

**PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN
2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL)
TERHADAP PERSONEL POLRESTABES MEDAN**

TESIS

OLEH:

**MUHAMMAD ADI PUTRA
NPM. 241803005**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/26

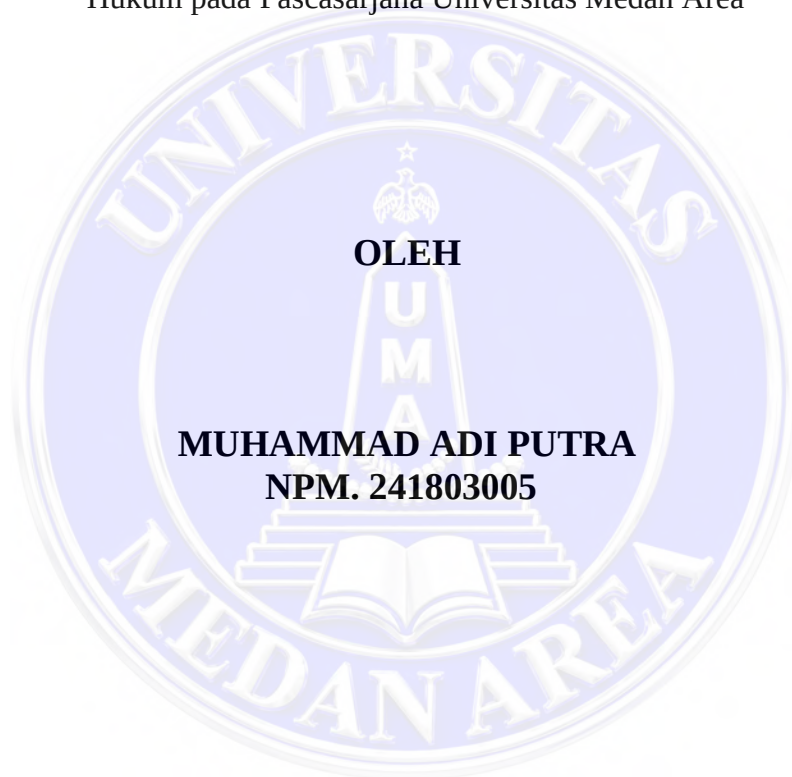
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/26

**PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN
2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL)
TERHADAP PERSONEL POLRESTABES MEDAN**

TESIS

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu
Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**MUHAMMAD ADI PUTRA
NPM. 241803005**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU HUKUM

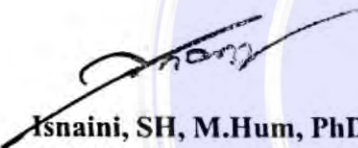
HALAMAN PERSETUJUAN

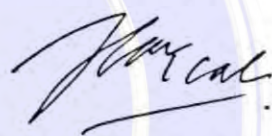
JUDUL : PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13
TAHUN 2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL
(PAMINAL) TERHADAP PERSONEL POLRESTABES
MEDAN
NAMA : MUHAMMAD ADI PUTRA
NPM : 241803005
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Isnaini, SH, M.Hum, PhD


Dr. M. Ridha Haykal Amal, SH, MH

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum

Direktur




Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D


Ketna Astuti Kuswardani, M.S

Telah diuji pada Tanggal 04 April 2026

NAMA : MUHAMMAD ADI PUTRA

NPM : 241803005



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH.

Sekretaris : Dr. Andi Hakim Lubis, SH, MH.

Pembimbing I : Isnaini, SH, M.Hum, PhD.

Pembimbing II: Dr. M. Ridha Haykal Amal, SH, MH.

Penguji Tamu : Prof. Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)22/7/26

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD ADI PUTRA**

Npm : **241803005**

Judul : **PENERAPAN *RESTORATIVE JUSTICE* DALAM PENYELESAIAN TINDAK PIDANA PENCEMARAN NAMA BAIK MELALUI MEDIA SOSIAL (STUDI PADA DITSIBER POLDA SUMATERA UTARA)**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2026
Yang Menyatakan,



MUHAMMAD ADI PUTRA
NPM. 241803005

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ADI PUTRA
NPM : 241803005
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENERAPAN *RESTORATIVE JUSTICE* DALAM PENYELESAIAN TINDAK PIDANA PENCEMARAN NAMA BAIK MELALUI MEDIA SOSIAL (STUDI PADA DITSIBER POLDA SUMATERA UTARA)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: April 2026

Yang menyatakan



MUHAMMAD ADI PUTRA

ABSTRAK

PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN 2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL) TERHADAP PERSONEL POLRESTABES MEDAN

Nama : Muhammad Adi Putra
NPM : 241803005
Program : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Isnaini, SH., M.Hum. Ph.D
Pembimbing II : Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Perkap No 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) terhadap personel di Polrestabes Medan, mengkaji efektivitasnya pencegahan pelanggaran disiplin, mengidentifikasi kendala dan upaya optimalisasinya. Meningkatnya tuntutan publik akan Polri yang profesional dan akuntabel, penguatan fungsi pengawasan internal menjadi krusial untuk menjaga integritas dari penyimpangan perilaku anggota. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap regulasi terkait dan wawancara untuk memperoleh gambaran empiris di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan Perkap No 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan secara formal telah berjalan, ditandai dengan pembentukan unit Paminal sebagai struktur hukum yang memiliki tugas dan wewenang yang jelas. Substansi hukum peraturan tersebut telah menyediakan kerangka normatif yang komprehensif mengenai jenis pelanggaran, prosedur penanganan, dan sanksi. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan *law in the books* dan *law in action*. Hal ini dipengaruhi oleh budaya hukum internal yang masih diwarnai oleh solidaritas korps yang keliru, keterbatasan kapasitas riil yang menghambat optimalisasi fungsi struktural Paminal. Efektivitas Perkap No 13 Tahun 2016 mencegah dan menangani pelanggaran disiplin personel di Polrestabes Medan belum mencapai tingkat optimal. Meskipun peraturan itu (*the law itself*) telah memadai, faktor penegak hukum (personel Paminal) masih menghadapi hambatan terkait jumlah, kompetensi spesifik, dan independensi. Keterbatasan sarana dan prasarana juga menghambat kecepatan dan cakupan pengawasan. Kesadaran hukum personel yang belum sepenuhnya terinternalisasi, serta budaya hukum internal yang resisten terhadap pengawasan, menjadi penghambat utama efektivitas pencegahan. Penanganan, konsistensi penjatuhan sanksi dan transparansi proses memerlukan perbaikan untuk menciptakan efek jera yang maksimal dan memulihkan kepercayaan. Kendala utama meliputi keterbatasan sumber daya (personel dan anggaran), serta tekanan dari budaya hukum internal yang mengedepankan solidaritas korps yang keliru dan berpotensi mengganggu independensi Paminal. Karena itu, Unit Paminal melakukan berbagai upaya optimalisasi, antara lain peningkatan kapasitas, kompetensi personel melalui pelatihan, sosialisasi intensif peraturan dan nilai-nilai integritas, serta upaya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses penanganan pelanggaran. Namun, perubahan budaya hukum merupakan proses jangka panjang yang memerlukan komitmen dan dukungan penuh dari seluruh jajaran pimpinan untuk mencapai hasil yang signifikan.

Kata Kunci: Paminal, Disiplin, Polri.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF THE CHIEF OF POLICE REGULATION NUMBER 13 OF 2016 CONCERNING INTERNAL SECURITY (PAMINAL) TO MEDAN CITY POLICE PERSONNEL

Nama : Muhammad Adi Putra
NPM : 241803005
Program : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Isnaini, SH., M.Hum. Ph.D
Pembimbing II : Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H

This study analyzes the implementation of Police Regulation (Perkap) No. 13 of 2016 concerning Internal Security (Paminal) at Polrestabes Medan, evaluating its effectiveness in preventing disciplinary infractions and identifying optimization strategies. Given increasing public demand for a professional and accountable National Police (Polri), robust internal oversight is crucial to safeguarding integrity against misconduct. The research employs a juridical-normative method with a descriptive-analytical approach. Data were collected through documentary studies of relevant regulations and interviews to obtain an empirical overview of field conditions. The results indicate that while Perkap No. 13 of 2016 has been formally established with a clear legal structure and comprehensive normative framework, a significant gap remains between law in the books and law in action. This discrepancy is driven by an internal legal culture characterized by misplaced corporate solidarity and structural limitations. Consequently, the regulation's effectiveness in preventing personnel disciplinary violations has not reached an optimal level. While the legal substance is adequate, enforcement factors—specifically Paminal personnel—face hurdles regarding headcount, specialized competence, and independence. Furthermore, limited infrastructure and a lack of internalized legal awareness among members impede the scope of oversight. Main obstacles include resource constraints (personnel and budget) and an internal culture resistant to supervision, which potentially compromises Paminal's independence. In response, the Paminal Unit has initiated optimization efforts, including capacity building, intensive socialization of integrity values, and enhanced transparency in violation-handling processes. However, transforming the legal culture remains a long-term process requiring full commitment from all levels of leadership to achieve significant and sustainable results.

Keywords: Paminal, Discipline, Polri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul **“Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal (Paminal) Terhadap Personel Polrestabes Medan”** ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum (M.H) pada Program Magister Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat sembari menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis ini, terutama kepada:

1. Ketua Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area dan juga sebagai Dosen Pembimbing 1. Bapak Isnaini, SH., M.Hum. Ph.D , yang telah banyak memberikan dukungan kepada kami agar segera menyelesaikan studi ini.
2. Pembimbing II, Bapak Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H. yang telah banyak memberikan arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis selama penulisan tesis ini.
3. Seluruh staf pengajar (dosen) dan karyawan Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
4. Orang tua Penulis, Istri dan Anak serta Segenap keluarga, sahabat dan rekan kerja, dan juga seluruh saudara atas kasih sayang dan jasa mereka yang telah memberikan doa, motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
5. Kepada Ayah (M.N. Harahap), Ibu (Asnizar), dan Istri (Restu Restalita S, Farm. APT) serta anak yang ku sayangi (Haiqal Habibi Harahap). terima kasih atas kasih sayang dan pengertiannya selama Penulis menyelesaikan Program Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area;

Mengingat keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar dapat bermanfaat. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini dapat menjadi lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu. Amin yaa rabbal alamin.

Medan, April 2026
Hormat saya,

Muhammad Adi Putra
NPM. 241803005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Keaslian Penelitian.....	11
1.6 Kerangka Teori.....	13
1.7 Kerangka Konsep	29
1.8 Metode Penelitian.....	31
1.8.1 Spesifikasi Penelitian.....	32
1.8.2 Sumber Data	33
1.8.3 Informan Penelitian.....	34
1.8.4 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	35
1.8.5 Analisa Data.....	35
1.9 Sistematika Penulisan.....	36
BAB II PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN 2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL) TERHADAP PERSONEL DI POLRESTABES MEDAN	37
2.1 Dasar Hukum dan Tujuan Pengamanan Internal (Paminal) dalam Lingkungan Polri.....	37
2.2 Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal terhadap Personel di Polrestabes Medan	44

**BAB III EFEKTIVITAS PENERAPAN PERKAP NOMOR 13
TAHUN 2016 DALAM MENCEGAH DAN MENANGANI
PELANGGARAN DISIPLIN YANG DILAKUKAN OLEH
PERSONEL POLRESTABES MEDAN..... 53**

- 3.1 Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 dalam
Upaya Pencegahan Pelanggaran Disiplin Personel Polrestabes
Medan..... 53
- 3.2 Efektivitas Penanganan Pelanggaran Disiplin Berdasarkan
Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan 59

**BAB IV KENDALA DAN UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH
UNIT PAMINAL DALAM MENGOPTIMALKAN
PELAKSANAAN PENGAMANAN INTERNAL DI
LINGKUNGAN POLRESTABES MEDAN 74**

- 4.1 Kendala yang Dihadapi oleh Unit Paminan dalam Pelaksanaan
Pengamanan Internal di Polrestabes Medan 74
- 4.2 Upaya yang Dilakukan oleh Unit Paminan dalam
Mengoptimalkan Pelaksanaan Pengamanan Internal di
Polrestabes Medan 76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 98

- 5.1 Kesimpulan 98
- 5.2 Saran 99

DAFTAR PUSTAKA..... 101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Integritas dan profesionalisme institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan pilar fundamental dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, sekaligus menjadi prasyarat utama bagi terbangunnya kepercayaan publik. Namun, dalam dinamika sosial yang terus berkembang, Polri kerap dihadapkan pada berbagai tantangan internal, termasuk kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik, hingga tindak pidana yang melibatkan personelnya. Kondisi ini secara langsung berdampak pada citra institusi dan erosi kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum¹. Oleh karena itu, keberadaan mekanisme pengawasan internal yang efektif dan akuntabel menjadi krusial untuk memastikan bahwa setiap personel Polri bertindak sesuai dengan sumpah jabatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka memperkuat sistem pengawasan internal dan menjaga integritas personel, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan ini secara spesifik mengatur tugas dan fungsi Paminal dalam melakukan upaya pencegahan, deteksi dini, dan penindakan terhadap segala bentuk penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh personel Polri. Paminal, sebagai salah satu fungsi pengawasan internal, diharapkan dapat berperan proaktif

1 Johnson, M. S., & Smith, L. K. (2018). *Police Integrity and Public Trust: A Global Perspective*. Routledge, hlm 57

dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih, profesional, dan berintegritas, sehingga dapat meminimalisir potensi penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran hukum di internal Polri².

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan peran strategis tersebut, Polri dituntut untuk bersikap profesional, transparan, dan akuntabel dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelayanan publik yang bersih dan berintegritas.³

Sebagai lembaga penegak hukum, Polri tidak hanya dituntut untuk menegakkan hukum terhadap masyarakat sipil, tetapi juga wajib menegakkan aturan dan kode etik di internal institusinya. Penegakan disiplin terhadap personel Polri merupakan langkah penting guna menjaga kredibilitas institusi dan menghindari munculnya krisis kepercayaan dari masyarakat. Untuk itu, diperlukan sistem pengawasan internal yang kuat, yang tidak hanya bersifat represif tetapi juga preventif dan korektif. Dalam konteks inilah, pengamanan internal (Paminal) memiliki peran yang sangat vital.⁴

Untuk mengatur pelaksanaan fungsi pengamanan internal secara sistematis, Kapolri menerbitkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik

² Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Polri

³ Supriadi, S. H. (2023). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*. Sinar Grafika. Hlm 41

⁴ Suharni, M., Huler, K. G. W., Febryanto, B., & Rabawati, D. W. (2024). Penegakan Kode Etik Profesi Kepolisian. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 3(1), hlm.156.

Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal). Peraturan ini merupakan pedoman formal bagi satuan pengamanan internal di lingkungan Polri dalam mencegah, mendeteksi, dan menindak pelanggaran yang dilakukan oleh personel kepolisian. Tujuan utamanya adalah untuk membangun sistem pengawasan internal yang efektif, efisien, dan berintegritas, guna memastikan bahwa setiap anggota Polri melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan hukum dan etika profesi kepolisian.⁵

Pengamanan internal mencakup berbagai bentuk kegiatan, antara lain pemeriksaan internal, pemantauan terhadap perilaku personel, pendalaman laporan masyarakat, serta pemberian rekomendasi atas pelanggaran yang ditemukan. Fungsi ini dijalankan oleh unit khusus yang berada di bawah Divisi Propam Polri, yang memiliki wewenang untuk melakukan klarifikasi, pemeriksaan, dan penindakan terhadap anggota yang terindikasi melakukan pelanggaran.⁶

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, Polri dituntut untuk lebih terbuka, akuntabel, serta berorientasi pada kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Tuntutan reformasi ini mendorong institusi Polri untuk melakukan perbaikan secara menyeluruh, baik dalam hal struktur organisasi, sistem kerja, maupun pembinaan personel. Salah satu aspek penting dalam proses reformasi tersebut adalah penguatan sistem pengawasan internal,

⁵ Maksum, A. (2020). Penegakan Kode Etik Profesi Polri di Internal Polri dalam rangka mewujudkan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersih dan Berwibawa. *Iustitia Omnibus: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), hlm 19.

⁶ Lorena, A. P. (2019). Optimalisasi Peran Sub Bidang Pengamanan Internal Bidang Profesi dan Pengamanan (Sub BidPaminal Bidpropam) Polda Sumbar Dalam Pencegahan Korupsi di Lingkungan Polda Sumbar. *Unes Journal Of Swara Justisia*, 3(3), hlm 264.

termasuk pengamanan terhadap potensi penyimpangan perilaku aparat di lingkungan internal kepolisian.

