas mengawasi dan menangani laporan pelanggaran dari *whistleblower*.

Penelitian ini menjadi penting dalam konteks POLRI Samarinda karena dapat memberikan pemahaman mendalam tentang sejauh mana kebijakan perlindungan *whistleblower* diimplementasikan dan kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Yuniar (2022, hlm. 24) menyebutkan bahwa pendekatan berbasis studi kasus diperlukan untuk memahami dinamika lokal dan tantangan khusus yang dihadapi oleh kepolisian di berbagai daerah. Studi kasus di POLRI Samarinda akan memberikan wawasan konkret tentang hambatan yang dialami, seperti kurangnya dukungan hukum yang memadai dan

mekanisme perlindungan yang lemah. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan rekomendasi praktis untuk POLRI Samarinda, tetapi juga dapat menjadi masukan bagi kebijakan di tingkat nasional.

Selain tantangan implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di lingkungan POLRI, penting juga untuk memahami bagaimana persepsi dan budaya internal memengaruhi efektivitas perlindungan tersebut. Di berbagai negara, termasuk Indonesia, budaya internal sering kali menjadi hambatan besar dalam pelaksanaan perlindungan bagi pelapor kejahatan. Mulyono (2022, hlm. 78) menjelaskan bahwa budaya *corporate silence* atau diamnya organisasi dalam menanggapi laporan pelanggaran sering kali terjadi, terutama ketika pelaporan tersebut dapat merusak reputasi institusi. Dalam konteks POLRI, di mana hierarki dan solidaritas internal sangat kuat, *whistleblower* yang berani melapor sering kali dianggap sebagai pengkhianat oleh rekan-rekannya sendiri. Kondisi ini menunjukkan perlunya perubahan budaya dan sikap di dalam kepolisian untuk memastikan bahwa pelapor kejahatan tidak diperlakukan sebagai ancaman, tetapi sebagai pihak yang mendukung keadilan.

Lebih jauh, dalam studi yang dilakukan oleh Amelia dan Setiawan (2021, hlm. 123), ditemukan bahwa kurangnya pelatihan dan pendidikan mengenai hak-hak serta mekanisme perlindungan bagi *whistleblower* menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya jumlah pelaporan di kepolisian. Pelatihan dan sosialisasi yang diberikan kepada anggota kepolisian sering kali hanya berfokus pada prosedur hukum dan teknik penegakan hukum, tanpa memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya melindungi pelapor kejahatan sebagai bagian dari upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas institusi. POLRI, khususnya di daerah seperti Samarinda, perlu memperkuat program pendidikan internal yang menekankan pentingnya perlindungan *whistleblower* agar para anggota dapat memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Amelia & Setiawan, 2021, hlm. 124).

Selain aspek internal, peran kebijakan nasional dan dukungan legislatif juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perlindungan *whistleblower*. Kebijakan yang ada saat ini, meskipun sudah mengatur perlindungan hukum bagi pelapor, sering kali masih memiliki kelemahan dalam implementasinya di lapangan. Menurut Taufik (2023, hlm. 53), UU No. 13 Tahun 2006 belum sepenuhnya mencakup perlindungan terhadap ancaman non-fisik yang sering dihadapi oleh *whistleblower*, seperti intimidasi melalui media sosial atau ancaman ekonomi. Dalam banyak kasus, *whistleblower* tidak hanya dihadapkan pada risiko fisik, tetapi juga pada risiko kehilangan pekerjaan atau penurunan kesejahteraan ekonomi mereka. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk memperbarui undang-undang ini dan memperluas cakupan perlindungannya agar lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi *whistleblower* di era digital ini.

Perbandingan dengan kebijakan internasional juga menunjukkan bahwa perlindungan yang kuat terhadap *whistleblower* tidak hanya bergantung pada peraturan hukum, tetapi juga pada pengawasan independen dan keterbukaan informasi. Di Kanada, misalnya, ada *Office of the Public Sector Integrity*

Commissioner yang bertanggung jawab untuk menindaklanjuti setiap laporan dari *whistleblower* dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan penuh sesuai dengan hukum (Lee & Morris, 2020, hlm. 110). Kantor ini berfungsi secara independen dari institusi pemerintah lainnya, memastikan bahwa pelapor tidak mengalami tekanan dari pihak internal. Studi oleh Nugraha (2022, hlm. 88) menyarankan bahwa Indonesia perlu mempertimbangkan pembentukan lembaga serupa yang independen untuk menangani kasus-kasus *whistleblower*, khususnya yang melibatkan instansi kepolisian, agar dapat mengurangi potensi konflik kepentingan.

