
Jurnal
ILMU KEPOLISIAN

Diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK dan dimaksudkan sebagai media informasi dan forum pembahasan masalah-masalah yang berkaitan dengan studi Ilmu Kepolisian. Jurnal akademik kami adalah sumber referensi, baik bagi para ahli, akademisi, praktisi, atau siapa saja yang berminat untuk berdiskusi dan menulis sambil mengkomunikasikan gagasan dan pikirannya dengan masyarakat luas mengenai segala hal yang berkaitan dengan studi Ilmu Kepolisian. *Jurnal Ilmu Kepolisian* diterbitkan dalam edisi cetak ISSN: 2620-5025, dan edisi online E-ISSN: 2621-8410 (<http://u.lipi.go.id/1532313039>). Sesuai dengan hasil Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode IV Tahun 2019, Jurnal Ilmu Kepolisian telah terakreditasi berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 23/E/KPT/2019, tanggal 8 Agustus 2019 (Sinta 4).

Jurnal Ilmu Kepolisian berisi artikel hasil penelitian dan ulasan tentang disiplin ilmu yang berkaitan dengan Ilmu Kepolisian, yaitu Ilmu Hukum, Ilmu Sosial, Ilmu Sosiologi, Ilmu Administrasi, Ilmu Kriminologi. Selain itu, Jurnal Ilmu Kepolisian juga mencakup banyak penelitian dan ulasan tentang ilmu kepolisian dalam arti yang lebih luas. Redaksi mengundang pada ahli, akademisi, praktisi, atau siapa saja yang berminat untuk berdiskusi dan menulis sambil mengkomunikasikan gagasan dan pikirannya dengan masyarakat luas.

Tulisan dalam *Jurnal Ilmu Kepolisian* tidak selalu mencerminkan pendapat redaksi.

ISSN : 2620-5025
E-ISSN : 2621-8410

Website: <http://jurnalptik.id/index.php/JIK/index>

Alamat Redaksi / Tata Usaha:

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian - PTIK,
Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Kebayoran Baru,
Jakarta Selatan - 12160

Telp : 021-7222234, Faks: 021-7207142

No. Rek. : BRI 0193-01-030673-509 A.n. Jurnal Studi Kepolisian

E-mail : jurnalkepolisian@gmail.com



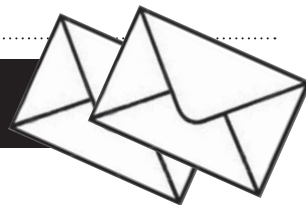
Jurnal
ILMU KEPOLISIAN

Pelindung	Gubernur/Ketua STIK-PTIK, Irjen. Pol. Drs Yazid Fanani, M.Si.
Penasehat	Wakil Ketua STIK-PTIK, Bidang PPITK Brigjen. Pol. Drs. Sofyan Nugroho, S.H.,M.Si.,M.H.
Penanggung-jawab	Kepala Laboratorium Profesi dan Teknologi Kepolisian Bidang PPITK Kombes. Pol. Dr. Firman Fadillah, SH, M.H.
Dewan Pakar	Prof. Dr. Iza Fadri, SH., M.H. Prof. Dr. Paulus Wirutomo, M.Sc Prof. Dr. Bachtiar Aly, MA. Prof. Dr. Indria Samego, MA. Prof. Dr. Indrianto Senoaji, SH, MH Prof. Drs. Adrianus Meliala, M.Si, M.Sc, Ph.D Dr. Zakarias Poerba, M.Si
Pemimpin Redaksi	Dr. Ilham Prisgunanto, SS., M.Si
Sekretaris Redaksi	Dr. A. Wahyurudhanto, M.Si
Dewan Redaksi	Dr. Sutrisno, M.Si
Sekretaris	AKBP. Drs. H. Samsuri, MM. Kopol. I Gusti Bagus Nyoman Subudi Erna Yatmi, S.Pd
Bendahara	Sri Badri Kustiah, S.A.P
Produksi	Vivi Novianti, S.A.P.
Sirkulasi	Eka Agus. S, A.Md Bahrul Amilin

DAFTAR ISI

- 79 **Dari Redaksi**
- 81 **Polri Menghadapi Keamanan Pangan Di Saat Pandemi COVID 19**
Rangga Abhiyasa
- 91 **Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019**
Noach Hendrik Daud Dwaa, Eko Prasajo
- 103 **Efektivitas Pelayanan Satuan Administrasi Penerbitan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat di Satpas Polres Sidoarjo**
Hendry F. Kennedy
- 117 **Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal dan Terorisme**
Sudrajat Djumantara, Basir, Eva Achjani Zulfa
- 129 **Optimalisasi Polmas Guna Mencegah Tawuran Antar Warga**
Muhammad Ari Nuzul Aulia
- 138 **Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur**
Kristo Tamba

.....



Sidang pembaca yang kami hormati.

Selamat bertemu kembali pada Jurnal Studi Kepolisian Volume 15 Nomor 2, Edisi Agustus 2021. Tema edisi kali ini adalah tentang seputar aktivitas dan kegiatan kepolisian di era pandemik Covid 19. Perlu diinformasikan bahwa pada struktur organisasi ada pembaruan atau restrukturisasi di jajaran Pemimpin Redaksi yang semula diawaki oleh Dr. Alb. Wahyurudhanto, M.Si beralih ke Dr. Ilham Prisgunanto, SS, M.Si karena bapak Dr. Alb. Wahyurudhanto, M.Si mengemban tugas baru sebagai anggota Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas). Semoga dengan adanya perubahan struktur memberikan nuansa dan penyegaran baru pada kehidupan jurnal studi kepolisian ini agar makin profesional dan mampu menjadi sarana akademik dalam pengembangan ilmu kepolisian ke depan. Diakui bahwa jurnal studi kepolisian ini sudah mengalami tambal sulam jajaran struktur yang silih berganti, namun komitmen jajaran redaksi tetap kuat dan solid dalam pengembangan keilmuan pengetahuan dan teknologi kepolisian ke depan. Mohon para pembaca mendoakan ikhtiar dan kesungguhan kami jajaran redaksi agar konsisten menjalankan amanah dan tanggungjawab ini.

Sejak Maret tahun 2020 Indonesia memasuki masa Pandemi Covid 19 yang menandai bahwa Negeri ini sedang berperang besar-besaran melawan virus Covid 19 yang banyak memakan korban. Kepolisian sebagai aparat Negara penjaga Harkamtibmas memiliki kewenangan penuh untuk membantu Pemerintah Pusat melakukan serangkaian kegiatan yang diupayakan untuk menekan angka penyebaran virus Covid 19 dan meminimalisir jumlah korban hingga menurunkan angka kematian. Begitu banyak yang sudah dikerjakan Polri dalam melawan Covid 19 di masa pandemik ini bekerja sama lintas sektoral dan satuan sampling.

Mulai dari vaksin kepada masyarakat, penyekatan dalam keperluan membatasi mobilisasi masyarakat dan kemungkinan penyebaran virus Covid 19 yang ada, bantuan sosial dan penindakan akan pelanggaran prokes Kesehatan yang ada, tingkat penyebaran dan keterisian dari rumah sakit (BOT) sampai dengan penyebaran hoax dan hatespeech yang marak di era pandemik ini. Tentu kerja besar dari Polri ini ditandai dengan kehadiran 16 program unggulan Polri terutama tentang isu organisasi yakni ; Perubahan Sistem dan Metode Organisasi dan pemantapan dukungan Polri Dalam penanganan Covid-19.

Oleh sebab itu tak heran pada edisi kali ini jurnal studi kepolisian akan unjuk diri pada kajian teoritik mana dan apa saja yang menjadi perhatian para ilmuwan dan pemikir ilmu kepolisian akan tema-tema yang menyangkut dan bersinggungan pada Perubahan Sistem dan Metode Organisasi dan Pemantapan Dukungan Polri dalam pandemic covid 19 ini. Tentu pemilihan atau seleksi naskah secara ketat dengan memfokuskan pada kedua tema isu kekinian dimaksud.

Pada volume kali ini jurnal studi kepolisian menampilkan beberapa tulisan artikel yang dipertimbangkan dan dimuat yakni; tulisan Rangga Abhiyasa menyaoal “Polri Menghadapi Keamanan Pangan di Saat Pandemi Covid 19” dalam tulisan ini jelas meminjam isu klasik keamanan pangan

dari pemahaman intelijen Barry Buzan. Strategi Polri dalam menghadapi krisis dengan preventif, evaluasi pre dan post market, dan Law enforcement.

Artikel kedua adalah tulisan Noach Hendrik Daud Dwaa dan Eko Prasjo tentang “Implementasi Affirmatif Action Dalam Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019,” penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan affirmative action selama rekrutmen beserta seleksi calon Non-commissioning Officer di Polda Papua masih belum optimal. Perekrutan dan seleksi petugas Polri di Polda Papua, Orang Asli Papua (OAP) atau Ras Melanesia lebih cenderung mengambil alih Penduduk Asli Non-Papua. Fungsi tindakan afirmatif dari sistem rekrutmen dan seleksi di Kepolisian Daerah Papua adalah tempat perubahan yang diharapkan untuk menyelesaikan pembangunan di Papua.

Artikel ketiga tulisan Hendry F. Kennedy tentang “Efektivitas Pelayanan Satuan Administrasi Penerbitan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat di Satpas Polres Sidoarjo,” Dari pengujian penelitian ini diketahui adjusted R² adalah 0,688 yang berarti bahwa 68,8% variabel kepuasan pemohon SIM dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh Kompetensi (X1) pengaruh Motivasi (X2) pengaruh Pelayanan Prima (X3) sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain. Dapat dikatakan pengaruh layanan SIM kepada kepuasan masyarakat dalam taraf sedang atau biasa-biasa saja.

Artikel keempat adalah tulisan Sudrajat Djumantara, Basir, Eva Achjani Zulfa menyual “Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal dan Terorisme,” dalam artikel menyebutkan kegagalan dalam penerapan strategi pencegahan radikalisme dan terorisme dapat diidentifikasi masalahnya berasal dari belum tepatnya sasaran pelaksanaan strategi pencegahan gerakan radikal tersebut dan belum adanya tolak ukur keberhasilan dalam pencegahan gerakan radikal di Indonesia, sehingga dalam pelaksanaan strategi pencegahan radikalisme diperlukan evaluasi.

Artikel kelima adalah tulisan Muhammad Ari Nuzul Aulia tentang “Optimalisasi Polmas Guna Mencegah Tawuran Antar Warga” yang menyebutkan bahwa peran dan fungsi Polmas di masyarakat sangat berpengaruh terhadap warga masyarakat itu sendiri. Untuk itu optimalisasi program Polmas sangat diperlukan sebagai sebuah solusi yang efektif guna meredam tawuran antar warga tersebut. Artikel keenam adalah tulisan Kristo Tamba tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur,” dalam artikel tersebut menyebutkan bahwa di Satbrimob Polda Jawa Timur budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan.

Demikian sidang pembaca yang kami hormati, teriring hormat dan salam dan oleh sebab itu saran, masukan maupun kritik tetap kami harapkan untuk kesempurnaan Jurnal Studi Kepolisian. Terima kasih selama membaca.

Salam dari kami,

Ilham Prisgunanto

Redaksi.

Polri Menghadapi Keamanan Pangan di Saat Pandemi COVID 19

Rangga Abhiyasa¹

Abstrak

Penulisan artikel ini membahas tentang keamanan pangan berdasarkan konsep keamanan dari Barry Buzan. Keamanan pangan merupakan salah satu bagian dari dimensi keamanan. Intelijen pangan akan membantu pemerintah membuat keputusan, enam bidang dalam penelitian intelijen tentang keamanan yaitu pemerintah, proses, struktur, kerja sama, aktor dan pengawasan. Strategi Polri dalam menghadapi krisis pangan yang di depan mata yaitu yaitu preventif, evaluasi pre dan post market, dan Law enforcement.

Kata kunci: Keamanan Pangan; Intelijen pangan; Strategi Polri

Abstract

This paper discusses food safety based on the concept of safety from Barry Buzan. Food security is one part of the security dimension. Food intelligence will help the government make decisions, in the field of intelligence intelligence about governance, processes, structures, actors and oversight. Polri's strategy in dealing with the food crisis that is in sight, namely prevention, pre and post market evaluation, and law enforcement.

Keywords: Food Security; food intelligence; police strategy

Pendahuluan

Keamanan merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai baik entitas negara maupun individu. Konsep keamanan biasanya merupakan perilaku negara dengan pendekatan militer untuk mengantisipasi ancaman keamanan nasionalnya. Pasca perang dingin, kondisi keamanan dunia mengalami perubahan signifikan yang berimplikasi transformasi isu dan aktor dalam konsepsi keamanan (Sudlar 2019). Konsep keamanan biasanya merupakan kajian tradisional tentang keamanan nasional yang bersifat militeristik. Konsep keamanan dalam perkembangannya mulai memasukan isu-isu non-tradisional seperti HAM, demokrasi, lingkungan.

Barry Buzan, Ole Waever, dan Jaap de Wilde memasukkan aspek aspek non tradisional kajian keamanan seperti misalnya masalah kerawanan pangan, kemiskinan, kesehatan, lingkungan hidup, perdagangan manusia, terorisme, bencana alam, dan sebagainya sebagai bagian dari studi keamanan (Hadiwinata, 2007). Pakar-pakar tersebut mencoba memperluas objek isu keamanan tidak hanya berfokus pada keamanan negara tetapi keamanan manusia.

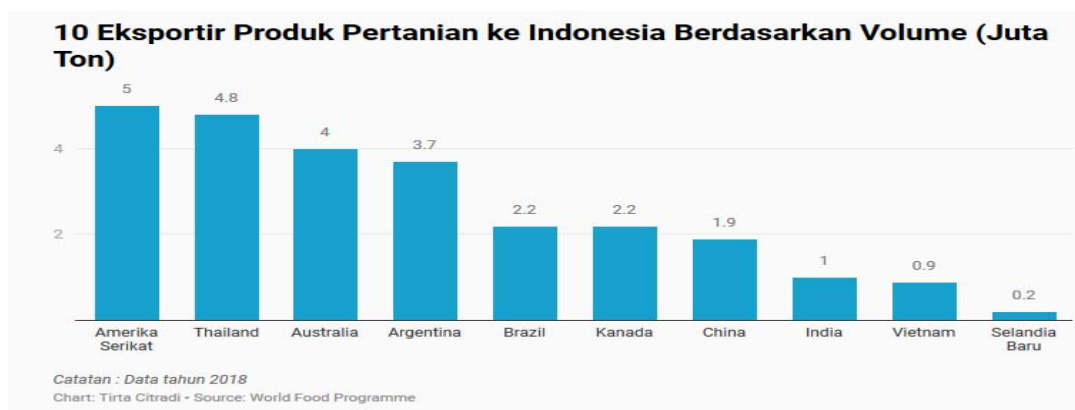
1 Program Studi Magister Ilmu Kepolisian Pasca Sarjana STIK-PTIK Angkatan IX, Jalan Tirtayasa Raya No 6 Jakarta Selatan, email ; Ranggapatik70@gmail.com

United Nations Development Programme (UNDP) dalam Human Development Report 1994 memperkenalkan Keamanan manusia yang didefinisikan secara luas sebagai “kebebasan dari rasa takut dan kebebasan dari keinginan” dan ditandai sebagai keamanan dari ancaman kronis seperti kelaparan, penyakit, dan penindasan serta perlindungan dari gangguan mendadak dan berbahaya dalam pola kehidupan sehari-hari baik di rumah, dalam pekerjaan, atau dalam masyarakat.

Pendekatan yang berpusat pada keamanan individu oleh UNDP kemudian dikembangkan dengan tujuh komponen universal dan saling bergantung satu sama lain, yaitu ekonomi, pangan, kesehatan, lingkungan, individu, masyarakat, dan keamanan politik (Tadjbakhsh, S & Chenoy, A. M, 2007). Keamanan manusia menjadi perhatian yang serius diseluruh dunia, keamanan manusia menjadi bagian penting upaya masyarakat dunia untuk menciptakan perdamaian.

Salah satu sektor keamanan manusia yaitu keamanan pangan yaitu jaminan individu untuk mendapat akses terhadap bahan pangan. Henry Kissinger mengatakan “*control oil and you control nations; control food and you control the people*”. Merujuk pada dogma tersebut negara harus dapat memenuhi kebutuhan pangan masyarakat karena jika pangan tidak terpenuhi dapat menciptakan ketidakamanan di dalam negeri. Pangan merupakan kebutuhan dasar manusia yang paling utama dan pemenuhannya merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin dalam UUD 1945.

Penerapan lockdown untuk memerangi virus corona bisa membuat dunia krisis pangan. Sinyalemen ini awalnya dilontarkan Kepala Ekonomi dan Asisten Direktur Departemen Ekonomi dan Pembangunan Sosial Badan Pangan dan Pertanian Dunia atau FAO, Maximo Torero Cullen, pertengahan April lalu. Negara produsen pangan memilih kepentingan domestik daripada pasar dunia dan jika kebijakan tersebut diikuti oleh negara eksportir pangan lainnya maka pasokan kepada pasar dunia akan mengalami penurunan. Akibatnya negara importir pangan terkena imbas dan dapat memicu krisis pangan (Khudori, 2020).



Bayangkan jika para negara eksportir produk pertanian ke Indonesia menutup rantai pasoknya maka Indonesia rentan terkena krisis pangan. Indonesia akan sangat terdampak karena tidak bisa memenuhi sendiri kebutuhannya dan masih bertumpu pada impor. Dengan adanya isu kekurangan stok bahan pokok bisa menyebabkan terjadinya kepanikan masyarakat bahkan kelaparan sehingga terjadi pembelian yang berlebihan oleh konsumen. Tidak menutup kemungkinan banyaknya PHK dan kelangkaan pangan menyebabkan harga melambung sehingga masyarakat kelas bawah tidak bisa membeli dan terjadi kelaparan bahkan pencurian.

Permasalahan

Presiden Jokowi baru saja menunjuk Menteri Pertahanan Prabowo untuk memimpin pembangunan food estate, proyek lumbung pangan nasional yang seharusnya menjadi salah satu pekerjaan utama dari Kementerian Pertanian. Persoalan pangan kini tengah menghadapi ancaman serius, *Food and Agriculture Organization of The United Nations* (FAO) memberikan peringatan atas potensi krisis pangan yang mungkin akan dihadapi oleh seluruh umat manusia. Krisis tersebut tidak terlepas dari adanya pandemi Covid-19 yang tengah melanda seluruh dunia (Prabowo, 2020).

Polri juga bersama sejumlah kementerian membentuk satuan tugas (satgas) pangan. Satgas tersebut akan melakukan pengawasan harga-harga pangan di pasar-pasar dan memastikan distribusi bahan pokok berjalan dengan baik. Biasanya masyarakat mempertanyakan kenapa Polri harus ikut mengurus ketahanan pangan. Sehingga timbul pertanyaan yaitu 1) Apa itu keamanan pangan; 2) Apakah menjaga keamanan pangan merupakan tugas Polri; 3) Bagaimana strategi Polri dalam menangani masalah keamanan pangan

Pembahasan

Dalam perkembangannya terjadi perluasan makna keamanan menuju peran nonmiliter yang disebabkan karena adanya ancaman-ancaman yang aktual dari aktor-aktor politik dan non negara di bidang militer. Sedangkan pandangan tradisional beranggapan bahwa keutamaan keamanan militer yang abadi (Gray, C. S, 1994). Di zaman sekarang ini perang tidak terjadi secara militer tetapi perang dilakukan pada sektor ekonomi contohnya perang dagang. Dengan menyerang ekonomi suatu negara maka dengan sendirinya negara itu menjadi lemah dan bahkan bangkrut.

Keamanan Pangan (*Food Security*)

Keamanan tidak hanya sebagai permasalahan tradisional yaitu mempertahankan negara dari intervensi militer eksternal saja, tetapi sudah berkembang menjadi ancaman keamanan non tradisional (NTS). Ancaman ini muncul dari sumber non militer seperti iklim, penyakit menular, bencana alam, kekurangan makanan, narkoba dan kejahatan transnasional. Masalah keamanan non tradisional bukanlah hal yang baru dan berkembang di era pasca Perang Dingin dimana para pemimpin mulai menyadari keamanan bersifat multidimensi (Beeson, M & Bisley, N, 2017).

UNDP mengembangkan tujuh komponen universal human security dan saling bergantung satu sama lain yaitu keamanan ekonomi, keamanan pangan, keamanan kesehatan, keamanan lingkungan, keamanan individu, keamanan masyarakat, dan keamanan politik. Dalam kajian (ilmu) Hubungan Internasional, masalah keamanan dibagi menjadi keamanan tradisional yakni politik dan militer, dan keamanan non-tradisional yakni ekonomi, societal, dan lingkungan.

Barry Buzan, Ole Waever dan Jaap de Wilde mengatakan Dimensi keamanan terdiri dari keamanan militer, politik, societal, ekonomi dan lingkungan. Pangan merupakan Kegiatan ekonomi yang cukup mudah memicu masalah bertahan hidup di semua sektor lain. Agenda keamanan ekonomi biasanya dibidang perdagangan, produksi dan keuangan (Beeson, M., & Bisley, N, 2017).

Adanya pasar bebas menyebabkan semua komoditas bahan pangan pokok itu bisa menjadi ancaman non militer yaitu ancaman keamanan pangan. Jika terjadi instabilisasi harga bahan pokok dan ketersediaan yang tidak cukup maka akan menyebabkan keresahan di masyarakat baik itu produsen, konsumen dan distributor. Sehingga dapat menyebabkan demo dimana-mana belum lagi ada aktor politik yang menunggangi isu tersebut sehingga keamanan dan ketertiban masyarakat terancam.

Elemen-elemen ekonomi internasional merupakan objek keamanan. Variasi dalam sistem ekonomi dapat menimbulkan ancaman bagi negara (Buzan, B, 1983). Salah satu yang dapat mempengaruhi keamanan pangan ialah harga bahan pokok. Cakupan komoditas mengacu pada SK Menko No. Kep-28/M.EKON/05/2010 tentang tim koordinasi stabilisasi pangan pokok serta Renstra Kementerian Perdagangan 2010-2014, komoditi bahan pangan pokok dalam pelaksanaan kebijakan harga pangan Puska Dagri, BP2KP, Kementerian Perdagangan mencakup 10 jenis yaitu beras, gula, minyak goreng, tepung terigu, kedelai, jagung, daging sapi, daging ayam, telur ayam, cabai merah, dan bawang merah.