Penerapan pengamanan internal (Paminal) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengawasan dan pembinaan di lingkungan Polri. Keberadaan Paminal memiliki peran ganda: di satu sisi sebagai penjaga integritas personel, dan di sisi lain sebagai pelindung institusi dari potensi krisis akibat penyimpangan perilaku anggotanya. Dalam konteks ini, Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 menjadi kerangka normatif yang strategis untuk mengatur peran, fungsi, dan mekanisme kerja Paminal secara sistemik dan berkelanjutan.⁷

Peraturan Kapolri tersebut tidak hanya memberikan landasan hukum yang jelas, tetapi juga mengarahkan pelaksanaan pengawasan internal agar lebih terukur dan profesional. Pasal demi pasal dalam peraturan ini memberikan ketentuan teknis mengenai pelaksanaan pengamanan internal, mulai dari tahapan pencegahan, deteksi dini, hingga proses tindak lanjut terhadap pelanggaran. Selain itu, peraturan ini menekankan pentingnya sinergi antara unit Paminal dengan Divisi Propam dan satuan fungsi lainnya, agar pengawasan dapat berjalan secara menyeluruh dan tidak terfragmentasi.

Dalam pelaksanaannya di tingkat daerah, keberadaan fungsi Paminal menjadi sangat penting, terutama di wilayah-wilayah dengan dinamika sosial yang tinggi seperti Kota Medan. Sebagai salah satu kota terbesar di Indonesia, Medan memiliki kompleksitas permasalahan sosial dan hukum yang beragam, mulai dari

⁷ Al-Mutaqin, R. I. U., Yumarni, A., & Hasyim, I. (2020). Efektifitas Kewenangan Paminal Dalam Penegakan Disiplin di Polresta Bogor Kota Berdasarkan Perkap No. 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian. *Jurnal Hukum de'rechtsstaat*, 6(1), hlm 48.

kejahatan konvensional hingga konflik sosial. Hal ini tentu menuntut kesiapsiagaan dan profesionalisme tinggi dari aparat kepolisian, khususnya di lingkungan Kepolisian Resor Kota Besar (Polrestabes) Medan.

Polrestabes Medan memiliki struktur organisasi yang kompleks dan jumlah personel yang besar, serta menghadapi tantangan keamanan yang dinamis. Dalam konteks ini, implementasi pengamanan internal menjadi aspek yang sangat krusial dalam menjaga disiplin dan kinerja personel. Namun, dalam kenyataannya, masih sering ditemukan berbagai bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh oknum anggota kepolisian, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan yang tidak etis, hingga keterlibatan dalam praktik-praktik yang merugikan citra institusi.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya di lapangan, implementasi aturan ini tidak selalu berjalan sesuai harapan. Masih terdapat kesenjangan antara kebijakan yang ideal dengan realitas di lapangan. Dalam konteks Polrestabes Medan, berbagai tantangan yang dihadapi antara lain: rendahnya pelaporan pelanggaran karena adanya budaya tutup mulut (*code of silence*), kurangnya pelatihan teknis bagi petugas Paminal, keterbatasan sumber daya, serta adanya tekanan sosial dan struktural dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin.

Medan sebagai kota metropolitan di Pulau Sumatera memiliki tantangan tersendiri bagi personel kepolisian. Polrestabes Medan, sebagai satuan kewilayahan terbesar di wilayah hukum Polda Sumatera Utara, bertanggung jawab atas pengelolaan keamanan dan penegakan hukum di wilayah yang sangat padat dan heterogen secara sosial, ekonomi, dan budaya. Di tengah tekanan operasional yang tinggi, anggota kepolisian sering kali menghadapi situasi

dilematis antara tuntutan profesionalisme dan godaan-godaan pelanggaran, seperti penyalahgunaan wewenang, pemerasan, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur tetap (protap).

Berbagai laporan dari media massa maupun hasil temuan lembaga pengawasan internal menunjukkan bahwa permasalahan pelanggaran disiplin oleh anggota Polri masih menjadi perhatian serius. Tidak sedikit kasus yang kemudian mencuat ke publik dan menimbulkan persepsi negatif terhadap kinerja kepolisian. Dalam beberapa kasus, lemahnya fungsi pengawasan internal menjadi salah satu faktor penyebab tidak terdeteksinya pelanggaran sejak dini, atau bahkan terjadinya pembiaran terhadap tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai pedoman moral dan etika profesi Polri.

Fakta tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 secara konsisten dan efektif di lapangan. Berbagai kendala struktural, kultural, maupun teknis dapat menghambat optimalisasi fungsi Paminal, antara lain kurangnya sumber daya manusia yang profesional dan memiliki integritas tinggi, minimnya sarana dan prasarana penunjang, serta adanya resistensi dari internal institusi terhadap mekanisme pengawasan yang ketat. Selain itu, budaya organisasi yang cenderung tertutup dan hierarkis juga sering menjadi penghambat bagi pelaksanaan pengawasan internal yang objektif dan transparan.⁸

Di sisi lain, keberhasilan fungsi Paminal tidak hanya bergantung pada ketegasan aturan atau kelengkapan sistem, tetapi juga sangat ditentukan oleh

⁸ Lorena. A.P, *Op,Cit* hlm.261

komitmen pimpinan dan seluruh jajaran kepolisian dalam menciptakan budaya kerja yang bersih dan berintegritas. Dalam hal ini, peran pimpinan Polrestabes Medan menjadi sangat penting dalam memberikan teladan dan memastikan bahwa setiap anggota memahami serta mematuhi ketentuan yang berlaku.

Dalam situasi seperti inilah peran pengawasan internal sangat dibutuhkan untuk menegakkan kembali prinsip *clean government* di tubuh Polri. Fungsi Paminal diharapkan mampu mendeteksi gejala awal dari penyimpangan yang dilakukan oleh personel, serta melakukan tindakan korektif sebelum pelanggaran berkembang lebih jauh dan merusak citra institusi. Dalam hal ini, pengawasan internal tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai pembina moral dan etika kerja.⁹

Selain itu, kepercayaan publik terhadap Polri juga menjadi salah satu indikator penting keberhasilan pelaksanaan Paminal. Ketika masyarakat melihat bahwa pengawasan internal berjalan secara objektif dan tanpa diskriminasi, maka kepercayaan terhadap institusi Polri pun akan meningkat. Sebaliknya, jika pengawasan internal lemah dan cenderung melindungi pelanggaran, maka akan muncul persepsi negatif terhadap Polri secara keseluruhan.

Kepercayaan publik terhadap Polri merupakan hal yang sangat penting karena ia menentukan tingkat legitimasi sosial institusi tersebut. Dalam berbagai survei nasional, kepercayaan publik terhadap Polri sering kali naik turun, tergantung pada seberapa besar publik menilai bahwa institusi ini mampu menangani permasalahan internalnya dengan baik. Oleh karena itu, penguatan

⁹ Sioti, M., Faisal, A., & Basoddin, B. (2019). *Peran Dan Fungsi Pengawas Penyidik Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara Dalam Pengawasan Internal Terkait Terjadinya Kesalahan Dalam Proses Penyidikan* (Suatu Studi di Polda Sultra). *Sultra Law Review*, hlm 314.

pengawasan internal menjadi langkah strategis dalam upaya membangun Polri yang bersih, melayani, dan profesional.¹⁰

Di samping itu, keberadaan teknologi informasi dan keterbukaan media saat ini membuat setiap pelanggaran yang dilakukan aparat dengan cepat menjadi sorotan publik. Dalam era digital, akuntabilitas publik menjadi semakin penting, dan hal ini menuntut unit Paminal untuk bertindak lebih cepat, transparan, dan akurat dalam menindak pelanggaran. Keterlambatan atau kegagalan dalam menangani kasus secara tuntas dapat berujung pada krisis legitimasi yang lebih luas.¹¹

Maka dari itu, penting bagi setiap satuan kewilayahan, termasuk Polrestabes Medan, untuk mengkaji kembali efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016. Penelitian ini menjadi relevan untuk menelaah sejauh mana peraturan tersebut telah dijalankan, bagaimana realisasinya dalam sistem kerja Paminal, serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi masukan bagi pimpinan Polri dalam merumuskan kebijakan, tetapi juga menjadi referensi akademik dalam kajian hukum administrasi kepolisian dan manajemen organisasi kepolisian. Melalui penelitian ini, penting untuk dikaji secara mendalam bagaimana penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di lingkungan Polrestabes Medan. Kajian ini tidak hanya akan menggambarkan sejauh mana peraturan tersebut telah diimplementasikan,

¹⁰ Alfian, E. (2020). Tugas dan Fungsi Kepolisian Untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik terhadap Penegak Hukum. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(1), hlm 29.

¹¹ Amin, M., Hasanah, U., & Ramadhan, M. S. (2020). *Pengaruh Teknologi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Porsea*. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), hlm 200.

tetapi juga akan mengungkap berbagai hambatan yang dihadapi serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk membahas penelitian dengan judul **“PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN 2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL) TERHADAP PERSONEL POLRESTABES MEDAN”**.

Penelitian mengenai penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang PAMINAL Terhadap Personel Polrestabes Medan ini menjadi sangat penting karena menyentuh langsung aspek krusial dalam pemulihan dan pemeliharaan kepercayaan publik terhadap Polri. Kepercayaan publik adalah modal sosial yang tak ternilai bagi institusi penegak hukum; tanpa itu, efektivitas pelaksanaan tugas-tugas kepolisian akan terhambat. Dengan menganalisis bagaimana Paminal diimplementasikan di lapangan, penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja Paminal dalam menjaga integritas personel, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan legitimasi dan akseptabilitas Polri di mata masyarakat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sehingga rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

- 1 Bagaimana penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) terhadap personel di Polrestabes Medan?

- 2 Bagaimana efektivitas terhadap penerapan Peraturan tersebut dalam mencegah dan menangani pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personel Polrestabes Medan?
- 3 Apa saja kendala yang dihadapi serta upaya yang dilakukan oleh unit Paminal dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengamanan internal di lingkungan Polrestabes Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk memberi penjelasan maksud pembahasan terkait perumusan masalah diatas, sehingga tujuan penelitian dalam pembahasan ini sebagai berikut:

- 1 Menganalisis dan mengkaji Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) terhadap personel di Polrestabes Medan.
- 2 Menganalisis dan mengkaji efektivitas terhadap penerapan Peraturan tersebut dalam mencegah dan menangani pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personel Polrestabes Medan.
- 3 Menganalisis dan mengkaji kendala yang dihadapi serta upaya yang dilakukan oleh unit Paminal dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengamanan internal di lingkungan Polrestabes Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan sangat bermanfaat, baik itu bermanfaat secara teoritis maupun bermanfaat secara praktis, sebagaimana dijabarkan berikut:

Secara Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang hukum kepolisian dan manajemen pengawasan institusi penegak hukum, khususnya dalam aspek penguatan fungsi pengawasan internal melalui pendekatan regulatif. Dengan menganalisis efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di tingkat kewilayahan, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam menilai keterkaitan antara regulasi normatif dan implementasi organisasi di lingkungan Polri. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi kajian selanjutnya yang mengkaji akuntabilitas, integritas kelembagaan, serta reformasi birokrasi dalam tubuh kepolisian.

Secara Praktis.

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pimpinan Polrestabes Medan maupun unit Paminal dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas sistem pengamanan internal yang telah diterapkan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar dalam menyusun strategi pembinaan dan pengawasan personel yang lebih responsif, adaptif, dan sesuai dengan tantangan profesionalisme kepolisian di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan internal yang lebih berbasis pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pencegahan pelanggaran secara berkelanjutan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian terkait Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal (PAMINAL) Terhadap Personel Polrestabes Medan, penelitian tesis yang dilakukan ini bukanlah sesuatu hal yang benar-benar

baru (*novelty*). Namun berdasarkan penelusuran (*search*) internet penelitian pernah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan topik oleh Ahmad Haidir Harahap, mahasiswa program pascasarjana hukum Universitas Medan Area, dengan judul " Penerapan Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 Terkait Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) Anggota Polri Yang Melanggar Kode Etik Profesi Polri (KEPP) Di Polrestabes Medan ".

Dalam kajian keilmuan mengenai sistem pengawasan dan penegakan disiplin di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, terdapat perbedaan yang mendasar antara fokus penelitian yang menelaah penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) dengan penelitian yang mengkaji implementasi Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) terhadap anggota Polri yang melanggar Kode Etik Profesi Polri (KEPP).

Secara normatif, Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 merupakan regulasi internal yang mengatur mekanisme dan pelaksanaan fungsi pengamanan internal oleh satuan Paminal di lingkungan Polri. Tujuan dari regulasi ini adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dan tindak pidana di kalangan personel Polri melalui deteksi dini, pengawasan melekat, serta pembinaan internal. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji peraturan ini cenderung berfokus pada aspek preventif dan korektif, dengan menitikberatkan pada efektivitas pelaksanaan fungsi Paminal dalam menjaga integritas serta kedisiplinan anggota kepolisian. Fungsi pengawasan dalam konteks ini dijalankan secara sistemik, melalui pemantauan aktivitas personel serta penanganan awal atas indikasi pelanggaran sebelum memasuki tahap etik atau hukum pidana.

Sementara itu, Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 memiliki cakupan yang berbeda, karena mengatur secara khusus mengenai tata cara dan prosedur pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) bagi anggota Polri yang melakukan pelanggaran berat terhadap Kode Etik Profesi Polri. Regulasi ini bersifat represif dan berorientasi pada penegakan sanksi yang bersifat final, di mana pelanggaran yang terbukti secara substantif akan berujung pada pemutusan hubungan dinas. Penelitian yang mengangkat topik ini lebih menitikberatkan pada aspek penegakan hukum internal serta konsistensi aparat kepolisian dalam menjatuhkan sanksi etik berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua jenis penelitian tersebut memiliki objek, pendekatan, serta kontribusi ilmiah yang berbeda. Penelitian terhadap Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 lebih menekankan upaya pencegahan melalui sistem pengawasan internal, sedangkan penelitian terhadap Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 fokus pada implementasi sanksi terhadap pelanggaran etik berat. Perbedaan ini sekaligus menunjukkan bahwa proses pengawasan dan pembinaan personel Polri merupakan sebuah spektrum yang berkesinambungan berawal dari fungsi pengamanan internal hingga ke tahapan penindakan etik yang lebih tegas.

1.6 Kerangka Teori

Kerangka teori (*theoretical framework*) mengacu pada kerangka teori yang digunakan untuk menghubungkan konsep, variabel, dan hubungan dalam penelitian. Teori merupakan pegangan pokok dalam menentukan setiap unsur

penelitian, mulai dari penentuan masalah hingga penyusunan laporan penelitian. Kerangka teori adalah serangkaian cara berpikir yang dibangun dari beberapa teori-teori untuk membantu peneliti dalam meneliti.¹² Fungsi teori ini adalah untuk meramalkan, menerangkan, memprediksi dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis. Setiap penelitian selalu disertai dengan refleksi teoritis, dalam hal ini karena adanya keterkaitan yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan perancangan.¹³

a Penerapan

Menurut Kamus Hukum Indonesia, penerapan adalah pemanfaatan hasil penelitian, pengembangan, dan/atau ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam kegiatan perekayasaan, inovasi, serta difusi teknologi. Penerapan hukum berarti pelaksanaan hukum itu sendiri, karena hukum diciptakan untuk dilaksanakan.¹⁴ Pelaksanaan hukum selalu melibatkan manusia dan tingkah lakunya. Penerapan atau Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang implementasi. Penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya

¹² Abdussamad, Z. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif.hlm 4

¹³ Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara. Hlm 13

¹⁴ Adi, R. (2015). *Aspek Hukum dalam Penelitian*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Hlm9

mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁵

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penerapan atau implementasi sebagai berikut:¹⁶

1. Lukman Ali (2017: 104), “penerapan adalah mempraktekkan atau memasang”. Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan.
2. Menurut Wahab (2018: 45) “penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya”. Adapun unsur-unsur penerapan meliputi : 1. Adanya program yang dilaksanakan 2. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut. 3. Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.
3. Agostiono menerangkan, implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri
4. Purwanto dan Sulistyastuti mendefinisikan , implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy

¹⁵ Mahipal, M., Wahyudin, Y., Zahara, A. E., & Patahuddin, A. (2024). *Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah: Teori dan Implementasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hlm 52

¹⁶ Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), hlm 497.

output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan

Dalam konteks hukum, penerapan merujuk pada proses mengimplementasikan atau menjalankan suatu aturan, norma, atau ketentuan hukum dalam situasi nyata atau spesifik.¹⁷ Ini melibatkan penerjemahan prinsip-prinsip hukum yang bersifat umum ke dalam tindakan, keputusan, atau penyelesaian perkara yang sesuai dengan kasus tertentu.