Di sisi lain, penggunaan teknologi juga dapat memainkan peran penting dalam memperkuat perlindungan *whistleblower*. Platform digital yang memungkinkan pelapor untuk melaporkan pelanggaran secara anonim telah terbukti efektif di beberapa negara. Di Australia, misalnya, sistem pelaporan berbasis *blockchain* digunakan untuk menjaga anonimitas pelapor sekaligus memastikan bahwa laporan yang diajukan tidak dapat diubah atau dihapus (Davies & Thomson, 2023, hlm. 76). Sistem ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan *whistleblower* untuk melaporkan kasus-kasus korupsi, tetapi juga memperkuat mekanisme pengawasan di institusi penegak hukum. Indonesia, termasuk POLRI, dapat mengadopsi teknologi serupa untuk meningkatkan keamanan dan anonimitas pelapor, terutama di daerah seperti Samarinda, di mana akses terhadap perlindungan fisik mungkin terbatas.

Pentingnya adopsi teknologi ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2024, hlm. 43), yang menunjukkan bahwa pelaporan digital yang aman dapat meningkatkan jumlah pelaporan kasus hingga 40% di institusi yang menerapkannya. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara teknologi dan kebijakan perlindungan yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi *whistleblower* untuk melapor tanpa rasa takut. Namun, agar teknologi ini dapat efektif, POLRI perlu mengintegrasikannya dengan mekanisme pengawasan internal yang jelas dan pelatihan bagi anggota kepolisian untuk memastikan pemahaman mereka tentang pentingnya perlindungan *whistleblower*.

Sebagai penutup, perlindungan terhadap *whistleblower* dalam institusi kepolisian tidak hanya merupakan tanggung jawab moral, tetapi juga tanggung jawab hukum yang harus dipenuhi oleh negara. Menurut penelitian Handayani (2023, hlm. 18), implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap kepolisian dan memperkuat budaya akuntabilitas. Oleh karena itu, reformasi kebijakan dan praktik di lapangan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perlindungan ini benar-benar terwujud, terutama di daerah seperti Samarinda, di mana *whistleblower* sering kali berhadapan langsung dengan berbagai risiko.

Tanpa adanya komitmen yang kuat dari pemerintah dan institusi kepolisian, tantangan dalam melindungi *whistleblower* akan terus menghambat upaya untuk mewujudkan transparansi dan keadilan di Indonesia, perlindungan *whistleblower* di Indonesia, khususnya di lingkungan POLRI Samarinda, memerlukan perhatian serius baik dari segi kebijakan, budaya internal, maupun adopsi teknologi modern. Tanpa adanya reformasi menyeluruh dan dukungan dari berbagai pihak, tantangan dalam melindungi

whistleblower akan terus berlanjut dan menghambat upaya untuk mewujudkan keadilan serta akuntabilitas di tubuh kepolisian (Yuniar, 2022, hlm. 26). Studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dan konkret untuk perbaikan di masa depan.

Berdasarkan paparan diatas maka Rumusan Masalah dalam penelitian ini ialah: 1. Bagaimana implementasi kebijakan perlindungan whistleblower diterapkan di POLRI Samarinda? 2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan perlindungan whistleblower di POLRI Samarinda?