Adanya perluasan makna keamanan yang tidak hanya melihat dari ancaman luar negeri tetapi ancaman dalam negeri. Perluasan ancaman tersebut membuat luas makna keamanan sehingga polri diberi tugas melakukan pengecekan harga bahan pokok agar tercipta kestabilan dan ketersediaan bahan pokok. Keamanan pangan jika tidak disikapi dengan baik dapat memicu masalah bertahan hidup di semua sektor lain, kadang-kadang berdasarkan kegagalan ekonomi (misalnya, kelaparan, pembangunan negatif) dan kadang-kadang berdasarkan keberhasilan ekonomi (homogenisasi budaya, hilangnya otonomi dalam produksi militer, polusi, isi perut negara). Keamanan pangan sangat erat dengan agenda keamanan ekonomi saat ini yaitu :

1. Kemampuan negara untuk mempertahankan kemampuan independen untuk mobilisasi dipengaruhi oleh globalisasi produksi
2. Masalah keamanan pasokan
3. pasar global akan menghasilkan lebih banyak orang yang kalah daripada pemenang dan akan meningkatkan ketidaksetaraan
4. Ketakutan akan perdagangan obat bius dan senjata pemusnah massal lebih merupakan masalah keamanan sosial dan militer daripada masalah ekonomi, dan kekhawatiran polusi adalah masalah keamanan lingkungan daripada masalah ekonomi.
5. Kekhawatiran bahwa ekonomi internasional akan jatuh ke dalam krisis jelas masalah keamanan ekonomi (Buzan, B., Waever, O dan Wilde, J. d. Op.cit. hlm 98).

Pada saat pandemi yang menjadi fokus dari pemerintah Indonesia yaitu dalam hal produksi dan keamanan pasokan serta krisis ekonomi. Itulah mengapa Polri dilibatkan melalui 34 Polda dan 500 Polres membuat strategi untuk mendorong keterlibatan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pangannya.

Salah satu dimensi yang diangkat dalam keamanan manusia adalah keamanan pangan (*FoodSecurity*). Ancaman terkait ketersediaan pangan di suatu negara dapat menyebabkan krisis pangan, akibatnya masyarakat terancam kelaparan. Distribusi yang tidak lancar dan kelangkaan makanan tentu akan mempengaruhi kebutuhan dasar manusia sehingga dapat menyebabkan kekerasan yang terjadi dimana mana dan berpengaruh terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat (Arlyan, R. 2018).

Definisi *Food Security* oleh Komite PBB tentang *World Food Security* dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana semua orang dapat setiap saat memiliki akses fisik, sosial dan ekonomi untuk mengkonsumsi makanan yang cukup aman dan bergizi untuk memenuhi kebutuhan makanan dan preferensi makanan mereka agar dapat hidup aktif dan sehat (Ibid hal. 114). Makanan dapat dimanfaatkan sebagai senjata politik oleh negara-negara: dan dalam dunia hubungan internasional, makanan dapat dikarakterisasi sebagai bentuk dan simbol kekuatan politik (Sepherd, B, 2012). Keamanan bukan sekedar berapa jumlah kejahatan lagi tetapi lebih luas keamanan di bidang ekonomi. Polri yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat mau tidak mau harus terlibat dalam keamanan ekonomi karena sudah merupakan suatu ancaman non militer atau keamanan non tradisional.

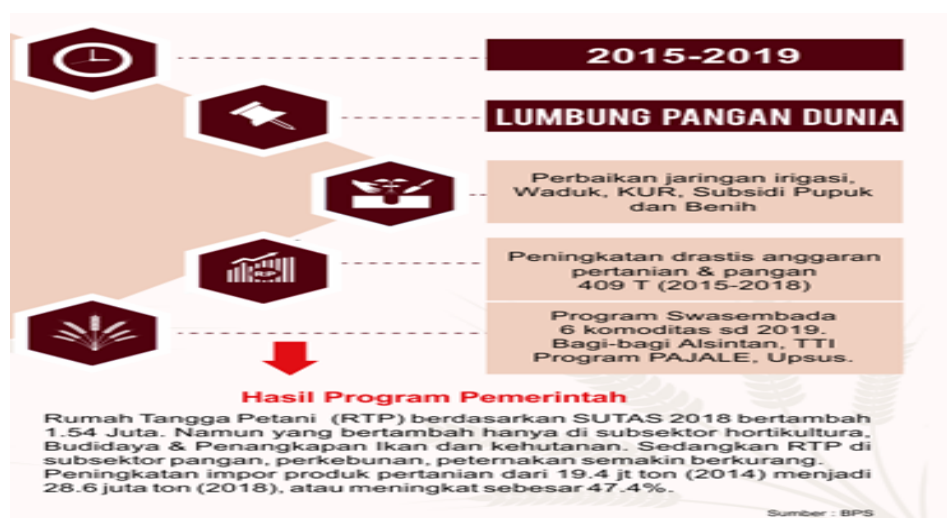
Polri Menjadi Agen Intelijen Pangan

Tujuan utama intelijen adalah memberikan informasi kepada pembuat kebijakan untuk membantu membuat pilihan keputusan. Sebuah kecerdasan terdepan yang telah menyarankan dengan tujuannya adalah menghilangkan atau mengurangi ketidakpastian untuk pemerintah dalam membuat keputusan (Clapper, J. J, 1995). Enam bidang penting untuk penelitian intelijen yang merupakan ruang lingkup yang harus anggota Polri dilapangan identifikasi (JOHNSON, L. K, 2010):

1. Pemerintahan

Melihat hubungan antara negara, masyarakat dan perusahaan melalui kebijakan yang dikeluarkan pemerintah tentang pangan. Negara harus hadir dalam keamanan pangan di Indonesia melalui keseluruhan dan kesatuan berbagai unsur pemerintahan tanpa kecuali.

Intervensi dari pemerintah harus membuat negara memiliki kedaulatan pangan. Bagaimana penerapan impor pangan dan memastikan kebutuhan pangan, serta melindungi produk pertanian dalam negeri.



Sumber : Seminar hasil penelitian Dwi Andreas Santosa “Penanggulangan Kejahatan Produksi dan Distribusi Bahan Pangan dan Dampaknya Terhadap Kepercayaan Masyarakat Kepada POLRI” Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta 21 November 2019

2. Proses

Menyajikan data data di lapangan seperti harga bahan pokok di pasaran. Data Pertumbuhan sektor pertanian masih dibawah pertumbuhan ekonomi, dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Penyebab pertumbuhan pertanian masih dibawah pertumbuhan ekonomi yaitu :

- Lahan yang semakin sempit
- Produktivitas tanaman rendah karena perubahan iklim, hama dan kurangnya pemanfaatn teknologi
- Pasca panen harga fluktuatif karena banyak tengkulak dan pemodal besar yang menentukan harga
- Petani tidak terorganisir dalam satu kelembagaan yang kuat untuk mendukung usaha tani.

Produktivitas padi Indonesia masih kalah dibanding Vietnam ini menunjukkan produktivitas tanaman pangan Indonesia rendah.

3. Struktur

Negara masih menjadi penentu kebijakan dalam pangan. Sebagai pelaksana yaitu Kementerian Pertanian. Polri mengawasi dan mengawal pelaksanaan kebijakan pemerintah

4. Kerja sama

Pemerintah Indonesia harus mengantisipasi kelangkaan pasokan akibat ditutupnya jalur pasokan dari negara eksportir dan mulai mencari alternatif kerjasama dengan negara eksportir lain. Polri melakukan pengawasan agar tidak terjadi korupsi dalam kerjasama kebijakan impor pangan.

5. Aktor

Negara masih menjadi aktor utama dari keamanan pangan. Aktor non state dalam keamanan pangan yaitu :

- (1) Beberapa perusahaan dan beberapa anggota DPR mencoba mengintervensi jumlah kebijakan impor pemerintah.
- (2) Petani, yaitu menuntut pemerintah agar menyelesaikan konflik agraria, alih fungsi lahan dan kesejahteraan petani

-
- (3) Spekulasi, yaitu mengambil keuntungan dengan menimbun pada saat murah dan menjual pada saat langka dan mahal

6. Pengawasan

Penjaminan ketahanan pangan suatu negara tercermin dari terpenuhinya beberapa indikator ketahanan pangan yaitu

1. faktor ketersediaan.
2. faktor kemudahan.
3. faktor kenyamanan.
4. faktor keamanan (Rahayu, W. P, 2011).

Beberapa lembaga yang mengawasi terkait pangan yaitu :

- BPOM
- Polri
- Kementerian pertanian
- Bulog
- Kementerian Perdagangan

Dari identifikasi tersebut Polri sudah memetakan ancaman dalam sektor keamanan pangan yaitu persoalan rantai distribusi seperti spekulasi, penimbun dan kartel pangan. Bahkan Polri akan memproses secara hukum bagi para pelanggar tersebut dengan tujuan stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat.

Strategi Polri dalam pengendalian masalah pangan

Pengawasan pangan dapat dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu (Ibid., hlm. 15):

1. Preventif

Pengawasan dengan mengedepankan pencegahan yaitu dengan melakukan monitoring :

- Ketersediaan
- Harga
- Distribusi

Program ketahanan pangan melibatkan peran serta masyarakat. Beberapa program yang sudah dilakukan yaitu memanfaatkan lahan tidur menjadi produktif dengan menanam padi, sayur-sayuran hingga benih ikan di lahan yang sebelumnya tidak digunakan, menanam sayuran dengan menggunakan cara hidroponik.

2. Evaluasi pre dan post market

Dengan melihat siklus gejolak harga pangan kita bisa melihat apakah ada kecurangan dalam sektor distribusi pangan. Adanya gejolak harga pangan mengindikasikan bahwa ada masalah dalam aspek distribusi, tata niaga dan sistem logistik.



Sumber : Laporan Satgas Pangan

3. *Law enforcement*

Beberapa tindak pidana di bidang produksi dan distribusi pangan yaitu :

1. Tindak pidana korupsi penyalahgunaan pendistribusian beras rastra/ raskin untuk desa.
2. Tindak pidana produksi dan peredaran/perdagangan beras yang tidak sesuai dengan standar kualitas pangan yang ditentukan (membuka kemasan beras dalam karung Bulog kemudian digiling untuk dibersihkan selanjutnya dikemas kembali ke dalam karung medium beras slyp super).
3. Tindak pidana memproduksi dan memperdagangkan pangan yang tidak sesuai dengan SNI atau standar yang dipersyaratkan UU.
4. Tindak pidana memproduksi dan/atau memperdagangkan barang pangan yang mengandung unsur atau bahan haram atau dilarang dikonsumsi umat Islam dan pengolahannya yang bertentangan dengan syariat Islam.
5. Tindak pidana mengedarkan, menjual atau memperdagangkan pangan yang sudah kadaluarsa/*expired*.
6. Tindak pidana penimbunan bahan pangan (beras).

Kesimpulan

Dalam perkembangannya terjadi perluasan makna keamanan menuju peran nonmiliter. Keamanan tidak hanya sebagai permasalahan tradisional yaitu mempertahankan negara dari intervensi militer eksternal saja, tetapi sudah berkembang menjadi ancaman keamanan non tradisional (NTS). Keamanan pangan (*food security*) merupakan bagian ancaman keamanan non tradisional dan *Human Security* mau tidak mau Polri harus terlibat untuk menjaga keamanan.

Data tentang pangan atau intelijen pangan sangat penting sekali dalam pemerintah membuat suatu kebijakan sehingga mengurangi ketidakpastian pemerintah dalam mengambil keputusan. Enam bidang dalam penelitian intelijen tentang keamanan yaitu pemerintah, proses, struktur, kerja sama, aktor dan pengawasan. Strategi Polri dalam pengendalian masalah pangan yaitu preventif, evaluasi pre dan post market, dan *Law enforcement*

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Beeson, M., & Bisley, N. (2017). *World Politics : issues in 21st Century 3rd edn*. London: Palgrave.
- Buzan, B. (1983). *People States and Fear second edition*. Great Britain: WHEATSHEAF BOOKS LTD.
- Buzan, B., Waeber, O., & Wilde, J. d. (1998). *Security A New Framework For Analysis*. United States: Lynne Rienner Publishers, Inc.
- Clapper, J. J. (1995). *Luncheon Remarks, Association of Former Intelligence Officer*. In *The Intelligence*. AFIO newsletter, Mc Clean Va.
- Gray, C. S. (1994). *Villains, Victims and Sheriffs : Strategic Studies and Security for an Inter-War Period*. Hull: University of Hull Press.
- Hadiwinata, B. S. (2007). *Transformasi Isu dan Aktor dalam Studi Hubungan Internasional : dari Realisme hingga konstruktivisme*.
- JOHNSON, L. K. (2010). *the oxford handbook of : NATIONAL SECURITY INTELLIGENCE*. Oxford: Oxford University Press.
- Rahayu, W. P. (2011). *Keamanan pangan :Kepedulian Kita Bersam*. Bogor: IPB Press.
- Tadjbakhsh, S., & Chenoy, A. M. (2007). *Human Security : Concepts and Implication*. New York: Routledge.

Jurnal

- Arlyan, R. (2018). Hubungan Ketahanan Pangan dan Stabilitas Keamanan Negara (Krisis Pangan di Venezuela). *Dinamika Global Jurnal Ilmu Hubungan Internasional* Vol 3 No 1, 108-131.
- Sepherd, B. (2012). *Thinking Critically about food security*. *Security Dialogue* Vol 43 No 3, 195-212.
- Sudlar, S. (2019). Pendekatan Keamanan Manusia Dalam Studi Perbatasan Negara. *Jurnal Hubungan Internasional* Vol 7 No 2, 153-160.

Internet

Khudori. (2020, Mei 3). CNN Indonesia. Dipetik September 15, 2020, dari [www.cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200503093852-93-499500/perang-lawan-corona-dan-benteng-terakhir-krisis-pangan):
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200503093852-93-499500/perang-lawan-corona-dan-benteng-terakhir-krisis-pangan>

Prabowo, D. (2020, Juli 10). Kompas.com. Dipetik September 2, 2020, dari [nasional.kompas.com](https://nasional.kompas.com/read/2020/07/10/17323321/saat-jokowi-percayakan-prabowo-urusi-ketahanan-pangan?page=all):
<https://nasional.kompas.com/read/2020/07/10/17323321/saat-jokowi-percayakan-prabowo-urusi-ketahanan-pangan?page=all>.

Prabowo, D. (2020, Juli 10). Kompas.com. Dipetik September 2, 2020, dari nasional.kompas.com.

Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019

Noach Hendrik Daud Dwaa¹
Eko Prasajo²

Abstrak

Tujuan tulisan ini adalah menganalisis hasil penerapan tindakan afirmatif selama proses rekrutmen beserta seleksi Kepolisian di Papua, sehingga realisasi kompetensi Polri yang sesuai dengan standar akan menghasilkan kinerja profesional yang baik untuk organisasi. Metode penelitian menggunakan metode post-positivisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan affirmative action selama rekrutmen beserta seleksi calon Non-commissioning Officer di Polda Papua masih belum optimal, di mana perekrutan dan seleksi petugas Polri di Polda Papua, Orang Asli Papua (OAP) atau Ras Melanesia lebih cenderung mengambil alih Penduduk Asli Non-Papua. Fungsi tindakan afirmatif dari sistem rekrutmen dan seleksi di Kepolisian Daerah Papua adalah tempat perubahan yang diharapkan untuk menyelesaikan pembangunan di Papua. Kapolri juga meminta agar Afirmatif yang diterapkan dapat meningkatkan motivasi Penduduk Asli Papua untuk mendaftar sebagai calon Pejabat Non-Nomisi dan tindakan afirmatif yang diambil melalui perekrutan dan seleksi akan meminimalkan hubungan kelompok yang akan didiskriminasi oleh organisasi yang menggunakan non-bantuan atau terkait dengan kelompok atau ras tertentu

Kata kunci: Petugas non-Komisi, Tindakan Afirmatif, Sumber Daya Manusia, Polisi

Abstracts

The purpose of this research is to analyze the results of the application of affirmative action in the recruitment and selection of the Police in Papua, so that the realization of Polri competencies that are in accordance with the standards will produce good professional performance for the organization. The research method uses the post-positivism method. The results showed that the implementation of affirmative action in the recruitment and selection of prospective Non-commissioned Officer in the Papua Regional Police was still not optimal,

1 Pascasarjana, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Indonesia, email : noachhendrik@gmail.com

2 Pascasarjana, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Indonesia

where the recruitment and selection of Polri officers in the Papua Regional Police, the Papuan Native (OAP) or the Melanesian Race were more likely to take over the Non Papuan Native. The affirmative action function of the recruitment and selection system within the Papua Regional Police is a place of change that is expected to complete development in Papua. The Chief of Police also requested that the affirmative applied be able to increase Papuan Native motivation to register as a candidate for Non-commissioned Officer and affirmative action taken through recruitment and selection will minimize the group relations that would be discriminated against by organizations using non-assistance or related to certain groups or races

Keywords : *Non-commissioned Officer, Affirmative Action, Human Resources, Police*

Pendahuluan

Tuntutan menciptakan kinerja yang semakin berkualitas merupakan bentuk konsekuensi dari keberadaan profesionalisme. Selain itu, tidak mengesampingkan aspek moralitas personel dalam melaksanakan tugas (Raharjo & Angkasa, 2011). Tindakan profesional cenderung mengupayakan tercapainya suatu kinerja yang diharapkan sesuai dengan standar atau penilaian dari organisasi maupun pengguna jasa atau masyarakat (Carlan & Lewis, 2009). Meskipun kinerja polisi memiliki standar yang telah dibuat oleh institusi tersebut, namun faktanya penilaian variabel kesuksesan personil kepolisian selama pelaksanaan tugas pokok yakni berupa kompetensi agar personil polisi dapat profesional dalam pelaksanaan tugas didukung dengan penilaian masyarakat terhadap kinerja polisi itu sendiri (Loftus & Price, 2016).

Hal ini juga berlaku pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, dimana kompetensi Polri yang sesuai standar akan menghasilkan profesionalisme kinerja yang baik bagi organisasi. Dalam pemenuhan kebutuhan personil kepolisian berpangkat brigadir, Kapolri melalui lembaga Kepolisian Republik Indonesia melaksanakan perekrutan secara bertahap. Pada pelaksanaannya, Kapolri mendeliskasikan kewenangan kepada Kapolda dan jajaran melalui seleksi penerimaan Brigadir Polri yang dilaksanakan di Kepolisian Daerah. Hal ini dilaksanakan untuk memenuhi standar rasio jumlah personel Polri sesuai dengan daftar susunan personel (Austriani et al., 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) kepolisian secara profesional merupakan salah satu misi kepolisian dalam pencapaian tujuan. Tujuan tersebut adalah terwujudnya pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkantibmas) sehingga dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja guna mencapai kesejahteraan dalam organisasi maupun output dari organisasi (Inga, 2016). Misi tersebut menjadi dasar upaya membina SDM kepolisian di Indonesia. Misi dalam bentuk pembinaan SDM diawali dengan menerapkan komitmen terhadap kualitas rekrutmen dan seleksi anggota Polri yang tepat sejak awal perekrutan yang berbasis merit system. Kajian sebelumnya menyebutkan bahwa sistem perekrutan berbasis merit system merupakan opsi terbaik, yang menerapkan prosedur terbuka, terdapat analisis kompetensi (substansi dan teknis), serta tidak ada kriteria terbaik selain merit system dalam perekrutan personil organisasi baik di publik maupun privat (Berman et al., 2001; Zaman, 2015).

Berkenaan dengan kajian tersebut, maka diharapkan penerapan merit system selama rekrutmen beserta seleksi anggota Polri yang tepat, dapat menghasilkan personil Polri yang unggul sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas Polri sebagai pengemban fungsi keamanan dalam

negeri (Hollyer, 2009; Roberts & Hill, 1941; Sylvia & Meyer 2002; Zaman, 2015). Dalam konteks manajemen SDM, maka hal ini merupakan bentuk penyiapan dan pelaksanaan strategi koordinatif dalam menjamin optimalisasi kebermanfaatan SDM dalam pencapaian tujuan institusi (Desseler, 2004; Hasibuan, 2006; Huselid et al., 1997; Irianto, 2001; Sofyandi, 2008).

Merit system pada dasarnya menggambarkan suatu sistem yang memungkinkan seseorang untuk mencapai keberhasilan secara proporsional dengan bakat dan kemampuan, dimana bertujuan untuk mengembangkan pegawai atau anggota sehingga memiliki kompetensi yang sesuai dan dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan optimal (Aronson, 1950). Meskipun merit system belum secara eksplisit disebutkan dalam regulasi (UU Nomor 2/2002), namun secara prinsip telah diturunkan dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Polri Gelombang 3 Tahun 2016–2019 Bab 3c poin 6b tentang penguatan sistem SDM dengan menggunakan merit system. Upaya tersebut berpeluang melahirkan transisi yang lebih baik dalam aspek kemajuan budaya kepolisian yang bermula dari pembangunan SDM secara terpadu dan berkelanjutan. Bukan hanya membebaskan profesionalisme aparatur pada aparat pelaksana, tetapi juga harus diawali dari pengambil kebijakan dan aktor penyusun strategi secara objektif serta menghilangkan subjektivitas.

Jika Polri mampu melaksanakan manajemen rekrutmen beserta seleksi SDM Polri yang berkualitas, maka probabilitas dalam meningkatkan budaya kepolisian yang lebih baik (profesional, taat hukum, bermoral, dan modern) pada masyarakat demokratis akan sangat mungkin terlaksana secara optimal.

Sistem perekrutan beserta seleksi personil Polri di Papua dilakukan dengan dua model. Model pertama yaitu rekrutmen dan seleksi Orang Asli Papua (OAP), dan; model kedua berupa rekrutmen dan seleksi Non Orang Asli Papua (Non-OAP). Selama rekrutmen dan seleksi personil berlangsung, jumlah kelulusan OAP atau Ras Melanesia lebih sedikit sehingga menampakkan adanya kontras yang terjadi dan ada anggapan diskriminatif. Fenomena tersebut memunculkan tuntutan masyarakat dan lembaga-lembaga masyarakat seperti MRP, DPRD, dan LSM di Papua dalam bentuk desakan pada Polri meningkatkan jumlah lulusan OAP sebagai anggota Polri sehingga terhindar dari rasa terdiskriminasi terhadap OAP. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem yang mendukung anti diskriminasi terhadap setiap individu selama perekrutan dan seleksi melalui Affirmative Action. Affirmative Action sejalan dengan prinsip-prinsip dan nilai keadilan sosial. Prinsip dan nilai Affirmative Action memiliki potensi dan peluang dalam menjembatani masalah sosial budaya yang muncul, sekaligus menjamin representasi dan proporsi SDM secara ideal di karakteristik kependudukan, geografi, dan budaya masyarakat pada organisasi, baik publik atau privat (Gomez, 2003).

Dengan kebijakan afirmasi, maka diharapkan dapat meningkatkan jumlah minat pendaftar calon anggota Polri oleh masyarakat OAP untuk berpartisipasi selama perekrutan dan seleksi calon anggota Polri oleh BIRO SDM Polda Papua. Hal tersebut salah satunya bermuara dalam menghasilkan calon anggota Polri OAP dari berbagai daerah di Provinsi Papua, dalam dukungannya terhadap percepatan pembangunan SDM di Papua. Berdasar pada kajian, maka tujuan kajian ini adalah melakukan deskripsi dan analisis penerapan Affirmative Action dalam perekrutan beserta seleksi Bintara Polri OAP (Ras Melanesia) dan Non-OAP di Polda Papua serta mendeskripsikan apakah penerapan Affirmative Action dapat memotivasi pendaftaran calon Bintara Polri OAP (Ras Melanesia) di Polda Papua.