1. Penerapan hukum adalah langkah di mana aturan hukum diberlakukan pada peristiwa atau tindakan tertentu, baik melalui penegakan hukum oleh aparat, keputusan hakim dalam proses peradilan, maupun kebijakan administratif yang dilakukan oleh lembaga pemerintah.¹⁸
2. Proses ini melibatkan interpretasi (penafsiran) terhadap undang-undang, peraturan, atau norma hukum untuk memastikan bahwa aturan tersebut relevan dan dapat digunakan dalam konteks tertentu.

Penerapan hukum harus selalu mempertimbangkan asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, agar tidak terjadi penyimpangan atau ketidakadilan. Penerapan hukum adalah proses pelaksanaan atau implementasi aturan, norma, atau ketentuan hukum yang bertujuan untuk mencapai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dalam kehidupan nyata. Proses ini melibatkan tindakan yang terencana dan sistematis berdasarkan prinsip hukum yang ada.

¹⁷ Sos, J. P. S. (2020). *Implementasi dan evaluasi kebijakan publik*. Unisri Press. Hlm 31

¹⁸ Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). *Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers. Hlm 11

Pelaksanaan Hukum menggunakan hukum dalam menyelesaikan kasus atau situasi tertentu, baik melalui penegakan oleh aparat, keputusan pengadilan, maupun kebijakan administratif. Interpretasi Hukum yaitu penafsiran aturan hukum untuk memastikan relevansi dan kesesuaiannya dengan peristiwa yang terjadi. Keterlibatan Manusia yaitu pelaksanaan hukum selalu melibatkan perilaku manusia baik sebagai pelaksana maupun sebagai penerima manfaat.¹⁹

Unsur penting dalam penerapan hukum adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan, kelompok target sebagai penerima manfaat, pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan. Penerapan hukum bersifat dinamis, mencakup aktivitas atau tindakan yang bertujuan untuk mewujudkan kebijakan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan hukum itu sendiri.²⁰

b Pengamanan

Pengamanan merupakan suatu bentuk upaya sistematis yang dilakukan untuk menciptakan dan menjaga kondisi aman, tertib, serta terbebas dari segala bentuk gangguan atau ancaman, baik terhadap individu, kelompok, maupun terhadap lingkungan institusional dan nasional. Dalam perspektif hukum, pengamanan tidak hanya merupakan kebutuhan praktis, melainkan juga

¹⁹ Masidin, S. H. (2023). *Penelitian Hukum Normatif: Analisis Putusan Hakim*. Prenada Media. Hlm 65

²⁰ Sunarso, H. S., & SH, M. (2023). *Hukum pemerintahan daerah di Indonesia*. Sinar Grafika. Hlm 41

merupakan kewajiban konstitusional dan legal yang ditopang oleh sejumlah peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.²¹

Secara normatif, dasar pengamanan di Indonesia dapat ditelusuri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam Pasal 30 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara.” Ketentuan ini menjadi titik tolak bahwa pengamanan merupakan bagian integral dari sistem pertahanan dan keamanan nasional, serta menjadi tanggung jawab kolektif seluruh elemen bangsa, termasuk institusi pemerintah dan aparat penegak hukum. Oleh karena itu, segala bentuk kegiatan pengamanan harus berpijak pada prinsip-prinsip negara hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.²²

Secara lebih teknis, pengamanan dalam lingkungan institusi negara, khususnya di tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), diatur dalam beberapa regulasi penting, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menegaskan bahwa tugas utama Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Polri memiliki

²¹ Haripin, M. (2022). *Intelijen dan keamanan nasional di Indonesia pasca-Orde Baru*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Hlm 34

²² Armawi, A. (2020). *Nasionalisme dalam dinamika ketahanan nasional*. UGM PRESS. Hlm 77

kewenangan untuk melaksanakan pengamanan baik secara internal maupun eksternal, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.²³

2. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) merupakan regulasi spesifik yang mengatur tentang pelaksanaan fungsi pengamanan internal di lingkungan Polri. Paminal bertugas untuk melaksanakan kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penegakan disiplin terhadap personel Polri guna menjamin tercapainya profesionalisme dan integritas dalam pelaksanaan tugas. Fungsi Paminal juga meliputi tindakan pencegahan terhadap penyimpangan, pelanggaran disiplin, dan tindak pidana yang dilakukan oleh anggota Polri.
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara juga turut memberikan kerangka hukum bagi pengamanan nasional. Dalam undang-undang ini, disebutkan bahwa sistem pertahanan negara bersifat semesta, yang melibatkan seluruh warga negara, wilayah, serta sumber daya nasional lainnya, termasuk dalam konteks pengamanan terhadap obyek-obyek vital dan institusi strategis.

Pengamanan dapat dibagi ke dalam dua kategori besar, yaitu:

1. Pengamanan Internal: Pengamanan yang dilakukan oleh suatu institusi terhadap personel, sarana, dan kegiatan internal institusi tersebut. Dalam konteks Polri, fungsi ini dijalankan oleh Divisi Propam, khususnya

²³ Ranofika, F., Yayuk, Y., & Nurmasanti, S. (2023). Implementasi Tugas Kepolisian Khusus Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 6(3), hlm 593.

Subbidang Paminal. Tujuannya adalah untuk memastikan agar setiap anggota Polri menjalankan tugas sesuai dengan norma hukum, etika profesi, dan standar operasional prosedur.²⁴

2. Pengamanan Eksternal: Merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk menjaga keamanan lingkungan masyarakat umum dari berbagai ancaman, baik kriminalitas, gangguan ketertiban, maupun bencana. Pengamanan eksternal bersifat publik dan biasanya melibatkan satuan-satuan operasional seperti Sabhara, Brimob, dan Reskrim.

Dalam pelaksanaan tugas pengamanan, terdapat prinsip-prinsip hukum yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh aparat yang bertugas, yaitu:

1. Prinsip Legalitas: Setiap tindakan pengamanan harus dilandasi oleh aturan hukum yang sah. Tanpa dasar hukum, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*).
2. Prinsip Proporsionalitas: Langkah-langkah pengamanan harus dilakukan secara seimbang dengan ancaman yang dihadapi. Tindakan berlebihan atau kekerasan yang tidak perlu akan melanggar hukum dan hak asasi manusia.
3. Prinsip Profesionalitas dan Akuntabilitas: Petugas pengamanan wajib menjalankan tugasnya secara profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab. Hal ini mencakup penggunaan kekuasaan secara sah, pelaporan

²⁴ Ariani, M., Slamet, B., Rachmawati, R., Hafiih, A., & Silviana, S. (2023). *INTERNAL AUDIT: Pengantar dan Penerapan Audit Internal Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hlm 50

secara transparan, serta tunduk pada mekanisme pengawasan internal dan eksternal.²⁵

Tindakan pengamanan yang menyimpang dari ketentuan hukum dapat menimbulkan konsekuensi hukum terhadap pelakunya. Anggota Polri, misalnya, yang terbukti melanggar aturan dalam menjalankan tugas pengamanan dapat dikenai sanksi berdasarkan tiga ranah:

1. Sanksi Disiplin: Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.
2. Sanksi Kode Etik Profesi: Dikenakan apabila pelanggaran menyentuh aspek etika profesi sebagai aparat negara.
3. Sanksi Pidana: Apabila pelanggaran tersebut termasuk ke dalam kategori tindak pidana, seperti penganiayaan, pemerasan, atau penyalahgunaan senjata.

c Kepolisian

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering di singkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintah adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat. Bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum,

²⁵ Sinaga, M., Ahmad, A., & Saleh, I. N. S. (2025). *Filsafat Hukum: Teori, Prinsip dan Hukum di Indonesia: Teori, Prinsip dan Hukum di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hlm 2

terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, serta terciptanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, hal ini terdapat dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.²⁶

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia terdapat rumusan mengenai definisi dari berbagai hal yang berkaitan dengan polisi, termasuk pengertian kepolisian. Hanya saja definisi tentang kepolisian tidak dirumuskan secara lengkap karena hanya menyangkut soal fungsi dan lembaga polisi sesuai yang diatur dalam peraturan perundangundangan. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia yang dimaksud kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²⁷

Menurut Sadjijono istilah polisi adalah sebagai organ atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara, sedangkan istilah Kepolisian adalah sebagai organ dan sebagai fungsi. Sebagai organ, yakni suatu lembaga pemerintahan yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi negara. Sedangkan sebagai fungsi, yakni tugas dan wewenang serta tanggungjawab lembaga atas kuasa undangundang untuk menyelenggarakan fungsinya, antara lain memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayom dan pelayanan masyarakat.

²⁶ Waspiah, M. I. R. A. (2019). Kerjasama Polri dan Pemda dalam Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(3), hlm13.

²⁷ Damayanti, Y. (2019). *Penegakan Kode Etik Profesi Polri Dalam Rangka Optimalisasi Peran Polisi Sebagai Aparat Penegak Hukum* (Doctoral dissertation, UAJY). Hlm 68

Fungsi kepolisian diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia yang berbunyi : “fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan dalam masyarakat”. Fungsi kepolisian terdiri dari 2 dimensi yakni dimensi yuridis dan dimensi sosiologis. Dalam dimensi yuridis fungsi kepolisian terdiri dari atas fungsi kepolisian umum dan fungsi kepolisian khusus. Fungsi kepolisian umum berkaitan dengan kewenangan kepolisian berdasarkan undang-undang dan atau peraturan perundang-undangan yang meliputi semua lingkungan kuasa hukum yaitu: (1) lingkungan kuasa soal-soal yang termasuk kompetensi hukum publik; (2) lingkungan kuasa orang; (3) lingkungan kuasa tempat; dan (4) lingkungan kuasa waktu. Fungsi kepolisian khusus, berkaitan dengan kewenangan kepolisian yang oleh atau kuasa undang-undang secara khusus ditentukan untuk satu lingkungan kuasa. Badan-badan pemerintahan yang oleh atau atas kuasa undang-undang diberi wewenang untuk melaksanakan fungsi kepolisian khusus dibidangnya masing-masing dinamakan alat-alat kepolisian khusus, sesuai dengan undangundang yang menjadi dasar hukumnya.²⁸

Menjalankan tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri memiliki tanggung jawab terciptanya dan terbinanya suatu kondisi yang aman dan tertib dalam kehidupan masyarakat. Berdasarkan pendapat Soebroto Brotodiredjo sebagaimana disitir oleh R. Abdussalam mengemukakan, bahwa keamanan dan ketertiban adalah keadaan bebas dari kerusakan atau kehancuran yang mengancam keseluruhan atau perorangan dan memberikan rasa

²⁸ Napitupulu, E. J. (2024). Kedudukan Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia. Hlm 21

bebas dari ketakutan atau kekhawatiran, sehingga ada kepastian dan rasa kepastian dari jaminan segala kepentingan atau suatu keadaan yang bebas dari pelanggaran norma-norma.

Dari uraian-uraian tentang istilah “polisi” dan “kepolisian” di atas maka dapat dimaknai sebagai berikut: istilah polisi adalah sebagai organ atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara. Sedangkan istilah Kepolisian sebagai organ dan fungsi. Sebagai organ, yakni suatu lembaga pemerintah yang terorganisasi dan terstruktur dalam ketatanegaraan yang oleh undang-undang diberi tugas dan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan kepolisian. Sebagai fungsi menunjuk pada tugas dan wewenang yang diberikan undang-undang, yakni fungsi preventif dan fungsi represif. Fungsi preventif melalui pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, dan fungsi represif dalam rangka penegakan hukum. Dan apabila dikaitkan dengan tugas maka intinya menunjuk pada tugas yang secara universal untuk menjamin ditaatinya Norma-Norma yang berlaku di masyarakat.

d Pengamanan Internal Kepolisian

Pengamanan internal dalam tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari sistem pengawasan dan penegakan integritas kelembagaan yang bertujuan untuk memastikan seluruh anggota Polri menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan hukum, etika profesi, serta standar operasional yang telah ditetapkan. Pengamanan internal menjadi

komponen vital dalam menjaga profesionalisme aparat penegak hukum, sekaligus membentuk kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.²⁹

Secara umum, pengamanan internal (disingkat Paminal) adalah segala bentuk kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mencegah, mendeteksi, dan menindak pelanggaran hukum, disiplin, atau kode etik yang dilakukan oleh personel kepolisian di lingkungan internal institusi Polri. Pengamanan ini mencakup pengawasan terhadap perilaku, kinerja, dan pelaksanaan tugas anggota Polri, baik saat berdinam maupun di luar jam tugas.

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal, disebutkan bahwa pengamanan internal merupakan bagian dari fungsi Divisi Profesi dan Pengamanan (Divpropam), yang pelaksanaannya dilakukan oleh Subbidang Paminal. Fungsi utama Paminal adalah melakukan pengamanan personel, pengamanan kegiatan, dan pengamanan materiil dalam rangka menjamin terlaksananya tugas-tugas Polri secara tertib, aman, dan sesuai dengan ketentuan hukum.³⁰ Pengamanan internal memiliki sejumlah tujuan strategis, antara lain:

1. Menjaga disiplin dan etika profesi anggota Polri dalam pelaksanaan tugas.
2. Mencegah terjadinya penyimpangan yang dapat merugikan institusi, masyarakat, maupun negara.

²⁹ Zahira, Z. H., Halik, A. R. A., & Bangun, M. F. A. (2024). Peran Dan Tantangan Wewenang Kepolisian Dalam Penegakkan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, hlm 8.

³⁰ Faldi, A., Khairani, K., & Rosari, A. (2023). *Optimalisasi Peran Sub Bidang Pengamanan Internal Bidpropam Polda Sumatera Barat Dalam Penetapan Hasil Penyelidikan Dugaan Pelanggaran Disiplin Dan Kode Etik Profesi Polri*. *UNES Law Review*, 5(4), hlm4815.

3. Melindungi institusi Polri dari infiltrasi atau pengaruh negatif dari luar maupun dari dalam.
4. Meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesionalisme dan integritas anggota Polri.
5. Membina dan mengarahkan personel Polri agar tetap berada dalam jalur hukum, etika, dan standar prosedural.³¹

Ruang lingkup pengamanan internal meliputi tiga aspek utama, yaitu:

1. Pengamanan Personel: Meliputi pengawasan terhadap individu anggota Polri untuk mencegah atau menindak pelanggaran disiplin, pidana, dan etika profesi. Ini termasuk kegiatan pemeriksaan, pemantauan perilaku, dan pelacakan latar belakang personel.
2. Pengamanan Kegiatan: Pengawasan terhadap pelaksanaan operasi, tugas, dan kegiatan kepolisian agar berjalan sesuai prosedur dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi atau kelompok.
3. Pengamanan Materiil: Menjaga keamanan dan penggunaan sarana, prasarana, serta perlengkapan institusi Polri agar tidak terjadi penyalahgunaan, kehilangan, atau kerusakan akibat kelalaian personel.³²

Pelaksanaan pengamanan internal dilakukan secara preventif maupun represif:

³¹ Komalasari, G. A. K., Wiratni, N. K., & Arjawa, A. A. G. P. (2021). Penegakan Hukum Disiplin Anggota Polisi Republik Indonesia Dalam Perspektif Good Governance & Clean Government. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(2), hlm.114.

³² Rabbani, N. (2021). Penegakan Hukum Peraturan Kedinasan Kepolisian Dalam Menangani Pelanggaran Etika Kepolisian. *Widya Yuridika*, 4(1), hlm 67.

1. Secara Preventif, Paminal melakukan kegiatan deteksi dini, sosialisasi kode etik, penilaian risiko, serta pembinaan mental dan kepribadian anggota Polri.
2. Secara Represif, dilakukan melalui tindakan pemeriksaan, penyelidikan internal, penyusunan rekomendasi sanksi, hingga pengajuan ke sidang disiplin atau Komisi Kode Etik Polri (KKEP) jika diperlukan.

Paminal juga bekerja sama dengan Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum), Divisi Hukum, dan lembaga eksternal seperti Kompolnas untuk menjamin objektivitas dan akuntabilitas dalam setiap proses pengawasan.³³ Beberapa peraturan yang menjadi dasar pelaksanaan pengamanan internal di lingkungan Polri antara lain:

1. Perkap No. 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal: Merupakan regulasi khusus yang mengatur struktur, tugas, fungsi, dan tata cara pelaksanaan pengamanan internal.
2. Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri: Menjadi acuan dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin.
3. Perkap No. 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri: Mengatur tentang nilai, norma, dan perilaku yang wajib ditaati oleh setiap anggota Polri dalam menjalankan tugas maupun dalam kehidupan sehari-hari.