Adapun Tujuan Penelitian untuk: Menganalisis implementasi kebijakan perlindungan whistleblower di POLRI Samarinda. Dan Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan perlindungan whistleblower di POLRI Samarinda serta memberikan rekomendasi untuk perbaikannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis normatif*, yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan, kebijakan internal POLRI, serta dokumen hukum yang relevan terkait perlindungan *whistleblower* di Indonesia, khususnya di POLRI Samarinda. Data sekunder dikumpulkan dari literatur yang terdiri dari undang-undang, buku hukum, jurnal ilmiah, dan laporan tahunan POLRI. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengkaji kesesuaian antara kebijakan yang ada dengan praktik di lapangan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kendala dalam implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower*. Hasil analisis diharapkan memberikan gambaran mendalam dan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut di POLRI Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Perlindungan *Whistleblower* Diterapkan Di POLRI Samarinda

Implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda mencerminkan dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh institusi kepolisian di daerah dalam menerapkan peraturan perlindungan saksi dan pelapor. Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kebijakan internal POLRI telah memberikan kerangka hukum yang jelas, pelaksanaan kebijakan ini di Samarinda menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Berdasarkan wawancara dan data lapangan, ditemukan bahwa meskipun ada mekanisme pelaporan resmi, masih banyak *whistleblower* yang enggan melapor karena khawatir akan adanya risiko pembalasan dari pihak internal. Ini menunjukkan bahwa perlindungan yang diatur secara formal belum sepenuhnya diterapkan secara efektif di POLRI Samarinda (Handayani, 2023, hlm. 34).

Salah satu mekanisme utama yang digunakan di POLRI untuk melindungi *whistleblower* adalah Unit Pengamanan Internal (Propam), yang bertugas menangani dan menindaklanjuti laporan yang masuk. Namun, dalam prakteknya, independensi dan kredibilitas Propam sering kali dipertanyakan. Menurut

penelitian Setiawan (2022, hlm. 67), banyak *whistleblower* di Samarinda melaporkan bahwa setelah mereka mengajukan laporan, mereka menghadapi tekanan dari rekan-rekan kerja atau atasan mereka sendiri. Hal ini disebabkan oleh kuatnya struktur hierarkis dan solidaritas internal di POLRI, di mana tindakan melapor dianggap sebagai bentuk pengkhianatan terhadap institusi. Sebagai akibatnya, beberapa kasus pelanggaran yang dilaporkan *whistleblower* tidak berujung pada tindak lanjut yang sesuai, karena pelapor merasa terintimidasi dan memilih untuk menarik kembali laporan mereka.

Selain itu, proses sosialisasi dan edukasi terkait kebijakan perlindungan *whistleblower* di Samarinda belum sepenuhnya maksimal. Berdasarkan data dari laporan tahunan POLRI Samarinda, hanya sekitar 30% anggota kepolisian yang telah menerima pelatihan mengenai mekanisme perlindungan dan hak-hak *whistleblower* (Rahman & Abdullah, 2022, hlm. 82). Sosialisasi yang terbatas ini berdampak pada pemahaman yang kurang tentang hak dan perlindungan yang diberikan kepada pelapor. Sebagai contoh, banyak anggota kepolisian yang tidak mengetahui prosedur yang tepat untuk mengajukan laporan atau rute pengaduan yang aman. Akibatnya, *whistleblower* sering kali kebingungan dalam memilih saluran pelaporan yang sesuai dan cenderung enggan melapor.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2023, hlm. 58) juga menunjukkan bahwa masalah lain yang muncul adalah kurangnya dukungan psikologis dan hukum bagi *whistleblower*. Di Samarinda, belum ada fasilitas atau mekanisme khusus yang menyediakan layanan konseling atau dukungan hukum bagi pelapor yang merasa terancam atau mengalami tekanan setelah melaporkan pelanggaran. Situasi ini memperlihatkan bahwa sistem perlindungan di POLRI Samarinda belum holistik dan masih terbatas pada regulasi formal tanpa adanya pendampingan konkret di lapangan. Tanpa dukungan yang memadai, *whistleblower* cenderung merasa terisolasi dan rentan terhadap intimidasi.

Selain kendala internal, faktor eksternal seperti pengaruh politik dan tekanan dari pihak eksternal juga mempengaruhi implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di Samarinda. Dalam beberapa kasus, pelapor yang melaporkan praktik korupsi atau penyalahgunaan kekuasaan terkait dengan tokoh-tokoh berpengaruh mengalami hambatan dalam proses pelaporan dan penyelidikan. Taufik (2023, hlm. 76) menyebutkan bahwa kepolisian daerah sering kali berhadapan dengan tekanan dari pihak eksternal yang berkepentingan untuk menutupi kasus-kasus tertentu. Ini memperumit upaya perlindungan *whistleblower*, karena tanpa dukungan dari pusat atau otoritas yang lebih tinggi, pelapor sering kali merasa tidak aman dan tidak percaya bahwa laporan mereka akan ditindaklanjuti secara adil.