Metode Penelitian

Metode riset kualitatif dengan pendekatan studi kasus merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis Affirmative Action dalam perekrutan beserta seleksi bintara Polri di Polda Papua tahun 2019 serta dampak dari penerapan Affirmative Action. Penulis menggunakan pendekatan post-positivism selama menganalisis kasus terkait. Pendekatan tersebut menerangkan bahwa kaum post-positivis mengaplikasikan filsafat deterministik dan keyakinan penyebab (kausatif) sebagai pendorong akibat (Creswell, 2017).

Penggunaan pendekatan postpositivistik dalam kajian ini memiliki tujuan analisis mendalam pada penerapan Affirmative Action selama perekrutan beserta seleksi bintara Polri di Polda Papua tahun 2019 beserta dampak dari penerapan Affirmative Action terhadap minat pendaftar.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Affirmative Action dalam rekrutmen dan seleksi Bintara Polri Orang Asli Papua (Ras Melanesia). Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mencari personil yang memenuhi standar syarat tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara konseptual, perekrutan personil adalah upaya pencarian personil dan mendorong serta memberikan peluang yang seluas-luasnya kepada seseorang untuk mengisi formasi yang tersedia dalam sebuah organisasi. Sedangkan proses seleksi merupakan lanjutan dari perekrutan personil dalam institusi atau organisasi, yang bertujuan untuk memilih calon personil Polri yang tepat dan berkualitas melalui beberapa tahapan seleksi yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Jamin, 1995).

Proses rekrutmen dan seleksi selalu dilaksanakan setiap tahunnya untuk meningkatkan jumlah personil Polri sebagai kebutuhan organisasi Polri sesuai dengan anggaran yang tersedia. Seperti di wilayah lainnya, Polda Papua melakukan rekrutmen dan seleksi personil Polri dengan membagi dua kelompok yaitu calon anggota Polri OAP dan calon anggota Polri Non-OAP. Menurut SK Kapolda Papua Nomor.Kep/308/VII/2019 tentang Penentuan Kelulusan Akhir Peserta Penerimaan Calon Bintara Polri antara OAP dan Non-OAP tahun 2019 di Polda Papua, dijelaskan bahwa yang dimaksud peserta OAP adalah peserta dengan orang tua kandung (Bapak dan Ibu) OAP dan/atau salah satu dari Bapak/Ibu kandung adalah OAP. Berikut ini adalah data minat masyarakat daerah Papua dalam melaksanakan pendaftaran sebagai calon anggota Bintara Polri Ras Melanesia (OAP) dan bukan Ras Melanesia (Non-OAP).

Tabel 1. Minat Pendaftar dan Kelulusan Bintara Polri Tahun 2019

No	Th.	Jumlah Pendaftar	Masuk Pendidikan/Lolos Seleksi		
			Non-OAP	OAP	Jumlah
1	2019	2.972	145	112	257

Sumber. Data Biro SDM Polda Provinsi Papua (2019)

Berdasarkan data yang ada, dinyatakan bahwa OAP atau Ras Melanesia lebih sedikit yang lulus dibandingkan Non-OAP. Angka tersebut menjadi dasar tuntutan masyarakat dan lembaga masyarakat seperti MRP, DPRD, dan LSM di Papua mendesak Polri agar dapat memperbanyak lulusan OAP sehingga terhindar dari rasa terdiskriminasi terhadap OAP. Berdasarkan data pendidikan Bintara

Polri 2019, calon yang dinyatakan lulus seleksi berjumlah: polisi laki-laki adalah reguler 7.832, kompetensi khusus 411, talent scouting 104, ppkt/wilayah perbatasan 88, gagal calon taruna Akpol 40 sehingga total 8475 sedangkan polisi wanita: reguler 279, kompetensi khusus 56, talent scouting 53, ppkt/wilayah perbatasan 6, gagal calon taruna Akpol 6, sehingga total Polwan 400.

Alhasil jumlah keseluruhan calon anggota Polri yang lulus rekrutmen dan seleksi menjadi anggota Polri berpangkat Bintara pada tahun 2019 adalah 8.875 orang dari seluruh daerah di Indonesia berdasarkan Surat Keputusan kuota dik Bintara Nomor kep/1317/VII/2019. Sehingga dari total 8.875 orang terdapat hanya ada 1,3% OAP dari Polda Papua yang lulus seleksi menjadi anggota Polri pada tahun 2019.

Tabel 2. Minat Pendaftar dan Kelulusan Bintara Polri Tahun 2014-2019

Th.	Jml Pendaftar	Masuk Pendidikan/Lolos Seleksi						Total
		Laki-laki			Perempuan			
		Non-OAP	OAP	Jumlah 100%	Non-OAP	OAP	Jumlah 100%	
2014	6.353	374/68%	180/32%	554	93/51%	92/49%	185	739
2015	3.835	211/60%	139/40%	350	37/64%	21/36%	58	408
2016	3.172	83/31%	187/69%	270	6/32%	13/68%	19	289
2017	3.257	196/59%	137/41%	333	6/46%	7/54%	13	346
2018	1.631	262/73%	99/27%	361	6/37%	10/63%	16	377
2019	2.972	139/57%	105/43%	244	6/46%	7/54%	13	257
Jumlah	18.248	1.265/60%	847/40%	2.112	154/51%	150/49%	304	2.416

Sumber. Data Biro SDM Polda Provinsi Papua tahun 2019

Berdasarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2017, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan Di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat, yang kemudian dilanjutkan oleh Kepolisian Republik Indonesia untuk mendukung penuh terhadap peningkatan SDM dalam rekrutmen Polri di Polda Papua, Kapolri mengeluarkan beberapa kebijakan yang tercantum dalam Surat Pengumuman Kapolri Nomor PENG/4/III/DIK.2.1./2019 per 5 Maret 2019 tentang Penerimaan Terpadu Bintara Polri T.A. 2019.

Kebijakan Kapolri yakni: pertama, sumber rekrutmen terdiri dari bintanga regular, bintanga kompetensi khusus, bintanga talent scouting, bintanga ppkt/wilayah perbatasan, bintanga yang tidak lulus sebagai taruna Akpol di tingkat pusat, dan; kedua, syarat fisik (tinggi badan) berupa calon pendaftar umum (pria dengan tinggi badan 165 cm dan wanita 160 cm) serta Ras Melansesia di Polda Papua dan Papua Barat (daerah asal pesisir, pria dengan tinggi badan 163 cm dan wanita 165 cm; daerah asalh pegunungan, pria dengan tinggi badan 160 cm dan wanita 155 cm).

Polda Papua mendapat perlakuan khusus bagi OAP dalam rekrutment dan seleksi calon Bintara Polri tahun 2019, karena syarat tinggi badan calon anggota Polri ras melanesia dapat dikurangi. Sehingga, seharusnya jumlah bintanga Polri dari OAP bertambah dan tanpa diskriminasi, karena peraturan pemerintah yang ingin mempercepat pengembangan papua dan putra putri asli Papua.

Perihal adanya pengurangan tinggi badan dalam persyaratan pendaftaran calon Bintara, terdapat beberapa permasalahan antara lain: Pertama, kurangnya sosialisasi kebijakan Affirmative

Action oleh Polda Papua terkait tinggi badan tersebut berupa pengurangan tinggi badan yang disesuaikan dengan karakteristik OAP. Sehingga, banyak putra putri daerah Papua yang kurang berminat untuk mendaftar sebagai Bintara Polda Papua; Kedua, lokasi pendaftaran di Polda Papua yang terletak di Jayapura, sementara kemampuan ekonomi calon pendaftar yang minim. Hal ini menjadikan motivasi dalam mengikuti rekrutmen dan seleksi cenderung rendah, dan; Ketiga, pemberlakuan sistem online belum sepenuhnya mampu diaplikasikan mengingat fasilitas koneksi internet yang belum sepenuhnya merata. Hal ini kemudian, juga menjadi kendala teknis yang menurunkan motivasi OAP dalam mengikuti rekrutmen dan seleksi calon Bintara di Polda Papua.

Sejatinya, menurut Castle (dalam Smit, 2006), strategi dan praktik mengembangkan SDM melalui tindakan afirmatif harus menekankan perencanaan, induksi, sosialisasi dan pendidikan dan pelatihan kompensasi yang sesuai dengan lingkungan pembangunan atau wilayah lokal. Sehingga, terbentuk motivasi yang lebih tinggi. Strategi yang dimaksud termasuk:

- a. Pengembangan model perencanaan tenaga kerja untuk memandu seleksi, pengembangan, dan penilaian karyawan (termasuk spesifikasi pekerjaan dan kinerja secara terperinci), serta melakukan perencanaan wilayah rekrutmen dan seleksi yang terjangkau oleh masyarakat lokal;
- b. Pelatihan kepemimpinan dan prestasi yang dirancang untuk merangsang individualitas dan ketegasan peserta, dan untuk mengembangkan manajemen resiko;
- c. Menjembatani program pendidikan yang mempersiapkan individu atau kelompok kecil lulusan sekolah untuk masuk ke dalam tujuan organisasi dan lebih fokus pada pembinaan sesuai budaya dan kemampuan lokal. Sehingga, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah keterampilan serta prinsip-prinsip dasar organisasi dapat dipahami secara efektif dan efisien;
- d. Program pelatihan dan bimbingan untuk mempersiapkan anggota berpotensi besar untuk peran manajemen, dan;
- e. Penempatan awal manajer dari kelompok yang sama dan dianggap sebagai satu kesatuan dari kondisi budaya asli yang membuat mereka lebih cocok.

Fungsi *Affirmative Action* dan Motivasi Calon Personil Polri

Affirmative Action adalah kebijakan yang bertujuan agar kelompok/golongan tertentu mendapat kesetaraan dan kesamaan peluang antar kelompok/golongan lain dalam bidang relevan. Hal ini termasuk proses perekrutan beserta seleksi Polri di Papua. Kompleksitas masalah di Papua yang rumit dan fundamental mendorong stakeholder untuk menyusun Perpres Nomor 65 Tahun 2011 tentang Percepatan Pembangunan Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat (P4B) dan Perpres Nomor 66 Tahun 2011 tentang Unit Percepatan Pembangunan Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat (UP4B). UP4B memiliki tugas pokok: "Memberikan dukungan kepada Presiden Republik Indonesia dalam koordinasi, sinkronisasi, fasilitasi serta pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program percepatan pembangunan di Provinsi Papua dan Papua Barat".

Adanya tindakan afirmatif pada sistem rekrutmen dan seleksi di tubuh Polda Papua, menjadi suatu perubahan yang diharapkan dapat mempercepat pembangunan di Papua. Kapolri juga berharap

kebijakan afirmasi yang diterapkan dapat meningkatkan motivasi OAP untuk mendaftar sebagai calon Bintara dan dapat bertugas secara optimal.

Saat ini, meritokrasi sering digunakan sebagai konotasi yang positif untuk menggambarkan sistem sosial yang memungkinkan orang untuk mencapai keberhasilan secara proporsional dengan bakat dan kemampuan mereka. Tindakan afirmatif yang diwujudkan melalui rekrutmen dan seleksi akan meminimalisir pembentukan “kelompok” dalam kelompok yang merasa didiskriminasi dari organisasi berdasarkan kemampuan mereka yang kurang memadai, atau berkaitan dengan kelompok ras tertentu.

Padahal, menurut Johnson dan Redmond (dalam Smit, 2006) menyatakan adanya hubungan yang terkait antara motivasi kinerja dengan pelaksanaan merit system pada suatu organisasi. Lebih lanjut, Bredell (dalam Smit, 2006) menyatakan bahwa kinerja pekerjaan seseorang terutama tergantung pada dua aspek, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mengacu pada potensi individu untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Motivasi adalah sebuah kekuatan pendorong internal yang mengaktifkan dan memberi energi pada individu dan yang mengarahkan perilakunya sedemikian rupa sehingga tujuan dapat dicapai. Kanter (1997) berpendapat bahwa ketika orang berada diberdayakan untuk berkontribusi, mereka ingin diberi penghargaan khusus untuk keberhasilan yang telah dicapai.

Motivasi dan motif adalah dua kata yang saling berhubungan secara etimologis, motif dalam bahasa Inggris *motive*, berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan. Menurut Suryabrata (dalam Kristanto & Hary, 2015) motif adalah keadaan dalam setiap pribadi individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas-aktivitas khusus dalam pencapaian tujuan tertentu. Selain motif, dalam psikologi juga dikenal istilah motivasi. Berawal dari kata motif itulah maka motivasi dapat diartikan sebagai proses sadar dalam mempengaruhi tingkah laku individu agar tergerak hatinya untuk melakukan sesuatu sehingga akan mencapai hasil ataupun juga tujuan tertentu.

Selanjutnya, Johnson dan Redmond (dalam Smit, 2006) memperjelas bahwa orang yang berbagi budaya dan latar belakang cenderung membentuk kelompok atau “dalam kelompok” dan dengan cara ini mereka memperoleh informasi melalui jaringan di luar selain sumber formal, atau dengan kata lain, adanya bias kelompok dan tujuan organisasi. Sehingga, apabila dikaitkan dengan pendaftaran bintara Polri di Papua, dapat dipahami perlu adanya tindakan afirmatif untuk meningkatkan motivasi kinerja di lingkungan Polda Papua, terutama untuk pendaftaran calon Bintara Polri sebagai titik manajerial yang penting, dalam upaya menghindari bias tujuan organisasi akibat sistem patronase. Bintara sendiri memiliki tugas dan peran sebagai konektor antara tingkat tertinggi (perwira) dengan terendah (tamtama) secara teknis.

Biasanya bintara melatih aparat menjadi lebih profesional, sehingga kemampuan manajerial yang sesuai dengan karakter orang lokal sangat dibutuhkan. Apabila terdapat Non-OAP, maka perlu tindakan yang adil dengan menerapkan sistem edukasi lokal, sehingga orang yang mengalami kesulitan dalam komunikasi (karena masalah dengan bahasa, penglihatan, pendengaran, atau literasi) harus diberikan waktu untuk memahami dan menyerap ide dan prosedur sebelum bertugas sebagai Bintara di wilayah Papua tersebut.

Mengedepankan masyarakat lokal sama artinya dengan menjadikan birokrasi representatif berada pada konteks pola rekrutmen seseorang dalam posisi administrasi publik, utamanya pada

kesamaan kesempatan dan keterwakilan asal penduduk. Birokrasi representatif berfokus pada keadilan komposisi demografis masyarakat untuk memediasi ketegangan demokrasi dan birokrasi sehingga menjawab permasalahan proporsi keterwakilan, pertimbangan unsur sosio-ekonomi, dan karakter kewilayahan masyarakat (Groeneveld & Walle, 2010; Mustofa, 2011).

Birokrasi representatif berkaitan dengan kemampuan menjalankan 3 fungsi utama (kekuatan, pengambil keputusan, dan manajemen) dalam menyelesaikan 6 persoalan yang menjadi target dari pemerintahan *good governance*. Fungsi utamanya yakni *bureaucracy as a power* (birokrasi berorientasi pada kinerja dalam mengkomodasikan kepentingan dan merepresentasikan kepentingan lokal) (Kingsley, 1944; Lind, 2016 McMahon, 1946); *bureaucracy as equal opportunity* (birokrasi mewadahi kepentingan publik dan mampu merumuskannya ke dalam keputusan manajerial) (Wilson, 1941; Alves da Silva, 2007; Dahlberg et al., 2008), dan; *bureaucracy as diversity management* (birokrasi meningkatkan performa sebagai manajer publik sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan kekinian).

Motivasi: Faktor Intrinsik-Ekstrinsik

Kompleksitas permasalahan di Papua berkaitan dengan fenomena ketimpangan proporsi kelulusan personil Polri membutuhkan strategi mendorong minat calon pendaftar untuk mengikuti seleksi. Berkenaan dengan strategi, maka harus dilakukan pemetaan motivasi internal dan eksternal. Motivasi sendiri merupakan bagian dan proses dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik intrinsik atau ekstrinsik. Menurut Wahjosumidjo (dalam Kuddy, 2017), faktor berpengaruh pada motivasi berupa faktor intrinsik (dari dalam individu) dan faktor ekstrinsik (dari luar individu).

Faktor intrinsik berupa sikap terhadap aktivitas kerja, bakat diri, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan (Widiastuti et al., 2018). Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya sadar memengaruhi tingkah laku individu untuk berbuat dan mencapai hasil atau tujuan guna mempertahankan hidupnya, dimana individu melakukan suatu kinerja ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Dalam menyusun strategi meningkatkan minat bergabung sebagai personil Polri, maka harus dipahami dimana letak ketertarikan dan alasan para personil atau calon personil dalam mengikuti seleksi atau rekrutmen. Pemahaman tersebut lebih tepatnya berangkat dari aspek pemetaan minat dan motivasi yang mendasari. Telah dijelaskan bahwa terdapat 2 faktor yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang terdiri dari persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi, serta; faktor ekstrinsik yang terdiri dari jenis/sifat pekerjaan, kelompok, lingkungan organisasi, situasi lingkungan kerja dan gaji/pendapatan.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat faktor baik intrinsik maupun ekstrinsik yang mendasari masing-masing motivasi calon pendaftar. Dari segi motivasi intrinsik,

aspek yang paling utama mendasari minat calon pendaftar adalah aspek kebutuhan dan harapan pribadi, sedangkan faktor ekstrinsik berdasar pada gaji dan organisasi lingkungan kerja.

Aspek kebutuhan dan harapan pribadi menjadi dasar utama calon pendaftar dalam mengikuti seleksi dan rekrutmen di Polda Papua. Aspek ini berpeluang menjadi strategi Berkaitan dengan tujuan kesatuan di Polri, maka kemudian hal ini menjadi kesempatan dalam meningkatkan loyalitas anggota yang secara khusus berasal dari Papua. Semangat Esprit de Corps yang ada di lembaga Polri harus dikuatkan melalui pemahaman akan kebutuhan dan harapan pribadi.

Tentunya hal ini juga disesuaikan dengan visi dan misi yang ada di tubuh Kepolisian Republik Indonesia. Selain faktor intrinsik, faktor ekstrinsik berupa gaji dan organisasi lingkungan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan. Dalam konteks penguatan kinerja, tentunya hal ini sangat berdampak pada kualitas kinerja. Beban kerja dan resiko pekerjaan sebagai polisi yang tinggi harus diimbangi dengan kuatnya faktor pendorong dan menciptakan dampak yang signifikan khususnya dalam aspek kesejahteraan anggota.

Simpulan

Berdasar pada proses telaah dan analisis yang sudah dilakukan, maka beberapa kesimpulan yang diajukan yakni: Pertama, implementasi affirmative action dalam rekrutmen dan seleksi calon Bintara di Polda Papua belum optimal, dimana rekrutmen dan seleksi personil Polri di Polda Papua, OAP atau Ras Melanesia lebih sedikit yang lulus dibandingkan Non-OAP, hal ini yang membuat tuntutan masyarakat dan lembaga-lembaga masyarakat seperti MRP, DPRD, dan LSM di Papua mendesak Polri agar Polri dapat memperbanyak lulusan OAP untuk menjadi anggota Polri sehingga terhindar dari rasa terdiskriminasi terhadap OAP; kedua, fungsi tindakan afirmatif pada sistem rekrutmen dan seleksi di tubuh Polda Papua menjadi suatu perubahan yang diharapkan mempercepat pembangunan di Papua.

Untuk itu, afirmasi yang diterapkan adalah bertujuan meningkatkan motivasi OAP dalam bergabung sebagai calon Bintara secara optimal. Tindakan afirmatif melalui rekrutmen dan seleksi diharapkan meminimalisir pembentukan kelompok dalam kelompok yang merasa didiskriminasi dari organisasi berdasarkan non kemampuan mereka, atau berkaitan dengan kelompok/ras tertentu, dan; ketiga, Sebagai konsekuensi dari keberadaan kehidupan yang bersifat komunal, maka terdapat beberapa suku tertentu yang memiliki idiologi anti terhadap pemerintah sehingga motivasi dan dan rasa tertekan yang menyebabkan menurun hingga hilangnya motivasi bergabung sebagai anggota Polri.

Untuk itu, berangkat dari mayoritas motivasi utama tersebut adalah faktor internal (kebutuhan dan harapan pribadi) dan faktor eksternal (gaji dan lingkungan organisasi bekerja), maka strategi yang harus diupayakan adalah pemenuhan dan peningkatan 4 aspek kebutuhan tersebut.

Daftar Pustaka

- Alvarado, L. A. (2010). Dispelling the Meritocracy Myth: Lessons for Higher Education and Student Affairs Educators. *The Vermont Connection*, 31(1-2), 10-20. <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol31/iss1/2/>
- Aronson, A. H. (1950). Merit System Objectives and Realities. *Buletin*, 13(4), 3-19. <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v13n4/v13n4p3.pdf>
- Austriani, N. L., Erviantono, T., & Purnamaningsih, E. (2016). Penerimaan Sumber Daya Manusia Brigadir Polri dalam Perspektif Governance (Studi Penerimaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Bali Tahun Anggaran 2015). *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1(1), 1-10. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/citizen/article/view/21636>
- Berman, E., Bowman, J., West, J., & Van Mart, M. R. (2001). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. USA: Sage Publications, Inc
- Carlan, P. E., & Lewis, J. A. (2009). Dissecting Police Professionalism: A Comparison of Predictors Within Five Professionalism Subsets. *Police Quarterly*, 12(4), 370-387. <https://doi.org/10.1177/1098611109348469>
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Groeneveld, S., & Walle, S. V. (2010). A Contingency Approach to Representative Bureaucracy: Power, Equal Opportunities and Diversity. *International Review of Administrative Science*, 76(2), 239-258. <https://doi.org/10.1177/0020852309365670>
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Hollyer, J. R. (2009). Patronage or Merit? Bureaucratic Recruitment in 19th and Early 20th Century Europe. *New York University Department of Politics*, 1, 1-38. <https://ssrn.com/abstract=1657615>
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188. https://www.markhuselid.com/pdfs/articles/1997_AMJ_Technical_and_Strategic_SHRM.pdf
- Inga, L. O. (2016). Pengembangan Kapasitas Kemampuan Anggota di Kepolisian Resor (Polres) Palu Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 4(1), 82-94. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6515>

- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and Their Environments. *Ann Rev. Psychol*, 237-263. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.46.020195.001321>
- Kingsley, J. D. (1944). *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*. Yellow Springs: The Antioch Press.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, 1(2), 22-36.
- Lind, N. S. (2016). Representative Bureaucracy. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-6. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_656-2
- Loftus, J., & Price, K. (2016). Police Attitudes and Professionalism. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, Winter, 6(2), 53-73. Diakses dari <http://www.jurnal.manuncen.ac.id/index.php/jmb/article/view/8>
- Malayu, S. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Macmahon, A. W. (1946). Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service by J. Donald Kingsley. *The American Historical Review*, 52(1), 129-132. <https://doi.org/10.1086/ahr/52.1.129>
- Mustofa, A. (2011). Reformasi Administrasi: Pendekatan Birokrasi Representatif dalam Meningkatkan Performa Birokrasi. *Jurnal Kalamiasasi*, 4(2), 141-154. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/232>
- Raharjo, A., & Angkasa. (2011). Profesionalisme Polisi dalam Penegakan Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 389-401. Diakses dari <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/download/167/115>
- Roberts, F. L., & Hill, B. (1941). The Merit System in Relationship to Public Health Personnel. *American Journal of Public Health*, 31, 121-126. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1531288/>
- Smit, P. K. (2006). The Effect of Affirmative Action on Employee Motivation in the Sandf. Department of Human Resource, Tswane University of Technology. Diakses dari <http://tutvital.tut.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/tut:3941>
- Sylvia, R. D., & Meyer, C. K. (2002). *Public Personnel Administration*. California: Harcourt College Publishers.

- Widiastuti, R., Sudharto, & Suwandi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. *JMP Universitas PGRI Semarang*, 7(3), 311-327. <http://dx.doi.org/10.26877/jmp.v7i3.3147>
- Zaman, M. S. (2015). Merit-Based Recruitment: The Key to Effective Public Administration in Bangladesh. *Journal of Public Administration and Governance*, 5(3), 96-119. <https://doi.org/10.5296/jpag.v5i3.8216>

Efektivitas Pelayanan Satuan Administrasi Penerbitan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat di Satpas Polres Sidoarjo

Hendry F. Kennedy¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah demi terciptanya keteraturan sosial sesuai apa yang dikehendaki dalam ilmu kepolisian, yang salah satu caranya adalah meningkatkan kualitas pengujian sim agar tercapainya kepuasan peserta ujian sim terhadap pengujian yang dilakukan polri. Pendekatan yang digunakan pada skripsi ini adalah kuantitatif yang menggunakan metode survei. Yang menjadi populasi seluruh peserta uji praktik SIM dengan sampel sebanyak 70 orang dan petugas uji praktik SIM sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dari hasil pengujian diperoleh menunjukkan bahwa adjusted R2 adalah 0,688. Ini berarti bahwa 68,8% variabel kepuasan pemohon SIM dapat dijelaskan oleh ke variabel pengaruh Kompetensi (X1) pengaruh Motivasi (X2) pengaruh Pelayanan Prima (X3) sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kompetensi; motivasi; kualitas pelayanan; kepuasan masyarakat

Abstract

The purpose of this study is to create social order in accordance with what is desired in police science, one of the ways is to improve the quality of sim testing so that sim test participant satisfaction can be achieved with the tests carried out by the police. The approach used in this thesis is quantitative using survey methods. The population of all SIM test practice participants with a sample of 70 people and 30 SIM practice test officers. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis techniques use test data instruments, classic assumption tests and hypothesis tests. From the test results obtained indicate that adjusted R2 is 0.688. This means that 68.8% of the SIM applicant satisfaction variables can be explained by the influence variables of Competence (X1) the influence of Motivation (X2) the effect of Excellent Service (X3) while the remaining 31.2% is explained by other variables.

Keywords: Competence; motivation; service quality; community satisfaction

1 Program Pasca Sarjana STIK-PTIK- Jl.Tirtayasa No.6 Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta , email ; Kennedybs66@gmail.com

Pendahuluan

Lalu lintas merupakan urat nadi kehidupan suatu bangsa, sebab dalam lalu lintas tergambar seluruh gerakan perpindahan manusia, hewan dan barang dari suatu tempat ke tempat lain dengan menggunakan suatu moda transportasi. Dimana perpindahan ini mempunyai makna penting demi kelangsungan hidup, dikarenakan seluruh aktifitas produksi bergantung pada kegiatan perpindahan ini, yang akibatnya ketika perpindahan ini mengalami suatu masalah, maka bisa dipastikan seluruh rangkaian produksi yang ada juga mengalami masalah (Chryshnanda, 2015). Berdasarkan pemahaman tersebut lalu lintas mempunyai 3 (tiga) fungsi antara lain, sebagai cermin budaya bangsa, urat nadi kehidupan, dan cerminan tingkat kedisiplinan suatu bangsa. Sebab di dalam lalu lintas itulah tergambar.

Semua hal tentang suatu bangsa, sampai-sampai ada yang mengatakan jika ingin melihat kualitas suatu bangsa, cukup lihat saja kualitas berlalu lintasnya. Hal tersebut melatarbelakangi munculnya UULLAJ no 14 tahun 1992 yang kemudian diganti dengan UULLAJ no 22 tahun 2009 untuk memastikan bahwa lalu lintas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, dimana ada 4 (empat) hal yang ingin dicapai oleh undang-undang ini, antara lain :

1. Mewujudkan dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran (kamseltibcar) lalu lintas.
2. Meningkatkan kualitas keselamatan dan menurunkan tingkat fatalitas korban kecelakaan
3. Mewujudkan budaya tertib lalu lintas
4. Meningkatkan pelayanan di bidang lalu lintas

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilakukan POLRI adalah menerbitkan Surat Izin mengemudi (SIM). Dimana SIM itu sendiri masuk kedalam fungsi Regident Pengemudi di bidang Lantas, yang mempunyai fungsi penting dalam mensukseskan program RUNK pada *point Safer People*, yaitu :

1. Memberikan jaminan kompetensi pengemudi
 - Peningkatan Sarpras sistem uji SIM
 - Penyempurnaan prosedur uji SIM
 - Pembinaan teknis sekolah mengemudi
2. Sebagai fungsi kontrol yang terkait dengan penegakkan hukum
 - Penggunaan elektronik penegakan hukum
3. Sebagai bentuk forensik kepolisian
 - Pemeriksaan kondisi pengemudi
 - Pendataan identitas pengemudi
4. Sebagai bentuk pelayanan prima (cepat, tepat, akurat, transparan, akuntabel).

- Pendidikan formal dan informal keselamatan jalan
- Kampanye 5 faktor resiko utama plus (helm, sabuk keselamatan, speeding, penggunaan handphone, pengguna jalan rentan, mabuk).

Permasalahan SIM ini sampai detik ini masih terus menjadi polemik, mengapa dikatakan demikian karena haruslah diakui bahwa keadaan pengurusan SIM secara umum cenderung tidak sesuai tarif yang sudah ditentukan dikarenakan masyarakat yang awam tentang tata cara pengurusan pembuatan SIM, bagaimana Uji Praktek SIM, berapa jumlah uang yang harus dikeluarkan, bagaimana cara pembayarannya, kemana biaya tersebut sebenarnya, dan masyarakat yang ingin proses cepat mendapatkan SIM ini membuat oknum-oknum nakal yang menjadi “jasa perantara” dengan janji-janji sangat cepat dan mudah tetapi mematok biaya yang jauh dari seharusnya dimana biaya untuk pembuatan SIM C (kendaraan roda dua) sebesar Rp. 100.000,- menjadi kisaran Rp. 250.000,- dan pembuatan SIM A (kendaraan roda empat) sebesar Rp. 120.000,- menjadi kisaran Rp. 450.000,- yang akhirnya menjadi buah bibir masyarakat bahwa itu adalah kepolisian yang memberatkan masyarakat.

Fakta lainnya adalah masyarakat juga sering menggunakan “jasa perantara” ini karena tidak faham mengenai apa sebenarnya SIM itu, yang ada di benak masyarakat kehrusan memiliki SIM adalah semata-mata agar tidak ditilang oleh polisi pada saat berkendara, padahal SIM adalah sebuah privilege yang diberikan negara kepada seseorang untuk mengendarai kendaraan bermotor di jalan raya, karena yang bersangkutan telah lulus uji dan memiliki kompetensi undang-undang, ketrampilan dan pengetahuan berlalu lintas serta memiliki kesadaran, kepekaan dan kepedulian akan keselamatan akan diri sendiri dan orang lain di jalan raya.

Hal ini diperparah dengan pengetahuan masyarakat tentang tata cara pembuatan SIM dan kadang pula ada masyarakat yang ingin mudah dan cepat dengan mengambil jalan pintas karena Uji Praktek SIM yang menurut mereka adalah kesulitan besar, padahal ujian praktik itu sendiri adalah sesuatu hal yang vital dalam menentukan seseorang layak atau tidak berkendara, dan bukan sekedar bisa mengendarai kendaraan bermotor. Sesuai dalam Perkap No 9 tahun 2012 tentang Surat Ijin Mengemudi, dinyatakan dalam pasal 1 butir 14 bahwa ujian praktik adalah penilaian terhadap tingkat kemampuan dan keterampilan mengemudi Ranmor dan berlalu lintas di jalan bagi peserta uji. Walaupun kadang ada masyarakat yang mengeluh atas kejadian “jasa perantara” ini dan menganggap itu adalah kelakuan buruk Instansi Polri yang mempersulit masyarakat dan bukanlah kelakuan oknum- oknum luar instansi Polri.

Kajian Teoritik

Konsep Penerbitan SIM

Surat ijin mengemudi adalah sebuah privilege yang diberikan negara kepada seseorang untuk mengendarai kendaraan bermotor di jalan raya, karena yang bersangkutan telah lulus uji dan memiliki kompetensi undang-undang, ketrampilan dan pengetahuan berlalu lintas serta memiliki kesadaran, kepekaan dan kepedulian akan keselamatan akan diri sendiri dan orang lain di jalan raya (Chryshnanda, 2015). Untuk bisa terbit SIM ada 5 (lima) tahapan pengujian, antara lain :

1. Uji kesehatan
2. Uji administrasi
3. Uji teori
4. Uji simulator
5. Uji praktik

Semua jenis uji di atas mempunyai tujuan utama, yaitu memberikan jaminan keamanan bahwa seluruh peserta ujian SIM yang telah lulus semua uji diatas memiliki kompetensi yang cukup dan layak untuk mengendarai sebuah kendaraan bermotor di jalan raya serta mempunyai ketrampilan, kepekaan, kepedulian dan tanggung jawab akan keselamatan diri sendiri dan orang lain dalam berlalu lintas.

Ujian Praktik SIM adalah penilaian terhadap tingkat kemampuan dan keterampilan mengemudi Ranmor dan berlalu lintas di jalan bagi peserta uji. Dimana dari ujian praktik ini didapatkan kriteria seseorang layak apa tidak berkendara di jalan, dan bukan cuma sekedar bisa mengendarai kendaraan bermotor saja.

Konsep Safety Driving Center

Safety Driving Center (SDC) adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pendidikan keselamatan berkendara, dengan tujuan dari SDC ini adalah mengurangi angka fatalitas kecelakaan yang menjadikan seluruh pengendara kendaraan bermotor sebagai sasarannya. Saat ini SDC Indonesia baru ada di 3 (tiga) kota, yaitu : *Medan Safety Driving Center, Riau Safety Driving Center, Jakarta Safety Driving Center.*

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam artikel Ilmiah Abu Bakar (2011: 5) yang berjudul *Kompetensi Dalam Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia* , yang menjelaskan bahwa : “*A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation.*” Memperjelas makna definisi tersebut, Spencer dan Spencer menguraikannya kata demi kata.

Pertama, *underlying characteristic* bermakna kompetensi adalah sesuatu yang berada di dalam (*fairly deep*) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan di dalam kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. Kedua, *causality related* bermakna bahwa kompetensi memprediksi perilaku dan kinerja. Terakhir, *criterion-referenced* bermakna bahwa kompetensi sebetulnya memprediksi siapa mengerjakan dengan baik atau dengan sangat buruk yang diukur dengan kriteria-kriteria khusus atau standar tertentu (Abu Bakar, 2011: 5). Dan ada 5 karakteristik dari kompetensi, 1) *motive*, 2) *traits*, 3) *self-concept*, 4) *knowledge*, 5) *skill*.

Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P Siagian, 2004:138).

Untuk penelitian ini teori motivasi dua faktor dari Herzberg yang digunakan, yang terdiri dari *motivation factors* dan *hygiene factors*.

Pelayanan Prima

Kotler dan Armstrong (1996: 661) menyatakan bahwa sebuah organisasi harus mempertimbangkan empat karakteristik dasar pelayanan agar mampu memberikan pelayanan yang bermutu demi tujuan akhir kepuasan pelanggannya, yakni; *Intangibility* (pelayanan yang tidak dapat dilihat, dirasa, diraba, didengar, maupun dicium sebelum membeli), *Inseparability* (pelayanan tidak dapat dipisahkan dari siapa pemberinya), *Variability* (kualitas pelayanan bergantung pada siapa memberi siapa, kapan, dimana, dan bagaimana), dan *Perishability* (pelayanan tidak dapat disimpan untuk dijual atau digunakan lagi).

Oleh karena itu pemberi layanan seharusnya memahami bahwa kualitas produknya bukan berupa barang, akan tetapi berupa nilai tambah yang tak terpegang, seperti; masyarakat menerima pelayanan pembuatan SIM dengan tepat waktu, produk SIM yang tidak cacat, penyelesaian kasus yang cepat dan tepat, petugas memiliki respon yang tinggi dalam menanggapi setiap keluhan yang diterima, ruangan yang nyaman, petugas menerima masyarakat dengan ramah dan menyenangkan.

Mohammed Khan dan Naved Khan (2008 : 495) menyatakan bahwa; “*SERVQUAL: A measurement scaling technique that assesses the quality of service offerings by asking customers to react to a series of statements in five areas of performance: reliability, responsiveness, assurance, empathy, and tangibles.*” Jadi SERVQUAL adalah sebuah skala pengukuran teknik yang menilai kualitas penawaran layanan dengan meminta pelanggan untuk bereaksi terhadap serangkaian pernyataan di lima bidang kinerja: kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan wujud pelayanan.

Adapun dimensi-dimensi kualitas pelayanan yang diformulasikan ke dalam metode SERVQUAL mencakup dimensi; *Tangibles*, *Reliability*, *Responsiveness*, *Assurance*, dan *Emphaty* (Zeithmal, Parasuraman, & Berry, 1990: 25). Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan adalah segala aktivitas atau kemampuan yang dapat ditawarkan satu pihak kepada pihak lain.

Kepuasan Masyarakat

Menurut Kotler dalam Tjiptono, (2005) kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan. Upaya untuk mewujudkan kepuasan pelanggan total bukanlah hal yang mudah, Mudie dan Cottom menyatakan bahwa kepuasan pelanggan total tidak

mungkin tercapai, sekalipun hanya untuk sementara waktu.

Sedangkan menurut Moison, Walter dan White (dalam Haryanti, 2000) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen, yaitu :

- 1) Karakteristik produk,
- 2) Harga,
- 3) Pelayanan,
- 4) Lokasi,
- 5) Fasilitas,
- 6) Imej,
- 7) Desain visual,
- 8) Suasana,
- 9) Komunikasi.

Kepuasan peserta ujian praktik atau konsumen berdasarkan teori-teori di atas tidak hanya dipengaruhi oleh jasa yang dihasilkan oleh suatu satpas semata, tetapi juga dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan oleh petugas satpas baik bagian administrasi hingga para penguji dan petugas polisi lainnya yang ada di satpas tersebut.

Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
Ha : Terdapat pengaruh kompetensi pelayanan terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh pelayanan prima terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
Ha : Terdapat pengaruh kualitas pelayanan/pelayanan prima terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di Satpas Polres Sidoarjo.
4. Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan wujud, kompetensi, motivasi dan pelayanan

prima terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di satpas Polres Sidoarjo

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan wujud, kompetensi, motivasi dan pelayanan prima terhadap kepuasan masyarakat peserta ujian praktik di satpas Polres Sidoarjo.

State of The Art

- 1) Penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Penerbitan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat Pemohon SIM di Satuan Administrasi Penerbitan SIM Polres Sidoarjo” yang diambil dari kumpulan Skripsi Mahasiswa STIK-PTIK, diteliti oleh Wibowo pada tahun 2014 di Sidoarjo menekankan pada kualitas pelayanan penerbitan SIM terhadap kepuasan pemohon SIM, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kualitas pelayanan penerbitan SIM terhadap kepuasan pemohon SIM di Satpas Polres Sidoarjo cukup berpengaruh karena memberikan pengaruh sebesar 43,5% dengan obyek penelitian/responden yakni pemohon SIM pada Satpas Polres Sidoarjo pada tahun 2014.
- 2) Penelitian dengan judul *The impact of quality practices on customer satisfaction and business results: product versus service organizations*. Diambil dari *Journal of Quality Management* 6, no. 1 (2001): 5-27, yang diteliti oleh Lars Nilsson, Michael D. Johnson, Anders Gustafsson, *Journal of Quality Management*, Linköping University (2001). Penelitian meneliti tentang perbedaan dalam kepuasan pelanggan antara produk dan layanan yang dimiliki organisasi yang memfokuskan pada perspektif output, atau bagaimana pelanggan mengevaluasi kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk produk organisasi, praktik mutu internal mempengaruhi kepuasan pelanggan dan hasil bisnis terutama melalui pelanggan yang berorientasi pada organisasi. Untuk organisasi pelayanan, baik pelanggan dan proses pelanggan memiliki dampak langsung, dan manajemen karyawan memiliki dampak langsung pada hasil bisnis. Penelitian ini juga mendukung klaim bahwa organisasi dengan dasar kualitas yang bagus berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengadopsi orientasi pelanggan.
- 3) Penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Pembuatan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat Pemohon SIM di Satuan Administrasi Penerbitan SIM Daan Mogot” yang diambil dari kumpulan Skripsi Mahasiswa STIK-PTIK, diteliti oleh Christoper Adhikara Lebang pada tahun 2013 di Satpas Daan Mogot menekankan pada kualitas pelayanan pembuatan SIM terhadap kepuasan pemohon SIM, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kualitas pelayanan pembuatan SIM terhadap kepuasan pemohon SIM di Daan Mogot cukup berpengaruh karena memberikan pengaruh sebesar 42,3% dengan obyek penelitian/responden yakni pemohon SIM pada Daan Mogot pada tahun 2013.
- 4) Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)” yang diambil dari kumpulan Thesis Mahasiswa Universitas Kristen Petra, diteliti oleh Endo Wijaya Kartika pada tahun 2010 di Pakuwon Food Festival Surabaya menekankan pada pengaruh motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan memiliki pengaruh karena memberikan pengaruh sebesar 13,6% dengan obyek penelitian/responden yakni kerja karyawan restoran di Pakuwon Food Festival pada tahun 2010.

- 5) Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia” yang diambil dari kumpulan Thesis Mahasiswa Universitas Terbuka, diteliti oleh Marselina Warningsih pada tahun 2010 menyatakan bahwa Kinerja organisasi pada tahun 2004 hingga tahun 2006 terjadi fluktuasi yang ditengarai dengan penurunan target capaian pada tahun 2006. Faktor sumber daya manusia diidentifikasi sebagai penghambat kinerja organisasi. Kinerja pegawai pada Sekretariat Wakil Presiden dipengaruhi oleh berbagai variabel yang secara langsung dapat mempengaruhi tingkat capaian kinerja organisasi. Diidentifikasi beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi (X1), dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).sebesar 88% dengan obyek penelitian/responden yakni pegawai Sekretariat Wakil Presiden.

Gap Penelitian

Penelitian ini hendak menguji argumen bahwa kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM tergantung kepada tiga variabel utama : variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel pelayanan prima. Variabel kompetensi yang diduga mempengaruhi kepuasan tersebut terdiri dari *motive, traits, self- concept, knowledge*, dan *skill*. Variabel motivasi terdiri dari faktor motivator dan faktor hygiene. Variabel pelayanan prima terdiri dari keandalan, responsive, keyakinan, empati, dan berwujud. Uniknya penelitian ini dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Dimana ke-empat variabel ini belum pernah diteliti secara bersama-sama sebelumnya.

Metode Penelitian

Di sini Oei (2010) menjelaskan bahwa dengan survei, periset ingin memperoleh data seperti preferensi, sikap, perasaan, atau pengetahuan responden dengan bertanya. Survei diharapkan mencakup semua karyawan (responden), sehingga hasil survei dapat dipandang mewakili seluruh populasi atau sebagian karyawan dapat disurvei. Survey melalui kuesioner terstruktur berarti semua pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden merupakan pertanyaan standar.

Standar disini berarti antara satu responden dengan responden lain diberi pertanyaan yang sama dan tertulis secara rinci dalam kuesioner. Responden hanya menjawab pertanyaan sejauh yang tercantum dalam kuesioner. Selain itu, biasanya kuesioner memuat alternatif jawaban tertentu, sehingga karyawan atau responden yang disurvei cukup memilih jawaban sesuai pendatanya (Oei, 2010). Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi

Hasil pengolahan menggunakan SPSS ver 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

		Kompetensi Penguji (X1)	Motivasi (X2)	Pelayanan Prima (X3)	Kepuasan Masyarakat (Y)
Kompetensi Penguji (X1)	Pearson Correlation	1	,230	,607**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,222	,000	,000
	N	30	30	30	30
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	,230	1	,117	,184
	Sig. (2-tailed)	,222		,537	,332
	N	30	30	30	30
Pelayanan Prima (X3)	Pearson Correlation	,607**	,117	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,537		,000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Masyarakat (Y)	Pearson Correlation	,818**	,184	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,332	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Kompetensi Penguji dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Penguji dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah sebesar 0,818 yang tergolong pada kategori sangat kuat.

Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Penguji dengan variabel Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM adalah memiliki hubungan yang searah. Nilai signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM adalah 0,332 yang bernilai lebih dari taraf signifikansi 5% (0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah sebesar 0,184 yang tergolong pada kategori sangat rendah.

Nilai signifikansi dari korelasi antara Pelayanan Prima dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Pelayanan Prima dengan Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah sebesar 0,677 yang tergolong pada kategori kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelayanan Prima dengan variabel Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM adalah memiliki hubungan yang searah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,747	16,478		,774	,446
Kompetensi Penguji (X1)	,602	,124	,644	4,834	,000
Motivasi (X2)	,002	,099	,002	,018	,986
Pelayanan Prima (X3)	,408	,187	,285	2,186	,038

Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat (Y)

Tabel di atas menunjukkan model persamaan regresi berganda yang dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 12,747 + 0,602X_1 + 0,002X_2 + 0,408X_3 + \varepsilon$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- $b_0 = 12,747$ artinya jika kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM tidak terdapat faktor-faktor kompetensi (X1), motivasi (X2), dan pelayanan prima (X3) atau bernilai 0 (nol), maka nilai rata-rata kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM memiliki poin sebesar 12,747.
- $b_1 = 0,602$ artinya koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,602 menyatakan setiap terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) poin maka akan menaikkan nilai rata-rata kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y) sebesar 0,602. Dengan pengertian faktor – faktor lain bersifat konstan.
- $b_2 = 0,002$ artinya koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,002 menyatakan setiap terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) poin maka akan menaikkan nilai rata-rata kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y) sebesar 0,002. Dengan pengertian faktor – faktor lain bersifat konstan.
- $b_3 = 0,408$ artinya koefisien regresi pelayanan prima (X3) sebesar 0,408 menyatakan setiap terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) poin maka akan menaikkan nilai rata-rata kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y) sebesar 0,408. Dengan pengertian faktor – faktor lain bersifat konstan.

Secara umum dapat dikatakan dari model persamaan ini dapat diprediksi bahwa kompetensi, motivasi, dan pelayanan prima secara umum bernilai positif terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2873,183	3	957,728	22,309	,000 ^b
	Residual	1116,184	26	42,930		
	Total	3989,367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelayanan Prima (X3), Motivasi (X2), Kompetensi Penguji (X1)

Dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 22.0, maka dapat diketahui hasil Fhitung = 22,309 dan Ftabel = 2,975. Dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi dapat dilihat bahwa Fhitung > Ftabel maka H_a diterima. Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi < 0,005 berarti H_a diterima. Dengan demikian, hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,747	16,478		,774	,446
	Kompetensi Penguji (X1)	,602	,124	,644	4,834	,000
	Motivasi (X2)	,002	,099	,002	,018	,986
	Pelayanan Prima (X3)	,408	,187	,285	2,186	,038

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat (Y)

Dari tabel di atas hipotesis 1 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, oleh karena itu keputusan adalah Tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Penguji (X1) terhadap Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM (Y).

Hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.968 yang bernilai lebih besar dari $\alpha = 0.05$, oleh karena itu keputusan adalah Tidak tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM (Y).

Hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.038 yang bernilai lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, oleh karena itu keputusan adalah tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelayanan Prima (X3) terhadap Kepuasan Masyarakat (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,720	,688	6,55211

a. Predictors: (Constant), Pelayanan Prima (X3), Motivasi (X2), Kompetensi Penguji (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat (Y)

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah 0.688 artinya 68,8 % variabel terikat yaitu Kepuasan Masyarakat peserta uji praktik SIM (Y) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas Kompetensi Penguji (X1), Motivasi (X2), Pelayanan Prima (X3) dan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kualitas pelayanan (X3) terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas kompetensi (X1) terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi (X2) terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas pelayanan prima (X3) terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atas kompetensi (X1), motivasi (X2) dan pelayanan prima (X3) terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengapa hanya 68,8% saja pengaruh kompetensi, motivasi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat peserta uji praktik SIM di Satpas Polres Sidoarjo, maka disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya agar diteliti faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi.

2. Perlunya dilakukan peningkatan sosialisasi mengenai Lalu Lintas, khususnya SIM dan Pengujiannya kepada masyarakat. Sehingga pemahaman akan tujuan dan maksud SIM itu sendiri dapat dimengerti masyarakat.
3. Perlunya adanya peningkatan kualitas pengujian SIM, dengan memasukkan materi psikologi, dan ketrampilan teknis kendaraan. Selain itu juga diberlakukan standar kompetensi pengujian SIM yang dapat dipertanggung jawabkan.
4. Untuk memperoleh kepercayaan publik POLRI harus lebih transparansi dalam segala bentuk pelayanan publik yang dilakukannya, dimulai dari sistem pengujian SIM yang transparan dalam proses penilaian.
5. Perlu adanya perubahan sistem perpanjangan SIM dengan cara membagi 4 kategori perpanjangan, yaitu :
 - a) Perpanjangan tanpa uji ulang, jika pemilik SIM tidak pernah melakukan pelanggaran lalu lintas dan tidak terlibat kecelakaan lalu lintas
 - b) Perpanjangan dengan uji ulang, jika pemilik SIM pernah melakukan pelanggaran lalu lintas bersifat ringan (tidak membawa surat – surat, dsb) dan terlibat kecelakaan lalu lintas
 - c) Pencabutan sementara, jika pemilik SIM melakukan pelanggaran lalu lintas bersifat berat (mengendarai kendaraan secara ugal – ugalan, dsb)
 - d) Pencabutan seumur hidup, jika pemilik SIM melakukan tabrak lari

Daftar Pustaka

- Bakar, Abu. 2011. *Kompetensi dalam Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Palembang: MM. Widyaiswara Madya BDK Palembang
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Dwilaksana, Chrysanda. 2011 *“Modernisasi Polisi” Polisi setidaknya 1 Langkah Lebih Maju dari Masyarakat*. Jakarta: Law Enforcement & Justice Magazines
- Haryanti. 2000. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. 1959. *The Motivation to Work. Second Edition*. New York: Jhon Wiley
- ISDC. 2015. *Indonesia Safety Driving Center*. <http://www.isdc.co.id/beranda.html> Diakses pada tanggal 10 September 2015
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kartika, Endo Wijaya. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

- Khan, Kaleem Mohammed; Khan, Mohammed Naveed. 2008. *The Encyclopaedic Dictionary of Marketing*. Response Book
- Kotler, Philip; Armstrong, Gary. 1996. *Principles of Marketing*. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Lars Nilsson, Michael D. Johnson, Anders Gustafsson. 2001. *The impact of quality practices on customer satisfaction and business results: product versus service organizations*. Sweden: Linköping University.
- Lebang, Christoper Adhikara. 2013. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Pembuatan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat Pemohon SIM di Satuan Administrasi Penerbitan SIM Daan Mogot". Jakarta: STIK – PTIK.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Center: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Proctor, Tony. 2000. *Strategic Marketing: An Introduction*. London : Psychology Press
- Sallis, Edward. 2005. *Total Quality Management in Education*. Third Edition. London: Taylor & Francis e- Library
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, Lyle and Signe Spencer. 1993. *Competence at Work*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc STIK – PTIK. 2015. *Ilmu Kepolisian*. Second Edition. Jakarta: PTIK Press
- Sugiarto, Endar. 1999. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Tjiptono, Fandy; Chandra, Gregorius. 2005. *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: ANDI.
- Warningsih, Marselina. 2010, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia". Jakarta: Universitas Terbuka
- Wibowo. 2014. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Penerbitan SIM Terhadap Kepuasan Masyarakat Pemohon SIM di Satuan Administrasi Penerbitan SIM Polres Sidoarjo". Jakarta: STIK–PTIK.
- Zeithmal, Valerie A; A, Parasuraman; Berry, Leonard L. 1990. *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perception and Expectations*. New York: The Free Press
- Peraturan dan Perundang-Undangan
- Republik Indonesia, Undang-undang No 22 tahun 2009 tentang "Lalu Lintas dan Angkutan Jalan"
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. POLRI,

Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal dan Terorisme

Sudrajat Djumantara¹, Basir², Eva Achjani Zulfa³

ABSTRAK

Hampir semua model akademis memahami radikalisasi sebagai perkembangan yang berlangsung selama periode waktu tertentu dan melibatkan banyak faktor dan dinamika yang berbeda. Sisi lain radikalisme ini dapat dijelaskan sebagai metode yang diterapkan oleh kelompok agama Islam Sunni yang bertujuan untuk menggulingkan rezim penguasa yang memiliki kekuatan geopolitik non muslim yang mendukung mereka untuk membuka jalan dalam mencapai tujuan tersebut, sehingga wujud ancamannya terasa secara global di berbagai belahan dunia mulai dari Amerika, Eropa, Australia dan Asia, termasuk di Indonesia. Salah satu wilayah Indonesia yang pernah menjadi sorotan dunia akibat gerakan radikal yang melahirkan aksi terorisme adalah provinsi Sulawesi Tengah. Secara substansial, Sulawesi Tengah menjadi daerah endemik radikalisme di Indonesia akibat akses konflik komunal masyarakat Poso yang meluas dan berimplikasi pada terlampauinya batas-batas sosial dalam kurun waktu yang lama.

Di samping itu, wilayah Sulawesi Tengah ini menjadi daerah endemik aksi radikal, disebabkan oleh perluasan jaringan teroris radikal ke Sulawesi Tengah yang didasarkan pada konflik Poso dan di luar konteks konflik Poso. Berdasarkan adanya permasalahan kegagalan dalam penerapan strategi pencegahan radikalisme di atas, dapat diidentifikasi masalahnya berasal dari belum tepatnya sasaran pelaksanaan strategi pencegahan gerakan radikal tersebut dan belum adanya tolak ukur keberhasilan dalam pencegahan gerakan radikal di Indonesia, sehingga dalam pelaksanaan strategi pencegahan radikalisme diperlukan evaluasi. Tindakan ini sangat diperlukan mengingat banyaknya temuan pelaku aksi teror di Indonesia yang pelakunya bersembunyi di wilayah Poso, yang sebanyak 13 orang pelaku teroris mulai dari teroris bom Bali hingga tokoh-tokoh yang aktif tergabung dalam kelompok radikal JAD dan JAT. Tokoh-tokoh tersebut yang ditemukan berada di wilayah Poso ini memiliki peran sebagai intelijen JAD dan bendahara JAD, serta 1 tokoh aktif yang menjabat sebagai Sekjen JAT.

Kata Kunci : Strategi, Pencegahan, Gerakan Radikalisme.

1 Sekolah Kajian Strategic dan Global, Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian, Universitas Indonesia, Jl. Salemba Raya 4, Jakarta 10430, email : Sdjumantara@gmail.com.

2 Sekolah Kajian Strategic dan Global, Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian, Universitas Indonesia, Jl. Salemba Raya 4, Jakarta 10430

3 Sekolah Kajian Strategic dan Global, Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian, Universitas Indonesia, Jl. Salemba Raya 4, Jakarta 10430

ABSTRACT

Almost all academic models understand radicalization as a development that takes place over a period of time and involves many different factors and dynamics. The other side of this radicalism can be explained as a method applied by the Sunni Islamic religious group which aims to overthrow the ruling regime that has non-Muslim geopolitical power supporting them to pave the way for achieving this goal, so that the threat is felt globally in various parts of the world starting from America, Europe, Australia and Asia, including in Indonesia. One of the regions of Indonesia that has been in the world spotlight due to radical movements that gave birth to acts of terrorism is the province of Central Sulawesi.

Substantially, Central Sulawesi has become an endemic area of radicalism in Indonesia due to the widespread access to communal conflicts of the Poso people and the implications of the exceeding of social boundaries for a long time. In addition, the Central Sulawesi region has become an endemic area for radical action, due to the expansion of the radical terrorist network to Central Sulawesi which is based on the Poso conflict and outside the context of the Poso conflict. Based on the problem of failure in implementing the radicalism prevention strategy above, it can be identified that the problem stems from the inaccurate target of implementing the radical movement prevention strategy and the absence of a measure of success in preventing radical movements in Indonesia, so the implementation of the radicalism prevention strategy requires evaluation. This action is very necessary considering the many findings of terrorists in Indonesia whose perpetrators were hiding in the Poso area, as many as 13 terrorists ranging from the Bali bombing terrorists to figures who are active in the JAD and JAT radical groups. These figures who were found in the Poso area had roles as JAD intelligence and JAD treasurers, as well as 1 active figure who served as JAT Secretary General.

Keywords: Strategy, Prevention, Radicalism Movement.

Pendahuluan

Radikalisasi adalah proses di mana orang beralih ke ekstremisme (Peter R. Neumann, 2013: 6). Dampaknya dapat dilihat pada gelombang baru ekstremisme yang melahirkan kekerasan yang telah merenggut nyawa banyak orang yang tidak bersalah. Entah berdasarkan alasan agama, etnis atau politik, atau ideologi, ekstremisme mengagungkan supremasi kelompok tertentu, dan menentang masyarakat yang lebih toleran dan inklusif, yang selanjutnya menimbulkan dua tantangan yang berbeda namun terkait bagi masyarakat kontemporer, yaitu: (1) kebangkitan ekstremisme kekerasan; dan (2) penyebaran ekstrimisme melintasi perbatasan negara dan tata kelola masyarakat yang semakin beragam serta multi-budaya (UNDP, 2018: 4), yang menghancurkan kedaulatan sebuah negara.

Hampir semua model akademis memahami radikalisasi sebagai perkembangan yang berlangsung selama periode waktu tertentu dan melibatkan banyak faktor dan dinamika yang berbeda (Peter R. Neumann, 2013: 6). La Free dkk. (2018) mendefinisikan, penyebab radikalisme salah satunya berasal dari faktor psikologis, ekonomi, kerenggangan, gerakan sosial dan lain sebagainya. Aksi radikal dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang kompleks dan dapat dilaksanakan dengan tanpa profil tunggal, oleh karena itu sulit dilakukan pengambilan kebijakan yang tepat untuk menanggulangi terorisme sebagai dampak dari aksi radikal yang ada di dunia ini (Keyran Hardi, 2018). Sependapat dengan Peter R. Neumann tersebut, Komisi Eropa (2018) mendefinisikan radikalisasi sebagai fenomena kompleks masyarakat yang menganut ideologi radikal yang dapat berujung pada komitmen aksi teror. Akibatnya, radikalisme menjadi ancaman nyata di seluruh dunia.

Penjelasan di atas semakin memperkuat pendapat bahwa radikalisme merupakan embrio lahirnya terorisme. Hal ini dapat dilihat dari metode yang dipergunakan dalam aksi radikal adalah munculnya jalur terorisme (Gill, 2007). Raden Mas Jerry Indrawan dan Efriza (2017) juga menyatakan, gerakan radikal memiliki ancaman yang menyebar seperti virus ke seluruh dunia, yang memiliki ciri-ciri sebagai perang ideologi dan berdampak pada spektrum yang lebih luas karena menyasar berbagai individu di semua lapisan masyarakat. Malek Al-Zewairia dan Ghazi Naymata (2017) juga menyatakan, radikalisme merupakan proses pengembangan ideologi dan keyakinan ekstrimisme yang dapat mendorong, membenarkan, mendukung dan memaafkan kekerasan untuk dipakai dalam mencapai tujuan politik, ideologis, agama, sosial dan ekonomi.

Sisi lain radikalisme ini dapat dijelaskan sebagai metode yang diterapkan oleh kelompok agama Islam Sunni yang bertujuan untuk menggulingkan rezim penguasa yang memiliki kekuatan geopolitik non muslim yang mendukung mereka untuk membuka jalan dalam mencapai tujuan tersebut (Borum R. 2011), sehingga wujud ancamannya terasa secara global di berbagai belahan dunia mulai dari Amerika, Eropa, Australia dan Asia, termasuk di Indonesia.

Berbagai peristiwa pengeboman yang terjadi di Indonesia di sepanjang tahun 1977 hingga tahun 2018, yang menorehkan 751 peristiwa pengeboman di seluruh wilayah Indonesia, mengharuskan Indonesia untuk selalu waspada dalam melihat potensi ancaman keberadaan gerakan radikal yang ada di seluruh wilayah Indonesia. Upaya ini sangat perlu dilakukan, melihat potensi bagus negara Indonesia menjadi tempat berkembangnya gerakan radikal, yang mendapat dukungan dari keberagaman budaya, agama, suku dan ras masyarakat Indonesia.

Salah satu wilayah Indonesia yang pernah menjadi sorotan dunia akibat gerakan radikal yang melahirkan aksi terorisme adalah provinsi Sulawesi Tengah. Secara substansial, Sulawesi Tengah menjadi daerah endemik radikalisme di Indonesia akibat akses konflik komunal masyarakat Poso yang meluas dan berimplikasi pada terlampauinya batas-batas sosial dalam kurun waktu yang lama. Selain itu, wilayah Sulawesi Tengah ini menjadi daerah endemik aksi radikal, disebabkan oleh perluasan jaringan teroris radikal ke Sulawesi Tengah yang didasarkan pada konflik Poso dan di luar konteks konflik Poso. Pemicu lainnya yang menjadikan Sulawesi Tengah menjadi sasaran perkembangan radikalisme di Indonesia juga disebabkan oleh: (1) spirit ideologis yang menggerakkan teroris adalah dogma agama, sehingga muncul sebagai gerakan radikal fundamental yang ekstrim; (2) kekuasaan, atau dalam hal ini pemerintah, adalah pihak yang paling bertanggung jawab; dan (3), aksi teror Poso yang merupakan bagian dari jaringan terorisme nasional dan global yang saling bergantung (Muhammad Nur Ali, 2016: 512).

Permasalahannya adalah selama ini ada adalah di wilayah Poso sampai saat ini masih menjadi daerah terbaik dalam penyebaran gerakan radikal di Indonesia. Hal ini ditandai oleh hasil survei BNPT yang menyatakan bahwa Poso merupakan salah satu wilayah yang memiliki potensi gerakan radikal yang masih tinggi, akibat banyaknya pendatang yang membawa isu dan faktor lain yang mengidentifikasi adanya gerakan radikal (Didi Syafirdi, 2017). Polri selama ini telah menerapkan berbagai kebijakan dan strategi dalam pencegahan radikalisme yang ada di wilayah Poso tersebut, yang dilakukan dengan cara bekerjasama dengan stakeholder. Namun, upaya tersebut selama ini belum berhasil akibat peran stakeholder tersebut belum maksimal dalam menerapkan strategi pencegahan radikalisme melalui tindakan kolektif dengan penerapan metode interdisiplin dalam proses pembelajaran yang terstruktur (Roma Tressa, 2018).

Kegagalan dalam pencegahan radikalisme yang ada di wilayah Indonesia juga disampaikan oleh Rendy Adiwilaga dan Syifa Davia Harija (2018) dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa selama ini pemerintah Indonesia dalam melaksanakan strategi pencegahan radikalisme di beberapa wilayahnya belum mampu menyentuh sasaran yang tepat. Hal ini disebabkan oleh tindakan yang dilakukan pemerintah dalam pencegahan radikalisme hanya terfokus pada kelompok kanan, sedangkan bibit radikalisme yang berasal dari kelompok separatis, aliran sempalan dan kelompok lain yang berbahaya belum tersentuh sama sekali dalam strategi pencegahan kelompok radikal tersebut.

Berdasarkan adanya permasalahan kegagalan dalam penerapan strategi pencegahan radikalisme di atas, dapat diidentifikasi masalahnya berasal dari belum tepatnya sasaran pelaksanaan strategi pencegahan gerakan radikal tersebut dan belum adanya tolak ukur keberhasilan dalam pencegahan gerakan radikal di Indonesia, sehingga dalam pelaksanaan strategi pencegahan radikalisme diperlukan evaluasi. Tindakan ini sangat diperlukan mengingat banyaknya temuan pelaku aksi teror di Indonesia yang pelakunya bersembunyi di wilayah Poso, yang sebanyak 13 orang pelaku teroris mulai dari teroris bom Bali hingga tokoh-tokoh yang aktif tergabung dalam kelompok radikal JAD dan JAT. Tokoh-tokoh tersebut yang ditemukan berada di wilayah Poso ini memiliki peran sebagai intelijen JAD dan bendahara JAD, serta 1 tokoh aktif yang menjabat sebagai Sekjen JAT. Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat dinyatakan bahwa wilayah kabupaten Poso merupakan salah satu wilayah yang paling rentan dengan pengembangan kelompok radikal dan pelaku teroris, sehingga untuk menanggulangi penyebaran simpatisan maupun penyebaran kelompok radikal agar wilayah kabupaten Poso tidak menjadi lokasi lahirnya embrio radikalisme dan terorisme maka perlu dilakukan penanganan yang tepat terhadap penyebaran gerakan radikal yang ada di wilayah tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka Polres Poso perlu melakukan evaluasi dalam pelaksanaan strategi pencegahan gerakan radikal yang diterapkannya, agar strategi tersebut optimal. Berdasarkan kepentingan tersebut, judul penelitian yang akan ditetapkan untuk melakukan penelitian ini guna mengatasi berbagai persoalan yang ada adalah Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal.

Metode Penelitian

Jenis dan tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang ditujukan agar peneliti dapat meringkas secara komprehensif dan memaksimalkan kredibilitas epistemologis fenomena ini, sehingga jenis penelitian deskriptif kualitatif pada Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso layak dan dapat diterima kebenarannya.

Pertanyaan penelitian ini dibagi ke dalam 3 kelompok permasalahan, yang selanjutnya dipecahkan ke dalam beberapa sub pertanyaan penelitian. Sumber data penelitian ini berasal dari data sekunder dan data primer. Sedangkan teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan studi dokumen yang selanjutnya dianalisa dengan cara mereduksi data, sajian data dan verifikasi data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, hasil penelitian dan pembahasan akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Gambaran Gerakan Radikal Yang Ada Di Wilayah Hukum Polres Poso

Hal yang mendasar terkait radikalisme Poso bahwa di Poso radikalisme terbentuk diawali dengan konflik komunal dan kekecewaan KINESIK Vol. 6 No. 1 (2019) | 3 terhadap aparat terutama Polri dalam penanganan konflik yang dianggap tidak adil, penanganan radikalisme di Kabupaten Poso dilakukan secara khusus dengan mengedepankan kearifan lokal yang berlaku di wilayah Kabupaten Poso, sehingga diperlukan suatu program dalam rangka deradikalisasi, kontraradikalisasi dan rehabilitasi dengan mengedepankan peran Polisi Lokal. Legalitas dari pelaksanaan program deradikalisasi oleh Polri tertuang dalam Commander Wish Kapolri poin 4, misi Kapolri poin 7 dan Program Kapolri poin 3 dan 8, serta Quick Wins Kapolri poin 2 yang kemudian Polres Poso menuangkan dalam program “Madago Raya” Penguatan peran polisi lokal personel Polres Poso dalam kegiatan deradikalisasi yaitu Mapping wilayah radikalisme, Membangun sinergitas penanganan radikalisme dengan stakeholder, dan Mengoptimalkan peran tokoh agama, tokoh masyarakat dan tokoh adat, sedangkan untuk kontra deradikalisasi yaitu Menentukan klasifikasi/Kelurahan/Desa dusun dengan karakteristik berupa ancaman radikalisme, Pendataan jumlah korban radikalisme, Melaksanakan kegiatan Operasi Cipta Kepolisian.

Kemudian terkait Rehabilitasi Polres Poso melakukan Perawatan terhadap ex napi teroris, Perawatan terhadap keluarga napi yang masih menjalani hukuman di lembaga pemasyarakatan, dan Perawatan terhadap keluarga DPO yang meninggal dunia akibat penegakkan hukum Polri. Kondisi yang menarik dalam penelitian ini adalah yang melatarbelakangi mantan napiter melakukan tindakan terorisme adalah bukan murni karena faktor ideologi melainkan faktor dendam saat konflik Poso terjadi yang banyak memakan korban dari pihak keluarga mereka, dan yang melakukan deradikalisasi dari pihak institusi Polri adalah unit Binmas karena Bhabinkamtibmas lah yang mengetahui secara spesifik karakteristik dari para mantan napiter yang merupakan polisi lokal.

Permasalahan aksi-aksi kekerasan di Kabupaten Poso oleh kelompok Islam radikal dapat dijelaskan secara lebih sistematis bahwa dalam konteks masalah perorangan beberapa fakta yang terkait dengan masalah tersebut diantaranya adalah persoalan dendam, trauma psikologis, kesulitan ekonomi, hak keperdataan, keputusan dan kasus-kasus yang belum tersentuh secara maksimal. Berbagai persoalan perorangan tersebut kemudian memicu potensi aksi kekerasan dan tindak terorisme (Khairil:2011).

Sesungguhnya terorisme atau aksi kekerasan yang dilakukan secara sistematis terjadi karena adanya dua unsur utama yaitu pertama adalah terkait dengan adanya permasalahan tuntutan yang ingin dicapai dan yang kedua adalah adanya pandangan ideologi atau politik tertentu yang melegitimasi pelaku teror untuk melakukan kekerasan. Selain itu, Sageman dan Richardo (dalam Karnavian, 2008) mengemukakan bahwa terorisme disebabkan oleh tiga faktor yaitu pertama, tuntutan masalah perorangan, kedua, tuntutan kolektif yang membuat individu-individu secara kolektif memiliki tanggung jawab terhadap komunitasnya, ketiga adalah pandangan ideologi atau politik yang membenarkan penggunaan kekerasan untuk mencapai tuntutan tersebut.

2. Peran Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso

Peran Polisi Polres Poso Pencegahan kejahatan dalam arti luas dapat dipahami sebagai upaya untuk mengurangi baik terjadinya kejahatan dimasa yang akan datang serta konsekuensi kejahatan yang merugikan bagi korban dan masyarakat. Ekstrimisme kekerasan dan serangan teroris bentuk

kejahatan yang parah, menyebabkan kerusakan (fisik) dan ketakutan di antara penduduk. Pencegahan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso bertujuan untuk mengurangi masa depan terjadinya kejahatan yang dimotivasi oleh ideologi ekstremis dan kebencian kelompok, serta akibatnya yang berbahaya.

Dengan demikian, mencegah ekstremisme kekerasan dan terorisme adalah pencegahan kejahatan dalam arti luas, dan secara umum prinsip dan mekanisme pencegahan kejahatan karena itu sebagian besar berlaku. Namun demikian, yang membedakan ekstremisme kekerasan dan terorisme dari kejahatan "biasa" adalah ekstremis brutal itu atau teroris memiliki beberapa bentuk motivasi atau pembenaran ideologis; mereka berusaha mencapai tujuan politik dengan membuat dampak di luar korban langsung kekerasan.

Lapisan ekstra ini mungkin menciptakan kompleksitas tidak diketahui oleh pencegahan kejahatan "biasa", dan, seperti yang diilustrasikan dalam makalah ini, tindakan polisi tertentu yang berhasil di pencegahan kejahatan mungkin sangat berdampak buruk bila digunakan. Menetapkan batasan normatif untuk tidak merugikan orang lain, dan mengubahnya menjadi batasan hukum, mungkin adalah cara yang tepat mekanisme yang mencegah jumlah kejahatan terbesar. Undang-undang pidana memiliki didukung nilai-nilai moral dasar, dan jenis tindakan baru telah didefinisikan tidak hanya sebagai salah tetapi juga ilegal.

Peran dan tanggung jawab Polres Poso dan penegak hukum umumnya dipahami sebagai penjamin norma baru dan hukum diterapkan dan diikuti. Dengan demikian, pengaturan norma terutama merupakan pencegahan primer (atau universal), menargetkan seluruh populasi dalam upaya menciptakan masyarakat yang aman dan adil yang terdiri dari warga negara yang terintegrasi dengan baik. Mekanisme ini juga tentang promosi nilai-nilai, khususnya nilai-nilai yang menjadi identitas dan identitas negara masyarakat dibangun. Jenis nilai ini dibangun melalui sosialisasi dasar di dalam keluarga dan di sekolah, dan melalui interaksi sosial dalam komunitas.

Sejauh mana polisi terlihat mempromosikan ini nilai-nilai bergantung pada perilaku yang mereka tunjukkan terhadap masyarakat umum: jika polisi menunjukkan keadilan dan perilaku yang seimbang terhadap semua anggota masyarakat, mereka kemungkinan akan dianggap sebagai lembaga publik yang sah dan dihormati secara aktif memperkuat dan mempromosikan nilai-nilai yang mendefinisikan identitas negara. Namun, jika polisi menunjukkan perilaku yang merusak nilai-nilai ini, seperti kecurigaan yang tidak proporsional terhadap atau represi kelompok tertentu dalam masyarakat, mereka berisiko memicu perilaku reaksioner yang juga tidak menghormati mereka nilai-nilai. Selain itu, mereka bahkan dapat memicu kemarahan, kebencian dan radikalisasi di antara kelompok-kelompok ini.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Dan Kegagalan Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso

Pada pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat dengan UUD NRI Tahun 1945) tersirat bahwa pemerintah Republik Indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi warga negaranya dari setiap ancaman kejahatan baik bersifat nasional maupun internasional dan berkewajiban untuk mempertahankan kedaulatan negara serta memulihkan keutuhan dan integritas nasional dari ancaman yang datang dari dalam maupun luar negeri.

Tindak pidana terorisme yang selama ini terjadi di Kabupaten Poso telah mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat, serta telah menjadi ancaman serius terhadap kedaulatan negara sehingga perlu dilakukan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana terorisme guna memelihara kehidupan yang aman, damai dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Faktor keberhasilan Polres Poso dalam mempengaruhi Keberhasilan Dan Kegagalan Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso yaitu :

- a. Sinergitas seluruh komponen bangsa menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan dalam menanggulangi terorisme. Karena negara melalui aparat pemerintah tidak bisa sendirian dalam memerangi, menindak, dan mencegah terorisme. Sehingga butuh keterlibatan semua pihak dalam melakukan upaya tersebut.
- b. Penguatan nilai-nilai lokal mencegah paham radikal. Nilai-nilai budaya dan kearifan lokal merupakan penguat solidaritas dan kohesifitas masyarakat. Dan masyarakat Indonesia yang majemuk ini, pada umumnya merupakan mayoritas umat beragama dengan pandangan yang moderat, yang tentunya menjunjung tinggi nilai toleransi, kerukunan dan juga perdamaian.

Terorisme adalah persoalan ideologi, keyakinan, dan pemahaman yang keliru tentang cita-cita yang tidak sesuai dengan pandangan hidup bangsa, Pancasila. Karena itulah, peluru tajam, penangkapan, dan penegakan hukum dirasa bukan jalan tunggal yang dapat memutus aktifitas terorisme di Indonesia. Faktor yang mempengaruhi Kegagalan Penanggulangan tindak pidana terorisme di kabupaten Poso yaitu sebagai berikut:

- a. Minimnya Jumlah Personil. Berdasarkan beragamnya motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan tindak pidana terorisme, berbeda pula bentuk pendekatan dan pembinaannya sesuai latar belakang dalam melakukan tindak pidana terorisme, disadari bahwa tidak mudah untuk memutus ikatan seorang terorisme dari kelompoknya yang umumnya bertipe organisasi tertutup, sehingga walaupun sudah banyak yang ditanggap oleh aparat keamanan tetapi tidak mau mengungkap jaringannya atau tidak mau bekerjasama dengan Aparat penegak hukum.
- b. Sulitnya Medan Persembunyian Terorisme. Salah satu tempat persembunyian favorit kelompok terorisme di Poso adalah di Gunung Biru. Lokasi Gunung Biru terletak di wilayah Tamanjeka, Kecamatan Poso pesisir. Tepatnya sekitar 200 meter jarak pandang dari pusat dusun. Untuk menuju titik itu harus dilalui dengan menuruni jurang sedalam 50 meter dengan panjang 20 meter, kemudian sungai Masani, perkebunan kakao lalu naik perbukitan.
- c. Sarana dan Prasarana. Sarana dan prasana merupakan hal-hal atau fasilitas yang mendukung akan berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan perkantoran. Sarana dan prasarana adalah dua hal yang berbeda tetapi berkaitan erat. Dimana sarana adalah fasilitas yang dapat dilihat atau berwujud seperti gedung, peralatan komputer, kendaraan dan lain-lain. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang tidak berwujud tetapi sangat menunjang pada suatu proses kerja seperti apresiasi ketika prestasi dalam mencapai kerja memuaskan.

4. Strategi Polres Poso Dalam Pencegahan Gerakan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso

Berbeda dengan Kejahatan "biasa", ekstremisme kekerasan, dan radikalisasi adalah tentang bagaimana seseorang atau kelompok memandang posisi mereka dalam masyarakat dan

mengidentifikasi keluhan mereka. Selain itu, ekstremis dan individu yang meradikalisasi memberi makan mereka yang dianggap gagasan bahwa dunia dibagi ke dalam kategori biner "kita versus mereka". Terlebih lagi, kelompok ekstremis atau individu lebih cenderung menghormati dan bergantung pada norma dan nilai mereka sendiri (dibuat oleh kelompok) daripada pada norma-norma dan hambatan yang diberlakukan oleh masyarakat dan pemerintah yang membuat mereka merasa ditinggalkan (kelompok luar).

Di jantung ekstremisme Islamis (IE), misalnya, terletak gagasan tentang pedoman moral yang superior. Para pemimpin ekstremis Islam sering kali karismatik, memastikan daya tarik yang lebih kuat terhadap pedoman moral yang mereka tawarkan. Akibatnya, individu yang teradikalisasi dan ekstremis cenderung lebih kebal terhadap mekanisme ini daripada "biasa" penjahat. Untuk menghadapi tantangan ini secara efektif, sebuah angkatan polisi harus terlatih dengan baik dan memiliki pengetahuan dasar perbedaan budaya, komunikasi antar budaya, hak asasi manusia dan proses radikalisasi. Ini akan memperkuat polisi dalam kemampuan mereka untuk berinteraksi secara tepat dengan semua kelompok penduduk, dan dengan demikian membatasi kesempatan bahwa perilaku mereka dikritik atau digunakan oleh kelompok atau individu ekstremis sebagai alasan untuk membenarkan atau memperkuat ideologi mereka.

Polisi dengan demikian memainkan peran penting dalam jenis ini pencegahan yang harus menanggapi dinamika kompleks populasi yang hidup dalam masyarakat. Meski polisi aktif Keterlibatan dalam jenis pencegahan primer ini mungkin masih memerlukan pergeseran budaya polisi di beberapa negara tertentu lembaga pendidikan polisi sekarang menyediakan pelatihan wajib dalam kesadaran budaya, hak asasi manusia dan keterampilan komunikasi antar budaya. Dalam hal ini Polres Poso menyiapkan Strategi yaitu :

- a. Melakukan deradikalisasi terhadap orang-orang yang pernah terpengaruh paham radikal. Dia menyebut ada strategi yang dijalankan oleh polisi, bersama dengan lembaga lain.
- b. Melakukan kontra radikalisasi. Cara ini dilakukan terhadap orang yang berpotensi terpengaruh paham radikal. Dengan memberikan bagaimana caranya pemahaman yang benar oleh ulama dengan ayat-ayat yang ada di Al Quran.
- c. Kontra ideologi. Caranya dengan memoderasi dan menanamkan nilai-nilai Pancasila dengan cara yang mudah dipahami oleh masyarakat. Bisa dalam bentuk cerita pendek atau komik. Sehingga Lebih menarik untuk menyampaikan ideologi demokrasi kepada masyarakat. Radikalisme selama ini selalu dikaitkan kepada pihak-pihak yang mengatasnamakan agama untuk melakukan propaganda. Tujuannya ingin mendirikan negara sendiri sesuai dengan syariat agama seperti khilafah.

Kerangka hukum yang jelas mencerminkan norma dan nilai dari sistem demokrasi adalah satu-satunya "kerangka aman" di mana polisi dapat bertindak terhadap kelompok dan individu ekstremis brutal dan kelompok dan individu ekstremis "belum melakukan kekerasan". Untuk secara hukum melakukan kegiatan yang dapat berdampak pada hak-hak fundamental, seperti kebebasan berbicara atau kebebasan berkumpul, dengan tujuan untuk mencegah, misalnya, demonstrasi berubah menjadi kekerasan atau kelompok untuk menghasut Kebencian atau kekerasan, polisi membutuhkan kerangka hukum yang jelas untuk mendorong tindakan mereka. Itu dikatakan, itu juga penting untuk memastikan bahwa petugas polisi memahami sepenuhnya kerangka hukum yang berlaku di negara

mereka dan terus berlanjut dilatih dan diperbarui tentang setiap perubahan atau perkembangan dalam kerangka hukum tersebut.

Selain pelatihan polisi secara teratur, tindakan pencegahan kejahatan umum yang dapat digunakan polisi untuk mengganggu atau Melumpuhkan calon pejuang asing adalah menyita paspor orang-orang yang dicurigai akan melakukan perjalanan ke negara-negara yang terkenal dengan aktivitas jihadis. Tanggung jawab polisi yang penting adalah melindungi berbagai macam bangunan, tempat, dan orang yang mungkin berada target menarik untuk serangan kriminal. Salah satu perdebatan utama dalam bidang pencegahan kejahatan situasional adalah apakah pengerasan target dengan langkah-langkah perlindungan mengarah pada perpindahan kejahatan ke target yang lebih lunak, atau ke jaring pengurangan kejahatan dan dalam hal terorisme, tidak diragukan lagi efek perpindahan signifikan.

Meskipun pengerasan target memiliki dampak pencegahan, ada sedikit bukti yang menunjukkan keamanan itu langkah-langkah membuat teroris melepaskan niat mereka untuk melakukan serangan sama sekali. Mayoritas serangan yang dilakukan oleh ekstrimis sayap kanan juga ditujukan pada sasaran empuk, yang relatif tidak terlindungi dan rentan. Dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar serangan ini dilakukan sendirian aktor, yang umumnya menjadi perhatian yang lebih besar daripada kelompok dan gerakan yang terorganisir dengan baik. Pertimbangkan rangkaian serangan FRE terbaru yang dilakukan oleh aktor tunggal, semuanya tampaknya terinspirasi.

Serangan-serangan ini, semua tidak dapat diprediksi dan kebanyakan ditujukan pada sasaran empuk, menggambarkan betapa sulitnya bagi polisi dan lainnya lembaga penegak hukum untuk melindungi begitu banyak target lunak yang potensial. Pada saat yang sama, serangan masuk Halle, Jerman, juga mengilustrasikan bahwa masih ada kebutuhan untuk terus melindungi target yang rentan, seperti sinagoga.

Berbagai macam target lunak dan rentan potensial ini telah memaksa penegak hukum dan polisi untuk melakukannya pikirkan kembali cara serangan teroris dapat dicegah. Tidak mungkin ada polisi di depan, misalnya, setiap target lunak atau rentan potensial, tetapi dimungkinkan untuk mengurangi risiko dengan membangun kerjasama multi-lembaga di mana orang dan lembaga berbagi dan bertukar informasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi pelaku tunggal potensial yang mampu melakukan serangan seperti itu.

Berbicara tentang deradikalisasi dan pelepasan dari ekstremisme kekerasan alih-alih penghentian dari kejahatan. Mempromosikan dan memfasilitasi proses keluar adalah bentuk pencegahan tersier (terindikasi), menargetkan orang-orang yang sudah terlibat dalam ekstremisme kekerasan. lainnya yang kembali ke tanah air mereka di Eropa, atau sudah dibebaskan dari penjara. Kelompok ini menghadirkan tantangan ganda: reintegrasi mereka kembali ke masyarakat, dan pada saat yang sama mengamankan masyarakat dari potensi risiko bahwa beberapa orang mungkin memutuskan untuk terlibat kembali dalam ekstremisme kekerasan setelah mereka dibebaskan.

Memfasilitasi pelepasan dan reintegrasi ekstremis brutal atau pelaku teroris membutuhkan dekat kolaborasi dan koordinasi antara layanan penjara dan masa percobaan, polisi dan layanan keamanan, serta dengan layanan sosial dan kesehatan serta CSO (lihat Molenkamp & Wouterse, 2018). Peran yang dimainkan polisi hal ini, baik sebelum dan setelah dibebaskan dari penjara, berbeda-beda di setiap negara. Seringkali, polisi tidak dilibatkan di tahap pra-rilis. Namun, ada keuntungan ganda

dari melibatkan polisi komunitas sejak dini ini tahap, terutama jika menyangkut keterlibatan dengan keluarga individu atau membangun hubungan dengan pelaku saat masih di penjara.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan :

1. Hal yang mendasar terkait radikalisme Poso bahwa di Poso radikalisme terbentuk diawali dengan konflik komunal dan kekecewaan KINESIK Vol. 6 No. 1 (2019) | 3 terhadap aparat terutama polri dalam penanganan konflik yang dianggap tidak adil, penanganan radikalisme di Kabupaten Poso dilakukan secara khusus dengan mengedepankan kearifan local yang berlaku di wilayah Kabupaten Poso, sehingga diperlukan suatu program dalam rangka deradikalisasi, kontraradikalisasi dan rehabilitasi dengan mengedepankan peran Polisi Lokal. Legalitas dari pelaksanaan program deradikalisasi oleh Polri tertuang dalam Commander Wish Kapolri poin 4, misi Kapolri poin 7 dan Program Kapolri poin 3 dan 8, serta Quick Wins Kapolri poin 2 yang kemudian Polres Poso menuangkan dalam program “Madago Raya” Penguatan peran polisi lokal personel polres poso dalam kegiatan deradikalisasi yaitu Mapping wilayah radikalisme.
2. Peran Polisi Polres Poso Pencegahan kejahatan dalam arti luas dapat dipahami sebagai upaya untuk mengurangi baik terjadinya kejahatan dimasa yang akan datang serta konsekuensi kejahatan yang merugikan bagi korban dan masyarakat. Ekstrimisme kekerasan dan serangan teroris bentuk kejahatan yang parah, menyebabkan kerusakan (fisik) dan ketakutan di antara penduduk. Pencegahan Radikal Di Wilayah Hukum Polres Poso bertujuan untuk mengurangi masa depan terjadinya kejahatan yang dimotivasi oleh ideologi ekstremis dan kebencian kelompok, serta akibatnya yang berbahaya
3. Sulitnya Medan Persembunyian Terorisme. Salah satu tempat persembunyian favorit kelompok terorisme di Poso adalah di Gunung Biru. Lokasi Gunung Biru terletak di wilayah Tamanjeka, Kecamatan Poso pesisir. Tepatnya sekitar 200 meter jarak pandang dari pusat dusun. Untuk menuju titik itu harus dilalui dengan menuruni jurang sedalam 50 meter dengan panjang 20 meter, kemudian sungai Masani, perkebunan kakao lalu naik perbukitan. Penguatan nilai-nilai lokal mencegah paham radikal. Nilai-nilai budaya dan kearifan lokal merupakan penguat solidaritas dan kohesifitas masyarakat.
4. Melakukan deradikalisasi terhadap orang-orang yang pernah terpengaruh paham radikal. Dia menyebut ada strategi yang dijalankan oleh polisi, bersama dengan lembaga lain. Melakukan kontra radikalisasi. Cara ini dilakukan terhadap orang yang berpotensi terpengaruh paham radikal. Dengan memberikan bagaimana caranya pemahaman yang benar oleh ulama dengan ayat-ayat yang ada di Al Quran. Kontra ideologi. Caranya dengan memoderasi dan menanamkan nilai-nilai Pancasila dengan cara yang mudah dipahami oleh masyarakat.

Saran yang diberikan penulis terkait permasalahan tersebut yaitu :

1. Dibutuhkan koordinasi dan pertukaran informasi antara polisi dan pasukan keamanan;
2. Perlu adanya koordinasi dan berbagi informasi antara polisi dan badan publik lainnya;
3. Polri perlu membangun kepercayaan kepada masyarakat;
4. Bekerja dalam masyarakat yang terpolarisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex P. Schmid. 2015. *Challenging the Narrative of the "Islamic State"*. ICCT The Hague – Research Paper.
- Borum, R. 2011. Radicalization into Violent Extremism I: A Review of Social Science Theories. *Journal of Strategic Security*. 4(4), pp. 7– 36.
- Didi Syafirdi, 2017. *Survei BNPT: Lima Daerah Ini Memiliki Potensi Radikal Cukup Tinggi*. Diakses dalam: Merdeka.com. Sumber: <https://www.merdeka.com/peristiwa/survei-bnpt-lima-daerah-ini-memiliki-potensi-radikal-cukup-tinggi.html> pada tanggal 07 November 2020.
- Dryzek, J. S. 2016. The Forum, the System, and the Polity: Three Varieties of Democratic Theory. *Political Theory* 45 (5): 610-636.
- Edy Suhardono. 2016. *Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- European Commission. 2018. *Radicalisation*. Diakses dalam: <https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/crisis-and-terrorism/radicalisation> pada tanggal 07 November 2020.
- Francesca Polletta dan James Jasper. 2001. Collective Identity in Social Movements. *Annual Review of Sociology* 27. Pp : 283–305.
- Furqon Syarief Hidayatulloh. 2013. *Strategi Pencegahan dan Penanganan Penyebaran Aliran Sesat Di Indonesia Studi Kasus di Institut Pertanian Bogor*. Volume XIII, Nomor 2, Desember 2013.
- Gill, P. 2007. A multi-dimensional approach to suicide bombing. *International Journal of Conflict and Violence*, 1(2), 142-159.
- Hajer, M. A. 2003. Policy without Polity? Policy Analysis and the Institutional Void. *Policy Sciences* 36 (2): 175-195.
- _____. 2005. Rebuilding Ground Zero. The Politics of Performance. *Planning Theory & Practice* 6 (4): 445-464.
- Innes, J. E., and D. E. Booher. 2003. Collaborative Policy Making: Governance Through Dialogue. In *Deliberative Policy Analysis: Understanding Governance in the Network Society*, edited by M. A. Hajer, and H. Wagenaar, 33-59. Cambridge: Cambridge University Press.
- Keyran Hardi. 2018. Comparing Theories of Radicalisation with Countering Violent Extremism Policy. *Journal for Deradicalization*. Summer 2018. Nr. 15.
- La Free, G., Jensen, M., James, P., & Safer-Lichtenstein, A. (2018). Correlates of violent political extremism in the United States. *Criminology*, 56(2), 233-268.
- Li, Y. 2015. Think Tank 2.0 for Deliberative Policy Analysis. *Policy Sciences* 48 (1): 25-50.
- M. Sofyan BR. 2014. Penanggulangan Aliran Bermasalah Di MAN Model Ternate. *Jurnal "Al-Qalam"*. Volume 20 Nomor 2 Desember 2014.
- Malek Al-Zewairia dan Ghazi Naymata. 2017. Spotting the Islamist Radical within: Religious

- Extremists Profiling in the United State. Science Direct Elsevier: *Procedia Computer Science* 113 (2017) 162–169.
- Masnun Tahir. 2015. The Role of Universities in the Overcoming and Prevention of Terrorist Radicalism and ISIS in the Campus in West Nusa Tenggara. *Tasamuh*. Vol. 13, No. 1, Desember 2015.
- Muhammad Nur Ali. 2016. Studi Terorisme di Sulawesi Tengah. *Jurnal Al Ulum*, Volume 16 Nomor 2 Desember 2016.
- Raden Mas Jerry Indrawan dan Efriza. 2017. Bela Negara sebagai Metode Pencegahan Ancaman Radikalisme di Indonesia. *Jurnal Pertahanan dan Bela Negara*. Volume 7 Nomor 3 Desember 2017.
- Rendy Adiwilaga dan Syifa Davia Harija. 2018. Strategi Pemerintahan Daerah Terkait Pencegahan Isu Radikalisme Kanan Di Kabupaten Garut. *Journal of Governance*. Volume 3, Issue 2, December 2018 (154-167).
- Remy Cross dan David A. Snow. 2011. Radicalism within the Context of Social Movements: Processes and Types. *Journal of Strategic Security*. Number 4 Volume 4, No. 4, Winter 2011.
- Roma Tressa. 2018. Policy Network dalam Kebijakan Kontra Radikalisme Di Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*. Volume : 11 Nomor : 1 Edisi: September 2018.
- Shaw, M. dan Travers, K. (Ed.). 2007. *Strategies and Best Practices in Crime Prevention in particular in relation to Urban Areas and Youth at Risk*. International Centre for the Prevention of Crime.
- Stevenson, H. 2016. Deliberative Policy Analysis. In *Edward Elgar Encyclopedia for Global Environmental Governance and Politics*, edited by P. H. Pattberg, and F. Zelli, 96-103. Cheltenham: Edward Elgar.
- Sudjito, Hendro Mhaimin dan Agung Saras Sri Widodo. 2018. Pancasila dan Radicalism: Pancasila Enculturation Strategies as Radical Movement Preventions. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 18, No. 1 Januari 2018.
- Peter R. Neumann. 2013. The Trouble with Radicalization. *International Affairs*. 89(4) (2013), p. 875-6.
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cetakan 10. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- UNDP. 2018. *Preventing Violent Extremism Through Promoting Inclusive Development, Tolerance and Respect for Diversity A Development Response to Addressing Radicalization and Violent Extremism*. New York: UNDP.

Optimalisasi Polmas Guna Mencegah Tawuran Antar Warga

Muhammad Ari Nuzul Aulia¹

ABSTRAK

Tawuran antar warga yang marak belakangan ini terjadi sebagai salah satu penyebab munculnya keresahan di masyarakat yang mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat adalah salah satu masalah krusial yang harus ditangani bersama. Polisi, sebagai aparat hukum, memang memiliki tanggung-jawab atas masalah ini. Akan tetapi bila dibandingkan dengan anggota masyarakat yang terlibat tawuran tidak sebanding dengan anggota personel polisi yang mengamankan. Untuk itu dibutuhkan suatu solusi yang saling menguntungkan. Solusi tersebut akan terjadi bila terjadi kerjasama antara polisi dan anggota masyarakat dalam bentuk pemolisian masyarakat (Polmas). Peran dan fungsi Polmas di masyarakat sangat berpengaruh terhadap warga masyarakat itu sendiri. Untuk itu optimalisasi program polmas sangat diperlukan sebagai sebuah solusi yang efektif guna meredam tawuran antar warga tersebut.

Kata Kunci: Optimalisasi, Polmas, Tawuran Antar Warga, Kamtibmas, FKPM

ABSTRACT

Brawls between residents as one of the main causes of fury among the society members which tend to bother the law and order are one of the crucial factors that deserve a special attention. Police, as official personnel members in maintaining the law and order, have the responsibilities to solve the problem. Yet, the number of police personnel members in comparison with the number of the society members in the brawls to be protected is not balance. Therefore, to find out the solution, there has to be a partnership between police personnel members and the society members in the form of Community Policing (CP). The role and functions of CP in the society are highly influential to the society members. As a result, the optimalization of CP is needed as an effective solution to muffle the brawls between residents.

Keywords : *Optimalization, Community Policing, Brawls In Residents, Law and Order, Police Community Forum (PCF)*

1 Sekolah Kajian Strategi dan Global, Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia email ; ariaulia865@gmail.com/arinzula@gmail.com

Pendahuluan

Sejak tanggal 1 April 1999 Polri dan TNI/ABRI secara resmi berpisah dan berdiri sendiri, sebagaimana tertuang dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan seperti: Instruksi Presiden Nomor 2 tahun 1999 tentang Pemisahan Polri dari TNI/ABRI, Tap MPR Nomor VI/2000 Tentang Pemisahan TNI dan Polri, Tap MPR Nomor VII/2000 Tentang Peran TNI dan Peran Polri, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri. Momentum sejarah ini dipandang sebagai sebuah awal (*starting point*) untuk memulai kehidupan masyarakat sipil (*civil society*) dengan polisi sipil (*civilians police*) bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat yang memenuhi empat unsur yaitu:

Security yaitu perasaan bebas dari gangguan fisik dan psikis, *Surety* yaitu perasaan bebas dari kekhawatiran, *Safety* yaitu perasaan terlindung dari segala bahaya, dan *Peace* yaitu perasaan damai lahiriah dan batiniah. Pemeliharaan kamtibmas pada hakekatnya merupakan rangkaian upaya pemeliharaan ketertiban umum (*maintaining law and order*), penanggulangan kejahatan (*fighting crime*) dan perlindungan warga (*protecting people*) terhadap kejahatan (*crime*) dan bencana (*disaster*).

Tayangan televisi yang memberitakan peristiwa tawuran antar pelajar, penyerangan oleh kelompok gank motor, dan tawuran antar warga, berdampak terhadap rasa aman dan tentram masyarakat secara luas, dalam hal ini Polri harus ekstra kerja keras meminimalisir korban yang mungkin timbul saat peristiwa terjadi, tindakan represif dan pembubaran paksa oleh petugas Polri lengkap dengan tembakan peringatan, bukan membuat jera pelaku justru memancing mereka untuk kembali melakukan hal yang sama dilain tempat dan waktu yang berbeda secara lebih brutal, serta mungkin lebih fatal bahkan warga tidak jarang berbalik menyerang polisi hingga timbul korban di kedua belah pihak.

Tentu kondisi di atas semakin menjauhkan polisi dengan masyarakat yang dilayani, harapan masyarakat terhadap kepolisian akan jaminan keamanan dan perlindungan Polri secara maksimal baik atas dirinya, maupun keluarganya dan harta bendanya, serta kebutuhan pelayanan yang lebih baik dari Polri. Menjembatani kondisi ini tidak hanya dibutuhkan kemampuan personel Polri dengan kualitas yang mumpuni dalam melayani masyarakat, tapi yang lebih penting adalah dengan mengoptimalkan metode proaktif dan mencerminkan nilai-nilai Promoter yang dimiliki oleh Polri.

Kajian Teoritik

Teori Manajemen Strategis

Menurut Pearce dan Robinson (2013) bahwa manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana untuk mencapai tujuan. Tahapan proses manajemen strategi, penjabarannya sebagai berikut :

- a. Perumusan strategi mencakup kegiatan mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi dan memilih strategi tertentu yang digunakan.

- b. Pelaksanaan strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan. Pelaksanaan strategi mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.
- c. Evaluasi strategi adalah tahap akhir dalam manajemen strategi, para manajer harus benar-benar mengetahui alasan strategi-strategi tertentu tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Tiga kegiatan pokok dalam evaluasi strategi adalah : (1) Mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini. (2) Mengukur kinerja dan (3) Melakukan tindakan-tindakan korektif.

Analisa SWOT

Analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) yang disampaikan oleh Freddy Rangkuti dalam bukunya “Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis”. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Rangkuti berkata bahwa penelitian menunjukkan kinerja perusahaan atau organisasi dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal (Rangkuti, 2000). Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT.

Selanjutnya identifikasi dalam analisis SWOT akan dikaji menggunakan matrik TOWS. David (1995) dalam Karyoso matrik TOWS digunakan dengan mendahulukan analisis ancaman dan peluang untuk melihat sejauh mana kapabilitas internal sesuai dan cocok dengan faktor eksternal tersebut (Karyoso, 2005). Dalam hal ini ada 4 strategi yang tampil dari analisis matrik TOWS tersebut yaitu : Strategi SO, Strategi WO, Strategi ST, Strategi WT.

Konsep Polmas.

Polmas (*Community Policing*) merupakan gaya pemolisian yang mendekatkan hubungan polisi dengan masyarakat yang dilayaninya (*Customer*) (Rahardjo, 2001). Dalam Polmas keberadaan masyarakat bukan hanya sebagai obyek saja, akan tetapi menempatkan masyarakat sebagai subyek. Dengan harapan masyarakat memiliki pemikiran yang berorientasi Kepolisian, yaitu ikut serta dalam menentukan upaya-upaya penciptaan keamanan di lingkungannya masing-masing. Menurut Satjipto Rahardjo bahwa *Community Policing* tidak dilakukan untuk melawan kejahatan, tetapi mencari dan melenyapkan sumber kejahatan.

Menurut Jenderal (P) Sutanto, *Community Policing* adalah bentuk pemolisian sipil untuk menciptakan dan menjaga keamanan dan ketertiban dalam masyarakat yang dilakukan dengan tindakan-tindakan : (1) Polisi bersama-sama dengan masyarakat untuk mencari jalan keluar atau menyelesaikan masalah sosial (terutama masalah keamanan) yang terjadi dalam masyarakat. (2) Polisi

senantiasa berupaya untuk mengurangi rasa ketakutan masyarakat akan adanya gangguan kriminilitas, (3) Polisi lebih mengutamakan pencegahan kriminalitas (*crime prevention*), dan (4) Polisi senantiasa berupaya meningkatkan kualitas masyarakat (Sutanto, Hermawan-Sulistyo, Sugiarso, 2007).

Ada beberapa alasan mengapa program Polmas harus diwujudkan oleh Polri. Pertama adalah alasan kuantitas. Jumlah anggota personil Polri tidak sebanding dengan jumlah anggota masyarakat dari wilayah hukum Polri itu sendiri. Kedua, dengan perbandingan jumlah anggota yang tidak seimbang ini, maka program polmas dapat mengatasi kendali dilapangan. Yang terakhir adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara anggota personil Polri dan anggota masyarakat di lapangan.

Selanjutnya, muncul pendapat dari kalangan pakar mengenai istilah *community policing* dengan padanan yang tepat dalam bahasa Indonesia. Kemudian tercapailah suatu kesepahaman akan istilah yang diwacanakan kepada masyarakat, maka Polri menerbitkan SK Kapolri No.Pol: Skep/737/X/2005, menyatakan tanpa mengenyampingkan kemungkinan penggunaan penerjemahan istilah yang berbeda, terutama bagi keperluan akademis, secara formal jajaran Polri menamakan model tersebut dengan Perpolisian Masyarakat dan selanjutnya secara konseptual dan operasional disebut Polmas.

Berdasarkan Surat Keputusan itu berarti istilah Polmas bukan hanya singkatan Perpolisian Masyarakat, melainkan juga suatu istilah yang mengganti berbagai macam istilah, sebagai terjemahan istilah *Community Policing*. Konsep Polmas berkaitan dengan program-program hubungan komunitas dari dekade 1950-an dan 1960-an di Amerika Serikat lalu dikembangkan guna meningkatkan interaksi antarkomunitas, terutama komunitas minoritas dengan Polisi.

Sekalipun penerapan konsep pemolisian tim kurang sukses pada sejumlah kepolisian, gagasan mengenai konteks komunitas pemolisian tetap bergaung, terutama karena terbukti bahwa model birokratik dan praktik kepolisian konvensional tidak efektif. Polmas dirasakan cocok bila diterapkan di Indonesia karena kondisi teritorial, keanekaragaman budaya, ras, dan agama. Polmas dirasa efektif bila ikut berperan menjaga Kamtibmas di wilayah masing masing bersama dengan polisi.

Ada beberapa dasar Hukum Penerapan Polmas dalam fungsi Polri. Pertama adalah UUD 1945 Pasal 27 dan perubahan kedua UUD 1945 BAB XII Pasal 30. Kedua adalah TAP MPR No. VI/MPR/2000, yang isinya memisahkan lembaga TNI dan lembaga Polri. TAP MPR No. VII/MPR/2000 yang memisahkan peran pertahanan keamanan, keamanan menjadi peran Polri dan pertahanan menjadi peran TNI. Ketiga adalah Undang - Undang No. 8 Tahun 1981 KUHAP pasal 108, 111 ayat (1). Keempat adalah Undang - Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Polri, Pasal 14 (1). Kelima adalah UU No, 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 43 (d,f).

Konsep Optimalisasi

Optimalisasi sebagai sebuah nomina, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi. Selain itu, sebagai verba, mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, optimalisasi berarti pengoptimalan sebagai proses, misalnya dalam mencari solusi terbaik. Menurut

Hotniar Siringo-ringo optimalisasi tidak selalu bermakna mendapat keuntungan yang paling tinggi jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu mendapatkan biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya (Hotniar Siringo-ringo, 2005).

Ada beberapa alasan mendasar mengapa optimalisasi sangat diperlukan untuk menjalankan sebuah program, khususnya program Polmas ini dalam mencegah terjadinya tawuran antar warga. Pertama, optimalisasi fokus pada proses dan bukan hanya hasil semata. Proses optimalisasi suatu program untuk bisa berhasil melibatkan tahapan-tahapan dari yang sederhana hingga ke kompleks. Jadi, keberhasilan dalam optimalisasi suatu program terletak pada piawai atau tidaknya seseorang menyusun tahapan-tahapan tersebut sehingga berhasil guna dan berdaya guna.

Alasan kedua adalah proses optimalisasi mengacu pada aturan-aturan yang harus dibuat dalam tahapan-tahapan yang akan dijalankan dalam sebuah program. Aturan-aturan tersebut dikenal dengan istilah Prosedur Operasional Standar (SOP). Alasan terakhir adalah melalui SOP yang dibuat program akan terhindar dari penyelewengan dan masalah-masalah yang akan timbul di kemudian hari.

Ada beberapa manfaat optimalisasi. Adapun manfaat optimalisasi adalah untuk (1) mengidentifikasi tujuan, (2) mengatasi kendala, (3) masalah lebih tepat dan andal, dan (4) mengambil keputusan dengan lebih cepat. Untuk mencapai optimalisasi dalam proses produksi, harus diperhatikan banyak hal. Salah satunya adalah menyusun rencana produksi. Rencana ini akan menjadi landasan dalam melakukan produksi.

Sesungguhnya, optimalisasi proses produksi bertujuan untuk memaksimalkan hasil atau output produksi. Hal ini dapat tercapai dengan meningkatkan produktivitas, sehingga efisiensi mencapai tingkat yang tinggi dan berdampak pada produk yang dihasilkan akan menjadi tinggi. Hal ini juga akan membawa keuntungan yang dikehendaki. Simpulan dari optimalisasi adalah upaya, proses, cara, dan perbuatan untuk memberdayakan sumber-sumber yang dimiliki untuk mencapai kondisi, baik terbaik, paling menguntungkan, maupun paling diinginkan dalam batas dan kriteria tertentu.

Optimalisasi merupakan alat yang penting dalam ilmu keputusan dan dalam analisis sistem fisik. Untuk menggunakannya pertama-tama kita harus mengidentifikasi beberapa tujuan, ukuran kualitatif kinerja sistem yang diteliti. Tujuan ini bisa menjadi keuntungan, waktu, energi, potensial, atau kuantitas atau jumlah kombinasi yang dapat diwakili oleh satu nomor. Tujuannya tergantung pada karakteristik tertentu dari sistem, yang disebut variabel atau sesuatu yang tidak diketahui. Tujuannya adalah untuk menemukan nilai-nilai variabel yang mengoptimalkan tujuan.

Proses identifikasi objektif, variabel, kendala, untuk masalah yang diberikan dikenal sebagai modeling. Pembangunan model yang tepat adalah langkah pertama-terkadang langkah yang paling penting-dalam proses optimalisasi. Jika model terlalu sederhana, tidak akan memberikan wawasan yang luas yang berguna dalam masalah praktis. Jika terlalu rumit, mungkin terlalu sulit untuk dipecahkan.

Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan observasi. Hal ini terlihat dari prosedur yang ditetapkan yaitu prosedur penelitian yang

menghasilkan data deskriptif: ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri (Furchan, 1992). Bob dan Taylor, mendefinisikan metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2005). Objek penelitian yang digunakan adalah anggota masyarakat yang terlibat dalam tawuran antar warga yang kerap terjadi dan bahkan melukai banyak orang termasuk juga adanya korban yang jatuh.

Gejala terjadinya tawuran antar warga diobservasi dengan cara mencari akar permasalahan terjadinya tawuran antar warga (*root cause*). Hasil observasi kemudian dikaji dengan melihat data korban yang jatuh pada saat terjadinya tawuran antar warga tersebut. Untuk melengkapi data yang kurang, peneliti menggunakan studi dokumentasi dalam membantu menjelaskan konsep-konsep yang diperlukan dalam kajian seperti menjelaskan konsep polmas yang dalam hal ini diwakili oleh Forum Komunikasi Polisi dan Masyarakat (FKPM) sebagai sebuah solusi atas masalah tawuran antar warga tersebut.

Temuan dan Pembahasan

Soerjono Soekanto mengatakan bahwa peran adalah salah satu struktur sosial yang merupakan aspek dari posisi seseorang atau status dengan ciri – ciri yaitu: adanya sumber daya pribadi dan seperangkat aktivitas pribadi yang akan dinilai secara normatif oleh manusia (Soekanto, 1982). Susan Trojanowicz dan Robert Trojanwicz, dalam Sutanto, Hermawan Sulisty dan Tjuk Sugiarso memperjelas bahwa Polmas adalah suatu falsafah dan bukan suatu taktik khusus, suatu pendekatan yang bersifat proaktif dan terdesentralisasi, yang dirancang untuk mengurangi kejahatan, ketidaktertiban, serta ketakutan dan kejahatan, dengan melibatkan petugas yang sama di masyarakat tertentu selama jangka waktu yang lama (Sutanto, Hermawan Sulisty, Tjuk Sugiarso, Op.Cit., hlm 57).

Polri tidak akan berhasil dengan baik menata situasi kamtibmas yang kondusif bilamana masyarakat yang ada di lingkungan sekitarnya tidak berperan aktif bekerjasama dengan polisi. Berdasarkan data yang penulis dapat bahwa pemolisian masyarakat yang dibentuk atas kerjasama kemitraan antara kepolisian dengan masyarakat melalui Forum Komunikasi Polisi dan Masyarakat (selanjutnya disingkat dengan FKPM) telah berhasil membantu kerja polisi dengan menyelesaikan beberapa kasus secara musyawarah yang terdiri dari pelanggaran, tindakan pidana ringan dan kejahatan ringan.

Dari penjelasan dan data di atas, maka penulis berpendapat bahwa Polmas bertujuan untuk mencegah dan menangani kejahatan dengan cara mempelajari karakteristik maupun permasalahan yang ada dalam lingkungan tertentu. Hasil yang diperoleh akan dianalisis dan dipecahkan secara bersama sama, melalui kemitraan yang dibangun, oleh polisi dan masyarakat. Membangun dan membina rasa saling percaya adalah tujuan utama dalam membina kemitraan dengan masyarakat. Peran Polmas yakni menekankan gaya administrasi yang sangat berbeda di dibandingkan model pemolisian sebelumnya. Implikasi peran Polmas jauh lebih luas dari sekedar mengurangi angka kejahatan di masyarakat, karena juga berlangsung perubahan mendasar dalam pelaksanaan pemolisian dan gaya administrasi yang menyertai program-program Polmas.

Kultur organisasi di dalam tubuh kepolisian mungkin belum dapat menganut dan menerapkan strategi Polmas. Organisasi harus mengadopsi gaya organisasi yang lebih demokratis jika ingin

menerapkan strategi polmas secara efektif. Struktur organisasi polisi tradisional dicirikan sebagai organisasi paramiliter yang kaku dan tersentralisasi. Prakarsa polmas memberi peluang bagi adanya perubahan gaya organisasi, dengan penekanan pada umpan balik dari bawahan yang berpangkat lebih rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan mengganti anggota polisi dengan orang – orang sipil untuk menjalankan tugas administratif, teknis dan profesional.

Dapat dianalisis disini bahwa Polmas berperan guna membelajarkan masyarakat untuk sadar hukum, guna mencegah terjadinya tindak kejahatan di lingkungan masyarakat sebagai media menekan laju kejahatan dimana tingkat kejahatan berkurang manakala kualitas kehidupan komunitasnya meningkat. Namun, tidak serta merta pelaksanaan polmas berjalan apik ada temuan seorang anggota polmas itu bertindak melebihi batas wewenangnya dan dengan adanya beliau sebagai polmas bukan sebagai penengah tapi menjadi seperti calo yang memanfaatkan situasi permasalahan. Dikarenakan ia tidak memahami hakikat tugas dan wewenang seorang Polmas.

Dalam konteks penelitian ini, bahwa seorang penyidik dalam POLMAS berperan sebagai Pembina apabila terdapat permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh POLMAS maka dilimpahkan kepada petugas penyidik yang terdapat di satuan wilayah yang ada/POLSEK. Demi mencegah pengalihan tugas penyidik dan POLMAS dimana POLMAS sifatnya mencegah timbulnya kejahatan dan menangani tindak pidana ringan (TIPIRING). Namun, selain itu peran POLMAS didalam masyarakat bekerjasama dengan POLRI dalam menjaga Kamtibmas, adalah antara lain diwujudkan dengan:

1. Mendukung program pembangunan desa/kelurahan dan program LKMD;
2. Menerima arahan-arahan yang diberikan Babinkamtibmas dalam rangka Kamtibmas, memberikan informasi yang dibutuhkan serta memberikan laporan kegiatan yang sudah dan akan dilaksanakan setempat
3. Mengadakan pertemuan antar anggota POLMAS untuk membahas rencana kegiatan serta solusi dalam memecahkan persoalan kamtibmas di daerahnya;
4. Memberikan penyuluhan dan himbauan secara intensif kepada masyarakat lingkungannya berkenaan dengan pentingnya Kamtibmas serta secara tidak langsung meningkatkan kesadaran masyarakat di bidang Kamtibmas;
5. Menetralisir pranata-pranata sosial yang berdampak negatif dan mengarah kepada pranata sosial yang berdampak positif di bidang Kamtibmas;
6. Membaur dengan masyarakat untuk mendeteksi secara dini masalah-masalah sosial terutama yang berdampak negatif.

Polisi hanyalah semata-mata bagian dari proses melawan kejahatan. Jadi, polisi harus dipandang hanya sebagai perangkat saja, dimana perangkat itu bermanfaat hanya jika digunakan sebagai instrument di dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Pemolisian Tim merupakan taktik yang dimaksudkan untuk membantu polisi menjalankan peran tradisional memerangi kejahatan secara lebih efisien. Taktik ini hanya focus pada tugas tertentu dan akuntabilitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi, penekanan seperti ini dapat dianggap gagal sebab Pemolisian Tim mungkin hanya efektif dalam upaya memecahkan masalah tertentu saja.

Sebaliknya, POLMAS memanfaatkan Sumber Daya Manusia dalam komunitas guna berbagai upaya pengendalian kejahatan. POLMAS dirancang untuk membangun kendali atas kejahatan sebagai upaya bersama (Kolaboratif). Kalau diterapkan secara pantas, POLMAS berusaha meningkatkan kontrol atas kejahatan dengan melibatkan mekanisme control social yang lebih kuat. Jadi esensi Polmas adalah tingkat kejahatan berkurang manakala kualitas kehidupan komunitasnya meningkat. Maka untuk itu keuntungan penerapan POLMAS dalam menjaga Kamtibmas:

- a) Berkurangnya tindak kejahatan sehingga meningkatkan ketentraman hidup dan meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat.
- b) Polisi semakin lebih akuntabel dan efektif.

Konsep POLMAS pada dasarnya sejalan dengan nilai-nilai dalam berbagai konsep terdahulu, seperti; Binkamtibmas; Siskamswakarsa; Siskamling; Pokdan Kamtibmas dan Forum Silahturami Kamtibmas, yang dalam pengembangannya perlu disesuaikan dengan penyelenggaraan fungsi kepolisian dalam masyarakat yang demokratis.

Kesimpulan

Peran Polmas dalam mendukung penegakan hukum di Jakarta, adalah : menciptakan kamtibmas dengan berkoordinasi bersama Polres dan Polsek yang ada di Ibukota Jakarta ini, dengan menyelesaikan pertikaian ringan/pertikaian antar warga berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak yang berperkara/ bertikai dan bila diperlukan bersama Polmas. Mengambil langkah – langkah penertiban jika diperlukan sebagai tindak lanjut kesepakatan polmas dalam memelihara keamanan lingkungan. Adapun tugas pokok bagi Polmas adalah: fungsi deteksi.

Melaksanakan fungsi menyelenggarakan fungsi bimbingan dan penyuluhan masyarakat. Melaksanakan tugas-tugas kepolisian umum, fungsi reserse criminal secara terbatas. Melaporkan setiap pelaksanaan tugasnya baik tertulis maupun lisan. Kegiatan polmas merupakan suatu pilihan yang tepat bagi polri untuk menunjukkan perubahan sikap dan perilakunya selaku polisi sipil, namun dalam pelaksanaannya belum semua kasatwil memahami konsep Polmas yang sebenarnya karena personil polmas yang utama harus memiliki jiwa sosial yang tinggi, berdedikasi dan harus dalam perekonomian yang baik karena Polmas tidak diberi gaji/tunjangan.

Daftar pustaka

Buku:

- Abdussalam R. *Penegakan Hukum di Lapangan oleh POLRI*. Jakarta: Dinas Hukum POLRI, 1997.
- Arief Furchan. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional, 1992.
- Awaloedin Djamin. *Prinsip-prinsip Penuntutan POLRI*. Jakarta: PTIK, 1961.
- Freddy Rangkuti. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Karyoso. *Manajemen perencanaan dan penganggaran*. Jakarta: PTIK Press dan Restu Agung, 2005.

Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Makalah:

Satjipto Rahardjo. *Community Policing di Indonesia*, Makalah Seminar Polisi antara harapan dan kenyataan, Jakarta: Hotel Borobudur, 2001.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur

Kristo Tamba¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner. 228 sampel yang digunakan dibagi menjadi empat bagian sesuai dengan jumlah kompi yang ada, masing-masing 57 orang di tiap kompi. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan.

Kata kunci : budaya organisasi; stres kerja; pelaksanaan program kesejahteraan; dan kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this research was to analyze the influence of organizational culture, job stress and welfare program implementation, partially and simultaneously on job satisfaction and also to analyze the biggest contributing variable on job satisfaction of the personels of Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. This research use quantitative approach with survey method, by spreading questionnaire. 228 samples that used splitted into 4 parts accordance to the number of existing company, as many 57 people on each company. Analyzed done by use multiple regression linear methods. The result showed that organizational culture, job stress, and welfare program implementation, partially and simultaneously, has significant influence on job satisfaction. And the variable that has biggest contribution on job satisfaction was welfare program implementation.

Keywords: *organizational culture; job stress; welfare program implementation; and job satisfaction*

1 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jalan Tirtayasa Raya No.6, Kebayoran Baru, RT.9/RW.4, Melawai, RT.9/RW.4, Melawai, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160, email: kris.tambs@gmail.com

Pendahuluan

Polri, sebagai sebuah institusi yang memiliki banyak anggota atau pegawai di dalamnya, tentu faktor sumber daya manusia tersebut adalah salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas dan kinerja organisasi tersebut. Banyaknya organisasi yang gagal tidak terlepas dari ketidakefektifan dalam mengelola sumber daya manusia, apa pun jenis sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lain.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi, termasuk di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu organisasi dalam mencapai targetnya. Cara menaikkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai tersebut. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu stres kerja. Quick dan Quick (1984) dalam Dhania (2010) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), dan yang ke dua Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Lebih lanjut Eustress dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan. Program kesejahteraan pegawai adalah bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat di berikan kepada pegawai adalah: gaji, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan dan sebagainya, yang semuanya dapat menambah penghasilan pegawai (Panggabean, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh gambaran tentang pentingnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para anggota Polri. Hal ini bertujuan agar Polri dapat melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, sesuai yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2002, secara optimal. Salah satu unit khusus yang ada di lingkungan Polri adalah Brigade Mobil (Brimob), yang merupakan unit tertua di dalam Polri karena mengawali pembentukan Kepolisian Indonesia pada tahun 1945.

Mengingat keberadaannya sebagai sebuah satuan elit di lingkungan Polri dengan tugas yang berat, maka tuntutan akan kinerja yang baik tentu menjadi penting bagi para anggota Brimob. Dan salah satu cara untuk mewujudkan kinerja yang baik tersebut adalah dengan meningkatkan kepuasan bagi para anggota Brimob dalam bekerja. Dalam kenyataannya, saat ini Brimob dianggap sedang mengalami fase stagnasi dan ketidakjelasan arah pengembangan organisasi. Hal ini tercermin dari ketidakfokusan pimpinan Polri terkait dengan pembangunan institusi Brimob sebagai satuan elit Polri.

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Brimob Polda Jawa Timur, khususnya pada anggota Detasemen A Pelopor. Alasan pengambilan obyek penelitian pada Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim adalah karena belum ditemukan penelitian tentang kepuasan kerja anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim, baik yang menggunakan metode kualitatif maupun penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis, beberapa anggota yang diwawancarai, mengeluhkan adanya ketidakjelasan dalam penugasan anggota dalam penanganan masalah tertentu. Hal ini terjadi misalnya dalam penanganan unjuk rasa oleh kelompok masyarakat tertentu.

Seringkali pasukan Brimob sudah diturunkan sejak awal, bahkan sebelum unjuk rasa itu sendiri dimulai. Padahal, sebagai anggota satuan elit, para anggota Brimob merasa seharusnya diturunkan terakhir kali, yaitu pada saat unjuk rasa tersebut telah mengarah pada aksi anarkis. Kondisi ini, selain menggambarkan budaya organisasi yang kurang baik dari Satbrimob, juga dapat memicu timbulnya stres pada para anggota Brimob tersebut, karena ketidakjelasan peran dan fungsi mereka dalam bertugas. Mereka yang terlatih untuk menangani situasi-situasi yang membutuhkan penanganan khusus, ternyata juga ditugaskan untuk menangani situasi yang sebenarnya cukup ditangani oleh satuan lain di kepolisian.

Masalah lain yang banyak dikeluhkan oleh anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim adalah terkait kesejahteraan. Masalah kesejahteraan menjadi problem laten bagi anggota Polri di lingkungan Brimob. Belum lagi anggota Brimob dihadapkan pada realitas bahwa kesatuan tersebut sangat jauh dari akses ekonomi. Terlebih anggota Brimob juga dipisahkan dari unit lainnya dan jauh dari pusat kota.

Hal ini makin membuat frustrasi anggota Brimob disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan. Gambaran permasalahan seperti hasil studi awal pada anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim di atas menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan kerja dari para anggota Brimob terkait dengan budaya organisasi, stres kerja dan program kesejahteraan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Kajian Teoritik

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Rogga (2001), budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebenarnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan pegawai terhadap hubungan, dimana budaya (culture) dikatakan memberi pedoman seorang pegawai bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasan. Dengan demikian pegawai tersebut akan merasa bahagia dan puas setelah melakukan dan saat melakukan pekerjaannya tersebut.

Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004) melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang disebabkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran dan tujuan sesuai

ketetapan dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu pegawai, situasi demikian akan menimbulkan stres pada pegawai sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Leila, 2002).

Hubungan Program Kesejahteraan Dengan Kepuasan Kerja

Program kesejahteraan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai baik dapat dinilai dengan uang maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Disebut kompensasi tidak langsung karena tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Program kesejahteraan pegawai (*employee benefit*) biasa juga disebut juga dengan kompensasi pelengkap, gaji tersembunyi (*fringe benefit*), pelayanan pegawai atau jaminan sosial (Hasibuan 2007). Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000).

State of Art Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini digunakan dua skripsi dan 5 jurnal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti:

Tabel 1 State of Art Penelitian Sebelumnya

Nama (Tahun)	Obyek	Jenis & Metode	Teknik Analisis	Hasil
Soedjono (2005)	Pegawai terminal penumpang umum di Surabaya	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H. Teman Koesmono (2005)	Pegawai sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Dhini Rama Dhanita (2010)	Pegawai medical representatif di Kudus	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Indraswari & Djastuti (2011)	Pegawai Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang	Kuantitatif; metode survei	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Budaya organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja
Khanita Fitri Antika (2011)	Guru SMK Negeri 4 Medan	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Wahyu Dwi Haryanto (2014)	Perawat RSUD Kota Semarang	Kuantitatif; metode survei	Multiple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Tukimin (2014)	Pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara	Kuantitatif; metode survei	Simple Linier Regression	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber: diolah dari penelitian sebelumnya

Permasalahan dan Gap Analysis

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh dari budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Selain itu sesuai dengan hasil penelitian terdahulu diajukan, maka juga akan diukur konsistensi hubungan antar variabel dari hasil penelitian terdahulu bila diterapkan pada obyek penelitian ini. Oleh karenanya diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₄ : Diduga pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim
- H₅ : Diduga pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim

Metode Penelitian

Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, dimana masing-masing: sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2010). Untuk mendapatkan data kuantitatif yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei.

Dari data, fakta atau informasi yang diperoleh melalui survei itu kemudian dapat dilihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk diketahui hubungan antara setiap variabel, yang dalam konteks penelitian ini budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Survei dilakukan untuk melihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Variabel bebas/eksogen (X), yaitu:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain dan merupakan karakteristik utama organisasi tersebut (Robbins, 2006). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: *innovation and risk taking* (inovasi dan mengambil resiko), *attention to detail* (perhatian kepada detail), *outcome Orientation* (orientasi hasil), *people Orientation* (orientasi manusia), *team Orientation* (orientasi tim), *agressiveness* (agresivitas) dan *stability* (stabilitas).

b. Stres Kerja (X_2)

Stres merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins dan Judge, 2008). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan

c. Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X_3)

Program kesejahteraan pegawai adalah bentuk dan jenis Kesejahteraan yang dapat di berikan kepada pegawai adalah: gaji, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan dan sebagainya, yang semuanya dapat menambah penghasilan pegawai (Panggabean, 2004). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: ekonomis, fasilitas dan pelayanan

Variabel terikat/endogen (Y), yaitu kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang yang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Mathis dan Jackson, 2005). Variabel ini diukur berdasarkan indikator: kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik dan kepuasan umum.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim yang berjumlah 535 personel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut: (Umar, 2003), dan berdasarkan rumus tersebut, maka dapat ditentukan jumlah sampel sebesar 228,88. Sampel penelitian 228,88 ini dibulatkan menjadi 228 anggota agar tepat dibagi 4 sesuai dengan jumlah kompi yang ada. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *random sampling*.

Cara pengambilan sampel dengan sistem acak, yaitu dalam penentuan sampel, peneliti tidak memilih responden yang didasarkan pada pilihan peneliti melainkan melalui pengambilan undian secara acak. Jumlah sampel tersebut kemudian disebar secara acak/*random* pada 4 kompi yang ada sehingga masing-masing kompi diambil sebanyak 57 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden yang merupakan anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Sebagai alat pengumpulan data, maka jawaban dalam kuesioner penelitian ini disusun dalam skala likert. Skala likert dalam penelitian ini merupakan sejumlah pertanyaan evaluatif yang direspon berdasarkan rentang skala 1-5 sebagai berikut:

Tabel 2 Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2010), diolah

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Validitas Penelitian

Uji coba instrumen yang digunakan teknik uji coba validitas internal dengan korelasi *product moment* dari Pearson. Pengujian dikatakan valid jika korelasinya sig ($p\text{-value} < 0,05$) atau nilai $r > r$ kritis yang berarti ada korelasi antara item dengan total skornya (Ghozali, 2012).

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak jumlah sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner untuk melihat kevalidannya. Sebanyak 11 butir pernyataan variabel budaya organisasi (X1), 17 butir pernyataan variabel stres kerja (X2), 12 butir pernyataan variabel pelaksanaan program kesejahteraan (X3) dan 20 butir pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) diujicobakan kepada 50 orang (responden) anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Dari hasil uji validitas atas jawaban responden terhadap kuesioner yang diujicobakan terhadap 50 orang responden tersebut.

Diketahui bahwa setelah dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,279 yang merupakan angka kritis pada derajat kebebasan 50 dan tingkat signifikansi 5% ternyata koefisien korelasi dari seluruh item pertanyaan dengan total skornya tersebut nilainya lebih besar dari nilai angka kritis dan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara external dan internal. Secara external, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya.

Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini uji realibilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach's alpha*). Suatu item pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60. Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Karena dari masing-masing variabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dimana: Y: kepuasan kerja; X_1 : budaya organisasi; X_2 : stres kerja; X_3 : pelaksanaan program kesejahteraan; β_0 : konstanta/Intersep; $\beta_{1,2,3}$: koefisien regresi; e : *estimate of error* dari masing-masing variabel.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Ghozali (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi berganda ini akan menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat kepuasan

kerja (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu uji F dan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama atau simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). H_0 diterima apabila nilai probabilitas signifikansi $\geq$ nilai α 0,05 dan H_0 ditolak apabila nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai α 0,05.

Sedangkan uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh artinya variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). H_0 diterima apabila nilai probabilitas signifikansi $\geq$ nilai α 0,05 dan H_0 ditolak apabila nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai α 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Pada variabel budaya organisasi (X_1) dari 11 indikator yang digunakan terdapat 1 indikator yang termasuk kategori kurang baik, 3 indikator termasuk kategori baik dan 7 indikator lainnya termasuk kategori sangat baik. Pada variabel stres kerja (X_2) dari 17 indikator yang digunakan terdapat 7 indikator yang termasuk kategori sedang dan 10 indikator lainnya termasuk kategori tinggi.

Pada variabel pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) dari 12 indikator yang digunakan terdapat 1 indikator yang termasuk kategori sangat baik, 7 indikator termasuk kategori baik dan 4 indikator lainnya termasuk kategori kurang baik. Dan pada variabel kepuasan kerja (Y) dari 20 indikator yang digunakan terdapat 3 indikator yang termasuk kategori sedang dan 17 indikator lainnya termasuk kategori tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi dari data jawaban responden sebesar 0,097. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,097 > 0,05$), maka hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal sehingga data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		228
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37546832
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,066
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,230
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data

Uji Multikolinearitas

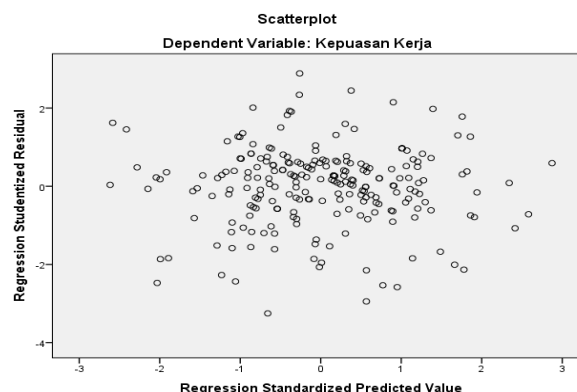
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X ₁)	0,880	1,137
Stres Kerja (X ₂)	0,835	1,198
Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X ₃)	0,845	1,183

Sumber: hasil pengolahan data

Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance berada dibawah 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data

Gambar 3 Grafik Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Dengan melihat grafik *scatterplot* pada *output* yang dihasilkan, Dari grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y dengan tidak membentuk satu pola yang jelas. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena polanya yang acak dan tidak jelas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Persamaan regresi dikatakan memenuhi syarat autokorelasi jika nilai $du < d < 4-du$.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	,531	,525	,37797	1,868

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Program Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,787. Nilai *dw* (*Durbin Watson*) dengan $\alpha = 5\%$, untuk $n = 228$ dengan $k = 3$ diperoleh $dl = 1,738$ dan $du = 1,799$. Persamaan regresi dikatakan memenuhi syarat autokorelasi jika $du < d < 4-du$, dan hasil autokorelasi penelitian ini menjadi $1,799 < 1,868 < 2,201$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,376	,240		1,562	,120
Budaya Organisasi	,253	,057	,215	4,404	,000
Stres Kerja	,099	,039	,128	2,548	,012
Pelaksanaan Program Kesejahteraan	,529	,046	,577	11,600	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,376 + 0,253X_1 + 0,099X_2 + 0,529X_3 + e_i$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disampaikan penjelasan bahwa nilai konstanta (β_0) sebesar 0,376 menunjukkan besarnya variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,376 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3). $\beta_1 = 0,253$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,253 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap). $\beta_2 = 0,099$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel stres kerja adalah positif sebesar 0,099 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap). Sedangkan $\beta_3 = 0,529$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel pelaksanaan program kesejahteraan adalah positif sebesar 0,529 satuan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,529 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 5 menunjukkan R^2 sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal menunjukkan bahwa pada persamaan regresi tersebut, variabel bebas budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 0,531 atau 53,1% terhadap variasi dari variabel terikat kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya (46,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Secara Silmutan)

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,287	3	12,096	84,664	.000 ^b
Residual	32,002	224	,143		
Total	68,288	227			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Program Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Stres Kerja

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil di atas diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), stres kerja (X_2) dan pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi (X_1)	4,404	0,000
Stres Kerja (X_2)	2,548	0,012
Pelaksanaan Program Kesejahteraan (X_3)	11,600	0,000

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil perhitungan di atas dapat disampaikan penjelasan bahwa koefisien budaya organisasi memiliki nilai positif sebesar 4,404 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien stres kerja memiliki nilai positif sebesar 2,548 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan koefisien pelaksanaan program kesejahteraan memiliki nilai positif sebesar 11,600 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji t juga diketahui bahwa variabel pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan thitung variabel berkontribusi paling besar sebesar 11,600 lebih besar dari thitung dua variabel lainnya, yaitu budaya organisasi (4,404) dan stres kerja (2,548). Dari hasil tersebut juga dapat disampaikan urutan variabel berdasarkan tingkat pengaruhnya terhadap keputusan pembelian sebagai berikut: (1) Pelaksanaan program kesejahteraan (X_3) dengan nilai thitung = 11,600 dan tingkat signifikansi = 0,000; (2) Budaya organisasi (X_1) dengan nilai thitung = 4,404 dan tingkat signifikansi = 0,000; (3) Stres kerja (X_2) dengan nilai thitung = 2,548 dan tingkat signifikansi = 0,012

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Program Kesejahteraan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) F yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil pengujian hipotesis tersebut didukung dengan hasil analisis koefisien determinasi berganda yang menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal menunjukkan bahwa pada dalam persamaan regresi penelitian ini, budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara bersama-sama berkontribusi sebesar 0,531 atau 53,1% terhadap variasi dari variabel terikat kepuasan kerja, sedangkan sisanya (46,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model tersebut. Artinya ketiga variabel bebas yang diteliti, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara simultan memang memiliki kontribusi yang cukup besar (lebih dari 50%) terhadap perubahan dari kepuasan kerja.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, masing-masing diperoleh skor penilaian yang cukup tinggi dari jawaban para responden. Skor penilaian tertinggi diperoleh pada budaya organisasi sedangkan yang terendah adalah pada stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki penilaian yang baik atas budaya organisasi dan memiliki penilaian tidak terlalu tinggi pada stres kerja. Kondisi ini kemudian dapat membentuk tingkat kepuasan mereka atas pekerjaannya, yang dibuktikan dengan penilaian responden atas variabel kepuasan kerja yang juga memiliki skor penilaian yang termasuk kategori puas.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Soedjono (2005) dan Koesmono (2005) serta Meyta Indraswari dan Indi Djastuti (2011), yang dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh yang positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai, baik dalam penelitian ini maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan thitung sebesar 4,404. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Soedjono (2005) dan Koesmono (2005) serta Meyta Indraswari dan Indi Djastuti (2011), yang dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh yang positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan kepuasan kerja anggota, baik dalam penelitian ini maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,012 < 0,05$) dan thitung sebesar 2,548. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3

yang menyatakan bahwa diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Dhini Rama Dhanika (2010), yang dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dari dua penelitian yang lain, yaitu penelitian Wahyu Dwi Haryanto (2014) dan Tukimin (2014). Dalam kedua penelitian tersebut, adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja memang konsisten dengan hasil penelitian ini. Namun bila dalam kedua penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini, stres kerja justru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh positif dibuktikan dengan nilai signifikansi (α) t yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan thitung sebesar 11,600. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa diduga pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Khania Fitri Antika (2011), yang dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. Setiap manusia yang bekerja tidak hanya cukup dipenuhi kebutuhannya dengan upah dan gaji namun dibutuhkan pemenuhan akan program kesejahteraan agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Selain itu agar tercipta kepuasan kerja yang baik juga dibutuhkan pandangan yang baik akan karakteristik pekerjaannya karena semakin baik pandangan pegawai terhadap pekerjaannya akan membuat hasil pekerjaan yang dilakukan akan semakin maksimal dalam kaitannya mencapai tujuan organisasi.

Variabel Yang Berkontribusi Paling Besar Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan thitung variabel berkontribusi paling besar sebesar 11,600 lebih besar dari thitung dua variabel lainnya, yaitu budaya organisasi (4,404) dan stres kerja (2,548). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa diduga pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006:178), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim, sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner, secara umum merasa program kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka telah dapat memenuhi kebutuhan mereka sehingga secara umum mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Simpulan

Budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan kepuasan kerja para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang tinggi justru akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim.

Pelaksanaan program kesejahteraan merupakan variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim bila dibandingkan dengan budaya organisasi dan stres kerja.

Daftar Pustaka

- Antika, K.F. 2011. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (Program Kesejahteraan) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Medan. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume I, No 1, Desember 2010. Hal. 15-23
- Ghozali, I. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS ver 20.0*. Semarang: BP UNDIP.
- Haryanto, W.D. 2014. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indraswari, M. dan Djastuti, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Koesmono, H.T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005. Hal. 171-188
- Leila, G. 2002. *Stress dan Kepuasan Kerja*. diunduh 8 Juni 2016, <http://library.usu.ac.id/download/fk/psikologi-Gustiarti.pdf>
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H.. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogga, K.L. 2001. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Siregar, S. 2013. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian (Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17)*. Yogyakarta: BPFE.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 2005. Hal. 22- 47
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tukimin. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara*. Kultura. Volume : 15 No. 1 Juni 2014. Hal. 4184-4384
- Umar, H. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.