³³ Iskander, W. M. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Etika Profesional Sebagai Upaya Mencegah Tindakan Pidana Anggota Polri. *UNES Journal Of Swara Justisia*, 6(3), hlm 289.

4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Polri: Memberikan kewenangan kepada institusi Polri untuk mengatur dan mengawasi perilaku anggotanya dalam rangka menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.³⁴

Pelaksanaan pengamanan internal tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti:

1. Solidaritas korps yang berlebihan, yang kadang menjadi hambatan dalam menindak pelanggaran personel.
2. Keterbatasan sumber daya, baik personel pengawasan maupun sarana pendukung seperti teknologi informasi.
3. Kurangnya partisipasi masyarakat dalam memberikan laporan atau pengaduan terhadap perilaku menyimpang anggota Polri.
4. Tekanan eksternal dan konflik kepentingan, terutama dalam kasus yang menyangkut oknum berpangkat tinggi.³⁵

Oleh karena itu, penguatan sistem pengamanan internal harus diarahkan pada peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan independensi fungsi pengawasan internal agar lebih efektif dalam menjaga citra dan profesionalisme institusi kepolisian.

³⁴ Zulfa, E. A., & Praptadina, S. B. (2016). Diskresi Kepolisian Dalam Penanganan Konflik Sosial: Kedudukan Peraturan Internal Kepolisian Dalam Penanganan Konflik Di Dalam Peraturan Perundang-undangan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 46(4), hlm 548.

³⁵ Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). *Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers. Hlm 162

1.7 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari suatu masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual berguna untuk menjelaskan secara lengkap dan detail tentang suatu topik yang akan menjadi pembahasan.³⁶ Kerangka konseptual berasal dari konsep ilmu atau teori, yang digunakan untuk landasan penelitian ilmiah, yang berawal dari tinjauan pustaka. Jadi, kerangka konseptual adalah ringkasan dari tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan dengan garis yang sesuai dengan variabel yang diteliti.³⁷

Dalam penelitian ini, kerangka konsep dikembangkan untuk menggambarkan hubungan antara penerapan pengamanan internal berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 dengan kepatuhan serta disiplin personel Polrestabes Medan dalam melaksanakan tugas. Kerangka ini dibangun atas dasar teori pengawasan internal, prinsip manajemen kepolisian, dan pendekatan hukum administrasi negara.

Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) merupakan instrumen hukum yang mengatur tentang pelaksanaan pengamanan terhadap personel, kegiatan, serta fasilitas kepolisian secara internal. Peraturan ini menegaskan bahwa fungsi Paminal bertujuan untuk menjaga disiplin, mencegah pelanggaran hukum dan kode etik, serta menegakkan integritas aparat Polri. Dalam konteks Polrestabes Medan, penerapan peraturan ini menjadi

³⁶ Hariyati, N. R. (2020). *Metodologi Penelitian Karya Ilmiah*. Penerbit Graniti. Hlm 42

³⁷ Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka. Hlm 15

penting karena berperan langsung dalam membentuk perilaku dan etika profesional para personel.³⁸

Dalam kerangka ini, penerapan Peraturan Kapolri No. 13 Tahun 2016 berperan sebagai variabel independen (X), yang meliputi beberapa indikator utama, yaitu:

1. Sosialisasi dan pemahaman aturan kepada seluruh personel,
2. Pelaksanaan pengawasan preventif, termasuk deteksi dini dan pembinaan mental,
3. Tindakan represif atau penindakan disipliner terhadap pelanggaran yang terjadi,
4. Penerapan sistem pelaporan dan pengaduan internal.³⁹

Sementara itu, variabel dependen (Y) adalah kepatuhan dan kedisiplinan personel Polrestabes Medan, yang diukur melalui:

1. Tingkat pelanggaran disiplin dan kode etik,
2. Kualitas pelaksanaan tugas kepolisian,
3. Respons personel terhadap pengawasan, dan
4. Citra institusi di mata publik.⁴⁰

³⁸ Matompo, O. S., & Haling, S. (2021). Efektivitas Profesi dan Pengamanan dalam Penegakan Sanksi bagi Anggota Polri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(4), hlm 181.

³⁹ Iskander, W. M. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Etika Profesional Sebagai Upaya Mencegah Tindakan Pidana Anggota Polri. *UNES Journal Of Swara Justisia*, 6(3), hlm 290.

⁴⁰ *ibid*

Penerapan fungsi pengamanan internal yang optimal diyakini akan berdampak langsung pada meningkatnya kepatuhan dan menurunnya pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri. Dengan demikian, penerapan Perkap No. 13 Tahun 2016 tidak hanya bersifat administratif semata, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam menjaga profesionalisme dan akuntabilitas institusi kepolisian.⁴¹

Relasi antara kedua variabel ini bersifat kausal, di mana keberhasilan pelaksanaan pengamanan internal dapat meningkatkan kesadaran hukum, kedisiplinan, dan tanggung jawab personel Polrestabes Medan. Sebaliknya, jika pelaksanaan peraturan tersebut tidak berjalan optimal, maka akan membuka peluang terjadinya pelanggaran dan melemahnya citra institusi di tengah masyarakat. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya mengkaji sejauh mana implementasi regulasi tersebut telah dijalankan dan apa saja faktor yang memengaruhi keberhasilannya, baik dari aspek struktural (organisasi), kultural (budaya kerja), maupun instrumental (peraturan dan sarana pendukung).

1.8 Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah cara ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan tertentu. Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan.⁴² Menurut Sugiyono, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk

⁴¹ Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(3), hlm 303.

⁴² Muhammad Syahrudin, S. T. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*. CV. Dotplus Publisher. Hlm 7

mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Ini akan dilakukan dengan menggunakan metode yang dijelaskan sebagai berikut.

1.8.1 Spesifikasi Penelitian

a. Jenis Penelitian.

Format Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian.⁴³ Hal ini sejalan dengan penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal (PAMINAL) Terhadap Personel Polrestabes Medan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri. Penerapan peraturan ini bertujuan untuk menegakkan disiplin, menjaga integritas, dan memastikan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas anggota Polri.

b. Sifat Penelitian

Menurut jenis penelitian yang dilakukan dapat bersifat deskriptif analitis adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan fakta-fakta yang ada, kemudian dilanjutkan dengan analisis. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data-data yang mengandung makna dan dapat mempengaruhi substansi penelitian secara signifikan.⁴⁴ Dalam penelitian deskriptif analitis, data yang diperoleh dapat berasal dari hasil pengamatan, wawancara, dokumen, dan

⁴³ Jonaedi Efendi, S. H. I., Johnny Ibrahim, S. H., & Se, M. M. (2018). *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media. Hlm 23

⁴⁴ Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. Hlm 60

catatan lapangan. Data-data tersebut kemudian dianalisis dan dituangkan dalam bentuk tesis. Sedangkan dalam penelitian deskriptif terdapat beberapa jenis penelitian, salah satunya adalah *case study*. Mengingat *case study* merupakan pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan untuk memahami suatu permasalahan atau masalah melalui pemanfaatan kemampuan yang ada, sehingga diharapkan melalui penelitian ini kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, rinci dan utuh mengenai gambaran masalah yang kita hadapi. ingin mengungkap. sehingga dapat diterima di lingkungan yang lebih luas, maka penelitian ini bersifat *descriptive case study*.⁴⁵

c. Metode Pendekatan

Penelitian menggunakan dua macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) dan pendekatan kasus (*case aproach*).⁴⁶ Pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) dipilih karena kajian ini mengutamakan legislasi nasional yang bersifat umum terkait penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal (PAMINAL) Terhadap Personel Polrestabes Medan. Pendekatan kasus (*case aproach*) dipilih mengingat dalam penelitian ini akan melihat kasus-kasus yang ada di wilayah hukum Polrestabes Medan.

1.8.2 Sumber Data.

Melalui apa yang telah dijelaskan sebelumnya, maka sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

⁴⁵ Hadi, A. (2021). *Penelitian kualitatif studi fenomenologi, case study, grounded theory, etnografi, biografi*. CV. Pena Persada. Hlm 65

⁴⁶ Rahayu, D. P., SH, M., & Ke, S. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: *Thafa Media*. Hlm 87

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan, dalam hal ini Polrestabes Medan, Sumatera Utara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan melakukan penilaian guna memperoleh pemahaman mengenai jenis-jenis literasi, yang terdiri dari: Bahan hukum primer, yaitu asas-asas hukum yang terkandung dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; Bahan hukum sekunderyaitu bahan-bahan yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan keterangan, petunjuk, atau penjelasan tentang bahan hukum sekunder.

1.8.3 Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-Empiris, Alasan dipilihnya metode ini adalah karena penelitian ini mengkaji tentang pengambilan kebijakan dan pelaksanaan ketentuan hukum dalam tindakan pada setiap peristiwa hukum tertentu dengan mempelajari asas-asas hukum, norma peraturan, pendapat para ahli hukum (doktrin-doktrin), serta literatur hukum dan non hukum yang berkaitan dengan permasalahan pokok penelitian ini. Tentunya data in action dilengkapi melalui wawancara mendalam (*in depth interview*) dimana Wawancara dilakukan terhadap penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal (PAMINAL) Terhadap Personel Polrestabes Medan.

1.8.4 Teknik Pengumpulan data Pengolahan Data

a Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penyusunan penelitian tesis ini dilakukan dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca, mencatat dan mengutip serta melakukan pengkajian terhadap seluruh literatur yang relevan dengan masalah yang akan diteliti agar nantinya mendapat pemahaman yang komprehensif dan integral, sehingga bermafaat untuk memberikan solusi dari masalah yang diteliti.⁴⁷

b Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah mengumpulkan data kepustakaan dan lapangan dengan cara: memeriksa (mengedit) data, yaitu mengoreksi kelengkapan, kebenaran dan kesesuaian tugas; Rekonstruksi data (rekonstruksi), yaitu penataan kembali data secara teratur, berurutan, dan logis sehingga mudah dipahami; Sistematisasi data, yaitu menempatkan data dalam kerangka sistematis suatu subjek dan sub subjek.⁴⁸

1.8.5 Analisis Data

Analisis data merupakan perpanjangan dari pengolahan data. Analisis data yang diperoleh untuk menarik kesimpulan tentang temuan penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang berupa uraian atau penjelasan rinci yang akan menggambarkan, menjelaskan, atau menguraikan fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian. belajar. selesai. Data yang diperoleh

⁴⁷ Tumurang, M. (2024). *Metodologi Penelitian*. Media Pustaka Indo. Hlm 118

⁴⁸ ibid

dari penelitian kemudian diinterpretasikan dalam bentuk proposisi, yang disusun secara sistematis untuk sampai pada kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Dalam menarik kesimpulan digunakan metode induktif, yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh dengan menempatkan hasil analisis yang spesifik kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.⁴⁹

1.9 Sistematika Penulisan.

Penulisan Penelitian tesis ini terdiri dari lima bab, yang terdiri dari: Bab I, pendahuluan; Bab II, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) terhadap personel di Polrestabes Medan; Bab III, efektivitas penerapan Peraturan dalam mencegah dan menangani pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personel Polrestabes Medan; Bab IV, kendala dan upaya unit Paminal dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengamanan internal di lingkungan Polrestabes Medan; dan Bab V, Penutup.

⁴⁹ *ibid*

BAB II

PENERAPAN PERATURAN KAPOLRI NOMOR 13 TAHUN 2016 TENTANG PENGAMANAN INTERNAL (PAMINAL) TERHADAP PERSONEL DI POLRESTABES MEDAN

2.1 Dasar Hukum dan Tujuan Pengamanan Internal (Paminal) dalam Lingkungan Polri

Pelaksanaan fungsi Pengamanan Internal atau yang dikenal dengan Paminal dalam lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan bagian integral dari sistem pengawasan internal yang memiliki dasar hukum yang kuat. Paminal berperan penting dalam menjaga disiplin, integritas, dan profesionalitas anggota Polri agar seluruh pelaksanaan tugas dan kewenangan institusi tetap berada dalam koridor hukum, etika profesi, serta nilai-nilai organisasi kepolisian.

Dasar hukum yang menjadi landasan utama pelaksanaan fungsi Pengamanan Internal (Paminal) di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan ini merupakan pedoman normatif yang mengatur secara komprehensif tentang bagaimana pelaksanaan fungsi pengamanan internal dilakukan dalam rangka menjaga integritas, profesionalitas, serta citra institusi Polri.⁵⁰

⁵⁰ Andes, A. M. (2025). *Antara Keamanan Dan Keadilan: Diskresi Polisi dalam Bingkai Hak Asasi Manusia*. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.

Dalam Pasal 2 Perkap No. 13 Tahun 2016, ditegaskan bahwa pengamanan internal diselenggarakan untuk mewujudkan kondisi yang tertib, aman, dan terkendali di lingkungan kerja Polri. Tujuan tersebut dicapai melalui upaya pengamanan terhadap personel, materiil, dokumen dan informasi, serta kegiatan operasional kepolisian. Artinya, ruang lingkup Paminal mencakup seluruh aspek vital organisasi, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, sehingga pengawasan internal dapat dilakukan secara menyeluruh dan sistematis.⁵¹

Lebih lanjut, fungsi Paminal sebagaimana diatur dalam peraturan ini tidak hanya terbatas pada penegakan disiplin dan kode etik profesi Polri, melainkan juga berperan dalam melakukan fungsi preventif, detektif, dan represif. Fungsi preventif diwujudkan melalui kegiatan pengawasan, pemantauan, serta pembinaan kepada seluruh personel Polri agar tidak melakukan pelanggaran disiplin maupun tindak pidana. Dengan demikian, Paminal tidak hanya berperan sebagai aparat penegak sanksi internal, tetapi juga sebagai garda terdepan dalam mencegah terjadinya penyimpangan perilaku anggota Polri sejak dini.

Selain itu, fungsi detektif dijalankan melalui kegiatan penyelidikan dan klarifikasi terhadap laporan atau informasi adanya pelanggaran di lingkungan Polri. Sementara itu, fungsi represif mencakup tindakan penegakan hukum dan disiplin terhadap personel yang terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan maupun kode etik profesi Polri. Sinergi dari ketiga fungsi

⁵¹ Al-Mutaqin, R. I. U., Yumarni, A., & Hasyim, I. (2020). Efektifitas Kewenangan Paminal Dalam Penegakan Disiplin di Polresta Bogor Kota Berdasarkan Perkap No. 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian. *JURNAL HUKUM DE'RECHTSSTAAT*, 6(1), 43-55.

tersebut menjadi fondasi utama dalam mewujudkan sistem pengawasan internal yang efektif dan berintegritas.

Selain itu, keberadaan Paminal juga memiliki dasar hukum yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang merupakan landasan yuridis utama bagi seluruh kegiatan dan fungsi kelembagaan Polri, termasuk di dalamnya fungsi pengamanan internal. Undang-undang ini menegaskan bahwa Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi tersebut secara profesional, transparan, dan akuntabel, maka Polri wajib memiliki sistem pengawasan dan pengendalian internal yang efektif, yang dijalankan melalui unit Paminal.⁵²

Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, disebutkan bahwa tugas pokok Polri meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelaksanaan tugas tersebut secara benar, setiap anggota Polri harus bekerja berdasarkan prinsip disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, keberadaan Paminal menjadi sangat penting sebagai unsur pengawas internal yang memastikan agar setiap personel Polri melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan hukum dan kode etik profesi Polri.

⁵² Nasser, M. (2021). Peran Komisi Kepolisian Nasional Dalam Pengawasan Fungsional Polri. *Jurnal Hukum Sasana*, 7(1), 96-116.

Lebih lanjut, Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Polri diawasi oleh pengawasan internal dan eksternal. Pengawasan internal dilakukan oleh unsur pengawasan dalam tubuh Polri sendiri, yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Paminal. Ketentuan ini memberikan dasar hukum eksplisit bagi Paminal untuk melaksanakan fungsi pengawasan, pemeriksaan, serta penegakan disiplin terhadap setiap anggota Polri yang diduga melakukan pelanggaran. Dengan kata lain, Paminal berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal institusional yang bertugas menjaga agar roda organisasi Polri tetap berjalan dalam koridor hukum, norma, dan etika profesi.