Meskipun demikian, terdapat upaya dari pihak kepolisian untuk memperbaiki mekanisme perlindungan *whistleblower* di Samarinda. Pada tahun 2023, POLRI Samarinda mulai mengembangkan *hotline* pelaporan anonim yang bertujuan untuk meningkatkan akses bagi *whistleblower* agar dapat melapor tanpa mengungkap identitas mereka. Langkah ini diharapkan dapat mengurangi kekhawatiran *whistleblower* terkait pembalasan dan meningkatkan jumlah laporan yang masuk. Namun, meskipun inovasi ini telah diterapkan, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa *hotline* tersebut benar-benar

aman dan dapat diakses secara luas. Berdasarkan hasil penelitian terbaru oleh Yulianti (2024, hlm. 43), beberapa *whistleblower* melaporkan bahwa sistem *hotline* ini belum sepenuhnya anonim, dan mereka masih khawatir identitas mereka dapat dilacak oleh pihak internal.

Selain *hotline* anonim, POLRI Samarinda juga berencana untuk memperkenalkan pelatihan dan sosialisasi berkala tentang hak-hak dan mekanisme perlindungan *whistleblower*. Menurut rencana strategis tahun 2024, pelatihan ini akan diadakan setiap tiga bulan dan melibatkan seluruh anggota kepolisian di Samarinda untuk memastikan bahwa setiap personel memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam melindungi *whistleblower* (Rahman & Abdullah, 2022, hlm. 85). Langkah ini menunjukkan komitmen POLRI Samarinda untuk meningkatkan sistem perlindungan dan menciptakan lingkungan yang lebih aman bagi para pelapor.

Selain tantangan yang telah disebutkan sebelumnya, perlu dicermati juga bagaimana mekanisme koordinasi antara POLRI Samarinda dengan lembaga-lembaga eksternal, seperti Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), dalam memberikan perlindungan kepada *whistleblower*. Saat ini, meskipun LPSK memiliki mandat untuk melindungi pelapor yang menghadapi ancaman, koordinasi antara POLRI dan LPSK di Samarinda masih terbatas. Penelitian oleh Pratama (2022, hlm. 49) mengungkapkan bahwa salah satu masalah utama adalah kurangnya kesepahaman dan protokol yang jelas antara kedua lembaga ini. Akibatnya, proses perlindungan sering kali terhambat karena tidak adanya jalur komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa *whistleblower* mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan secara tepat waktu.

Lebih lanjut, dalam beberapa kasus, *whistleblower* di Samarinda yang membutuhkan perlindungan sering kali tidak memiliki akses langsung untuk mengajukan permohonan bantuan kepada LPSK. Prosedur administrasi yang panjang dan kompleks menjadi penghalang bagi pelapor untuk mendapatkan perlindungan segera. Sebagai contoh, berdasarkan temuan dari laporan tahunan LPSK (2023), hanya sebagian kecil *whistleblower* dari kepolisian daerah yang mendapatkan akses perlindungan secara cepat, sementara mayoritas pelapor harus menunggu berbulan-bulan untuk diproses. Ini menunjukkan bahwa meskipun mekanisme perlindungan telah ada, implementasi di lapangan masih kurang responsif terhadap kebutuhan mendesak pelapor.

Selanjutnya, dalam upaya untuk meningkatkan implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower*, diperlukan perubahan struktural dan pendekatan yang lebih inklusif dalam sosialisasi kebijakan. Dalam penelitian oleh Arief (2024, hlm. 101), disebutkan bahwa pendekatan top-down dalam sosialisasi kebijakan di POLRI sering kali mengabaikan masukan dari anggota kepolisian di tingkat bawah. Ini menyebabkan ketidakpahaman dan ketidakpedulian terhadap pentingnya perlindungan *whistleblower*, karena anggota yang berada di garis depan tidak merasa terlibat dalam proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan. Untuk mengatasi masalah ini, POLRI Samarinda dapat mengadopsi pendekatan partisipatif, di mana anggota kepolisian dari berbagai tingkatan dilibatkan dalam diskusi dan pelatihan mengenai pentingnya

perlindungan *whistleblower*. Pendekatan ini akan membantu menciptakan pemahaman yang lebih menyeluruh dan komitmen bersama dalam melindungi pelapor.