Selanjutnya, Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 juga memberikan arahan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, Polri harus bersikap profesional, transparan, dan akuntabel. Ketiga prinsip tersebut hanya dapat diwujudkan apabila terdapat sistem pengawasan internal yang berjalan secara efektif dan independen. Dalam konteks inilah, Paminal berperan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional kepolisian dilakukan secara bertanggung jawab, bebas dari penyalahgunaan wewenang, serta sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika kepolisian.

Dengan demikian, keberadaan Paminal berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 bukan hanya sebagai pelengkap struktur organisasi, melainkan sebagai penjamin integritas kelembagaan Polri. Paminal berfungsi untuk mengawasi perilaku, sikap, dan tindakan personel agar tetap selaras dengan mandat undang-undang serta prinsip dasar Tribrata dan Catur Prasetya yang menjadi pedoman moral setiap anggota Polri. Keberadaan Paminal menjadi pilar

penting dalam mewujudkan Polri yang berintegritas, bersih, dan dipercaya masyarakat, sesuai dengan amanat Undang-Undang untuk menjaga kehormatan dan kredibilitas institusi kepolisian sebagai alat negara penegak hukum.⁵³

Landasan hukum lainnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri, yang mengatur secara normatif mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin. Ketentuan ini menjadi pedoman bagi Pamin dalam melaksanakan pemeriksaan dan penindakan terhadap personel yang diduga melakukan pelanggaran. Selanjutnya, Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia juga menjadi pijakan penting bagi Pamin dalam menjaga moralitas dan etika profesi setiap anggota Polri. Melalui peraturan tersebut, Pamin berperan memastikan bahwa perilaku anggota Polri senantiasa mencerminkan kehormatan, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan dalam menjalankan tugasnya sebagai aparat penegak hukum.⁵⁴

Selain itu, Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pengamanan Internal Polri turut memberikan dasar struktural bagi eksistensi dan pelaksanaan fungsi Pamin di berbagai satuan kewilayahan, termasuk di tingkat Kepolisian Daerah (Polda) hingga Kepolisian Resor (Polres). Peraturan ini menjelaskan tentang kedudukan, tugas pokok, fungsi, serta tata

⁵³ Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(3), 298-309.

⁵⁴ Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). *Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

kerja satuan Paminal sebagai bagian dari unsur pelaksana utama Divisi Propam Polri yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolri melalui Kadivpropam.

Berdasarkan keseluruhan dasar hukum tersebut, Paminal memiliki legitimasi formal sebagai organ pengawasan internal yang bertugas melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap perilaku anggota Polri agar selalu sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Fungsi ini tidak hanya bersifat represif melalui penegakan disiplin terhadap pelanggaran, tetapi juga memiliki peran preventif melalui pengawasan dan deteksi dini terhadap potensi penyimpangan atau pelanggaran yang dapat mencoreng nama baik institusi kepolisian.

Tujuan dari penyelenggaraan pengamanan internal adalah untuk menciptakan sistem pengawasan yang efektif, objektif, dan berkeadilan dalam rangka menjaga kredibilitas serta integritas organisasi kepolisian. Paminal diharapkan mampu mewujudkan personel Polri yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Secara substantif, pengamanan internal bertujuan untuk memastikan seluruh aktivitas operasional Polri terlaksana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, menjamin tegaknya disiplin serta kode etik profesi, dan mencegah timbulnya penyimpangan perilaku di kalangan anggota Polri.⁵⁵

Selain itu, Paminal juga berfungsi menegakkan akuntabilitas dan keadilan internal, dengan memastikan setiap pelanggaran yang dilakukan oleh personel Polri diproses secara transparan, objektif, dan sesuai prinsip *due process of law*.

⁵⁵ Hasibuan, E. S., SH, M., Wibowo, K. T., SH, M., & CPL, C. (2023) *POLITIK HUKUM KEPOLISIAN (Pembentukan Peraturan Kepolisian)-Jejak Pustaka*. Jejak Pustaka.

Dengan mekanisme tersebut, diharapkan muncul budaya hukum dan etika yang kuat di lingkungan kepolisian sebagai bagian dari upaya menciptakan tata kelola kelembagaan yang bersih dan berintegritas.

Lebih jauh, pelaksanaan fungsi Paminal memiliki makna strategis dalam memperkuat profesionalitas dan kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Keberhasilan Paminal dalam menjaga integritas dan disiplin personel berimplikasi langsung terhadap peningkatan citra positif Polri di mata masyarakat. Oleh karena itu, pengamanan internal tidak hanya berorientasi pada pengawasan internal semata, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di tubuh kepolisian.⁵⁶

Dengan demikian, dasar hukum dan tujuan pelaksanaan pengamanan internal menegaskan bahwa Paminal merupakan komponen penting dalam menjaga keseimbangan antara kewenangan dan akuntabilitas institusi kepolisian. Melalui pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan, Paminal berperan mewujudkan Polri yang profesional, bermoral, dan berkeadilan, sekaligus menjaga marwah serta kepercayaan publik terhadap lembaga penegak hukum tertinggi di Indonesia tersebut.

⁵⁶ PRASETYO, I. P. D. D., HUM, M., & M SI, M. M. (2021). *Aksara Presisi Membangun POLRI-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.

2.2 Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal terhadap Personel di Polrestabes Medan

Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya di Polrestabes Medan, merepresentasikan sebuah upaya fundamental dalam menjaga dan meningkatkan integritas serta profesionalisme personel. Analisis terhadap implementasi regulasi ini tidak dapat dipisahkan dari kerangka teori sistem hukum Lawrence M. Friedman⁵⁷, yang mengemukakan bahwa hukum sebagai sebuah sistem terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi: struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*). Pendekatan ini memungkinkan suatu kajian yang tidak hanya terpaku pada aspek formal regulasi, melainkan juga menggali dinamika penerapannya dalam konteks sosial dan organisasional Polrestabes Medan, serta implikasinya secara kritis terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Secara struktural, keberadaan unit Paminal di Polrestabes Medan telah diatur secara formal melalui Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016⁵⁸. Struktur ini mendefinisikan kedudukan, tugas, dan fungsi Paminal dalam melaksanakan pengawasan internal, yang meliputi upaya preventif, deteksi dini, hingga tindakan represif terhadap dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh personel. Dalam konteks teori Friedman, struktur hukum ini menyediakan kerangka kelembagaan yang diharapkan mampu menjalankan fungsi pengawasan secara sistematis.

⁵⁷ Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation. Hlm. 156

⁵⁸ Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Polri

Namun, secara kritis, efektivitas struktur ini sangat bergantung pada alokasi sumber daya yang memadai, termasuk jumlah personel Paminal yang kompeten, dukungan anggaran operasional, serta independensi dalam menjalankan tugasnya tanpa intervensi eksternal atau internal yang tidak semestinya.

Berdasarkan hasil kajian di Polrestabes Medan mengungkapkan bahwa meskipun struktur Paminal telah terbentuk, terdapat kesenjangan antara idealisme struktural dengan realitas implementasi. Jumlah personel Paminal yang terbatas, misalnya, dapat menghambat jangkauan pengawasan terhadap seluruh personel atau kecepatan penanganan laporan. Selain itu, isu independensi juga menjadi krusial; apabila unit Paminal tidak sepenuhnya otonom dalam pengambilan keputusan, maka integritas strukturalnya dapat terkikis, berpotensi mengurangi kredibilitas dan efektivitasnya⁵⁹. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa keberadaan struktur formal saja tidak menjamin kinerja optimal tanpa dukungan kapasitas dan otonomi yang memadai, sebagaimana ditekankan oleh Friedman bahwa struktur harus fungsional.

Dari sisi substansi hukum, Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 telah menyediakan seperangkat norma dan prosedur yang komprehensif terkait mekanisme pengamanan internal. Regulasi ini secara eksplisit mengatur jenis-jenis pelanggaran, tata cara pemeriksaan, hingga sanksi yang dapat dijatuhkan kepada personel yang terbukti melanggar. Implementasi substansi ini di Polrestabes Medan menunjukkan adanya upaya untuk menegakkan aturan tersebut melalui proses penyelidikan dan penegakan disiplin yang terstruktur. Namun,

⁵⁹ Sari, D. P., & Wijaya, H. (2020). Analisis Efektivitas Fungsi Pengawasan Internal Polri dalam Pencegahan Pelanggaran Kode Etik. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 7(1), 45-60.

makna kritis dari penerapan substansi ini terletak pada bagaimana aturan-aturan tersebut diinterpretasikan, diimplementasikan, dan apakah konsisten dalam praktiknya.

Penelitian mengindikasikan bahwa terkadang terdapat ruang interpretasi yang terlalu luas dalam penerapan substansi hukum ini, yang berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam penjatuhan sanksi untuk jenis pelanggaran yang serupa. Fenomena ini, menurut Friedman, dapat mengganggu rasa keadilan dan prediktabilitas hukum di kalangan personel, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat kepatuhan⁶⁰. Apabila substansi hukum tidak diterapkan secara konsisten dan transparan, maka tujuan utama dari regulasi, yaitu untuk menciptakan efek jera dan disiplin, dapat tereduksi. Oleh karena itu, diperlukan standarisasi yang lebih ketat dalam interpretasi dan aplikasi norma-norma Paminal untuk memastikan keadilan prosedural dan substantif.

Aspek budaya hukum, baik internal maupun eksternal, memainkan peran krusial dalam keberhasilan penerapan Paminal di Polrestabes Medan. Budaya hukum internal mengacu pada nilai-nilai, sikap, dan ekspektasi yang dianut oleh personel Polri terhadap fungsi Paminal. Apabila terdapat budaya "korps" yang sangat kuat, di mana solidaritas antaranggota lebih diutamakan daripada penegakan aturan, maka fungsi Paminal dapat terhambat secara signifikan. Fenomena "melindungi rekan" atau "enggan melapor" dapat menjadi tantangan serius yang mengikis efektivitas Paminal, meskipun substansi dan struktur

⁶⁰ Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation. Hlm 157

hukumnya telah ada⁶¹. Hal ini menunjukkan bahwa struktur dan substansi hukum saja tidak cukup tanpa adanya perubahan budaya yang mendukung akuntabilitas dan transparansi.

Selain budaya internal, budaya hukum eksternal, yaitu persepsi dan ekspektasi masyarakat terhadap kinerja Polri, juga turut memengaruhi penerapan Paminal. Tekanan publik untuk transparansi dan akuntabilitas dapat menjadi pendorong bagi Paminal untuk bertindak lebih tegas dan objektif. Namun, di sisi lain, ketidakpercayaan publik yang sudah mengakar dapat membuat upaya Paminal kurang dihargai, bahkan ketika mereka berhasil mengungkap pelanggaran⁶². Kesenjangan ini menunjukkan bahwa keberhasilan Paminal tidak hanya diukur dari jumlah kasus yang ditangani, tetapi juga dari sejauh mana upaya tersebut mampu memulihkan kepercayaan publik, yang merupakan indikator budaya hukum yang lebih luas dan mendalam.

Secara kritis, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan menyoroti adanya kesenjangan yang signifikan antara *law in the books* (struktur dan substansi hukum yang termaktub dalam regulasi) dengan *law in action* (bagaimana hukum tersebut benar-benar berfungsi dalam praktik, dipengaruhi oleh budaya hukum). Meskipun struktur Paminal telah terbentuk dan substansi aturan telah tersedia, budaya hukum internal yang resisten terhadap pengawasan atau budaya hukum eksternal yang skeptis dapat menjadi penghambat utama. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa regulasi saja tidak

⁶¹ Suryadi, B., & Hidayat, A. (2019). Budaya Organisasi dan Efektivitas Pengawasan Internal Kepolisian. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 112-125.

⁶² Johnson, M. S., & Smith, L. K. (2018). *Police Integrity and Public Trust: A Global Perspective*. Routledge. Hlm 54

cukup; diperlukan upaya sistematis untuk mengubah mentalitas dan perilaku, serta membangun kepercayaan dari dalam dan luar institusi.

Implikasi dari temuan ini bagi Polrestabes Medan adalah bahwa penguatan Paminal tidak hanya memerlukan revisi regulasi atau penambahan personel semata. Lebih dari itu, diperlukan strategi komprehensif yang menysasar perubahan budaya organisasi, peningkatan kesadaran akan pentingnya integritas, serta pembangunan mekanisme akuntabilitas yang transparan dan partisipatif. Pelatihan etika, program *whistleblowing* yang aman, dan komunikasi yang efektif antara Paminal dengan personel lainnya dapat menjadi langkah awal untuk mengikis budaya yang menghambat pengawasan internal.

Dengan demikian, analisis kritis menggunakan teori sistem hukum Friedman menunjukkan bahwa efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paminal di Polrestabes Medan sangat ditentukan oleh interaksi dinamis ketiga komponen sistem hukum. Kesenjangan antara struktur, substansi, dan budaya hukum menjadi tantangan utama yang harus diatasi. Pemahaman mendalam terhadap interaksi ini akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai efektivitas Paminal dan merumuskan rekomendasi yang lebih tepat sasaran untuk penguatan pengawasan internal Polri di masa mendatang, demi terwujudnya institusi kepolisian yang profesional, berintegritas, dan dipercaya oleh masyarakat.

Penerapan Perkap Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan langkah strategis yang dilakukan oleh Polri dalam membangun sistem pengawasan dan

pengamanan terhadap personel, kegiatan, serta aset organisasi secara menyeluruh. Di tingkat kewilayahan, termasuk di lingkungan Polrestabes Medan, penerapan peraturan ini menjadi acuan utama dalam mengatur mekanisme pengawasan internal agar setiap pelaksanaan tugas kepolisian berjalan sesuai dengan norma hukum, etika profesi, dan disiplin kepolisian.

Secara normatif, Peraturan Kapolri tersebut memberikan dasar hukum bagi pelaksanaan fungsi pengamanan internal (Paminal) dalam menjaga stabilitas dan integritas organisasi Polri. Pasal-pasal dalam peraturan ini menegaskan bahwa pengamanan internal meliputi kegiatan pengawasan terhadap personel, informasi, materiil, dan kegiatan operasional Polri dengan tujuan mencegah, mendeteksi, serta menindak potensi ancaman atau pelanggaran di lingkungan kepolisian. Dengan demikian, Paminal memiliki peran sentral dalam menjaga agar pelaksanaan tugas setiap anggota Polri tetap berada dalam koridor hukum dan tidak menyimpang dari nilai-nilai Tribrata serta Catur Prasetya sebagai pedoman moral dan etika profesi kepolisian.⁶³

Dalam konteks pelaksanaannya di Polrestabes Medan, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 dijalankan oleh Unit Pengamanan Internal (Paminal) yang berada di bawah koordinasi Seksi Profesi dan Pengamanan (Si Propam). Unit ini memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas personel, menindaklanjuti laporan atau pengaduan masyarakat, serta melakukan pemeriksaan terhadap anggota yang diduga melakukan pelanggaran disiplin atau kode etik profesi Polri. Mekanisme pengawasan

⁶³ Hasibuan, E. S. (2020). Mengenal Proses Hukum Dalam Kepolisian. *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 200-219.

dilakukan melalui kegiatan rutin seperti pemeriksaan administrasi personel, pengawasan operasional lapangan, serta pemantauan pelaksanaan tugas dalam kegiatan kepolisian sehari-hari.⁶⁴

Penerapan pengamanan internal di Polrestabes Medan juga diarahkan untuk membangun sistem pencegahan preventif terhadap potensi pelanggaran. Langkah-langkah pencegahan tersebut dilakukan melalui pembinaan mental dan kepribadian, sosialisasi kode etik profesi Polri, serta penanaman nilai-nilai integritas dalam setiap kegiatan kedinasan. Selain itu, Unit Paminal turut melaksanakan kegiatan deteksi dini terhadap perilaku dan pola kerja personel yang berpotensi menimbulkan pelanggaran disiplin atau tindak pidana, sehingga tindakan korektif dapat dilakukan sebelum menimbulkan dampak yang lebih luas bagi institusi.

Pelaksanaan fungsi Paminal juga memperhatikan asas-asas pengawasan internal sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016, yaitu obyektivitas, profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam praktiknya, Unit Paminal di Polrestabes Medan berupaya menegakkan asas-asas tersebut dengan cara memastikan setiap pemeriksaan dilakukan berdasarkan bukti yang sah, tidak memihak, serta sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Dengan demikian, pengawasan internal tidak hanya dimaknai sebagai bentuk pengendalian, tetapi juga sebagai instrumen hukum dalam mewujudkan kepastian dan keadilan di lingkungan kepolisian.⁶⁵

⁶⁴ Berdasarkan hasil wawancara

⁶⁵ Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(3), 298-309.

Dalam implementasinya, Paminal di Polrestabes Medan juga menghadapi tantangan yang kompleks, seperti tingginya beban kerja pengawasan terhadap personel yang jumlahnya besar, keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi, serta masih adanya resistensi internal terhadap proses penegakan disiplin. Namun demikian, berbagai upaya terus dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan peraturan tersebut, antara lain melalui peningkatan kompetensi personel Paminal, penguatan koordinasi lintas satuan fungsi, serta penerapan sistem pelaporan berbasis digital guna meningkatkan efektivitas dan transparansi pengawasan.⁶⁶

Secara empiris, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan telah menunjukkan hasil positif dalam menekan angka pelanggaran disiplin dan meningkatkan kesadaran hukum di kalangan anggota. Fungsi Paminal tidak hanya berperan dalam aspek penegakan hukum internal, tetapi juga menjadi sarana pembinaan moral, etika, dan profesionalisme personel. Dengan adanya pengawasan internal yang kuat, kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian dapat terjaga karena setiap tindakan personel berada dalam sistem pengendalian yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁷

Lebih jauh, penerapan pengamanan internal ini sejalan dengan prinsip *good governance* dan *clean government* yang menjadi arah reformasi birokrasi Polri. Paminal berfungsi tidak hanya untuk menegakkan disiplin internal, tetapi juga memastikan adanya tata kelola kelembagaan yang transparan, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang bersih dari penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, peran Paminal di Polrestabes Medan menjadi instrumen hukum

⁶⁶ Berdasarkan hasil wawancara

⁶⁷ Berdasarkan hasil wawancara

yang strategis dalam membangun institusi kepolisian yang profesional, modern, dan dipercaya masyarakat.⁶⁸

Dengan demikian, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan mencerminkan komitmen Polri untuk memperkuat sistem pengawasan internal melalui peran Paminal yang bersifat preventif, detektif, dan represif. Upaya tersebut merupakan bentuk konkret pelaksanaan fungsi pengamanan internal dalam rangka menjaga integritas, disiplin, dan citra positif institusi kepolisian. Keberhasilan penerapan peraturan ini pada akhirnya bergantung pada sinergi antara regulasi, struktur organisasi, dan kesadaran hukum setiap personel untuk menegakkan nilai-nilai profesionalitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas kepolisian di tengah masyarakat.

⁶⁸ Berdasarkan hasil wawancara

BAB III

EFEKTIVITAS PENERAPAN PERKAP NOMOR 13 TAHUN 2016 DALAM MENCEGAH DAN MENANGANI PELANGGARAN DISIPLIN YANG DILAKUKAN OLEH PERSONEL POLRESTABES MEDAN

3.1 Efektivitas Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) dalam Mencegah dan Menangani Pelanggaran Disiplin oleh Personel Polrestabes Medan

Efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal (Paminal) di Polrestabes Medan merupakan aspek krusial yang merefleksikan keberhasilan institusi kepolisian dalam menjaga integritas dan profesionalisme personelnnya. Kajian ini tidak hanya berfokus pada kepatuhan formal terhadap regulasi, melainkan juga menggali sejauh mana peraturan tersebut mampu mencapai tujuan yang diembannya, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dan menanganinya secara efektif. Untuk menganalisis efektivitas ini secara komprehensif, kerangka teori efektivitas hukum menjadi landasan utama, sebagaimana diuraikan oleh Soerjono Soekanto⁶⁹, yang menekankan interaksi antara faktor hukum itu sendiri, penegak hukum, sarana dan prasarana, kesadaran masyarakat (dalam konteks ini, personel kepolisian), serta budaya hukum.

Pertama, faktor **hukum itu sendiri (substansi hukum)**, yaitu Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016, merupakan pondasi normatif bagi operasional Paminal. Regulasi ini secara detail mengatur mengenai tugas, fungsi, wewenang Paminal, jenis-jenis pelanggaran disiplin, prosedur pemeriksaan, hingga sanksi

⁶⁹ Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali Pers.

yang dapat dijatuhkan⁷⁰. Efektivitas hukum dalam mencegah pelanggaran sangat bergantung pada kejelasan, konsistensi, dan kelengkapan substansi ini. Apabila rumusan norma ambigu atau terdapat celah hukum, potensi penyalahgunaan wewenang atau ketidakpastian dalam penegakan akan meningkat, sehingga mengurangi daya cegah peraturan tersebut.

Secara kritis, meskipun Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 telah menyediakan kerangka yang cukup komprehensif, maknanya dalam praktik di Polrestabes Medan perlu ditelaah lebih lanjut. Apakah substansi hukum ini telah diterjemahkan secara seragam dalam setiap kasus? Apakah ada ruang interpretasi yang terlalu luas sehingga menyebabkan inkonsistensi dalam penjatuhan sanksi? Inkonsistensi semacam itu dapat melemahkan efek jera dan keadilan, sebagaimana ditekankan oleh Friedman⁷¹ bahwa substansi hukum yang tidak diterapkan secara konsisten akan merusak prediktabilitas dan legitimasi hukum itu sendiri. Oleh karena itu, kejelasan substansi harus didukung oleh panduan implementasi yang ketat.

Kedua, faktor penegak hukum, dalam hal ini personel Paminal di Polrestabes Medan, memegang peranan sentral dalam menentukan efektivitas peraturan. Kompetensi, integritas, profesionalisme, serta independensi personel Paminal merupakan prasyarat mutlak. Personel Paminal harus memiliki pemahaman hukum yang mendalam, kemampuan investigasi yang handal, dan keberanian moral untuk menindak tanpa pandang bulu. Tanpa kualitas-kualitas

⁷⁰ Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Polri.

⁷¹ Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation.

ini, bahkan peraturan yang paling sempurna sekalipun akan sulit diimplementasikan secara efektif⁷².

Namun, dalam praktiknya, efektivitas faktor penegak hukum ini seringkali menghadapi tantangan. Keterbatasan jumlah personel Paminal, kurangnya pelatihan spesialisasi yang berkelanjutan, atau bahkan tekanan internal maupun eksternal, dapat memengaruhi objektivitas dan kecepatan penanganan kasus. Apabila personel Paminal tidak sepenuhnya independen dari hierarki atau pengaruh rekan sejawat, maka integritas proses penanganan pelanggaran dapat diragukan, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas peraturan dalam menegakkan disiplin⁷³.

Ketiga, sarana dan prasarana yang memadai juga merupakan faktor penentu efektivitas. Ini mencakup anggaran operasional, fasilitas kantor, teknologi pendukung investigasi, sistem pelaporan yang aman dan mudah diakses (misalnya, aplikasi pengaduan internal), serta sarana transportasi. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Paminal, mulai dari deteksi dini hingga proses penanganan kasus.

Secara kritis, di Polrestabes Medan, ketersediaan sarana dan prasarana untuk Paminal mungkin belum sepenuhnya optimal. Keterbatasan anggaran dapat menghambat pengadaan teknologi investigasi modern atau program pelatihan yang diperlukan. Sistem pelaporan yang kurang terintegrasi atau tidak menjamin

⁷² Ali, A. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Theory): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Kencana Prenada Media Group.

⁷³ Harahap, R., & Siregar, A. (2022). Tantangan Pengawasan Internal Kepolisian di Era Digital: Studi Kasus Polrestabes Medan. *Jurnal Kriminologi Indonesia*, 18(1), 23-38.

kerahasiaan pelapor juga dapat mengurangi minat personel untuk melaporkan pelanggaran. Friedman⁷⁴ menegaskan bahwa tanpa dukungan infrastruktur yang memadai, struktur dan substansi hukum akan sulit bergerak dari ranah "hukum dalam buku" ke "hukum dalam tindakan" yang efektif.

Keempat, kesadaran hukum masyarakat, dalam konteks ini adalah kesadaran hukum personel Polrestabes Medan, sangat memengaruhi efektivitas pencegahan. Sosialisasi yang intensif dan berkelanjutan mengenai Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016, serta pemahaman akan konsekuensi pelanggaran, merupakan kunci. Apabila personel memiliki kesadaran hukum yang tinggi dan menginternalisasi nilai-nilai disiplin dan etika, maka upaya pencegahan akan lebih efektif karena didorong oleh kesadaran diri, bukan sekadar ketakutan akan sanksi⁷⁵.

Namun, efektivitas ini dapat terhambat apabila sosialisasi hanya bersifat formalitas atau tidak menyentuh aspek internalisasi nilai. Personel mungkin mengetahui adanya peraturan, tetapi belum tentu memahami esensinya atau merasa terikat secara moral untuk mematuhi. Kesenjangan antara pengetahuan dan perilaku ini dapat mengurangi daya cegah peraturan, karena personel mungkin mencari celah atau merasa dapat menghindari sanksi.

Kelima, budaya hukum, baik internal maupun eksternal, merupakan faktor yang paling kompleks dan seringkali menjadi penentu utama efektivitas. Budaya hukum internal di Polrestabes Medan, yang mencakup nilai-nilai solidaritas korps,

⁷⁴ Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation

⁷⁵ Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali Pers.

etos kerja, dan persepsi terhadap pengawasan internal, memiliki dampak signifikan. Jika budaya "korps" yang keliru lebih dominan daripada nilai akuntabilitas, personel cenderung enggan melaporkan atau bahkan melindungi rekan yang melanggar, menciptakan "dinding keheningan" yang menghambat deteksi dini dan penanganan pelanggaran⁷⁶.

Secara kritis, budaya hukum internal yang resisten terhadap pengawasan merupakan tantangan terbesar bagi efektivitas Paminal dalam mencegah dan menangani pelanggaran. Personel mungkin memiliki persepsi negatif terhadap Paminal, menganggapnya sebagai ancaman daripada mitra dalam menjaga integritas. Perubahan budaya ini memerlukan waktu, kepemimpinan yang kuat, dan program internalisasi etika yang berkelanjutan untuk menggeser paradigma dari "melindungi rekan" menjadi "menegakkan kebenaran dan keadilan" di internal institusi.

Selain itu, budaya hukum eksternal, yaitu persepsi dan ekspektasi masyarakat terhadap Polri, juga memengaruhi efektivitas. Tekanan publik untuk transparansi dan akuntabilitas dapat menjadi pendorong bagi Paminal untuk bertindak lebih tegas dan objektif. Namun, tingkat kepercayaan publik yang rendah dapat membuat upaya Paminal kurang dihargai, bahkan ketika mereka berhasil menindak pelanggaran⁷⁷. Efektivitas Paminal, dalam arti luas, tidak hanya diukur dari statistik penanganan kasus, tetapi juga dari kontribusinya terhadap peningkatan kepercayaan publik.

⁷⁶ Suryadi, B., & Hidayat, A. (2019). Budaya Organisasi dan Efektivitas Pengawasan Internal Kepolisian. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 112-125.

⁷⁷ Johnson, M. S., & Smith, L. K. (2018). *Police Integrity and Public Trust: A Global Perspective*. Routledge.

Secara keseluruhan, efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan dalam mencegah dan menangani pelanggaran disiplin personel menunjukkan kompleksitas interaksi antar faktor. Meskipun substansi hukum telah ada dan struktur Paminal telah dibentuk, efektivitasnya masih menghadapi tantangan signifikan dari faktor penegak hukum (kualitas dan independensi), sarana prasarana (keterbatasan sumber daya), kesadaran hukum (internalisasi nilai), dan terutama budaya hukum (resistensi internal dan persepsi eksternal).

Kesenjangan antara tujuan ideal peraturan dengan realitas implementasinya di lapangan mengindikasikan bahwa "hukum dalam buku" belum sepenuhnya menjadi "hukum dalam tindakan" yang efektif. Pencegahan pelanggaran masih belum optimal karena adanya celah dalam sosialisasi dan internalisasi nilai, serta budaya yang belum sepenuhnya mendukung transparansi. Penanganan pelanggaran, meskipun telah memiliki prosedur, seringkali terhambat oleh isu independensi dan konsistensi penjatuhan sanksi.

Implikasi dari analisis efektivitas ini bagi Polrestabes Medan adalah perlunya strategi penguatan Paminal yang bersifat holistik dan terintegrasi. Tidak cukup hanya dengan memperkuat satu aspek saja. Diperlukan revisi dan penyempurnaan substansi hukum agar lebih adaptif, peningkatan kualitas dan kuantitas personel Paminal, alokasi sarana prasarana yang memadai, serta program sosialisasi dan internalisasi nilai yang berkelanjutan.

Yang terpenting, upaya perubahan budaya hukum internal harus menjadi prioritas utama. Ini mencakup pembangunan kepercayaan terhadap Paminal,

mendorong mekanisme *whistleblowing* yang aman, serta penerapan sanksi yang tegas dan konsisten tanpa pandang bulu untuk menciptakan efek jera yang nyata. Hanya dengan mengatasi tantangan di semua faktor efektivitas hukum ini, Paminal dapat berfungsi secara optimal sebagai garda terdepan dalam menjaga integritas dan profesionalisme Polri, serta memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat.

3.2 Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 dalam Upaya Pencegahan Pelanggaran Disiplin Personel Polrestabes Medan

Pelaksanaan tugas kepolisian yang profesional, berintegritas, dan berdisiplin tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh efektivitas sistem pengawasan internal yang diterapkan dalam organisasi Polri. Dalam konteks ini, Perkap Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Polri menjadi dasar hukum utama yang mengatur pelaksanaan pengawasan terhadap personel, kegiatan operasional, serta pengamanan aset dan informasi di lingkungan kepolisian. Implementasi peraturan ini di Polrestabes Medan menjadi wujud nyata komitmen institusi dalam membangun budaya disiplin, integritas, dan tanggung jawab di kalangan personel.⁷⁸

Secara normatif, Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 menegaskan bahwa pengamanan internal memiliki fungsi utama dalam mencegah terjadinya penyimpangan perilaku anggota Polri, baik yang bersifat pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik profesi. Pencegahan dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang bersifat sistematis, mulai dari pembinaan mental dan

⁷⁸ Bratasena, I. G. N. (2023). *Servant Leadership Polri dan Budaya yang Memengaruhinya*. Deepublish.

moral, pengawasan kedinasan, hingga deteksi dini terhadap potensi pelanggaran yang dapat merugikan institusi maupun masyarakat.⁷⁹ Dalam pelaksanaannya, fungsi ini dijalankan oleh Unit Pengamanan Internal (Paminal) yang berada di bawah koordinasi Seksi Profesi dan Pengamanan (Si Propam) Polrestabes Medan.

Implementasi peraturan tersebut di Polrestabes Medan diwujudkan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan preventif dan represif. Pendekatan preventif dilakukan dengan memperkuat kesadaran hukum dan etika profesi di kalangan personel. Paminal secara rutin melaksanakan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan terkait Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri serta Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri. Tujuannya adalah untuk menanamkan pemahaman bahwa setiap pelanggaran terhadap norma disiplin bukan hanya merugikan individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat mencoreng nama baik institusi Polri secara keseluruhan.⁸⁰

Selain sosialisasi, implementasi upaya pencegahan juga dilakukan melalui kegiatan pembinaan mental dan kepribadian bagi seluruh anggota Polri, khususnya di lingkungan Polrestabes Medan. Pembinaan ini merupakan bagian penting dari strategi preventif yang dijalankan oleh Unit Paminal dalam rangka membentuk sikap dan perilaku personel yang berintegritas, disiplin, dan profesional. Pembinaan mental dan kepribadian tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menjadi proses berkelanjutan yang diarahkan untuk memperkuat kesadaran

⁷⁹ Irwan, Y. (2022). Penerapan peraturan kapolri nomor 2 tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota kepolisian negara republik indonesia terhadap anggota kepolisian yang melakukan kekerasan kepada masyarakat. *Fenomena*, 19(2), 175-198.

⁸⁰ Berdasarkan hasil wawancara

etika, moral, serta tanggung jawab pribadi setiap anggota Polri terhadap tugas dan jabatannya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Kegiatan pembinaan ini mencakup pembinaan rohani, yang dilakukan melalui kegiatan keagamaan seperti ceramah, pengajian, kebaktian, atau renungan rohani sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing anggota. Tujuannya adalah untuk memperkuat keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai landasan utama dalam menjalankan tugas kepolisian. Dengan keimanan yang kuat, diharapkan anggota Polri memiliki benteng moral yang kokoh untuk menolak segala bentuk penyimpangan, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan indiscipliner, maupun perbuatan tercela lainnya.