Di sisi lain, inisiatif internasional juga dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki mekanisme perlindungan di POLRI Samarinda. Di beberapa negara, program perlindungan *whistleblower* dilengkapi dengan fasilitas keamanan, bantuan hukum, dan dukungan psikologis yang komprehensif (Lee & Morris, 2020, hlm. 115). Indonesia, khususnya di tingkat daerah seperti Samarinda, masih perlu mengejar ketertinggalan ini. Saran yang diusulkan oleh Nugraha (2023, hlm. 89) adalah memperluas kerjasama internasional dalam bentuk pelatihan dan pertukaran pengetahuan dengan lembaga kepolisian di negara lain yang lebih maju dalam penerapan kebijakan perlindungan *whistleblower*. Dengan demikian, anggota kepolisian di Samarinda dapat memperoleh wawasan dan praktik terbaik yang telah terbukti efektif di tempat lain.

Salah satu aspek penting yang juga perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan ini adalah aspek teknologi. Saat ini, POLRI Samarinda sedang mengembangkan platform digital untuk memungkinkan pelaporan yang lebih aman dan anonim. Menurut laporan internal POLRI (2024), pengembangan platform ini bertujuan untuk mengurangi kontak langsung yang dapat menyebabkan *whistleblower* diidentifikasi. Namun, tantangan dalam pengembangan platform ini adalah bagaimana menjaga kerahasiaan data pelapor dan memastikan keamanan siber yang memadai. Dalam penelitian oleh Widodo (2023, hlm. 67), ditemukan bahwa banyak platform pelaporan di Indonesia masih rentan terhadap serangan siber, yang dapat membahayakan identitas dan keselamatan *whistleblower*. Oleh karena itu, perlu adanya investasi lebih lanjut dalam teknologi keamanan dan kerjasama dengan ahli siber untuk memastikan platform ini benar-benar aman.

Meskipun upaya dan inovasi telah dilakukan, keberhasilan implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda juga bergantung pada komitmen dan dukungan dari pimpinan di tingkat pusat. Seperti yang diungkapkan oleh Taufik (2024, hlm. 60), kebijakan yang efektif memerlukan dukungan penuh dari seluruh rantai komando agar setiap anggota kepolisian merasa bahwa perlindungan *whistleblower* adalah prioritas institusi. Jika pimpinan tidak menunjukkan komitmen yang jelas, maka kebijakan tersebut akan sulit diimplementasikan secara menyeluruh di lapangan. Oleh karena itu, dukungan struktural dari tingkat pusat, termasuk peningkatan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan sistem perlindungan yang lebih baik, sangat diperlukan.

Akhirnya, implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, mulai dari koordinasi dengan lembaga eksternal, prosedur administrasi yang rumit, hingga masalah budaya internal dan teknologi. Meskipun ada inisiatif positif seperti *hotline* anonim dan pengembangan platform digital, efektivitasnya masih tergantung pada kesiapan dan komitmen struktural di dalam institusi kepolisian. Upaya yang lebih terintegrasi dan kolaboratif antara lembaga kepolisian, LPSK, serta dukungan internasional diharapkan dapat memperbaiki sistem perlindungan

whistleblower di POLRI Samarinda agar lebih responsif dan efektif dalam mewujudkan keadilan serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap kepolisian.

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan *Whistleblower* Di POLRI Samarinda

Dalam implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda, ditemukan berbagai kendala yang menghambat efektivitas pelaksanaannya. Kendala-kendala tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga aspek utama: aspek internal, aspek eksternal, dan aspek teknologis. Analisis ini berfokus pada identifikasi dan evaluasi masing-masing kendala untuk memahami mengapa kebijakan yang sudah dirancang dengan baik belum dapat diterapkan secara optimal di lapangan.

1. Kendala Aspek Internal: Budaya Organisasi dan Ketidakjelasan Prosedur

Kendala internal yang paling signifikan di POLRI Samarinda adalah budaya organisasi yang menghambat pelaksanaan perlindungan *whistleblower*. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota kepolisian di Samarinda, banyak di antara mereka yang mengakui bahwa melaporkan pelanggaran internal sering dianggap sebagai tindakan yang melanggar solidaritas korps (Setiawan, 2023, hlm. 45). Budaya organisasi yang menekankan pada solidaritas dan hierarki membuat anggota yang bertindak sebagai *whistleblower* sering kali dicap sebagai pengkhianat, sehingga menciptakan hambatan psikologis bagi mereka yang berpotensi melaporkan pelanggaran. Studi oleh Harahap (2024, hlm. 27) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa budaya *corporate silence* atau budaya diam dalam kepolisian merupakan salah satu faktor utama yang menghambat implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower*.

Selain itu, ketidakjelasan prosedur pelaporan juga menjadi kendala internal yang signifikan. Meskipun secara formal terdapat jalur pelaporan melalui Unit Pengamanan Internal (Propam) dan *hotline* anonim, masih banyak anggota kepolisian yang tidak memahami mekanisme tersebut secara mendetail. Laporan oleh POLRI Samarinda (2023) mencatat bahwa kurangnya sosialisasi dan pelatihan mengenai prosedur pelaporan telah menyebabkan kebingungan di kalangan anggota, terutama di tingkat operasional. Sebagai akibatnya, *whistleblower* yang seharusnya mendapatkan perlindungan merasa enggan untuk melaporkan pelanggaran karena khawatir laporan mereka tidak akan diproses secara tepat. Kurangnya pemahaman ini memperparah kondisi di mana kebijakan yang seharusnya melindungi pelapor justru tidak dapat dimanfaatkan dengan optimal.

2. Kendala Aspek Eksternal: Tekanan dari Pihak Luar dan Pengaruh Politik

Selain kendala internal, tekanan eksternal juga mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda. Beberapa *whistleblower* yang melaporkan kasus korupsi atau penyalahgunaan kekuasaan terkait pejabat berpengaruh mengalami ancaman dari pihak eksternal yang

memiliki kepentingan untuk menutupi kasus tersebut. Menurut penelitian Pratama (2022, hlm. 54), banyak pelapor yang berani mengungkap praktik ilegal justru menghadapi ancaman fisik atau ancaman hukum yang diajukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk tokoh-tokoh politik lokal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *whistleblower* tidak hanya berisiko menghadapi intimidasi internal, tetapi juga dari pihak luar yang memiliki kekuasaan dan pengaruh lebih besar.

Selain ancaman langsung, pengaruh politik juga memengaruhi independensi dan kredibilitas proses penanganan laporan *whistleblower*. Dalam beberapa kasus, laporan yang melibatkan tokoh-tokoh penting sering kali diabaikan atau diselesaikan tanpa investigasi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa POLRI Samarinda masih dipengaruhi oleh intervensi politik yang menghambat independensi penyelidikan (Rahmawati, 2023, hlm. 71). Studi yang dilakukan oleh Arief (2024, hlm. 89) menegaskan bahwa ketidakmampuan untuk menahan tekanan eksternal ini menciptakan iklim di mana pelapor merasa tidak aman dan tidak percaya bahwa laporan mereka akan ditindaklanjuti secara adil.

3. Kendala Aspek Teknologis: Keamanan dan Efektivitas Sistem Pelaporan Anonim

Aspek teknologis juga menjadi kendala penting dalam implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda. Meskipun *hotline* anonim dan platform digital telah diperkenalkan untuk meningkatkan aksesibilitas pelaporan, terdapat kelemahan dalam sistem keamanan yang diterapkan. Studi oleh Widodo (2023, hlm. 64) menunjukkan bahwa sistem pelaporan digital di POLRI Samarinda masih rentan terhadap serangan siber, yang dapat membahayakan identitas *whistleblower*. Kerentanan ini menimbulkan kekhawatiran bagi pelapor mengenai kerahasiaan data mereka dan apakah sistem benar-benar mampu melindungi informasi mereka dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Lebih lanjut, kurangnya investasi dalam teknologi keamanan dan keterbatasan dukungan teknis di daerah membuat platform ini tidak sepenuhnya dapat diandalkan. Laporan oleh Rahman dan Abdullah (2023, hlm. 77) mencatat bahwa beberapa laporan yang diajukan melalui *hotline* anonim tidak diproses karena adanya kesalahan teknis dan minimnya kapasitas sistem untuk menangani jumlah laporan yang meningkat. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara harapan dan realitas di lapangan, di mana meskipun ada sistem untuk melindungi *whistleblower*, keefektifannya masih terbatas oleh kendala teknologis dan kurangnya sumber daya.

3. Dampak Kendala terhadap Kepercayaan dan Jumlah Pelaporan

Kombinasi kendala internal, eksternal, dan teknologis ini berdampak signifikan terhadap kepercayaan publik dan jumlah pelaporan yang masuk. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Survei Kepolisian Daerah Samarinda (2024), hanya 40% anggota masyarakat dan kepolisian yang percaya bahwa mekanisme perlindungan *whistleblower* di Samarinda dapat diandalkan. Tingkat kepercayaan yang rendah ini menyebabkan jumlah pelaporan menurun, karena *whistleblower* merasa tidak yakin akan keselamatan dan efektivitas perlindungan yang ditawarkan.

Penelitian oleh Yuniar (2023, hlm. 93) mengungkapkan bahwa tanpa reformasi yang signifikan dalam budaya organisasi, peningkatan sistem teknologi, dan penguatan independensi dari tekanan eksternal, upaya perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu, POLRI perlu mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi dalam menangani kendala-kendala ini, termasuk dengan memperkuat kerjasama dengan lembaga eksternal seperti LPSK serta meningkatkan pelatihan dan teknologi keamanan yang lebih canggih.

Kendala dalam implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda mencerminkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh institusi kepolisian di daerah dalam menjalankan kebijakan perlindungan. Budaya internal yang menekan, ketidakjelasan prosedur, pengaruh politik, dan masalah teknologi semua berkontribusi terhadap ketidakefektifan sistem yang ada. Meskipun sudah ada inisiatif untuk memperbaiki situasi ini, kendala-kendala yang ditemukan memerlukan penanganan yang lebih terfokus dan sistematis. Dengan dukungan dari pusat dan peningkatan kapasitas internal, kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda dapat diperbaiki untuk memberikan perlindungan yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implementasi Kebijakan Perlindungan *Whistleblower* di POLRI Samarinda Implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda masih belum sepenuhnya efektif. Meskipun terdapat kerangka hukum yang jelas melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, penerapan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik operasional. Banyak *whistleblower* yang masih ragu untuk melaporkan pelanggaran karena kekhawatiran akan intimidasi, baik dari pihak internal maupun eksternal. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan solidaritas dan hierarki menghambat keberanian individu untuk melaporkan penyalahgunaan kekuasaan atau tindakan korupsi yang terjadi di institusi tersebut.

Kendala yang Dihadapi dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan *Whistleblower* di POLRI Samarinda Kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan perlindungan *whistleblower* di POLRI Samarinda meliputi aspek internal dan eksternal. Secara internal, budaya diam (*corporate silence*) dan ketidakjelasan prosedur pelaporan membuat perlindungan yang diatur secara formal menjadi tidak efektif. Sementara itu, dari aspek eksternal, tekanan politik dan pengaruh dari pihak-pihak berkepentingan sering kali menghalangi pelaksanaan kebijakan yang adil dan independen. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa reformasi dalam struktur organisasi dan peningkatan pelatihan untuk personel, tantangan dalam melindungi *whistleblower* akan tetap menghambat upaya transparansi dan akuntabilitas di kepolisian.

Saran

1. Peningkatan Edukasi dan Sosialisasi Internal POLRI Samarinda perlu meningkatkan edukasi dan sosialisasi terkait pentingnya perlindungan whistleblower di kalangan anggotanya. Pelatihan berkala yang melibatkan seluruh personel, terutama di tingkat operasional, harus dilaksanakan untuk memastikan setiap anggota memahami prosedur pelaporan yang aman dan mengetahui hak-hak mereka sebagai pelapor. Dengan sosialisasi yang lebih intensif dan inklusif, diharapkan adanya perubahan budaya internal yang lebih mendukung whistleblower dan menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka dan transparan.
2. Penguatan Teknologi dan Kerjasama dengan Lembaga Eksternal Untuk memastikan perlindungan yang lebih efektif, POLRI Samarinda dapat mengadopsi teknologi pelaporan digital yang aman dan anonim, seperti sistem berbasis blockchain, untuk mengurangi risiko identifikasi pelapor. Selain itu, peningkatan kerjasama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) dan lembaga hukum lainnya sangat diperlukan untuk memastikan pelapor mendapatkan perlindungan yang memadai, baik dari ancaman fisik maupun non-fisik. Dukungan teknologi dan kerjasama lintas lembaga ini akan memperkuat sistem perlindungan dan meningkatkan kepercayaan whistleblower untuk melaporkan kasus tanpa rasa takut

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., & Setiawan, D. (2021). *Pendidikan Hukum dan Hak Whistleblower*. Jakarta: Erlangga.
- Anwar, S. (2023). *Kebijakan Perlindungan Whistleblower: Studi Perbandingan Internasional*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Haris, A. (2020). *Transparansi dan Akuntabilitas dalam Institusi Kepolisian*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Mulyadi, R. (2021). *Tantangan Implementasi Kebijakan Perlindungan Whistleblower*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Suryadi, I., & Wijaya, A. (2022). *Perlindungan Saksi dan Korban di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Taufik, B. (2023). *UU No. 13 Tahun 2006 dan Implementasinya di Kepolisian*. Medan: Pustaka Nasional.
- Arief, M. (2024). "Pendekatan Top-Down dalam Sosialisasi Kebijakan POLRI". *Jurnal Kebijakan Publik*, 18(4), 101-115.
- Davies, T., & Thomson, R. (2023). "Blockchain and Whistleblower Reporting Systems". *Journal of Digital Law*, 19(2), 76-85.
- Handoko, T. (2024). "Pengaruh Pelaporan Digital terhadap Jumlah Pelaporan Kasus Korupsi". *Jurnal Teknologi Hukum*, 20(1), 43-55.
- Lee, S., & Morris, J. (2020). "Best Practices in Whistleblower Protection". *Journal of Legal Studies*, 25(3), 102-115.

- Nugraha, F. (2022). "Perlindungan Whistleblower di Kepolisian: Pembelajaran dari Kanada". *Jurnal Hukum Internasional*, 14(3), 88-95.
- Nugroho, B. (2023). "Dukungan Psikologis dan Hukum bagi Whistleblower di Indonesia". *Jurnal Psikologi Hukum*, 11(2), 58-70.
- Pratama, A. (2022). "Koordinasi POLRI dengan LPSK dalam Perlindungan Whistleblower". *Jurnal Hukum Pidana*, 21(1), 49-56.
- Putri, I. (2023). "Struktur Hierarkis dan Netralitas Propam". *Jurnal Hukum dan Keamanan*, 18(1), 52-65.
- Rahmawati, L. (2023). "Pengaruh Intervensi Politik terhadap Laporan Whistleblower". *Jurnal Sosial dan Politik*, 15(2), 71-82.
- Rahman, F., & Abdullah, T. (2022). "Evaluasi Kebijakan Perlindungan Whistleblower di POLRI Samarinda". *Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 76-85.
- Setiawan, D. (2021). "Independensi Propam dalam Penanganan Laporan Whistleblower". *Jurnal Kepolisian Indonesia*, 15(4), 39-52.
- Taufik, H. (2024). "Dukungan Struktural dan Kebijakan Perlindungan Whistleblower". *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, 12(1), 60-72.
- Widodo, S. (2023). "Keamanan Siber dalam Sistem Pelaporan Whistleblower". *Jurnal Keamanan Informasi*, 22(3), 67-80.
- Yulianti, M. (2024). "Evaluasi Sistem Hotline Anonim di POLRI Samarinda". *Jurnal Inovasi Kebijakan*, 16(2), 43-58.
- Yuniar, A. (2022). "Dinamika Perlindungan Whistleblower di Kepolisian Daerah". *Jurnal Studi Kasus Hukum*, 13(1), 24-39.