Selain pembinaan rohani, kegiatan pembinaan kepribadian juga menjadi fokus penting dalam rangka membentuk karakter yang baik, beretika, dan memiliki loyalitas terhadap institusi. Pembinaan ini dilakukan melalui pelatihan, bimbingan psikologis, serta pendekatan interpersonal antara atasan dan bawahan guna membangun hubungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada pelayanan publik. Pembinaan kepribadian juga mencakup peningkatan kesadaran terhadap pentingnya etika profesi kepolisian, kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap empati dalam berinteraksi dengan masyarakat. Di sisi lain, penguatan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya menjadi inti dari seluruh kegiatan pembinaan. Tribrata sebagai pedoman hidup dan Catur Prasetya sebagai pedoman kerja

anggota Polri berisi nilai-nilai luhur seperti kejujuran, keberanian, keadilan, serta pengabdian tanpa pamrih.⁸¹

Nilai-nilai ini terus ditekankan dalam setiap kegiatan pembinaan agar menjadi bagian dari karakter dan budaya kerja personel Polrestabes Medan. Melalui internalisasi nilai-nilai tersebut, diharapkan setiap anggota mampu menanamkan semangat pengabdian yang tulus, serta menjunjung tinggi kehormatan dan nama baik institusi Polri. Dengan pelaksanaan pembinaan yang menyeluruh dan berkesinambungan, diharapkan terbentuk kesadaran moral, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri setiap personel Polrestabes Medan.

Pembinaan ini bukan hanya sekadar formalitas administratif, tetapi merupakan upaya strategis untuk menciptakan kultur organisasi yang sehat dan berintegritas. Ketika mental dan moral anggota Polri terbentuk dengan baik, maka potensi pelanggaran disiplin dapat ditekan sejak dini. Dengan demikian, kegiatan pembinaan mental dan kepribadian menjadi pondasi utama dalam mendukung efektivitas fungsi pengamanan internal yang dijalankan oleh Unit Paminal guna menjaga citra dan profesionalitas institusi kepolisian.

Selanjutnya, dalam tataran pelaksanaan teknis, Paminal juga melakukan pengawasan melekat (waskat) terhadap kegiatan operasional satuan fungsi. Pengawasan melekat ini menjadi bentuk penerapan langsung dari Perkap No. 13 Tahun 2016 yang menegaskan bahwa setiap atasan bertanggung jawab untuk

⁸¹ Abdussalam, A. F., Abdurrachman, H., & Hamzani, A. I. (2023). *Reformasi Kultural Polri Pasca Proses Hukum Terhadap Irjen FS*. Penerbit NEM.

melakukan pengawasan terhadap bawahannya.⁸² Dalam hal ini, Unit Paminal berkoordinasi dengan seluruh kepala satuan fungsi di lingkungan Polrestabes Medan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan operasional dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan dilakukan secara langsung di lapangan maupun melalui pemeriksaan administrasi, seperti pengecekan kelengkapan surat perintah tugas, laporan kegiatan, serta kehadiran personel dalam dinas.

Dalam implementasinya, Unit Paminal tidak hanya berfungsi sebagai penegak disiplin internal, tetapi juga menjalankan peran strategis sebagai detektor dini terhadap potensi pelanggaran di lingkungan Polrestabes Medan. Fungsi deteksi dini ini merupakan salah satu pilar utama dalam upaya pencegahan (preventif) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memantau, dan menindaklanjuti setiap potensi penyimpangan perilaku personel sebelum berkembang menjadi pelanggaran yang lebih serius. Dengan adanya sistem deteksi dini, Paminal dapat bertindak cepat dan tepat dalam melakukan langkah-langkah pembinaan maupun pengendalian terhadap perilaku anggota Polri.⁸³

Pelaksanaan fungsi deteksi dini dilakukan melalui pemantauan langsung terhadap perilaku anggota di lapangan, terutama yang bertugas dalam pelayanan publik dan operasi kepolisian. Pemantauan ini mencakup pengawasan terhadap sikap, tindakan, serta kepatuhan personel terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan etika profesi kepolisian. Melalui kegiatan ini, Paminal dapat

⁸² Maula, Y. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening di Polres Bojonegoro* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

⁸³ Berdasarkan hasil wawancara

memperoleh gambaran nyata mengenai tingkat disiplin dan integritas anggota dalam menjalankan tugasnya. Selain pengawasan langsung, Paminal juga melakukan pemeriksaan terhadap laporan atau pengaduan dari masyarakat, baik yang disampaikan secara tertulis maupun lisan, sebagai bentuk partisipasi publik dalam mengawasi kinerja Polri.⁸⁴

Lebih lanjut, Paminal melakukan pengumpulan data dan informasi dari hasil pemantauan kegiatan operasional kepolisian, seperti pelaksanaan patroli, penyelidikan, penanganan perkara, hingga kegiatan pelayanan di Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Data dan informasi ini menjadi bahan analisis penting untuk menilai potensi risiko pelanggaran disiplin maupun indikasi penyimpangan prosedural dalam pelaksanaan tugas. Dalam hal ditemukan indikasi awal adanya pelanggaran, Paminal segera melakukan klarifikasi internal kepada personel yang bersangkutan untuk memastikan kebenaran informasi dan mencegah munculnya kesalahan persepsi.

Langkah-langkah klarifikasi ini biasanya disertai dengan teguran lisan atau tertulis, pembinaan mental, serta evaluasi kinerja, tergantung pada tingkat kesalahan yang ditemukan. Pendekatan yang digunakan Paminal tidak selalu bersifat represif, melainkan lebih menitikberatkan pada pendekatan edukatif dan pembinaan kepribadian agar personel menyadari kesalahannya dan tidak mengulangnya di kemudian hari. Dengan demikian, proses penegakan disiplin dilakukan secara humanis dan proporsional, sesuai dengan prinsip pembinaan

⁸⁴ Oka, A. N. M., Hartono, M. S., & Setianto, M. J. (2022). Peran Propam Dalam Penegakan Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Berdasarkan Ketentuan Pasal 17 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Kepolisian Reso. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(2), 515-530.

internal Polri yang menekankan pada perbaikan perilaku, bukan semata-mata pemberian hukuman.⁸⁵

Langkah-langkah preventif semacam ini menunjukkan bahwa Paminal berperan bukan hanya sebagai aparat penegak disiplin, tetapi juga sebagai pembina perilaku dan penjaga integritas organisasi. Melalui fungsi deteksi dini, Paminal dapat menciptakan sistem pengawasan internal yang adaptif dan responsif terhadap dinamika perilaku anggota di lapangan. Keberadaan fungsi ini juga mencerminkan komitmen Polrestabes Medan dalam mewujudkan budaya kerja yang transparan, bersih, dan profesional, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Dengan kata lain, fungsi deteksi dini menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas moral dan etika internal Polri, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan penegakan hukum yang berkeadilan.⁸⁶

Selain aspek pengawasan dan pembinaan, implementasi Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan juga ditopang oleh penerapan teknologi informasi dalam sistem pelaporan dan dokumentasi kegiatan. Paminal mulai mengembangkan sistem pelaporan berbasis digital yang memungkinkan proses pengawasan menjadi lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Dengan sistem ini, setiap laporan pelanggaran dapat dipantau secara real-time, sehingga mempercepat proses tindak lanjut terhadap dugaan pelanggaran disiplin.

⁸⁵ Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(3), 298-309.

⁸⁶ Berdasarkan hasil wawancara

Dari perspektif hukum administrasi kepolisian, implementasi Perkap No. 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan merupakan perwujudan dari *prinsip good governance* dalam tubuh Polri, yakni dengan menegakkan asas transparansi, akuntabilitas, profesionalitas, dan supremasi hukum. Melalui fungsi Paminal, Polrestabes Medan berupaya memastikan bahwa setiap tindakan pengawasan dan penegakan disiplin dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku dan dengan memperhatikan hak-hak personel yang diperiksa. Dengan demikian, pelaksanaan pengamanan internal bukan sekadar tindakan pengendalian, tetapi juga merupakan instrumen hukum yang menjamin tegaknya keadilan di lingkungan kepolisian.

Meskipun demikian, implementasi pengamanan internal dalam upaya pencegahan pelanggaran disiplin tidak terlepas dari berbagai kendala. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah personel Paminal, beban kerja yang tinggi, serta masih adanya resistensi dari sebagian anggota terhadap proses pengawasan. Namun, kendala-kendala tersebut tidak mengurangi komitmen Polrestabes Medan untuk terus memperkuat sistem pengawasan internal melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, koordinasi lintas satuan fungsi, serta peningkatan kualitas pembinaan moral dan disiplin.⁸⁷

Secara empiris, penerapan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di lingkungan Polrestabes Medan telah menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kedisiplinan anggota serta penurunan angka pelanggaran internal. Implementasi peraturan ini tidak hanya berdampak pada aspek penegakan disiplin semata, tetapi juga membawa perubahan dalam pola pikir (mindset) dan perilaku

⁸⁷ Berdasarkan hasil wawancara

(behavior set) personel Polri. Melalui penerapan sistem pengamanan internal yang terstruktur, Paminal berhasil membangun kultur pengawasan yang lebih terbuka, sistematis, dan berbasis pada prinsip pembinaan moral serta tanggung jawab profesional.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kesadaran hukum dan etika profesi di kalangan anggota Polrestabes Medan mengalami peningkatan yang signifikan. Anggota menjadi lebih memahami pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kode etik profesi Polri, serta nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya. Peningkatan kesadaran ini tidak lepas dari berbagai program pembinaan, sosialisasi, dan pengawasan yang dijalankan secara konsisten oleh Unit Paminal. Pola pembinaan yang humanis dan persuasif juga turut menumbuhkan rasa tanggung jawab pribadi dan kolektif di antara anggota Polri untuk menjaga nama baik institusi serta menghindari tindakan yang dapat mencoreng citra kepolisian.

Selain itu, dari aspek manajerial, penerapan Perkap No. 13 Tahun 2016 telah membuat sistem pengawasan internal menjadi lebih sistematis, transparan, dan terukur. Setiap kegiatan pemantauan dan evaluasi dilakukan dengan mekanisme pelaporan yang jelas, baik melalui inspeksi mendadak (sidak), pemantauan harian, maupun melalui penerimaan laporan masyarakat. Data pelanggaran dicatat dan dianalisis secara berkala sehingga Paminal dapat mengidentifikasi pola-pola pelanggaran serta mengambil langkah pencegahan yang tepat sasaran. Dengan demikian, pengawasan internal tidak lagi bersifat

reaktif atau hanya dilakukan setelah terjadi pelanggaran, tetapi telah bergeser menjadi pengawasan yang proaktif dan berorientasi pada pencegahan dini.⁸⁸

Secara kelembagaan, keberhasilan implementasi Perkap ini juga memperkuat marwah dan integritas Polri di mata publik. Ketika anggota Polri menunjukkan disiplin, kepatuhan, dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, maka kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian akan meningkat. Hal ini menjadi bukti bahwa pengamanan internal bukan sekadar alat pengendalian kekuasaan, tetapi juga merupakan sarana pembinaan hukum yang efektif dalam menjaga profesionalitas serta kredibilitas Polri sebagai lembaga penegak hukum.

Dengan demikian, implementasi Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan mencerminkan komitmen kuat Polri dalam membangun institusi yang disiplin, profesional, dan bermoral tinggi. Melalui fungsi Paminal yang dijalankan secara efektif, berkesinambungan, dan berbasis pembinaan, diharapkan tercipta kultur organisasi yang berlandaskan hukum, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang bersih, transparan, serta terpercaya.⁸⁹ Penerapan yang konsisten terhadap prinsip-prinsip pengamanan internal ini tidak hanya memperkuat tatanan kelembagaan Polri, tetapi juga menjadi pondasi penting dalam mewujudkan visi Polri sebagai pelindung dan pengayom masyarakat yang humanis, adil, dan berintegritas tinggi.

⁸⁸ Al-Mutaqin, R. I. U., Yumarni, A., & Hasyim, I. (2020). Efektifitas Kewenangan Paminal Dalam Penegakan Disiplin di Polresta Bogor Kota Berdasarkan Perkap No. 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian. *JURNAL HUKUM DE'RECHTSSTAAT*, 6(1), 43-55.

⁸⁹ Irwan, Y. (2022). Penerapan peraturan kapolri nomor 2 tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota kepolisian negara republik indonesia terhadap anggota kepolisian yang melakukan kekerasan kepada masyarakat. *Fenomena*, 19(2), 175-198.

3.3 Efektivitas Penanganan Pelanggaran Disiplin Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan

Efektivitas penanganan pelanggaran disiplin di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi salah satu indikator keberhasilan penerapan sistem pengamanan internal sebagaimana diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Polri. Peraturan ini memberikan kerangka hukum dan pedoman operasional bagi seluruh satuan kepolisian, termasuk Polrestabes Medan, dalam melaksanakan fungsi pengawasan, penindakan, serta pembinaan terhadap personel yang melakukan pelanggaran disiplin. Tujuannya adalah untuk menegakkan tata tertib kedinasan, memperkuat integritas moral anggota, serta menjaga kehormatan dan citra institusi kepolisian di mata masyarakat.

Dalam perspektif hukum administrasi kepolisian, efektivitas penanganan pelanggaran disiplin dapat diukur dari sejauh mana pelaksanaan fungsi pengawasan dan penegakan hukum internal mampu menghasilkan perubahan perilaku personel ke arah yang lebih baik. Di Polrestabes Medan, pelaksanaan fungsi ini dijalankan oleh Unit Pengamanan Internal (Paminal) di bawah koordinasi Seksi Profesi dan Pengamanan (Si Propam). Unit ini memiliki tugas pokok untuk melakukan pemeriksaan, klarifikasi, dan penyidikan disiplin terhadap anggota yang diduga melakukan pelanggaran. Implementasi tugas tersebut mencerminkan penerapan prinsip hukum *lex specialis*, di mana Paminal

memiliki kewenangan khusus dalam menegakkan aturan disiplin di lingkungan internal Polri.⁹⁰

Efektivitas penanganan pelanggaran disiplin di Polrestabes Medan terlihat dari mekanisme kerja Paminal yang berorientasi pada prosedur hukum yang objektif dan transparan. Ketika suatu pelanggaran terjadi, Paminal segera melakukan tindakan klarifikasi awal untuk mengidentifikasi fakta dan bukti pelanggaran. Proses ini dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri, yang menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan pemeriksaan disiplin. Setelah proses klarifikasi dan pemeriksaan selesai, hasilnya akan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan yang kemudian menjadi dasar bagi penentuan sanksi sesuai tingkat kesalahan personel yang bersangkutan.⁹¹

Selain penegakan secara represif, Paminal juga menerapkan pendekatan restoratif dan pembinaan sebagai bagian dari strategi hukum dalam menegakkan disiplin. Pendekatan ini bertujuan untuk tidak semata-mata menghukum pelanggar, tetapi juga mendidik dan memperbaiki perilaku agar tidak mengulangi kesalahan serupa. Dengan demikian, pelaksanaan sanksi disiplin tidak hanya bersifat korektif tetapi juga edukatif, sesuai dengan semangat pembinaan personel dalam sistem hukum kepolisian.

⁹⁰ Mustari, T. M., Pawennei, M., & Mappaselleng, N. F. (2021). Efektivitas Fungsi Provos Dalam Penegakan Hukum Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, 2(2), 90-104.

⁹¹ Hermansyah, H., Renggong, R., & Oner, B. (2023). Penegakan Sanksi Pelanggaran Terhadap Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 6(1), 157-162.

Dari hasil evaluasi internal, penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan telah memberikan kontribusi nyata terhadap penurunan jumlah pelanggaran disiplin dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan penindakan yang dijalankan oleh Paminal mulai berjalan efektif. Efektivitas tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan profesionalitas personel Paminal, penerapan teknologi informasi dalam sistem pelaporan dan pengawasan, serta kerja sama lintas fungsi dengan bagian SDM dan pimpinan satuan kerja lainnya.

Namun demikian, efektivitas penanganan pelanggaran disiplin tidak terlepas dari sejumlah kendala struktural dan kultural. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan jumlah personel Paminal dibandingkan dengan jumlah keseluruhan anggota Polrestabes Medan. Kondisi ini menyebabkan pengawasan tidak selalu dapat dilakukan secara menyeluruh di semua satuan fungsi. Selain itu, budaya solidaritas internal yang berlebihan kadang menjadi hambatan psikologis bagi personel untuk melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan sejawat. Hambatan lain yang cukup menonjol adalah kurangnya kesadaran hukum sebagian personel dalam memahami makna kedisiplinan sebagai kewajiban moral dan profesional yang melekat pada tugas kepolisian.⁹²

Untuk mengatasi kendala tersebut, Polrestabes Medan melalui Unit Paminal telah melakukan berbagai langkah strategis guna meningkatkan efektivitas penanganan pelanggaran disiplin. Upaya yang dilakukan antara lain dengan memperkuat sistem pengawasan berjenjang, di mana setiap atasan diwajibkan melakukan pengawasan langsung terhadap bawahannya. Selain itu, peningkatan

⁹² Berdasarkan hasil wawancara

kapasitas sumber daya manusia Paminal dilakukan melalui pelatihan profesional dan pembinaan teknis agar mampu melaksanakan pemeriksaan disiplin dengan pendekatan hukum yang objektif, transparan, dan sesuai prosedur.⁹³

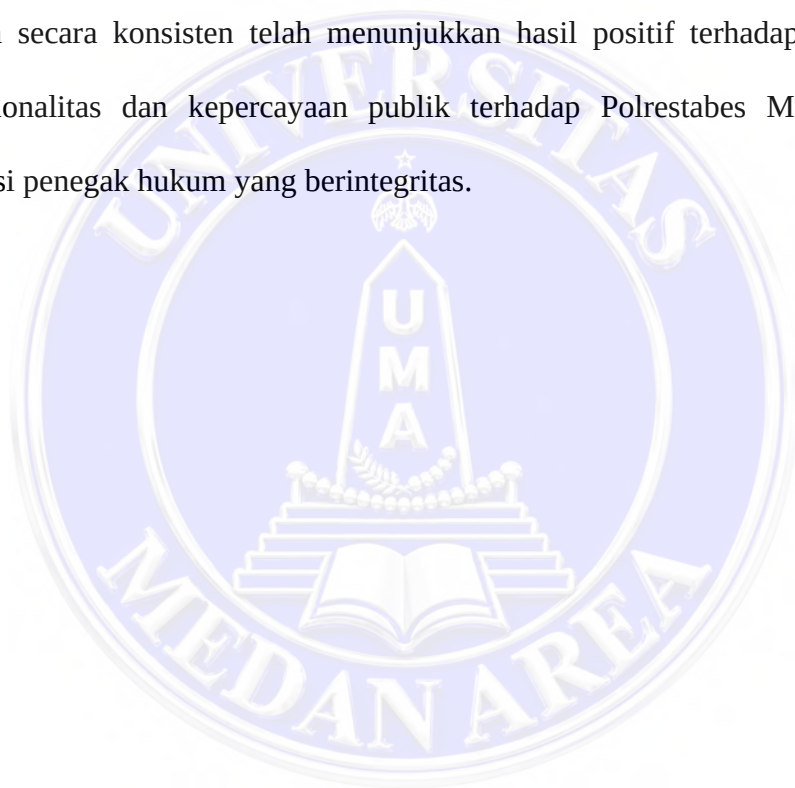
Dari sisi kebijakan organisasi, Polrestabes Medan juga mengembangkan sistem pengawasan digital berbasis pelaporan elektronik untuk mempercepat proses deteksi dan penanganan pelanggaran. Penggunaan teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat prinsip akuntabilitas dan transparansi sebagaimana ditekankan dalam Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016. Dengan sistem pelaporan digital, setiap pelanggaran dapat dilacak, didokumentasikan, dan diproses dengan lebih cepat serta dapat dipantau secara langsung oleh pimpinan satuan.⁹⁴

Dari perspektif sosiologis hukum, efektivitas penanganan pelanggaran disiplin di Polrestabes Medan juga mencerminkan terbangunnya kesadaran kolektif bahwa pelanggaran terhadap norma kedinasan merupakan bentuk penyimpangan terhadap nilai-nilai dasar kepolisian. Keberhasilan Paminal dalam menegakkan aturan disiplin memberikan efek jera dan sekaligus menjadi contoh bagi anggota lain untuk tidak melakukan pelanggaran. Proses penanganan yang dilakukan secara terbuka dan profesional menumbuhkan rasa percaya publik terhadap Polri, karena masyarakat melihat bahwa institusi kepolisian tidak hanya menegakkan hukum terhadap warga, tetapi juga terhadap anggotanya sendiri.

⁹³ Qamar, N., & Rezah, F. S. (2017). *Etika Profesi Hukum: Empat Pilar Hukum*. CV. Social Politic Genius (SIGn).

⁹⁴ Permadi, D., Marpaung, N. P., & Dewi, R. K. (2025). PERAN ETIKA DALAM MENCEGAH PENYALAHGUNAAN WEWENANG DI KEPOLISIAN. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 704-713.

Dengan demikian, efektivitas penanganan pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan dapat dikatakan cukup berhasil dalam membangun sistem pengawasan internal yang berkeadilan dan berintegritas. Penerapan mekanisme pemeriksaan yang objektif, pembinaan yang berkelanjutan, serta penerapan teknologi informasi yang transparan menjadi faktor utama dalam memperkuat disiplin personel. Meskipun masih terdapat beberapa kendala teknis dan kultural, komitmen institusional untuk menegakkan hukum secara konsisten telah menunjukkan hasil positif terhadap peningkatan profesionalitas dan kepercayaan publik terhadap Polrestabes Medan sebagai institusi penegak hukum yang berintegritas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

- 1 Penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan secara formal telah berjalan, ditandai dengan pembentukan unit Paminal sebagai struktur hukum yang memiliki tugas dan wewenang yang jelas. Substansi hukum dalam peraturan tersebut juga telah menyediakan kerangka normatif yang komprehensif mengenai jenis pelanggaran, prosedur penanganan, dan sanksi. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara "hukum dalam buku" (*law in the books*) dan "hukum dalam tindakan" (*law in action*). Kesenjangan ini terutama dipengaruhi oleh budaya hukum internal yang masih diwarnai oleh solidaritas korps yang keliru, serta keterbatasan kapasitas riil yang menghambat optimalisasi fungsi struktural Paminal.
- 2 Efektivitas penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 dalam mencegah dan menangani pelanggaran disiplin personel di Polrestabes Medan belum mencapai tingkat optimal. Meskipun peraturan itu sendiri (*the law itself*) telah memadai, faktor penegak hukum (personel Paminal) masih menghadapi tantangan dalam hal jumlah, kompetensi spesifik, dan independensi. Keterbatasan sarana dan prasarana juga menghambat kecepatan dan cakupan pengawasan. Selain itu, kesadaran hukum personel yang belum sepenuhnya terinternalisasi, serta budaya hukum internal yang resisten terhadap pengawasan, menjadi penghambat utama efektivitas pencegahan. Dalam penanganan, konsistensi penjatuhan sanksi dan

transparansi proses masih memerlukan perbaikan untuk menciptakan efek jera yang maksimal dan memulihkan kepercayaan.

- 3 Unit Paminal di Polrestabes Medan menghadapi kendala multidimensional dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengamanan internal. Kendala utama meliputi keterbatasan sumber daya (personel dan anggaran), kurangnya sarana dan prasarana investigasi yang modern, serta tekanan dari budaya hukum internal yang mengedepankan solidaritas korps yang keliru dan berpotensi mengganggu independensi Paminal. Menanggapi kendala ini, Unit Paminal telah melakukan berbagai upaya optimalisasi, antara lain peningkatan kapasitas dan kompetensi personel melalui pelatihan, sosialisasi intensif peraturan dan nilai-nilai integritas, serta upaya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses penanganan pelanggaran. Namun, perubahan budaya hukum merupakan proses jangka panjang yang memerlukan komitmen berkelanjutan dan dukungan penuh dari seluruh jajaran pimpinan untuk mencapai hasil yang signifikan.

5.2 SARAN

1. Dalam penerapan Peraturan Kapolri Nomor 13 Tahun 2016 di Polrestabes Medan, disarankan agar institusi kepolisian memperkuat pembinaan moral dan etika profesi melalui kegiatan pelatihan berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan kesadaran hukum dan tanggung jawab profesional personel. Selain itu, diperlukan penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif guna memastikan terwujudnya tata

kelola kepolisian yang profesional, berintegritas, dan selaras dengan prinsip good governance serta clean government.

2. Dalam rangka meningkatkan efektivitas penanganan pelanggaran disiplin di Polrestabes Medan, disarankan agar pengelolaan sistem pengawasan internal dikembangkan secara digital dan terintegrasi. Penerapan teknologi informasi dalam proses pemeriksaan dan pelaporan pelanggaran diharapkan dapat memperkuat transparansi, akuntabilitas, serta mempercepat proses penegakan disiplin. Selain itu, penerapan mekanisme reward and punishment yang konsisten perlu terus dioptimalkan untuk menumbuhkan budaya disiplin dan profesionalisme di lingkungan kepolisian.
3. Kendala yang dihadapi oleh Unit Paminal dalam pelaksanaan pengamanan internal, disarankan agar Polrestabes Medan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan teknis dan manajerial yang berkelanjutan, serta melengkapi sarana dan prasarana operasional yang menunjang pelaksanaan tugas pengawasan. Di samping itu, perlu ditingkatkan sinergi dan koordinasi antara Unit Paminal dengan Satuan Propam serta unsur pimpinan di tingkat Polsek agar pelaksanaan fungsi pengamanan internal dapat berjalan secara efektif, efisien, dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussamad, Z. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif.
- Adi, R. (2015). Aspek Hukum dalam Penelitian. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Ali, A. (2009). Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Theory): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence). Kencana Prenada Media Group.
- Ariani, M., Slamet, B., Rachmawati, R., Hafiizh, A., & Silviana, S. (2023). INTERNAL AUDIT: Pengantar dan Penerapan Audit Internal Berbagai Bidang. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Armawi, A. (2020). Nasionalisme dalam dinamika ketahanan nasional. UGM PRESS.
- Friedman, L. M. (1975). The Legal System: A Social Science Perspective. Russell Sage Foundation.
- Hadi, A. (2021). Penelitian kualitatif studi fenomenologi, case study, grounded theory, etnografi, biografi. CV. Pena Persada. Hlm 65
- Haripin, M. (2022). Intelijen dan keamanan nasional di Indonesia pasca-Orde Baru. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Hariyati, N. R. (2020). Metodologi Penelitian Karya Ilmiah. Penerbit Graniti. Hlm 42
- Hasibuan, E. S., & SH, M. (2021). Hukum kepolisian dan criminal policy dalam penegakan hukum. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Johnson, M. S., & Smith, L. K. (2018). Police Integrity and Public Trust: A Global Perspective. Routledge.
- Jonaedi Efendi, S. H. I., Johnny Ibrahim, S. H., & Se, M. M. (2018). Metode penelitian hukum: normatif dan empiris. Prenada Media.
- Mahipal, M., Wahyudin, Y., Zahara, A. E., & Patahuddin, A. (2024). Buku Referensi Hukum Ekonomi Syariah: Teori dan Implementasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Masidin, S. H. (2023). Penelitian Hukum Normatif: Analisis Putusan Hakim. Prenada Media.
- Muhammad Syahrur, S. T. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis. CV. Dotplus Publisher.
- Napitupulu, E. J. (2024). Kedudukan Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia.
- Rahayu, D. P., SH, M., & Ke, S. (2020). Metode Penelitian Hukum. Yogyakarta: Thafa Media.
- Ramadhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Rukin, S. P. (2019). Metodologi penelitian kualitatif. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sinaga, M., Ahmad, A., & Saleh, I. N. S. (2025). Filsafat Hukum: Teori, Prinsip dan Hukum di Indonesia: Teori, Prinsip dan Hukum di Indonesia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Soekanto, S. (2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Rajawali Pers.
- Sos, J. P. S. (2020). Implementasi dan evaluasi kebijakan publik. Unisri Press.
- Sunarso, H. S., & SH, M. (2023). Hukum pemerintahan daerah di Indonesia. Sinar Grafika.
- Supriadi, S. H. (2023). Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia. Sinar Grafika.
- Tumurang, M. (2024). Metodologi Penelitian. Media Pustaka Indo.

B. Jurnal

- Alfian, E. (2020). Tugas dan Fungsi Kepolisian Untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik terhadap Penegak Hukum. Legalitas: Jurnal Hukum, 12(1), 27-37.
- Al-Mutaqin, R. I. U., Yumarni, A., & Hasyim, I. (2020). Efektifitas Kewenangan Paminal Dalam Penegakan Disiplin di Polresta Bogor

Kota Berdasarkan Perkap No. 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian. Jurnal Hukum DE'RECHTSSTAAT, 6(1), 43-55.

Amin, M., Hasanah, U., & Ramadhan, M. S. (2020). Pengaruh Teknologi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Porsea. Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal, 3(2), 195-201.

Damayanti, Y. (2019). Penegakan Kode Etik Profesi Polri Dalam Rangka Optimalisasi Peran Polisi Sebagai Aparat Penegak Hukum (Doctoral dissertation, UAJY).

Darmadi, N. S., & Yustina, I. P. (2024). Tinjauan Yuridis Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Sultan Agung, 3(3), 298-309.

Faldi, A., Khairani, K., & Rosari, A. (2023). Optimalisasi Peran Sub Bidang Pengamanan Internal Bidpropam Polda Sumatera Barat Dalam Penetapan Hasil Penyelidikan Dugaan Pelanggaran Disiplin Dan Kode Etik Profesi Polri. UNES Law Review, 5(4), 4815-4834.

Harahap, R., & Siregar, A. (2022). Tantangan Pengawasan Internal Kepolisian di Era Digital: Studi Kasus Polrestabes Medan. Jurnal Kriminologi Indonesia, 18(1), 23-38.

Iskander, W. M. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Etika Profesional Sebagai Upaya Mencegah Tindakan Pidana Anggota Polri. UNES Journal Of Swara Justisia, 6(3), 282-295.

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Polri.

Komalasari, G. A. K., Wiratni, N. K., & Arjawa, A. A. G. P. (2021). Penegakan Hukum Disiplin Anggota Polisi Republik Indonesia Dalam Perspektif Good Governance & Clean Government. Jurnal Ilmiah Raad Kertha, 4(2), 104-123.

Lorena, A. P. (2019). Optimalisasi Peran Sub Bidang Pengamanan Internal Bidang Profesi dan Pengamanan (Sub BidPaminal Bidpropam) Polda Sumbar Dalam Pencegahan Korupsi di Lingkungan Polda Sumbar. Unes Journal Of Swara Justisia, 3(3), 258-269.

- Maksum, A. (2020). Penegakan Kode Etik Profesi Polri di Internal Polri dalam rangka mewujudkan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersih dan Berwibawa. *Iustitia Omnibus: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 14-32.
- Matompo, O. S., & Haling, S. (2021). Efektivitas Profesi dan Pengamanan dalam Penegakan Sanksi bagi Anggota Polri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(4), 176-184.
- Rabbani, N. (2021). Penegakan Hukum Peraturan Kedinasan Kepolisian Dalam Menangani Pelanggaran Etika Kepolisian. *Widya Yuridika*, 4(1), 65-80.
- Ranofika, F., Yayuk, Y., & Nurmasanti, S. (2023). Implementasi Tugas Kepolisian Khusus Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 6(3), 588-603.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Sari, D. P., & Wijaya, H. (2020). Analisis Efektivitas Fungsi Pengawasan Internal Polri dalam Pencegahan Pelanggaran Kode Etik. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 7(1), 45-60.
- Sioti, M., Faisal, A., & Basoddin, B. (2019). Peran Dan Fungsi Pengawas Penyidik Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara Dalam Pengawasan Internal Terkait Terjadinya Kesalahan Dalam Proses Penyidikan (Suatu Studi di Polda Sultra). *Sultra Law Review*, 301-319.
- Suharni, M., Huler, K. G. W., Febryanto, B., & Rabawati, D. W. (2024). Penegakan Kode Etik Profesi Kepolisian. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 151-159.
- Suryadi, B., & Hidayat, A. (2019). Budaya Organisasi dan Efektivitas Pengawasan Internal Kepolisian. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 112-125.
- Waspiyah, M. I. R. A. (2019). Kerjasama Polri dan Pemda dalam Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(3), 13-13.
- Zahira, Z. H., Halik, A. R. A., & Bangun, M. F. A. (2024). Peran Dan Tantangan Wewenang Kepolisian Dalam Penegakkan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).

Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.

Zulfa, E. A., & Praptadina, S. B. (2016). Diskresi Kepolisian Dalam Penanganan Konflik Sosial: Kedudukan Peraturan Internal Kepolisian Dalam Penanganan Konflik Di Dalam Peraturan Perundang-undangan. Jurnal Hukum & Pembangunan, 46(4), 538-551.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Perkap Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pengamanan Internal

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

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri

Perkap Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri