

**PEMBANGUNAN KAPASITAS KEPOLISIAN RESORT
DALAM MENJALANKAN PROGRAM *COMMUNITY
POLICING* (PERPOLISIAN MASYARAKAT)
(Studi tentang Program *Community Policing* di Polres Madiun)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

Conie Arnita

0910313010



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**

MALANG

2013

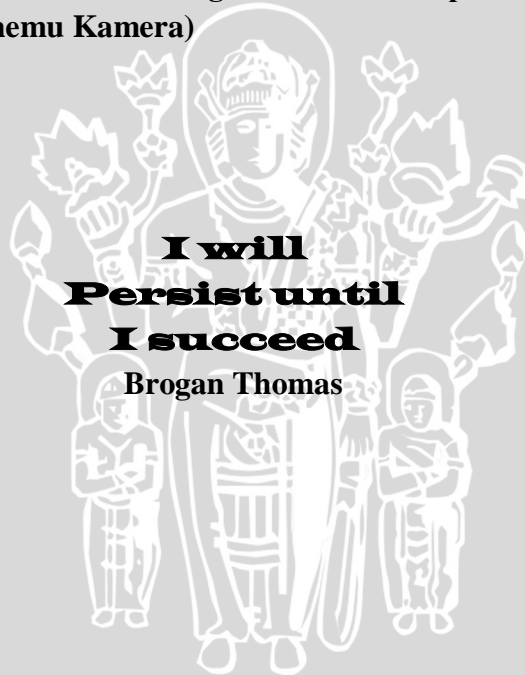
MOTTO

“Waktu akan selalu tersedia bagi mereka yang mau memanfaatkannya.”

Leonardo Da Vinci (Pelukis, Arsitek, Ilmuan, Penulis)

“Apa yang kita lakukan selama jam kerja menentukan apa yang kita dapat,
apa yang kita lakukan di waktu luang menentukan siapa diri kita”

George Eastman (Penemu Kamera)



**I will
Persist until
I succeed**

Brogan Thomas

Ucapan Persembahan

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini kepada Orang Tua Ku yaitu **Ibu** tercinta, tujuan hidupku dan penyemangatku dan **Alm. Bapak**ku tersayang, yang belum sempat aku banggakan...

Terimakasih kepada kakak ku **Renny** yang sampai saat ini mendukung aku
Ucapan terimakasih kepada **Keluarga Boentar** yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan semua ini

Dan sangat ku ucapkan terimakasih kepada calon suami, imam dan rekan bisnis ku
Adi Priya Yudha

yang selalu mendukungku dikala susah maupun senang, kau selalu ada disampingku dan otakg hehehe....

Dan tak lupa ucapan terimakasih banyak kepada para **REMPONG** ku yang menemaniq dikala kuliner, refreshing, kuliah n ngegosip. **Mar Dessy** yang selalu menemani kuliah semester awal sampai akhir, **Mar Ratih Ndut** yang selalu bbm masalah makanan, **Mar Ratih Tinngi** yang selalu membuat kami cepat-cepat dikala ngerjain tugas2 kuliah-magang..PISS Kalian selalu di hatiku....

Terimakasih dengan **Kost Nadhira/WM1** dengan segala isinya dan orang-orangnya terutama **Etu adek** yang selalu menemaniq ke pasar n liat tv di kost

Sekian dulu ye....maaf jika ada pihak yang terkait tidak tersebut, bukan maksud melupakan atau sebagainya. Dan mohon maaf atas semua kesalahan yang telah diperbuat baik kepada rekan-rekan semuanya baik disengaja maupun tidak sengaja....

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PEMBANGUNAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*)
KEPOLISIAN RESORT DALAM MENJALANKAN
PROGRAM *COMMUNITY POLICING* (PERPOLISIAN
MASYARAKAT) (Studi Tentang Program *Community Policing*
di Polres Madiun)

Disusun oleh : CONIE ARNITA

NIM : 0910313010

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK


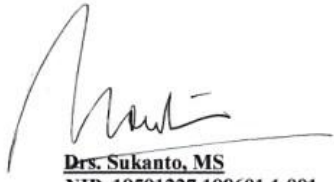
Konsentrasi : -

Malang, 23 Oktober 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Bambang Saptoso H, MS
NIP. 19610204 198601 1 001
Drs. Sukanto, MS
NIP. 19591227 198601 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 17 Desember 2013
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Conie Arnita
Judul : Pembangunan Kapasitas Kepolisian Resort Dalam Menjalankan Program *Community Policing* (Perpolisian Masyarakat) (Studi Tentang Program *Community Policing* di Polres Madiun)

dan dinyatakan LULUS

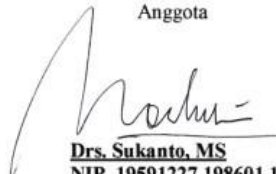
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Bambang Santoso H. MS
NIP. 19610204 198601 1 001

Anggota



Drs. Sukanto, MS
NIP. 19591227 198601 1 001

Anggota



Dr. Heru Ribawanto, MS
NIP. 19520911 197903 1 002

Anggota



Farida Narani, S.Sos, M.Si
NIP. 19700721 200501 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademi yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, November 2013



Conie Armita
0910313010

RINGKASAN

Conie Arnita, 2013, **Pembangunan Kapasitas Kepolisian Resort Dalam Menjalankan Program *Community Policing* (Perpolisian Masyarakat)** (Studi Tentang Program *Community Policing* di Polres Madiun). Dr. Bambang Santoso H, MS, Drs. Sukanto, MS. 156+xv

Pada saat ini POLRI sebagai instansi penegak hukum tengah giat melakukan perbaikan citra Kepolisian di mata masyarakat. POLRI sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dituntut harus memiliki peranan di dalam hubungan kemasyarakatan. Sebagai sarana penghubung antara POLRI dengan masyarakat maka dilaksanakanlah program *Community Policing* (Perpolisian Masyarakat) dengan tujuan mempolisikan masyarakat dan memasyarakatkan Kepolisian. Sedangkan di wilayah kota maupun kabupaten di Madiun citra POLRI belum sepenuhnya baik dimata masyarakat, maka dari itu dengan adanya Polisi Masyarakat diharapkan hubungan antara Polri dengan Masyarakat dapat terjalin lebih baik supaya situasi Kamtibmas di wilayah Kota maupun Kabupaten di Madiun dapat berjalan aman dan kondusif.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang gambaran sistematis proses *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun. Selain itu juga, penelitian ini digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor pendukung dan penghambat *capacity building* Kepolisian Resort.

Analisis data yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis data menggambarkan tentang *capacity building* Polisi Masyarakat Polres Madiun dari beberapa aspek yang ada. Selain itu juga digambarkan secara sistematis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa upaya *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun mulai dilakukan. Hal ini dapat diketahui dari beberapa aspek, yang pertama adalah pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, sistem gaji dan kondisi kerja. Yang kedua adalah penguatan organisasi dan dapat dilakukan melalui sistem manajemen dan budaya organisasi. Aspek yang ketiga melalui jaringan kerja (*network*).

Beberapa program dalam pelaksanaan *capacity building* pada Polmas Polres Madiun telah dilakukan. Namun hal tersebut baru sebagian dari proses *capacity building* yang ada. Masih ada faktor yang menghambat pelaksanaan proses *capacity building* salah satunya adalah faktor SDM. Oleh karena itu, keseriusan Polisi merupakan aspek utama yang mampu mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat.

SUMMARY

Conie Arnita, 2013, **Capacity Building Police Resort in Program Community Policing** (The study of program community policing in Polres Madiun). Dr. Bambang Santoso H, MS, Drs. Sukanto, MS.156+xv

At this time, POLRI as law enforcement instance that enterprising to improve police force image in society sees. POLRI as protector, prevent and society attendant be charge must have role includes of society relationships. As means of connecting between POLRI and society so they implemented Community policing program as a purpose policing society and police socializing. In city area and madiun regency, POLRI images is not fully better in society sees. Therefore, police society is hoped by police society between POLRI with society can be better in order to the situation Kamtibmas in city area and Madiun regency safety and conducive.

This research doing with the purpose to know about describing systematic process capacity building to society police Polres Madiun. In addition, this research used to describe supporting and resistor factor capacity in Police Resort.

Data analysis uses descriptive research with using qualitative approach. Data analysis describe about capacity building society police Polres madiun from several aspect that. In the other, it is described by systematic factors that support and resistor process capacity building to society police polres madiun.

The result of this research show that effort capacity building to society police polres madiun start to doing. It can be seen from several aspects, the first is developing of capacity human resources that can do from training activity, payroll system and working condition. The second is strengthening organizing and doing on system management and organizing culture. The third aspect is networking.

Some programs in capacity building on POLMAS Polres madiun have conducted. But it is just part of the process of building of existing. there are factors that hinder the implementation of the capacity building process one of which is the human resources factor. Therefore, the seriousness of the police to capture the main aspects of security and public order.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pembangunan Kapasitas Kepolisian Resort Dalam Menjalankan Program *Community Policing* (Perpolisian Masyarakat)”** (Studi tentang Program *Community Policing* di Polres Madiun).

Sekripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS
2. Bapak Dr. Choirul Saleh, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Bambang Santoso Haryono, MS selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan-masukan yang baik bagi penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Sukanto, MS selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak/ Ibu dosen FIA Publik Universitas Brawijaya yang telah memberikan segala ilmunya selama penulis dibangku kuliah, hingga pada tahap akhir skripsi ini.
6. Seluruh staf/ pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu segala urusan skripsi.

7. Seluruh Anggota Polisi Masyarakat Polres Madiun yang telah bersedia membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Ipda Dwi Ningsih selaku Babinkamtibmas Polres Madiun atas kesedian dan kesempatannya yang diberikan untuk melakukan penelitian hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Para sahabat dan teman-teman S1 Administrasi Publik khususnya angkatan 2009 yang telah bersedia membantu dan atas segala dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Adi Priya Yudha yang telah mendukung dan membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
11. Serta orang tua ku terutama ibu ku yang telah membiayai, menyemangati dan mendoa'kan ku sehingga skripsi ini hingga bisa terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Malang, November 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 <i>Capacity Building</i> (Pembangunan Kapasitas)	11
2.1.1 Pengertian <i>Capacity Building</i>	11
2.1.2 Tujuan <i>Capacity Building</i>	15
2.1.3 Dimensi <i>Capacity Building</i>	16
2.1.3.1 Dimensi Sumber Daya Alam	17
2.1.3.2 Dimensi Organisasi	20
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Capacity Building</i>	25
2.1.5 Faktor-faktor yang diperlukan <i>Capacity Building</i>	26
2.1.6 Hambatan <i>Capacity Building</i>	28
2.2 Peranan Kemitraan Polri dengan Masyarakat	29
2.2.1 Fungsi, Tujuan, Peran dan Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia	29
2.2.2 Kemitraan Polri dengan Masyarakat	33
2.2.3 Korelasi antara kemitraan dengan memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat	43
2.3 Perpolisian Masyarakat (Polmas/ <i>Community Policing</i>) Sebagai Upaya Terjalinnnya Kemitraan dalam Memelihara Stabilitas Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas)	50
2.3.1 Pengertian Perpolisian/Polmas (<i>Community Policing</i>)	50
2.3.2 Dasar Hukum Penerapan Perpolisian Masyarakat	61

2.3.3 Kemampuan Pengemban atau Pelaksana Polmas	66
2.4 Keamanan dan Ketertiban.....	68
2.4.1 Pengertian Keamanan dan Ketertiban.....	68
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Keamanan dan Ketertiban	71

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	81
3.2 Fokus Penelitian	82
3.3 Lokasi dan Situs Penelitian.....	83
3.4 Sumber Data	84
3.5 Teknik Pengumpulan Data	85
3.6 Instrumen Penelitian	88
3.7 Analisis Data.....	88

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data	91
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	91
4.1.1.1 Letak Geografis Kabupaten Madiun.....	91
a. Kondisi Geografis Kabupaten Madiun	91
b. Demografi	92
c. Visi Misi Kabupaten Madiun.....	93
4.1.1.2 Gambaran Umum Polres Madiun	94
a. Visi Misi Polres Madiun	94
b. Situasi Umum Polres Madiun	95
c. Situasi Kerawanan Kabupaten Madiun.....	95
d. Polisi Masyarakat Kabupaten Madiun.....	97
4.2 Data Fokus Penelitian.....	98
4.2.1 Pembangunan kapasitas Kepolisian Resort Madiun dalam menjalankan program <i>community policing</i> , ditinjau dari:.....	98
4.2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	98
a. Kegiatan Pelatihan	100
b. Sistem Gaji.....	106
c. Kondisi Kerja	109
4.2.1.2 Penguatan Organisasi.....	110
a. Sistem Manajemen.....	111
b. Budaya Organisasi	113
c. Jaringan Kerja (<i>Network</i>).....	114
4.2.2 Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pembangunan kapasitas Kepolisian Resort Madiun dalam menjalankan program <i>community policing</i>	118
4.2.2.1 Faktor Pendukung	118
a. Faktor Internal.....	118
b. Faktor Eksternal	120
4.2.2.2 Faktor Penghambat	122
a. Faktor Internal	122
b. Faktor Eksternal	124

4.3 Pembahasan	126
4.3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	126
4.3.1.1 Kegiatan Pelatihan	126
4.3.1.2 Sistem Gaji	129
4.3.1.3 Kondisi Kerja	131
4.3.2 Penguatan Organisasi	132
4.3.2.1 Sistem Manajemen	132
4.3.2.2 Budaya Organisasi	134
4.3.2.3 Jaringan Kerja (<i>Network</i>)	135
4.3.3 Faktor Pendukung	139
4.3.4 Faktor Penghambat	141

BAB V PENUTUP

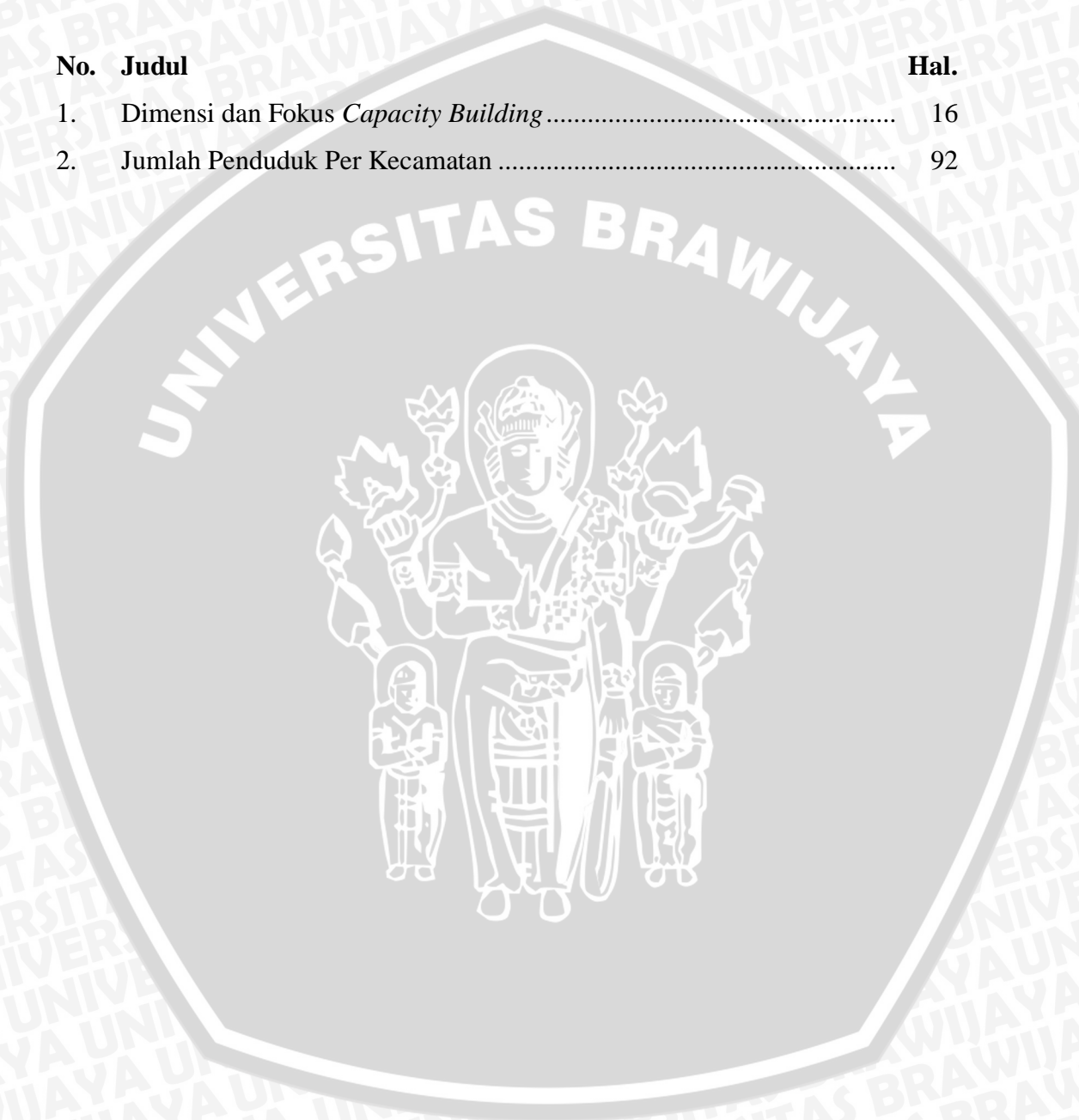
5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran	147

DAFTAR PUSTAKA	149
-----------------------------	------------



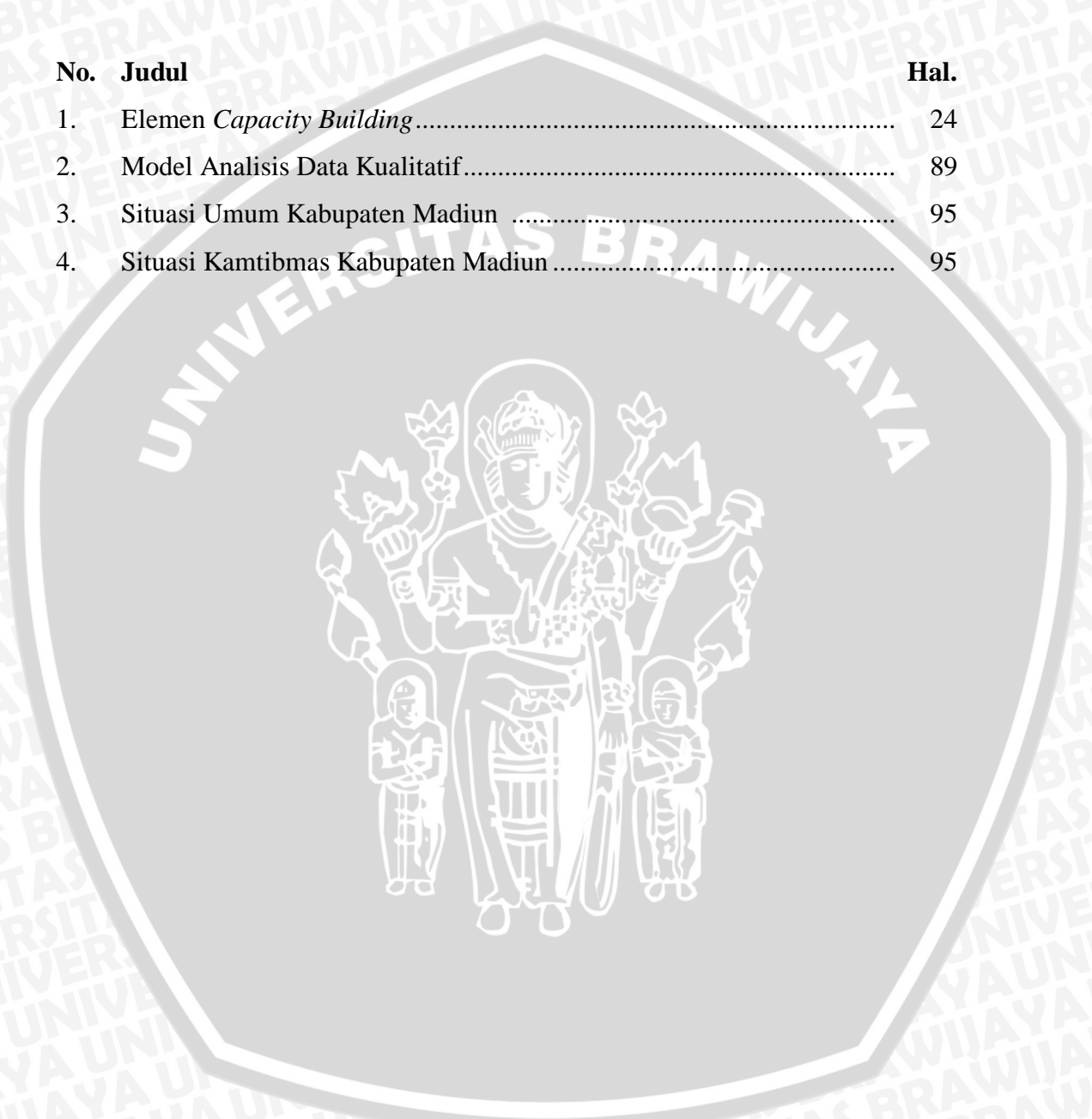
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1.	Dimensi dan Fokus <i>Capacity Building</i>	16
2.	Jumlah Penduduk Per Kecamatan	92



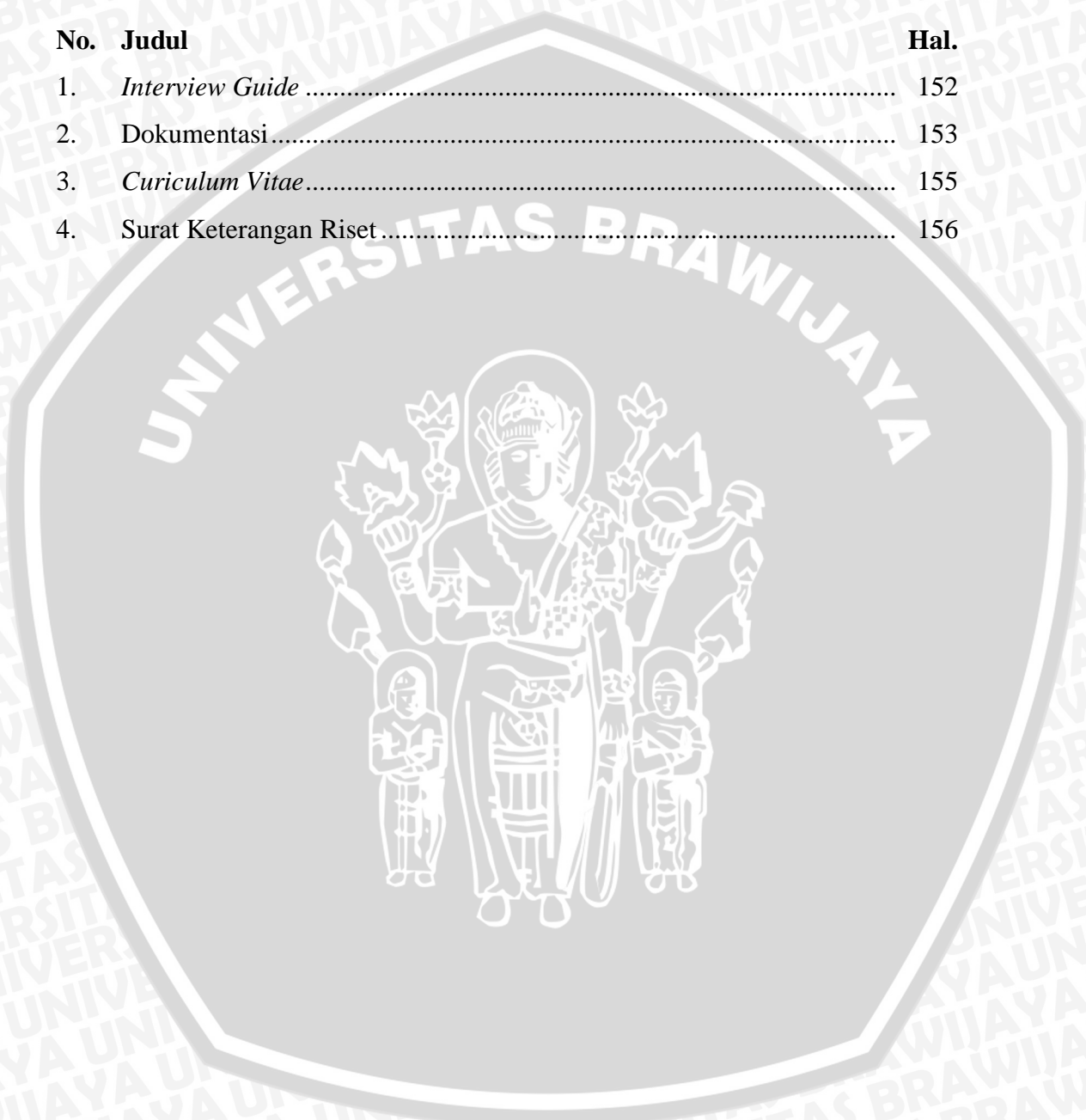
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1.	Elemen <i>Capacity Building</i>	24
2.	Model Analisis Data Kualitatif.....	89
3.	Situasi Umum Kabupaten Madiun	95
4.	Situasi Kamtibmas Kabupaten Madiun	95



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1.	<i>Interview Guide</i>	152
2.	Dokumentasi	153
3.	<i>Curriculum Vitae</i>	155
4.	Surat Keterangan Riset	156



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama lebih dari sepuluh tahun reformasi Polri khususnya Polres Madiun masih belum mampu menaklukkan hati masyarakat untuk berpersepsi positif terhadap Polri. Hal ini dikarenakan di internal Polri sendiri untuk berubah dan membangun pencitraan Polri masih sebatas wacana, atau setidaknya masih dikalangan perwira. Sementara para anggota di lapangan masih banyak termakan oleh kebutuhan dan budaya organisasi yang mengengkrang karena faktor senioritas masih kuat. Tak heran apabila kemudian banyak dari para anggota tersebut tanpa basa-basi melakukan berbagai tindak penyimpangan seperti pungli, pemerasan, percaloan dan lain sebagainya. Banyaknya juga padepokan pencak silat yang membuat Kabupaten Madiun keamanan dan ketertiban tidak kondusif.

Penanggulangan berbagai aksi kerusuhan melalui tindakan represif aparat keamanan dengan mengedepankan pendekatan keamanan menjadikan institusi Polri semakin ditinggalkan dan dijauhi masyarakat akibat pola kerja polisi yang bersifat keras dan destruktif sebagai akibat dari militerisasi institusi Polri maka menjadikan masyarakat selalu takut kepada polisi apabila ditangkap dan dimasukkan kedalam rumah tahanan. Apabila penangkapan dan penahanan tersebut dilakukan tanpa alasan yang jelas, sehingga sangat dimungkinkan tindak

penganiayaan yang dilakukan Polri terhadap tersangka sangat ditakuti masyarakat, sedangkan keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang perlu dipenuhi.

Keamanan dan ketertiban adalah satu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu apabila ketertiban dan keamanan dapat terwujud dengan baik sesuai harapan, masyarakat dapat beraktivitas dengan baik dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari demi meningkatkan kesejateraan. Setiap orang memiliki hak untuk merasa aman (tidak diganggu oleh bahaya atau rasa takut), akan tetapi hal tersebut sangat sulit untuk dijamin oleh kepolisian seluruhnya, mengingat banyaknya faktor yang terlibat dalam memberikan keamanan. Sebagaimana dalam pendapat Sadjijono (2008:28), minimnya anggaran Polisi untuk pemeliharaan ketertiban masyarakat secara keseluruhan, kuantitas personel polisi yang belum sebanding dengan pertumbuhan masyarakat, sistem gaji yang belum memadai anggota polisi sehingga berpengaruh pada motivasi kerja, maupun berbagai penyimpangan yang dilakukan oleh oknum polisi. Ketidakpedulian masyarakat terhadap hukum dan keberadaan pihak luar yang terlibat dalam penciptaan ketertiban masyarakat, namun bersikap mengacuhkan hukum.

Kondisi demikian mengakibatkan polisi hanya bertindak menerima dan menyikapi laporan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Ketika laporan dari masyarakat telah ditindaklanjuti, tugas polisi sebagai pengayom dan pelindung masyarakat dalam memberikan pelayanan pada masyarakat telah sesuai, padahal esensi dari menjaga ketertiban adalah polisi dapat mencegah kejahatan agar

dampak yang ditimbulkan akibat proses kejahatan itu tidak terjadi pada masyarakat yang belum mengalaminya.

Perpolisian Masyarakat atau Polmas adalah bagian yang tidak terpisahkan dari proses reformasi Polri. Polmas bahkan menjadi merekat esensi Polri sebagai kepolisian yang profesional dan modern, di mana hubungan polisi dan masyarakat tidak lagi terbatas pada ruang dan waktu melainkan pada pondasi yang sama satu dengan lainnya. Program Polisi Masyarakat juga secara hakiki mengubah cara pandang, anggota Polri dalam melihat dan memosisikan masyarakat. Sebaliknya, masyarakat juga memiliki inisiatif dan keinginan untuk menjaga diri dan lingkungannya secara pro aktif. Kedua perubahan tersebut mempertemukan dua kepentingannya yang saling sinergis antara Polisi dan masyarakat dalam bentuk kemitraan yang sejajar. Masyarakat bersama anggota kepolisian bekerjasama dalam mengupayakan penyelesaian masalah yang ada di lingkungannya, khususnya yang terkait dengan adanya ancaman keamanan, ketertiban dan ketentraman masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Program baru Polri tersebut menjadi kerangka dalam mewujudkan jati diri, profesionalisme, dan modernisasi Polri sebagai pengayom, pelindung, dan pelayan masyarakat, berada dekat masyarakat dan membaur bersama masyarakat.

Program baru ini dikenal sebagai *Community Policing* atau Polmas.

“Polmas adalah sebuah filosofi, strategi operasional, dan organisasional yang mendukung terciptanya suatu kemitraan baru antara masyarakat dengan Polisi dalam mencegah masalah dan tindakan-tindakan proaktif sebagai landasan terciptanya kemitraan” (dalam Sutanto et al. 2008: 25).

Community Policing adalah model penyelenggaraan fungsi kepolisian yang menekankan pendekatan kemanusiaan (*humanistic approach*) sebagai perwujudan

dari kepolisian sipil dan yang menempatkan masyarakat sebagai mitra kerja yang setara dalam upaya penegakan hukum dan pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Terobosan Polri dalam menjaga Kamtibmas mulai diperkenalkan kepada masyarakat oleh seluruh anggota Polri berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No.Pol: SKEP/737/X/2005 tanggal 13 Oktober 2005, tentang kebijakan dan strategi penerapan Polmas. Konsep Perpolisian masyarakat (Polmas) yang tertuang dalam Surat Keputusan Kapolri No.pol: SKEP/737/X/2005 tanggal 13 Oktober 2005 yang mengikuti gaya perpolisian negara Jepang yaitu koban dan chuzhaio. (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2008:18)

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008, menjelaskan bahwa penerapan *Community Policing* sebagai falsafah dan strategi merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat melalui kemitraan dengan warga masyarakat untuk mewujudkan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam era demokrasi dan penegakan hak asasi manusia, dan *Community Policing* menuntut adanya komitmen dari keseluruhan jajaran organisasi kepolisian terhadap filosofi *Community Policing*. Selain melaksanakan kegiatan pemolisian tradisional, polisi harus menemukan cara untuk mengekspresikan filosofi *Community Policing* dengan cara menggali strategi-strategi proaktif yang ditujukan untuk menyelesaikan suatu masalah sebelum tindak kejahatan muncul atau sebelum masalah tersebut menjadi semakin serius (dalam Cryshnanda, 2009: 62).

Polmas mengandung makna suatu model pemolisian yang menekankan hubungan yang menjunjung nilai-nilai sosial/kemanusiaan. Dalam kesetaraan, menampilkan sikap perilaku yang santun saling menghargai antara polisi dan warga masyarakat. Sehingga menimbulkan rasa saling percaya dan kebersamaan dalam rangka menciptakan kondisi yang menunjang fungsi kepolisian dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Yang dapat berupaya pencegahan dan penangkalan kejahatan, pemecahan masalah sosial yang berpotensi menimbulkan gangguan kamtibmas.

Pada saat ini POLRI sebagai instansi penegak Hukum tengah giat melakukan perbaikan citra Kepolisian di mata masyarakat. POLRI sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dituntut harus memiliki peranan di dalam hubungan kemsyarakatan. Sebagai sarana penghubung antara POLRI dengan masyarakat maka dilaksanakanlah program Polmas (Perpolisian Masyarakat) dengan tujuan mempolisikan masyarakat dan memasyarakatkan Kepolisian. Sedangkan di wilayah kota maupun kabupaten di Madiun citra POLRI belum sepenuhnya baik dimata masyarakat, maka dari itu dengan adanya Polmas diharapkan hubungan antara Polri dengan Masyarakat dapat terjalin lebih baik supaya situasi Kamtibmas di wilayah Kota maupun Kabupaten di Madiun dapat berjalan aman dan kondusif.

Dilihat permasalahan pertama Sumber Daya Manusianya, keterbatasan SDM serta kemampuan dari anggota POLRI yang rendah untuk mentransformasikan kerja-kerja kepolisian konvensional menuju praktik perpolisian modern, dimana salah satunya adalah praktik Perpolisian Masyarakat pada akhirnya akan

memosisikan POLRI terbatas hanya sebagai kepanjangan tangan pemerintah dalam konteks Kamdagri. Bukan menjadi bagian dari proses yang lebih terintegral sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah dan menjadi mitra masyarakat dalam mencegah terjadinya tindak kriminalitas, sebagai layaknya kepolisian modern.

Kedua Organisasi, persyaratan terpenting dalam implementasi dari perpolisian masyarakat adalah adanya desentralisasi komando ke otoritas lokal, dalam hal ini kepada otoritas politik lokal, yakni Pemda dan struktur organisasi dibawahnya. Kesulitan utama dari praktek perpolisian masyarakat adalah karena POLRI merupakan organisasi kepolisian nasional. Semua terkait dengan perumusan kebijakan, administrasi dan operasional dirumuskan ditingkat Mabes POLRI. Satu hal yang POLRI lupakan adalah bahwa mengedepankan upaya pengamanan saja tidak cukup untuk mengharapkan bantuan dan kerjasama dengan Pemda ataupun otoritas politik lokal, sebab mereka merasa cukup nyaman dengan keberadaan Satpol PP yang relatif mampu mengamankan berbagai kepentingan daerah dari ancaman keamanan. Artinya mengharapkan kerjasama dan bantuan dari Pemda, berarti POLRI harus melepas sebagian wewenangnya untuk dikontrol oleh Pemda.

Ketiga kelembagaan atau institusi, kinerja kebijakan dalam rangka pengawasan harus dapat memberikan informasi secara obyektif mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan kebijakan dalam jangka waktu tertentu mengenai kekeliruan atau penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan, serta rekomendasi mengenai tindak lanjut hasil temuan pengawasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka timbul suatu pertanyaan bahwa sebagai usaha mewujudkan profesionalisme Polri, bagaimana dan seperti apa pembangunan kapasitas Polmas Polres Madiun menjalankan tugas pada masyarakat melalui program *community policing*? Bertitik tolak dari persoalan inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PEMBANGUNAN KAPASITAS KEPOLISIAN RESORT DALAM MENJALANKAN PROGRAM *COMMUNITY POLICING* (PERPOLISIAN MASYARAKAT)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*?
2. Apa sajakah faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat program *community policing* dalam pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan bentuk dari keinginan yang dapat dicapai dari kegiatan penelitian yang dilakukan, karena pada dasarnya tujuan penelitian memberikan informasi mengenai apa yang diperoleh setelah penelitian dilakukan. Adapun yang menjadi tujuan dari pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mendiskripsikan serta menganalisis pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*.
2. Untuk mengetahui, mendiskripsikan serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*.

1.4 Kontribusi Penelitian

1. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pegawai Polmas Polres Madiun untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan publik.

2. Secara Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja pegawai Polmas Polres Madiun dalam memberikan pelayanan publik
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik serta dapat dijadikan informasi pembanding bagi penelitian-penelitian yang lalu dan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dengan topic yang sejenis.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui isi dari penulisan skripsi ini, dengan demikian sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari 5 (lima) bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Yang mencakup Latar belakang Pembangunan Kapasitas dan *Community policing*, Pengertian Pembangunan Kapasitas dan *Community Policing*, Sasaran Pembangunan Kapasitas dan *Community policing*, Tujuan *Community policing*, Aspek Manajerial, Tinjauan umum tentang Kamtibmas (Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat).

BAB III METODE PENELITIAN

Yang mencakup jenis penelitian, fokus penelitian, pemilihan lokasi dan situs penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pembangunan

kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan berisikan tentang simpulan yang akan ditarik dari penelitian oleh penulis dan saran bagi pihak yang berkaitan dengan penulisan ini.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas)

2.1.1 Pengertian *Capacity Building*

Sebelum disajikan kajian teoritik mengenai *capacity building* terlebih dahulu diuraikan mengenai *capacity* atau kapasitas itu sendiri. Kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Diantara definisi paling banyak digunakan adalah yang digunakan oleh UNDP. Diantaranya pendapat paling luas yang menyamakan kapasitas dengan pengembangan dan sudut pandang paling sempit yang menyamakan kapasitas dengan pelatihan. Penting juga istilah "sebagaimana mestinya" menegaskan bahwa fungsi tersebut harus spesifik dan didefinisikan dalam tiap kasus dan harus disesuaikan dengan dasar beberapa kriteria (dalam Grindle,1997:22).

Dalam beberapa literatur pembangunan, konsep *capacity building* (pembangunan kapasitas) sebenarnya masih menyisakan sedikit perdebatan dalam pendefisiannya. Sebagian ilmuwan memaknai *capacity building* atau pembangunan kapasitas sebagai *capacity development* (pengembangan kapasitas) atau *capacity strengthening* (penguatan kapasitas), yang mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada. Sementara yang lain

lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak. Jadi, *capacity building* merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi untuk meningkatkan *efficiency*, *effectiveness*, dan *responsiveness* kinerja suatu organisasi.

Brown (2001:25) memberikan definisi *capacity building* sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok, organisasi dan sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Lebih spesifik lagi, *capacity building* bagi penyelenggaraan pemerintah didefinisikan sebagai "*the extent to which they (staff demonstrate concrete contribution to personal, organizational and community development*" (sampai seberapa jauh staf mampu menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pengembangan personal, organisasi dan masyarakat) (dalam Finn, 1998:4).

Pengembangan kapasitas dapat diartikan secara sempit sebagai pelatihan meningkatkan pengetahuan dan kecakapan secara umum. Adapun, kebanyakan definisi dan tindakan penguatan kapasitas dewasa ini didasarkan pada konsep fundamental manajemen yang strategis. Menurut Milen (2001:142) pengembangan kapasitas adalah Proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuannya untuk :

- a. Menjalankan fungsi pokok, memecahkan masalah, menentukan dan mencapai tujuan.
- b. Memahami dan menghubungkan kebutuhan pengembangan mereka dalam konteks yang luas dan dengan cara yang terus menerus.

Menurut definisi ini, kemampuan inti suatu organisasi atau sistem terdiri dari: menganalisa lingkungan, menetapkan hal-hal pokok, merumuskan strategi, melaksanakan tindakan, memonitor kinerja, menyesuaikan cara bertindak untuk mencapai sasaran dan memperoleh pengalaman serta keahlian baru untuk menghadapi tantangan yang bertambah.

Pengembangan kapasitas tentunya merupakan suatu langkah untuk mengatur kondisi atau kualitas baik itu individu maupun instansi agar sesuai dengan kebutuhan lingkungan. Seperti yang diungkapkan Tjokrowinoto (2001:26), yang menganggap pengembangan kapasitas sebagai upaya pengaturan dan kualitas sumber daya manusia, sarana dan sistem yang mendukung serta komitmen baru dan tradisi birokrasi yang berwawasan kerakyatan. *Capacity building seeks to improve the performance of work units, departemens, and the whole organization.* (Pengembangan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja unit kerja, departemen, dan seluruh organisasi) (dalam Hardjanto, 2006:67).

Berdasarkan pengertian di atas, maka *capacity building* merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Kapasitas kebijakan juga menjadi sangat penting karena hal ini akan sangat menentukan kemampuan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dalam meningkatkan kualitas.

Pengembangan kapasitas atau *capacity building* tersebut sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan keahlian serta keterampilan yang dibutuhkan pemerintah, masyarakat atau individu, guna meningkatkan efektifitas, efisiensi dan responibilitas kinerja. Pengembangan kapasitas sebagai upaya meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan oleh individu pemegang dan penyelenggara pemerintahan secara personal maupun kolektivitas kelembagaan. Pengembangan kapasitas tidak hanya dilakukan sekali, namun hal itu merupakan proses yang terus-menerus, sehingga dalam melihatnya harus sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman.

World Bank menekankan perhatian *capacity building* pada :

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia; training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis.
- b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen.
- c. Jaringan kerja (*networking*), berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi *network*, serta interaksi formal dan informal.
- d. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang (*legislation*) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi development tasks, serta dukungan keuangan dan anggaran.
- e. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Sedangkan UNDP memfokuskan pada tiga dimensi, yaitu :

- a. Tenaga kerja (*dimensi human resources*), yaitu kualitas Sumber Daya Manusia dan cara Sumber Daya Manusia dimanfaatkan,
- b. Modal (dimensi fisik), menyangkut sarana material, peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan ruang atau gedung,
- c. Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, penentmn kebijakan, pengendalian dan evaluasi, komunikasi serta sistem informasi manajemen (dalam Edralin, 1997:148)

Selanjutnya pemahaman mengenai *capacity building* dikemukakan oleh

Brown (2001:25) :

"Common to all characterizations of capacity building is the assumption that capacity is linked to performance. A need for- capacity building is often identify when performance is in adequate or failters. Moreover, capacity building is only perceived as efeclive if it contributes to better performance". (Umum untuk semua penokohan pembangunan kapasitas adalah asumsi bahwa kapasitas dikaitkan dengan kinerja. Sebuah kebutuhan untuk pengembangan kapasitas sering mengidentifikasi ketika kinerja adalah cukup atau failters. Selain itu, peningkatan kapasitas hanya dianggap efektif jika kontribusi untuk kinerja yang lebih baik)

Dalam konteks ini yang perlu dicermati adalah dimensi waktu dibutuhkannya atas dimulainya upaya pengembangan kapasitas, dimana *capacity building* sering dipandang penting untuk dilakukan ketika kinerja mengalami kemerosotan. Beberapa kajian menunjukkan bahwa *capacity building* diperlukan setiap waktu secara terus-menerus tidak saja ketika kinerja menurun. Oleh karenanya *capacity building* disebut *continuing process*.

2.1.2 Tujuan *Capacity Building*

Konsep pembangunan kapasitas biasa dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh swasta untuk tujuan tertentu. Secara umum dapat dijelaskan bahwa pemerintah melakukan pengembangan kapasitas cenderung untuk meningkatkan kinerja sektor publik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sedangkan swasta cenderung melaksanakan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan produksi atau produktivitas perusahaan dan juga tidak meninggalkan kualitas produk yang dihasilkan. Dalam Hardjanto (2006:67) menyebutkan "*the ultimate goal of capacity building is to enable the organization to grow stronger in achieving ats purpose and mission*".

Lebih jauh dirumuskan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas adalah :

- a. Mengakselerasi pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah.
- c. Mobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah, Daerah dan lainnya.
- d. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.

Tujuan akhir dari pengembangan kapasitas adalah memberikan kesempatan organisasi untuk tumbuh menjadi lebih kuat dalam menyelesaikan tujuan dan programnya. Pengembangan kapasitas dilakukan sebagai pendukung dari kinerja organisasi agar lebih baik dalam menjalankan aktifitasnya.

2.1.3 Dimensi *Capacity Building*

Dimensi	Fokus	Jenis Aktifitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (<i>HRD</i>)	Ketersediaan tenaga dan profesional dan personil teknis	<i>Training</i> , sistem upah (<i>salary</i>) kondisi kerja, <i>rekrutmen</i>
Penguatan Organisasi (<i>organizational strengthening</i>)	Sistem Manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik mikrostruktur	Sistem intensif, pemanfaatan personil, leadership, kultur organisasi, komunikasi,

		struktur manajerial
Reformasi kelembagaan (<i>institutional reform</i>)	Institusi dan sistem, makrostruktur	Aturan main rezim, perubahan kebijakan dan hukum, reformasi konstitusional

Tabel 1. Dimensi dan Fokus *Capacity Building*

Sumber: Grindle (1997:260)

2.1.3.1 Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam sebuah kegiatan institusi atau organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Di masa depan akan datang, organisasi telah dihadapkan dengan situasi dan kondisi yang menuntut adanya pergeseran paradigma dalam memandang lingkungan sekitarnya. Hal ini ditandai oleh semakin cepatnya perkembangan teknologi, pergeseran kondisi demografis konsumen, adanya deregulasi perundang-undangan pemerintah yang mendorong semakin ketatnya kompetisi. Organisasi dituntut untuk semakin kritis untuk menyikapi fenomena-fenomena perubahan lingkungan global yang terjadi dewasa ini agar mampu bertahan hidup,

melalui perubahan cara pandang yang dimilikinya terhadap kondisi eksternal dan internal yang ada. Sedemikian cepatnya perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi seringkali organisasi dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan mengenai keputusan-keputusan strategik apa saja yang dapat dibuat dan apakah sumber daya yang harus dimiliki agar organisasi dapat selalu kompetitif.

Ketika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan akan mengalami kemunduran dalam organisasinya. Pentingnya aset intelektual bagi organisasi terjadi karena pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia secara kolektif merupakan sumber munculnya ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat digunakan organisasi dalam pengambilan keputusan, memecahkan masalah, menemukan masalah dan prediksi serta antisipasi terhadap isu-isu yang berpeluang untuk dihadapi organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia benar-benar merupakan isu terkini karena kemampuannya untuk mempengaruhi kelangsungan suatu organisasi yaitu; kekompetitifan organisasi, adap-tabilitas dan fleksibilitas.

Pada dimensi pengembangan Sumber Daya Manusia, fokus yang ditekankan adalah adanya ketersediaan tenaga kerja profesional dan personil teknis. Dalam prakteknya, hal ini diwujudkan pada aktivitas berupa adanya training, sistem upah, kondisi kerja dan rekrutmen. Munculnya inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia umumnya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu-individu dalam melaksanakan tanggung jawab profesional dan teknis mereka. Hal ini merupakan inisiatif untuk mengatasi keterbatasan pendidikan dan keterampilan pada bidang sosial dan ekonomi dalam rangka pengembangan

untuk mengatasi keterbatasan yang ada pada sektor publik. Setelah dilakukan penelitian dalam pengembangan sumber daya manusia dua ahli setuju bahwa pelatihan (*training*) dan pengembangan keterampilan merupakan usaha yang cenderung lebih mudah untuk mencapai sumber daya yang profesional dan teknis.

Donald F. Lippincott dalam Grindle (1997:263) menyajikan beberapa model pelatihan yang digunakan di luar negeri. Kemudian model alternatif tersebut berhasil dijalankan oleh Departemen Keuangan Indonesia. "Pelatihan Saturasi" melibatkan aktor utama dalam instansi tertentu untuk mengisi organisasi sepenuhnya dengan pengetahuan baru dan keterampilan yang sesuai, dengan mengirimkan sejumlah pejabat luar negeri untuk mengikuti pelatihan. Lippincott menemukan model saturasi menjadi cara yang efektif untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia pada kementerian atau lembaga di Indonesia. Kekayaan minyak di Indonesia jelas merupakan faktor penting dalam memfasilitasi pejabat keuangan untuk mengikuti pelatihan di luar negeri, terutama di Amerika Serikat. Lippincott juga menunjukkan bahwa ketika para pejabat yang baru dilatih kembali dari luar negeri, pekerjaan mereka dan peluang karir tidak selalu mencerminkan peningkatan pada kemampuan yang mereka miliki. Dengan demikian, kendala mereplikasi model tidak hanya pada keuangan, hal ini mengenai organisasi dalam arti bahwa pemanfaatan tenaga profesional dan teknis merupakan tanggung jawab organisasi dan manajerial. Pendapat Wexley (1976:282) lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan

untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Kompetensi kerja team: “menyelesaikan tugas-tugas melalui kelompok-kelompok kecil yang bertanggung jawab secara kolektif dan yang pekerjaan mereka memerlukan koordinasi”.

- a. Mendisain team: merumuskan sasaran-sasaran yang jelas yang dapat menginspirasi anggota team
- b. Menciptakan lingkungan yang mendukung: bertindak sebagai *coach*, *counselor*, dan mentor
- c. Mengelola dinamika team: menggunakan kekuatan dan kelemahan dan membawa konflik ke permukaan untuk diselesaikan.
(<http://arissurahman.blogspot.com/2010/01/blog-post.html>)

2.1.3.2 Dimensi Organisasi

Seringkali kita terjebak dalam pemahaman yang keliru tentang arti institusi dan organisasi. Hal ini sangat mungkin terjadi karena dalam beberapa literature ilmu sosial, sering terjadi inkonsisten dalam membedakan antara organisasi dan institusi itu sendiri. Institusi atau lembaga hampir selalu disamakan dengan organisasi, sebagai suatu wadah atau kumpulan orang yang memiliki bentuk konkret dan formal. Padahal lebih dari itu institusi bisa juga hanya merupakan kumpulan nilai yang tentunya bersifat abstrak.

Konsep penguatan keorganisasian telah berevolusi selama bertahun-tahun dan merupakan sasaran yang terus berubah dari fokus pada pengembangan dan

penguatan individu, organisasi dan penyediaan teknik dan manajemen pelatihan guna mendukung perencanaan yang integral dan proses pembuatan keputusan antar institusi. Fokus ini tengah berkembang lebih luas menyangkut juga pemberdayaan (*empowerment*), modal sosial (*social capital*), perkembangan lingkungan sesuai dengan budaya, nilai dan relasi kekuasaan yang mempengaruhi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa konsep kapasitas keorganisasian mendasarkan dipandang tidak hanya sebagai organisasi yang terbatas, statis dan terputus-putus tetapi juga lebih luas yakni merupakan tatanan atau seperangkat aturan, praktek dan proses yang menganjurkan peran perilaku untuk aktor-aktor, sumber daya dan gaya manajemen. Dengan demikian, penguatan organisasi menghadirkan pengembangan lingkungan yang lebih luas yang membentuk basis dimana individu dan organisasi berhubungan. Dalam konteks ini, pelatihan individu dan organisasi hanya dapat sukses dalam waktu yang lama jika konsisten dengan institusi yang ada atau membantu mentransformasi institusi tersebut sehingga tindakan tersebut berdasar pada aturan, proses dan praktek yang dapat berlangsung sepanjang waktu.

Fokus yang ditekankan pada dimensi penguatan organisasi ini adalah sistem manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik mikrostruktur. Sedangkan fokus ini diwujudkan pada beberapa aktivitas yaitu adanya sistem intensif, pemanfaatan personil, *leadership*, kultur organisasi, komunikasi dan struktur manajerial.

Dalam Grindle (1997:164), Stephen B. Peterson menarik suatu perbedaan antara struktur birokrasi hierarkis yang penting bagi teori organisasi Barat dan

jaringan informal yang sebagian besar adalah budaya yang bangun pada kegiatan birokrasi dilakukan Afrika. Peterson menunjukkan bahwa teknologi informasi adalah cara yang efektif untuk mengambil keuntungan dari formal dan informal untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi birokrasi di Afrika. Teknologi informasi dapat membawa ke dalam jaringan tugas dengan menghubungkan individu dalam suatu periode tertentu serta dalam mengontrol tugas-tugas tertentu. Manuel E. Contreras berfokus pada lingkungan eksternal di mana unit kebijakan diciptakan dan dipertahankan menurut sifat dari sistem insentif dan manajemen internal ditempatkan untuk mendorong kinerja yang baik dalam suatu unit. Dia menekankan pentingnya aturan organisasi dan sistem manajemen yang mencerminkan jenis tugas yang diperlukan oleh organisasi untuk dilaksanakan. Dia menegaskan bahwa gaya manajemen, kualitas keputusan manajemen, budaya organisasi, dan penghargaan non moneter adalah hal penting dalam suatu kinerja agar sukses pada entitas sektor publik.

a. Jaringan Kerja (*Network*)

Kemampuan pembentukan *network* atau kerjasama antara organisasi menuntut kemampuan khusus dari organisasi. Terdapat beberapa faktor yang terlihat atas kinerja *network*, seperti: kemampuan memastikan partisipasi dari aktor-aktor kunci, kemampuan dari aturan prosedur dan penyediaan keuangan untuk jaringan inti sendiri, alokasi yang tepat tentang tanggung jawab, kewenangan organisasi dalam menunjang koordinasi dan juga yang terpenting stabilitas dari susunan institusional. Oleh karena itu agar jaringan kerjasama (*network*) dapat terjalin dengan baik, diperlukan suatu komunikasi yang baik pula.

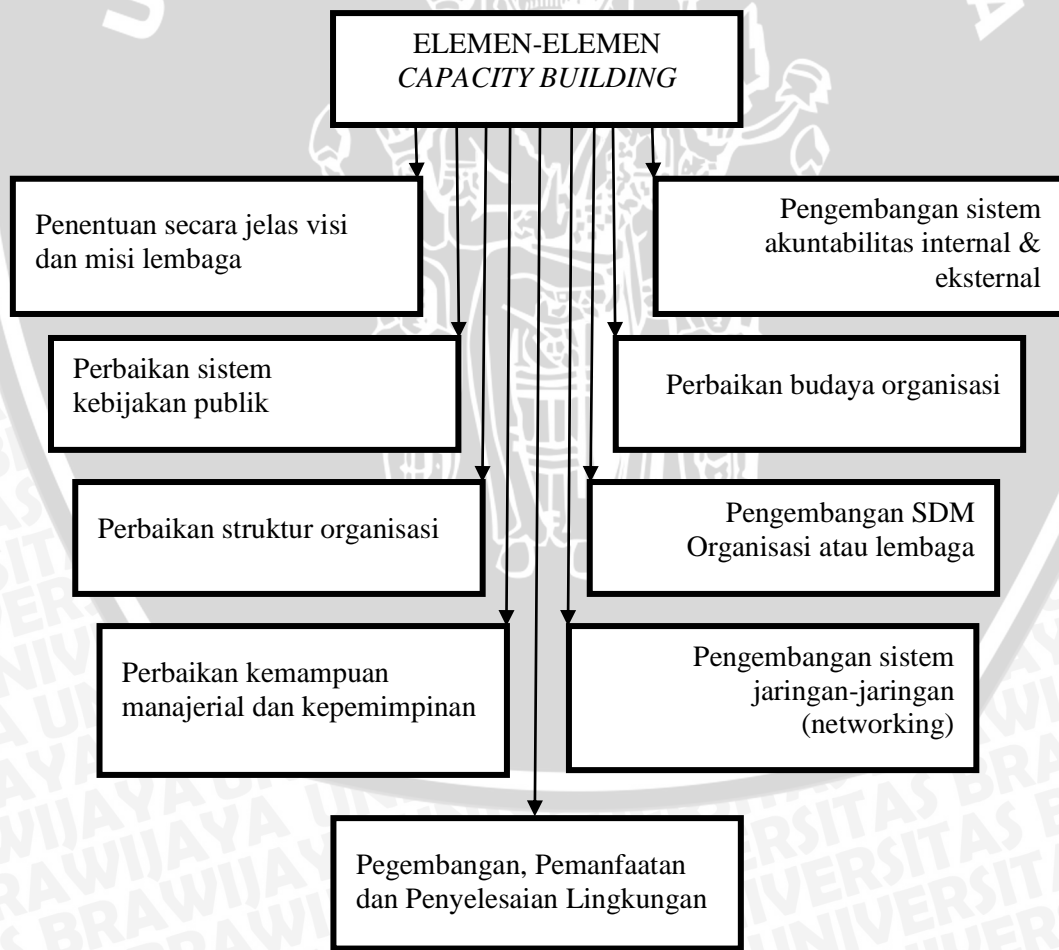
Dengan adanya komunikasi dan interaksi mengakibatkan tersedianya data yang lebih banyak mengenai berbagai hal. Suatu pihak akan cenderung merasa lebih baik, jika diberi informasi dengan baik. Lebih jauh lagi komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi pihak lain, dalam arti merangsang minat, mengurangi permusuhan, menggerakkan kelompok untuk melakukan suatu kegiatan atau mempengaruhi perilaku. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat atau kondusif dalam organisasi. Hal ini perlu diciptakan, guna meningkatkan kreativitas dan dedikasi anggota organisasi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan menyampaikan warta atau berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Seluruh kegiatan organisasi mengandung informasi yang berarti bagi kepentingan orang. Komunikasi dan interaksi sangat penting artinya dalam rangka meningkatkan kelancaran kegiatan organisasi, dan dapat menimbulkan atau meningkatkan:

- a) Rasa kesetiakwaan dan loyalitas
- b) Kegairahan kerja
- c) Moral dan disiplin
- d) Pengendalian
- e) Pengetahuan
- f) Kecepatan memperoleh informasi
- g) Rasa tanggung jawab
- h) Saling pengertian
- i) Kerjasama dgn semua pihak

- j) Semangat korps pegawai
- k) Perlindungan terhadap anggota orang dari gangguan di luar orang

“..No matter what organizational structure is selected, public agencies and private firms have to enter into new relationship to make the development process work...”. (dalam Blakely, 1994:402) (tidak peduli apa struktur organisasi yang dipilih, lembaga-lembaga publik dan perusahaan swasta harus masuk ke dalam hubungan baru untuk membuat proses pekerjaan pembangunan).

Dalam *Capacity Building* terdapat beberapa elemen-elemen mendasar yang menjadi perhatian, sebagai berikut :



Gambar 1. Elemen *Capacity Building*

Sumber: Soeprpto, 2006

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi *Capacity Building*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Capacity Building* organisasi sektor publik antara lain menyangkut :

a. Komitmen bersama (*collective commitments*)

Dalam pelaksanaannya baik di sektor publik maupun swasta, *Capacity Building* memerlukan adanya komitmen bersama. Komitmen ini tidak hanya untuk kalangan pemegang kekuasaan saja, namun meliputi seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Pengaruh komitmen bersama ini sangat besar, karena untuk memulai mengembangkan kapasitasnya, sebuah organisasi harus memiliki persamaan dan maksud dan tujuan yang ingin dicapai.

b. Kepemimpinan yang kondusif (*condusive leadership*)

Adalah kepemimpinan dinamis yang membuka kesempatan yang luas bagi setiap elemen organisasi untuk menyelenggarakan pengembangan kapasitas. Dengan kepemimpinan yang kondusif seperti ini, maka akan menjadi alat pemicu untuk setiap elemen mengembangkan kapasitasnya.

c. Reformasi peraturan

Harus disusun peraturan yang mendukung upaya pengembangan kapasitas dan dilaksanakan secara konsisten. Tentu saja peraturan yang berhubungan langsung dengan kelancaran pengembangan kapasitas itu sendiri, misalnya saja peraturan adanya sistem award and punishment.

d. Reformasi kelembagaan

Reformasi ini meliputi bagian struktural dan kultural. Maksudnya adalah adanya budaya kerja yang mendukung pengembangan kapasitas. Misalnya saja

dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan atasannya.

e. Pengakuan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan agar dapat disusun program pengembangan kapasitas yang baik. Agar sasaran atau kapasitas yang ingin dikembangkan sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan begitu, kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat cepat diperbaiki dan kekuatan yang dimiliki organisasi tetap dijaga dan dipelihara.

2.1.5 Faktor-faktor yang diperlukan *capacity building*

Faktor-faktor perlunya dilakukan suatu *Capacity Building* di dalam suatu organisasi. Khususnya organisasi sektor publik antara lain menyangkut :

a. Tantangan Utama di Masa Depan

Dewasa ini terdapat semacam konsensus di kalangan para ilmuwan khususnya mereka yang mendalami teori dan praktek-praktek organisasi bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh umat manusia dewasa ini, yang diperkirakan akan terus berlanjut ke masa depan, ialah membuat semua jenis organisasi menjadi organisasi yang lebih baik. Pada dasarnya yang semakin tinggi tingkat efektivitasnya dalam upaya organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, bagaimanapun bentuknya, apa pun strateginya, dalam bidang apa pun ia bergerak.

Pandangan demikian kian menonjol karena semakin disadari bahwa manusia modern adalah manusia organisasi. Karena manusia merupakan makhluk yang

dinamis, baik secara internal dalam organisasi maupun secara eksternal, dalam arti interaksinya dengan lingkungannya, manusia selalu berada pada kondisi yang dituntut terus berubah dan bahkan ada kalanya berada pada situasi ketidakseimbangan. Oleh karena itu pengenalan berbagai faktor yang menjadi penyebab timbulnya tuntutan mewujudkan perubahan terencana merupakan aspek yang sangat penting dari kehidupan organisasi manusia.

b. Tingkat Pendidikan Para Pekerja

Kenyataan menunjukkan bahwa baik di negara-negara industri yang sudah maju maupun di negara-negara dunia ketiga, tingkat pendidikan formal tersebut antara lain berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut.

Dalam situasi demikian, terdapat dua konsekuensi yang harus dihadapi oleh organisasi pengguna tenaga kerja, yaitu :

- 1) Menyelenggarakan pelatihan secara intensif dan terprogram agar para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan;
- 2) Menawarkan pekerjaan yang sebenarnya memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih rendah dari yang dimiliki oleh para pekerja berkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya yang apabila diterima oleh pekerja yang bersangkutan berarti tingkat

imbangan yang diperoleh pun lebih rendah dari apa yang semula diharapkan.

Jelaslah bahwa konfigurasi ketenagakerjaan menuntut kesiapan dan kesediaan manajemen melakukan perubahan, bukan hanya dalam bentuk berbagai kebijaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia, akan tetapi juga yang menyangkut kultur organisasi, etos kerja dan persepsi tentang pentingnya pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia.

2.1.6 Hambatan dalam *capacity building*

Dengan dilatarbelakangi berbagai realitas sosial politik yang masih menunjukkan rendahnya kapasitas baik secara individual maupun secara kelembagaan serta tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja institusi secara keseluruhan. Dengan demikian, diperlukan suatu upaya pengembangan kapasitas. Bagaimana proses pengembangan kapasitas ini nantinya, ditentukan juga pada kemampuan mengidentifikasi berbagai kemungkinan yang dapat menghambat berlangsungnya pengembangan kapasitas itu sendiri.

Menurut Yuwono dalam Riyadi (2005:67) menyebutkan hambatan *capacity building* ada lima antara lain adalah :

- a. Resistensi legal-prosedur, biasanya digunakan oleh pihak-pihak yang kurang atau tidak mendukung program pembangunan kapasitas ini dengan berbagai alasan. Barangkali penyebab utamanya adalah rendahnya motivasi mereka untuk berinovasi, berkompetisi serta tidak mau melakukan perubahan. Hal ini dikarenakan perubahan merupakan

- sesuatu yang dinamis dan jelas-jelas menolak paham dan kelompok status-quo.
- b. Resistensi dari pimpinan, khususnya supervisor ini mendasarkan diri pada argumen bahwa dengan pembangunan kapasitas, maka mau tidak mau kemampuan staf akan meningkat dan bisa saja mengancam kedudukan struktural mereka. Ini merupakan persepsi yang berlebihan, tetapi bisa dimaklumi karena aspek motivasi dan kebutuhan kekuasaan oleh manusia.
 - c. Resistensi dari staf, juga bervariasi bisa kecil maupun besar tergantung kultur dan suasana yang ada dalam lingkungan organisasi tertentu. Hambatan yang paling utama adalah bahwa pembangunan kapasitas merupakan sebuah bentuk inovasi atas perubahan, sehingga mereka harus melakukan perubahan atau usaha-usahan inovatif. Mungkin ada sebagian staf yang kurang dinamis dan tidak positif menyambut perubahan, sehingga berdampak negatif terhadap program pembangunan kapasitas tersebut.
 - d. Resistensi konseptual, muncul karena program pembangunan kapasitas menimbulkan pekerjaan dan beban yang harus ditanggung oleh semua elemen yang ada dalam organisasi tersebut. Mereka berpendapat bahwa dengan lebih efektif akan menambah beban kerja mereka, padahal beban kerja ini tentu berkorelasi positif dengan penambahan upah.
 - e. Resistensi yang berupa mispersepsi tentang pengembangan kapasitas yaitu mispersepsi bahwa *capacity building* akan menimbulkan *self capacity building*. Artinya kemampuan individu menjadi diabaikan tanpa melihat aspek-aspek lainnya, padahal koordinasi, kooperasi, kolaborasi, kerjasama, dan berbagai elemen dalam organisasi tersebut sangat menentukan keberhasilan program pembangunan kapasitas sebuah organisasi. Ini merupakan persepsi keliru yang sering terjadi dalam konteks keorganisasian dewasa ini.

2.2 Peranan Kemitraan Polri Dengan Masyarakat

2.2.1 Fungsi, Tujuan, Peran, dan Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki fungsi, tujuan, peran, dan tugas pokok yang telah diatur secara sistematis dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

yang menjadi dasar hukum segala hal yang berkenaan dengan Kepolisian itu sendiri.

Lebih rinci mengenai fungsi kepolisian diatur dalam Pasal 2 Undang-undang ini yang menyebutkan bahwa “fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan, dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Dari konsep ini jelas menerangkan bahwa fungsi kepolisian harus memperhatikan semangat penegakkan Hak Asasi Manusia, hukum dan keadilan. Begitupun mengenai tujuan, dijelaskan dalam Pasal 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 bahwa :

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Dalam Pasal ini perlu juga dipaparkan bahwa yang dimaksud dengan Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang secara alamiah melekat pada setiap manusia dalam kehidupan masyarakat, meliputi bukan saja hak perseorangan melainkan juga hak masyarakat, bangsa, dan Negara yang secara utuh terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta sesuai pula dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam *Declaration of Human Rights*, 1948 dan Konvensi Internasional lainnya.

Pada bagian lain Undang-undang tersebut, mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia yakni Pasal 5 ayat 1 menyebutkan :

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharannya keamanan dalam negeri.

Serta Ayat 2 pada Pasal ini menyebutkan “Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat 1.”

Mengenai Tugas Pokok Kepolisian, sebagian besar para cendekiawan berpendapat bahwa tugas Polisi itu digolongkan dalam dua kategori; pertama, tugas Preventif atau mencegah terjadinya kejahatan dan kedua, tugas Represif atau tindakan setelah terjadi kejahatan (pemberantasan kejahatan). Para cendekiawan itu ada yang menyebut tugas preventif sebagai tugas dalam arti luas atau menjamin tata tertib dan keamanan. Menyelenggarakan tata tertib dan keamanan berarti juga mencegah kejahatan. Sedang tugas represif diberi sebutan tugas dalam arti sempit karena bersifat penegakkan hukum yang berlaku bagi rakyat atau berarti menindak setiap pelanggaran hukum.

Lebih jelas lagi mengenai Tugas Pokok Kepolisian disebutkan dalam Pasal 13 Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 ini bahwa :

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. Menegakkan hukum; dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Rumusan tugas pokok tersebut sebenarnya bukan merupakan urutan prioritas, ketiga-tiganya sama penting, sedangkan dalam pelaksanaannya tugas pokok mana yang akan di kedepankan sangat tergantung pada situasi masyarakat dan

lingkungan yang dihadapi karena pada dasarnya ketiga tugas pokok tersebut dilaksanakan secara simultan dan dapat dikombinasikan. Di samping itu, dalam pelaksanaan tugas ini harus berdasarkan norma hukum, mengindahkan norma agama, kesopanan, dan kesusilaan, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Namun, dalam penelitian ini penulis lebih menitik beratkan pada tugas pokok kepolisian yang tercantum dalam Pasal 13 huruf a dan c, yakni lebih memfokuskan penelitian kepada hal yang berkaitan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Sehingga, dalam pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal dan huruf tersebut, diatur pula dalam Pasal 14 Ayat 1 Huruf a, c, e, i, j dan k, bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas :

Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patrol terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.

Dikarenakan penulis membatasi kajian penelitian atau ruang lingkup yang difokuskan pada Kepolisian sektor yang berada langsung di bawah binaan Polres, maka perlu kiranya di sini dipaparkan mengenai tugas Polres. Hal ini disebutkan dalam Skep Kapolri Tahun 2005 Pada Pasal 2 yang menyebutkan bahwa :

Polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum dan pemberian

perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugastugas Polri lain dalam wilayah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Polres menyelenggarakan fungsi yang diantaranya sebagai berikut :

- a. Pemberian pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan kebijakan yang berlaku dalam organisasi
- b. Bimbingan masyarakat yang meliputi penyuluhan masyarakat dan pembinaan/pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan perundang-undangan dan terjalannya hubungan Polrimasyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian
- c. Pembinaan hubungan kerja sama yang meliputi kerja sama dengan organisasi/lembaga/tokoh social kemasyarakatan dan instansi pemerintah khususnya pemerintah daerah dalam konteks otonomi daerah dan pembinaan teknis, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus dan penyidik pegawai negeri sipil. (dalam Skep Kapolri Tahun 2005, Pasal 3).

2.2.2 Kemitraan Polri Dengan Masyarakat

Dalam sejarah perkembangan manusia tidak terdapat seorang pun yang bisa hidup sendiri, terpisah dari kelompok manusia lainnya, kecuali dalam keadaan terpaksa dan itu pun hanyalah untuk sementara waktu.

Hasrat untuk hidup bersama memang telah menjadi pembawaan manusia, merupakan suatu keharusan badaniah untuk melangsungkan hidupnya, karena tiap manusia mempunyai keperluan sendiri-sendiri dan seringkali keperluan itu searah serta sepadan satu sama lain, sehingga dengan kerjasama tujuan manusia untuk memenuhi keperluan itu akan lebih mudah dan lekas tercapai. Akan tetapi seringkali kepentingan-kepentingan itu berlainan bahkan ada juga yang bertentangan, sehingga dapat menimbulkan pertikaian yang mengganggu keserasian hidup bersama. Dalam hal ini orang

atau golongan yang kuat menindas orang atau golongan yang lemah untuk menekankan kehendaknya. (dalam Kansil, 1984: 29).

Dapat dibayangkan berapa banyak pelanggaran ketertiban dan kejahatan di tengah masyarakat yang akan lolos dari kejaran Polisi dan tuntutan hukum. Namun bagaimanapun masyarakat tetap membutuhkan rasa aman, dan kenyamanan hidup yang ditandai dengan adanya ketertiban sosial, tidak ada rasa takut, dan berkurangnya kasus kejahatan disekelilingnya. Oleh karena itu upaya terobosan untuk mengatasi masalah ini merupakan suatu keharusan. Salah satu upaya yang mungkin dilakukan adalah upaya mensinergikan tugas kepolisian dalam pemberantasan kejahatan, dan kebutuhan masyarakat akan keamanan dan kenyamanan hidup.

Hal ini merupakan suatu konsep Kamtibmas dimana masyarakat mengambil peran yang lebih besar dalam upaya pencegahan kejahatan dan penumbuhan rasa aman warga masyarakat serta merasa bahwa polisi merupakan bagian yang sinergis dari dirinya. Dalam perspektif ini pembinaan Kamtibmas dilihat sebagai suatu kebijakan dan strategi yang bertujuan agar dapat mencegah terjadinya kejahatan, meningkatkan kualitas hidup, kualitas pelayanan polisi, dan kepercayaan terhadap polisi, dalam jalinan kerjasama proaktif dengan sumber daya masyarakat yang ingin mengubah kondisi-kondisi penyebab kejahatan. Hal itu berarti diperlukan adanya kepolisian yang lebih handal, peran masyarakat yang lebih besar, dan perhatian yang besar terhadap hak asasi dan kebebasan individu.

Friedmann (dalam Fahmi, 2008:79) mengemukakan bahwa Konsep ini mendasarkan diri pada asumsi bahwa kejahatan terjadi akibat faktor-faktor sosial yang relatif tidak terlalu dikuasai oleh pihak kepolisian. Kebutuhan pencegahan

kejahatan perlu dipusatkan kepada faktor-faktor sosial penyebab kejahatan dan bahwa hak asasi serta kebebasan individu merupakan pertimbangan yang esensial dalam kebijakan kepolisian yang demokratis.

Apabila Polisi ingin mencegah kejahatan dengan cara-cara yang dapat mempengaruhi kehidupan masyarakat, maka Polisi harus bertindak dengan mendasarkan diri pada strategi dan seperangkat taktik yang merupakan tanggapan langsung terhadap berbagai prioritas yang didambakan masyarakat yaitu memerangi ketidaktertiban, pengurangan rasa takut terhadap kejahatan, dan peningkatan kualitas hidup daerah.

Pengabaian terhadap prioritas masyarakat hanya berarti bahwa Polisi bertindak bertentangan dengan informasi terbaik yang dapat diberikan oleh masyarakat. Bila hal ini terjadi, mungkin saja masyarakat akan menarik diri secara fisik dari peranan-peranan saling mendukung dengan sesama warga dan dengan demikian melepaskan kontrol sosial yang dulu mereka bantu dan secara otomatis ikut mempersiapkan pelaksanaannya di lingkungan tempat tinggal mereka.

Memerangi ketidak tertiban, pengurangan rasa takut terhadap kejahatan, dan peningkatan kualitas hidup daerah sebagai esensi program pembinaan Kamtibmas dapat dilakukan dengan cara menyertakan variabel rasa takut masyarakat, dan ketidak tertiban ke dalam program-program penanggulangan kejahatan, lebih berorientasi pada masalah sosial kemasyarakatan, dan bukan pembentukan citra atas dasar gebrakan tindakan polisi yang reaktif. Pemahaman yang jauh lebih baik tentang masyarakat dan berbagai kelompok di dalam masyarakat adalah mutlak perlu.

Strategi tindakan dalam pembinaan Kamtibmas tidak dapat mengasumsikan bahwa semua masyarakat itu sama, dan bahwa aparat hanya perlu dikirim ke suatu daerah semata-mata demi hubungan yang lebih baik dengan masyarakat. Disamping perlakuan yang layak, tanggapan yang cepat, dan penanganan yang efisien atas permasalahan masyarakat, perencanaan pembinaan Kamtibmas perlu lebih memahami peta sosial dalam masyarakat. Agar perencanaan pembinaan Kamtibmas menjadi efektif perlu dilakukan pengenalan tentang struktur kekuasaan, reputasi yang menjadi pijakan kumpulan relawan potensial, dan jaringan formal maupun informal yang dapat digunakan untuk membantu atau dijaga agar jangan sampai menghalangi program pembinaan Kamtibmas.

Tidak kurang juga pentingnya bahwa harus ada inisiatif dari masyarakat secara individu atau kelompok tanpa perlu menunggu polisi untuk menelaah dan memperbaiki layanannya. Hal itu juga berarti melalui semangat pemberdayaan dan rasa memiliki hak mengatur dirinya sendiri, masyarakat lalu memiliki control yang lebih besar terhadap masalah-masalah yang tampak tak bermakna namun sebenarnya merupakan aspek penting dari pemberantasan kejahatan dan peningkatan kualitas hidup. Prakarsa itu kemudian akan menjadi efektif bila aktifitas itu merupakan aktifitas instrumental dan bukan simbolik semata sehingga keterlibatan masyarakat akan tampak berimbang dengan peran kepolisian.

Bila hal ini terwujud maka polisi akan memperoleh wewenang pemeliharaan Kamtibmas tidak saja dari hukum pidana dan organisasinya, namun juga dari masyarakat yang mereka amankan. Dengan demikian akhirnya polisi dan masyarakat secara bersama akan berupaya menentukan suatu ambang batas

gangguan ketertiban dan aturan-aturan untuk lingkungan yang akan diberlakukan apabila ambang tersebut dilanggar. Sementara keterlibatan langsung dari para petugas kepolisian dalam proses ini merupakan kunci yang membantu pengembangan konsensus mengenai perilaku yang cocok dan cukup kuat untuk daerah setempat, agar dapat bertahan bahkan selama polisi tidak ada.

Menurut Fahmi, dalam “Membangun Kemitraan Polri dan Masyarakat” (2008:59) bahwa:

...Reformasi di tubuh Polri memang harus diawali dengan perubahan paradigma. Baik sikap, pikiran, dan tindakan dari penguasa menjadi abdi. Dalam jangka pendek, reformasi yang telah dilakukan seperti perubahan status menjadi sipil, perubahan kepangkatan, perubahan doktrin, dan sistem pendidikan perlu dibarengi dengan perbaikan materiil, fasilitas, dan pelayanan. Menurutnya, Prosedur pelaporan dan pelayanan perlu disederhanakan dan ditertibkan sehingga trauma masyarakat akan prosedur pelaporan yang berbelit-belit serta adanya kemungkinan pelapor dituntut, atau dituduh sebagai pelaku kejahatan itu sendiri bisa dihilangkan. Penginformasian berbagai macam program layanan baru Kepolisian dan perkembangan pengungkapan kasus-kasus perlu terus dilakukan agar masyarakat dapat mengetahui apa yang dapat dan telah dilakukan oleh Polri.

Dari pemaparan di atas, terlihat bahwa upaya pemantapan kondisi Kamtibmas jauh lebih bermakna dari pada sekedar penegakan hukum dan tanggapan reaktif terhadap kejahatan. Upaya tersebut haruslah dipandang sebagai tugas, evaluasi, dan kehormatan polisi supaya di masa depan mengarah ke perubahan yang tak terhindarkan tentang kerja dan operasi kepolisian, penugasan, struktur komando, evaluasi, dan struktur penghargaan.

Namun demikian hal yang paling utama dalam pelaksanaan tugas Kepolisian dalam rangka pemantapan Kamtibmas adalah partisipasi masyarakat. Karena walaupun sistem organisasi kepolisiannya baik, pemahaman kemasyarakatan dari personilnya baik, tidak akan sanggup menciptakan kondisi Kamtibmas yang

mantap tanpa adanya partisipasi aktif dari masyarakat atau kemitraan yang solid antara keduanya.

Menurut Sulistiyani (2004:94), Secara etimologis, ‘kemitraan diadaptasi dari kata *Partnership* dengan akar kata *Partner* (pasangan, jodoh, sekutu, kempanyon). Sedangkan secara terminologis berarti suatu bentuk persekutuan atau perkongsian antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerja sama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu atau tujuan tertentu untuk memperoleh hasil yang baik’.

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri disebutkan bahwa:

Kemitraan (*partnership and networking*) adalah segala upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat yang meliputi komunikasi berbasis kepedulian, konsultasi, pemberian informasi, dan berbagai kegiatan lainnya demi tercapainya tujuan masyarakat yang aman, tertib, dan tentram.

Sedangkan dalam Ketentuan Umum Peraturan Pemerintah Nomor. 44 Tahun 1997 terutama dalam Pasal 1 menyatakan bahwa :

Kemitraan adalah kerjasama usaha antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah dan atau dengan Usaha Besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh Usaha Menengah dan atau Usaha Besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

Dr. Muhammad Jafar Hafsah dalam “Membangun Kemitraan Polri dan Masyarakat” (dalam Fahmi, 2008:59) menyebutkan bahwa:

Kemitraan adalah suatu strategi yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan. Karena merupakan

strategi maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra ...’ Sedangkan Ian Linton lebih menitik beratkan pada sebuah cara melakukan bisnis di mana pemasok dan pelanggan berniaga satu sama lain untuk mencapai tujuan bisnis bersama.

Kesemua definisi tersebut di atas, ternyata belum ada satu definisi yang memberikan definisi secara lengkap tentang kemitraan. Hal tersebut disebabkan karena para sarjana mempunyai titik fokus yang berbeda dalam memberikan definisi tentang kemitraan.

Adanya perbedaan pendapat diantara para sarjana ini maka akan saling melengkapi diantara pendapat sarjana yang satu dengan yang lainnya, dan apabila dipadukan maka akan menghasilkan definisi yang lebih sempurna, bahwa kemitraan merupakan jalinan kerjasama atas dasar kesepakatan yang merupakan strategi yang dilakukan antara dua pihak atau lebih dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar, dan saling menguntungkan. Dalam kerjasama tersebut tersirat adanya satu pembinaan dan pengembangan, hal ini dapat terlihat karena pada dasarnya masing-masing pihak pasti mempunyai kelemahan dan kelebihan, justru dengan kelemahan dan kelebihan masing-masing pihak akan saling melengkapi dalam arti pihak yang satu akan mengisi dengan cara melakukan pembinaan terhadap kelemahan yang lain dan sebaliknya. Namun, hal terpenting yang dapat disimpulkan adalah bahwa kemitraan itu merupakan suatu upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat guna menciptakan dan memelihara stabilitas Keamanan dan ketertiban masyarakat yang selama ini menjadi harapan bersama.

Dalam model-model pemberdayaan masyarakat (dalam Sulistiyani, 2004:43) menyebutkan pula bahwa kemitraan terjadi apabila terpenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Ada dua pihak atau lebih
- b. Memiliki kesamaan visi dalam mencapai tujuan
- c. Ada kesepakatan, dan
- d. Saling membutuhkan.

Jika kita menelusuri sejarah, pertumbuhan rakyat Bangsa Indonesia menjadi satu bangsa yang besar bukan disebabkan karena rakyat bangsa ini berasal dari satu suku atau satu agama; atau berasal dari adat-istiadat yang satu. Akan tetapi semangat persatuan dan kesatuan, kemauan yang sama dan tekad bulat yang melandasi seluruh masyarakat Indonesia, maka bangsa ini tumbuh menjadi bangsa yang maju.

Melihat keadaan masyarakat yang “heterogen”, kita senantiasa diperhadapkan kepada sikap-sikap “kewaspadaan”. Dimana bangsa kita yang dalam melaksanakan proses menuju peningkatan kesejahteraan masyarakat membutuhkan kondisi “integrasi” yang didorong semangat persatuan dan kesatuan bangsa. Salah satu upaya ke arah itu adalah menjamin kemitraan Polri dengan masyarakat secara positif guna meningkatkan kadar kesadaran hukum di kalangan masyarakat dan mampu mengeliminasi segala masalah hingga akar permasalahannya. Selaras dengan hal tersebut, dijelaskan pula dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang

Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri bahwa:

Masalah adalah suatu kondisi yang menjadi perhatian warga masyarakat karena dapat merugikan, mengancam, menggemparkan, menyebabkan ketakutan atau berpotensi menyebabkan terjadinya gangguan ketertiban dan keamanan dalam masyarakat (khususnya kejadian-kejadian yang tampaknya terpisah tetapi mempunyai kesamaan-kesamaan tentang pola, waktu, korban dan/atau lokasi geografis).

Model-model Pemberdayaan Masyarakat (dalam Sulistiyani, 2004:130).

Mengemukakan bahwa terdapat tiga model kemitraan, yakni:

- a. Kemitraan Semu (*Pseudo Partnership*)
Suatu persekutuan antara dua pihak atau lebih, namun sesungguhnya tidak melakukan kerjasama secara seimbang satu dengan lainnya.
- b. Kemitraan Mutualistik (*Mutualism Partnership*)
Persekutuan dua pihak atau lebih yang sama-sama menyadari aspek pentingnya melakukan kemitraan, yakni untuk saling memberi manfaat dan mendapatkan manfaat lebih untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.
- c. Kemitraan Konjugasi (*Conjugation Partnership*)
Yakni kemitraan melalui peleburan dan pengembangan, dimana organisasi, agen-agen, kelompok-kelompok atau perorangan yang memiliki kelemahan dalam melakukan usaha atau mencapai tujuan bersama melebur dan bekerjasama untuk meningkatkan kemampuan masing-masing.

Selaras dengan yang dikemukakan di atas, maka kemitraan antara Polri dan masyarakat harus benar-benar terjalin harmonis dengan mengedepankan kesadaran akan pentingnya jalinan kemitraan, yakni untuk saling member manfaat dan mendapatkan manfaat lebih untuk mencapai tujuan bersama yang dalam hal ini adalah memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat secara optimal atau disebut dengan model kemitraan mutualistik (*Mutualism Partnership*) dengan mengedepankan pemecahan masalah dari segala potensi gangguan Kamtibmas yang memungkinkan, yang dijelaskan pula dalam Peraturan

Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri bahwa:

Pemecahan masalah adalah proses pendekatan permasalahan Kamtibmas dan kejahatan untuk mencari pemecahan suatu permasalahan melalui upaya memahami masalah, analisis masalah, mengusulkan alternatif alternatif solusi yang tepat dalam rangka menciptakan rasa aman, tentram dan ketertiban (tidak hanya berdasarkan pada hukum pidana dan penangkapan), melakukan evaluasi serta evaluasi ulang terhadap efektifitas solusi yang dipilih.

Serta yang dimaksud dengan potensi gangguan Keamanan dan ketertiban masyarakat itu, dalam poin 15 dijelaskan bahwa:

Potensi Gangguan Kamtibmas adalah endapan permasalahan yang melekat pada sendi-sendi kehidupan sosial yang bersifat mendasar akibat dari kesenjangan akses pada sumber daya ekonomi, sosial, dan politik yang pada akhirnya dapat menjadi sumber atau akar permasalahan gangguan Keamanan dan ketertiban masyarakat.

Adapun model-model kemitraan dalam organisasi lainnya, (dalam Sulistiyani, 2004:130) yaitu:

a. *Subordinate Union Of Partnership*

Yakni kemitraan antara dua pihak atau lebih yang memiliki status, kemampuan atau kekuatan yang tidak seimbang satu sama lainnya. Sehingga hubungan yang terjadi adalah Atas-Bawah atau Kuat-Lemah.

b. *Linear Union Of Partnership*

Dalam model ini, pihak-pihak yang bekerjasama memiliki persamaan secara relative. Baik tujuan, misi, volume usaha, status atau legalitas.

a. *Linear Collaborative Of Partnership*

Dalam model kemitraan ini, tidak membedakan besaran volume, status atau legalitas, atau kekuatan para pihak, namun tekanan utama adalah kesamaan visi dan misi. Sehingga hubungan terjadi pada garis lurus dan tidak saling ter subordinasi.

Jika mengkaji model-model kemitraan dalam organisasi lainnya yang dikemukakan Sulistiyani dalam bukunya “Model-model Pemberdayaan

Masyarakat” tersebut di atas, maka apabila dikaitkan dengan kemitraan antara Polri dengan masyarakat dalam memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban maka kemitraan yang dilaksanakan harus mampu menggunakan model yang ketiga, yaitu *Linear Collaborative Of Partnership* dengan prinsipnya yang tidak membedakan besaran volume, status/legalitas atau kekuatan para pihak, namun tekanan utamanya adalah kesamaan visi dan misi. Sehingga dalam kemitraan antara Polri dengan masyarakat ini dapat terjalin suatu hubungan kerjasama yang selaras, seimbang, dan tidak ter subordinasi.

2.2.3 Korelasi antara kemitraan dengan memelihara stabilitas Keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas)

Sebelum membahas lebih mendalam lagi mengenai korelasi antara kemitraan dengan memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat atau sering disebut dengan Kamtibmas, selain sekilas pemaparan di atas, perlu ditambahkan terlebih dahulu mengenai arti atau definisi dari Kamtibmas itu sendiri.

Berdasarkan Surat Keputusan Menhankam/Pangab Nomor : Kep / 821 / VII / 1982 Tanggal 12 Juli 1982 tentang Pola Pembinaan dan Ketertiban Masyarakat disebutkan bahwa :

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah situasi, sarana dan atau tujuan yang menggambarkan adanya rasa bebas dari gangguan dan ancaman fisik maupun psikis, adanya rasa kepastian, adanya rasa dilindungi dari segala macam bahaya, adanya rasa damai dan tenteram bagi masyarakat. (dalam Kunaefi, 2003:29).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2002 Pasal 1 Ayat 5, juga dipaparkan, bahwa :

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Dari kedua paparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu situasi dan kondisi masyarakat yang dinamis, yang menggambarkan adanya rasa bebas dari segala macam gangguan, yang juga merupakan suatu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Dari penarikan kesimpulan di atas, maka jelas dapat dikatakan pula bahwa kondisi dan situasi Keamanan dan ketertiban masyarakat itu tidak dapat terlepas atau dipisahkan dengan kerjasama atau partisipasi masyarakat itu sendiri dengan pihak kepolisian yang dalam hal ini mengemban tugas dalam memelihara keadaan Kamtibmas.

Dalam penyelenggaraan tugasnya untuk pemeliharaan Keamanan dan ketertiban masyarakat, Kepolisian Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Kepolisian Resort pada khususnya menyelenggarakan fungsi yang diatur dalam Surat Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol : Kep / 7 / I / 2005 Tanggal 31 Januari 2005, sebagai berikut :

- a. Pemberian pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan dan permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.
- b. Intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polres dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri.
- c. Kesamaptaan kepolisian yang meliputi kegiatan patrol, pengaturan, penjagaan dan pengawalan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan dan pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan obyek khusus yang meliputi VIP, pariwisata dan obyek vital/khusus lainnya dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan Kamtibmas.
- d. Bimbingan masyarakat, yang meliputi penyuluhan masyarakat dan pembinaan atau pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan perundang-undangan dan terjalannya hubungan Polri-masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian.
- e. Pembinaan hubungan kerja sama, yang meliputi kerja sama dengan organisasi atau lembaga atau tokoh sosial kemasyarakatan dan instansi pemerintah khususnya pemerintah daerah dalam konteks otonomi daerah dan pembinaan teknis, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus dan penyidik pegawai sipil.

Walter C. Recless dalam buku *“The Crime of Problems”* mengatakan bahwa situasi keamanan dan ketertiban masyarakat di suatu Negara sangat dipengaruhi oleh partisipasi masyarakatnya. (dalam Sianipar, 1995:4).

Apa yang dikatakan pakar Kepolisian Inggris itu ada benarnya, sejak lama partisipasi masyarakat telah dirasakan sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan stabilitas sosial yang mantap dan dinamis. Peranan masyarakat dalam memelihara keamanan dan ketertibannya merupakan peranan yang sangat besar kontribusinya bagi kemajuan bangsa. Dengan situasi dan kondisi keamanan dan ketertiban yang baik, dengan kata lain berarti telah mewujudkan situasi yang

aman, tenteram dan sejahtera dalam lingkungan masyarakat di suatu negara sesuai dengan tujuan dan cita-cita bersama.

Pernyataan Racless ini juga diperkuat oleh Alfin Toffler dengan teorinya yang terkenal *The Third Wave* (gelombang ketiga) yang mengatakan bahwa partisipasi masyarakat merupakan elemen force atau kekuatan dasar yang perlu ditangani dan dikelola secara cermat dan baik (dalam Kunarto, 1995:24). Karena itu, tidak mengherankan kalau banyak orang, termasuk pejabat tinggi kepolisian secara tegas mengakui bahwa tanpa partisipasi masyarakat, tugas-tugas polisi tidak akan efisien betapapun canggihnya sarana pendukung, bagaimanapun tingkat keterampilan personil dan berapapun besar dana operasi kepolisian. Sejalan dengan hal tersebut, kemitraan Polri dengan masyarakat guna menciptakan situasi keamanan dan ketertiban masyarakat yang mantap dituntut sikap saling percaya-mempercayai, sikap saling hormat menghormati serta sikap saling memerlukan. Sehingga terciptalah suasana kemitraan yang professional karena akan terlihat adanya rasa kebersamaan dan tanggungjawab di antara Polri dengan masyarakat yang dilandasi semangat solidaritas yang tinggi.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas ini berarti, bahwa kemitraan yang profesional itu adalah mengandung unsur transparan dan percaya-mempercayai. Oleh karena itu, untuk mewujudkan suasana kemitraan yang profesional tidak cukup dengan hanya mengandalkan janji-janji. Keamanan dan ketertiban masyarakat itu bukanlah sekedar janji, melainkan satu kondisi yang harus diaktualisasikan, diwujudkan, dipertahankan secara bersama-sama antara masyarakat dengan Polri.

Banyak bukti yang menunjukkan bahwa dengan kemitraan yang profesional antara Polri dengan masyarakat, segala sesuatu yang dapat mengganggu Keamanan dan ketertiban masyarakat bisa diredakan demi pembangunan bangsa. Secara universal bahwa masyarakat bangsa Indonesia sangat mendambakan situasi keamanan dan ketertiban masyarakat yang mantap. Namun demikian, dalam kapasitasnya sebagai warga masyarakat peranan “kemitraan” dalam kaitan ini tampaknya masih membutuhkan penyatuan persepsi. Hal itu disebabkan masih adanya sistem budaya yang mengalir di masyarakat dimana jika berbicara tentang “mitra Polri” maka dalam pandangan masyarakat timbul semacam “momok” yang sebenarnya tidaklah beralasan.

Berkembangnya “momok” bagi masyarakat menyebabkan semakin diperlukan keterbukaan bahwa sesungguhnya Polri dan masyarakat merupakan satu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan terutama dalam menciptakan, dan memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat yang mantap.

Hal ini sebenarnya tidaklah merupakan satu tantangan yang sangat berat karena kita memiliki suatu motto bahwa pembangunan itu adalah “dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat”. Ini berarti bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan tersebut, diperlukan situasi Keamanan dan ketertiban masyarakat yang secara nyata diemban oleh Polri dan lapisan masyarakat.

Masalah keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) bukan saja menjadi masalah Kepolisian dan aparat kewanitaan lainnya saja, tetapi juga menjadi masalah dan tanggungjawab bersama. Kita tidak boleh terjebak dalam perdebatan

teoritis baik menurut paham kepolisian, psikologi, ataupun sosiologi tentang bagaimana asal mulanya kejahatan dan segala tindakan kriminal.

Akan tetapi perlu diketahui, bahwa partisipasi masyarakat tidak bisa diharapkan tumbuh dengan sendirinya tanpa pembinaan atau rangsangan yang tepat dan wajar. Partisipasi juga tidak akan dapat ditumbuhkan hanya lewat perincian tugas-tugas Kepolisian serta slogan-slogan abstrak yang tidak dapat dirasakan oleh warga masyarakat. Partisipasi hanya mungkin dapat lahir dari suasana yang dialogis, hubungan yang akrab dan harmonis antara kepolisian dengan masyarakat.

Sayangnya, membina hubungan yang akrab dan harmonis ini bukanlah persoalan yang mudah. Sebab untuk itu Polisi harus beradaptasi dan menyelami kebudayaan masyarakat agar mengetahui apakah mereka lebih baik diperintah, dipersuasi, disugesti ataupun dipaksa. Sebelumnya, pihak kepolisian juga harus yakin bahwa cara yang ditempuh itu akan mampu menggiring masyarakat pada suatu keyakinan bahwa keikutsertaan mereka berpartisipasi atau menjadi mitra Polisi akan membawa manfaat, pertama untuk dirinya sendiri dan keluarganya, lalu kemudian untuk masyarakat dan negara.

Namun sekali lagi penulis mengingatkan, bahwa Polisi juga manusia, anak kandung masyarakat itu sendiri. Sehingga kita harus lebih arif dalam memberikan pandangan atau penilaian kepada pihak kepolisian. Hubungan yang erat antara Polisi dan masyarakat membuat bukan hanya masyarakat yang menaruh harapan pada Polisi. Polisi pun menaruh harapan yang begitu besar akan ketaatan warga

masyarakat terhadap hukum, sebab dengan ketaatan itu tugas Polisi akan lebih mudah dan efektif.

Masyarakat jangan hanya mampu berbicara di belakang, berargumen merusak citra Polisi secara universal tanpa menilai secara bijak terlebih dahulu bahwa rusaknya citra Polisi itu bukan lahir dari institusi atau anggota Kepolisian Republik Indonesia secara global melainkan adanya oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab.

Polisi juga mengharapkan masyarakat menjunjung tinggi disiplin. Sebab disiplin merupakan syarat pokok untuk membina stabilitas yang mantap dan dinamis. Pepatah romawi kuno mengatakan, '*Ubo Ardo Devicit Nulla Virtus Sufficit*' yang berarti bahwa manusia tidak akan mempunyai mutu apa-apa bila tidak mempunyai tata tertib. Dan manusia tidak akan mempunyai tata tertib jika tidak memiliki disiplin. (dalam Kunarto, 1995:27).

Oleh karena itu, masyarakat dan Polri harus mampu lebih transparan, dalam arti saling menghargai harapan masing-masing, lebih saling memahami akan tugas dan fungsi masing-masing dalam kehidupan sosial, menjalin kemitraan yang didasarkan pada prinsip saling mempercayai, menghargai, sopan-santun, persamaan, ketulusan, kesetaraan, dan memberi dukungan yang saling menguntungkan guna mencapai tujuan bersama yakni menciptakan dan memelihara stabilitas Keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) secara bersama-sama sebagai wujud atau bukti bahwa korelasi antara kemitraan Polri dengan masyarakat dalam memelihara stabilitas Keamanan dan ketertiban

masyarakat sangat berperan dan merupakan kebutuhan utama dalam rangka menunjang keberhasilan pembangunan di segala aspek kehidupan.

Kita harus menyadari bahwa Keamanan dan ketertiban masyarakat berfungsi sebagai “jembatan” menuju keberhasilan terutama yang menyangkut kepentingan masyarakat secara umum. Di sinilah letak perlunya ditegakkan tanggungjawab dan kemitraan Polri dengan masyarakat. Karena sesungguhnya, keamanan dan ketertiban masyarakat itu ada di tangan masyarakat itu sendiri.

2.3 Perpolisian masyarakat (Polmas/*Community Policing*) sebagai upaya terjalannya kemitraan dalam memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas)

2.3.1 Pengertian Perpolisian/Polmas (*Community Policing*)

Salah satu metode penangkalan, pencegahan, dan penanganan kejahatan yang sesungguhnya sudah diterapkan cukup lama, tetapi diperbaiki dan disempurnakan terus-menerus, adalah apa yang disebut sebagai *Community Policing*. Metode ini cukup populer dan diterapkan di banyak Negara. Tentu saja, masing-masing Negara dan masyarakat atau komunitas menerapkannya dengan berbagai variasi. *Community Policing* merupakan sesuatu yang relatif baru dalam praktek kehidupan kepolisian. Dalam hal ini, Jepang dianggap sebagai Negara yang paling berhasil dalam menerapkan *Community Policing*.

Dalam bahasa Indonesia, para pakar dan berbagai kalangan menggunakan beberapa istilah seperti Perpolisian Berorientasi Masyarakat, Pemolisian Komuniti, Pemolisian Komunitas, Pemolisian Masyarakat, dan Perpolisian

Masyarakat serta Polmas. Satjipto Rahardjo menggunakan istilah Perpolisian Masyarakat. Begitu pula Tim Perumus Polri yang dipimpin oleh (waktu itu) Irjen Pol. Prof. Dr. Farouk Muhammad menggunakan istilah Perpolisian Masyarakat atau Polmas. Sebenarnya, menurut Skep Kapolri No. Pol.: Skep737/X/2005, istilah Polmas bukan merupakan singkatan dari Perpolisian Masyarakat, tetapi suatu istilah yang diharapkan akan menggantikan berbagai istilah, sebagai terjemahan istilah *Community Policing* (dalam Sutanto, 2008:2).

Lampiran Skep Kapolri No. Pol.: Skep737/X/2005, menyatakan : ‘Tanpa mengenyampingkan kemungkinan penggunaan penterjemahan istilah yang berbeda diberi nama “Perpolisian Masyarakat” dan selanjutnya secara konseptual dan operasional disebut Polmas” (dalam Sutanto, 2008:3).

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. Pol.: Skep737/X/2005 disebutkan bahwa:

Konsep Polmas mencakup dua unsur, yaitu perpolisian dan masyarakat. Secara harfiah perpolisian yang merupakan terjemahan dari kata “*policing*” berarti segala hal ihwal tentang penyelenggaraan fungsi kepolisian. Dalam konteks ini perpolisian tidak hanya menyangkut operasionalisasi (taktik/teknik) fungsi kepolisian tetapi juga pengelolaan fungsi kepolisian secara menyeluruh mulai dari tataran manajemen puncak sampai manajemen lapis bawah, termasuk pemikiran-pemikiran filsafati yang melatarbelakanginya.

Masih berdasar pada Surat Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. Pol.: Skep737/X/2005 disebutkan bahwa masyarakat yang merupakan terjemahan dari kata “*Community*” (komunitas) dalam konteks ini berarti :

Warga masyarakat atau komunitas yang berada di dalam suatu wilayah kecil yang jelas batas-batasnya (*geographic-community*). Batas wilayah komunitas ini harus dilakukan dengan memperhatikan keunikan karakteristik geografis dan sosial dari suatu lingkungan dan terutama keefektifan pemberian layanan kepada warga masyarakat. Wilayah tersebut dapat berbentuk RT, RW, desa, kelurahan, ataupun berupa pasar/pusat

belanja/mall, kawasan industry, pusat/kompleks olahraga, stasiun bus/kereta api dan lain-lain.

Dalam pengertian yang diperluas masyarakat dalam pendekatan Polmas diterapkan juga bisa meliputi sekelompok orang yang hidup dalam suatu wilayah yang lebih luas seperti kecamatan bahkan kabupaten/kota, sepanjang mereka memiliki kesamaan kepentingan. Sebagai contoh kelompok berdasar etnis/suku, kelompok berdasar agama, kelompok berdasar profesi, hobby dan sebagainya. Kelompok ini dikenal dengan nama komunitas berdasar kepentingan (*community of interest*).

Lebih khusus dijelaskan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008, bahwa dapat pula:

Polmas diterapkan dalam komunitas-komunitas atau kelompok masyarakat yang tinggal di dalam suatu lokasi tertentu ataupun lingkungan komunitas berkesamaan profesi (misalnya kesamaan kerja, keahlian, hobi, kepentingan dsb), sehingga warga masyarakatnya tidak harus tinggal di suatu tempat yang sama, tetapi dapat saja tempatnya berjauhan sepanjang komunikasi antara warga satu sama lain berlangsung secara intensif atau adanya kesamaan kepentingan (misalnya: kelompok ojek, hobi burung perkutut, pembalap motor, hobi komputer dan sebagainya) yang semuanya bisa menjadi sarana penyelenggaraan Polmas.

Menurut Polisi di Ontario, Kanada (*Ontario Provincial Police*) merumuskan bahwa *Community Policing* atau Polmas adalah pemberian jasa pemolisian, yang berasal dari kemitraan masyarakat dan Polisi yang mengidentifikasi dan memecahkan berbagai isu dalam rangka mempertahankan tertib sosial (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2006:16)

Sementara itu, pasangan Susan Trojanowicz dan Robert Trojanowicz merumuskan Polmas sebagai berikut :

...metode Pemolisian apapun yang mencakup penugasan seorang Polisi ke wilayah yang sama, bertemu dan bekerja bersama dengan penduduk setempat dan pengusaha yang tinggal dan bekerja di wilayah tersebut. Warga dan Polisi bekerjasama untuk mengidentifikasi masalah-masalah di wilayah tersebut dan secara bersama-sama menyelesaikannya. Petugas Polisi berfungsi sebagai katalisator, yang menggerakkan masyarakat dan komunitas ketetangaan dalam memecahkan masalah-masalah mereka

sendiri, serta mendorong warga untuk saling menolong dan membantu satu sama lain. (dalam Sutanto, 2008:5)

Trojanowicz dan Carter merumuskan bahwa:

Polmas dapat didefinisikan sebagai suatu falsafah dan bukan suatu taktik khusus; suatu pendekatan yang bersifat proaktif dan terdesentralisasi, yang dirancang untuk mengurangi kejahatan, ketidaktertiban, serta ketakutan akan kejahatan, dengan melibatkan petugas yang sama di masyarakat tertentu selama jangka waktu yang lama. (dalam Sutanto, 2008:7)

Hampir senada dengan beberapa definisi di atas, definisi dari Dinas

Kepolisian Cornersville juga menyebutkan bahwa:

Polmas adalah falsafah yang melingkupi seluruh organisasi serta pendekatan manajemen yang mendorong kemitraan komunitas, pemerintah dan Polisi; pemecahan masalah secara proaktif; dan keterlibatan komunitas untuk mengatasi sebab-sebab kejahatan, ketakutan akan terjadinya kejahatan dan isu-isu komunitas lainnya. (dalam Sutanto, 2008:8).

Dalam buku POLMAS sebagai Falsafah Baru Pemolisian, Jend.Pol. Drs Sutanto bersama Tim Polri mengemukakan, bahwa :

Polmas adalah sebuah filosofi, strategi operasional, dan organisasional yang mendorong terciptanya suatu kemitraan baru antara masyarakat dengan Polisi dalam memecahkan masalah dan tindakan-tindakan proaktif sebagai landasan terciptanya kemitraan.(dalam Sutanto, 2008:9).

Dengan mengkaji beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh di atas, penulis dapat menyimpulkan dan mungkin dapat mewakili, bahwa:

Polmas atau *Community Policing* adalah pemberian jasa Pemolisian yang berdasar atas kemitraan antara Polisi dengan masyarakat dalam upaya memelihara stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, dengan cara memecahkan segala bentuk permasalahan-permasalahan yang dihadapi melalui tindakan-tindakan proaktif dari wujud terjalinnya kemitraan yang solid antara Polisi dengan Masyarakat.

Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Implikasi dari kemajuan jaman yang membuat modus kejahatan semakin canggih, menuntut Polri untuk berubah dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. seiring dengan bergulirnya era reformasi yang telah menggugah kesadaran seluruh komponen bangsa untuk melakukan pembenahan dan pembaharuan atas berbagai ketimpangan, kinerja dan hal-hal yang dianggap tidak profesional serta proporsional menuju masyarakat sipil yang demokratis. Polri pun tak lepas dari wacana besar perubahan ini. Sebab, kepolisian merupakan cerminan dari tuntutan dan harapan masyarakat akan adanya rasa keamanan, ketertiban dan ketentraman, yang mendukung produktifitas yang mensejahterakan warga masyarakat.

Untuk melakukan penyesuaian terhadap perkembangan atmosphere baru dalam masyarakat ini, Polri pun dituntut untuk mereformasi dirinya sendiri, melalui berbagai pemberdayaan sumber daya yang ada dan melalui perubahan pola pikir para petugas Polri (*to change the mind set of police officers*) secara berkesinambungan agar Polri dapat mengatasi tantangan masa depan seiring dengan arus globalisasi dan demokratisasi. (dalam Sudhirajati, 2007:4).

Sebelum memaparkan secara mendalam mengenai Perpolisian masyarakat atau Polmas atau *Community Policing*, perlu kiranya menyebutkan mengenai komponen-komponen utama dari Polmas tersebut, yang dalam hal ini penulis kutip dari buku ajar dengan judul “Prinsip-prinsip Pemolisian Masyarakat”

(Departemen Kepolisian, 2003:32). Bahwa Komponen-komponen utama dari Polmas adalah sebagai berikut :

- a. Filosofi, yang didasarkan bahwa tantangan-tantangan yang sedang dihadapi (kontemporer) menurut polisi untuk memberikan pelayanan secara penuh, baik secara proaktif maupun reaktif, dengan cara melibatkan masyarakat secara langsung sebagai mitra dalam proses mengidentifikasi, menentukan skala prioritas, dan memecahkan masalah, termasuk masalah kejahatan, kekhawatiran akan adanya tindak kejahatan, perdagangan narkoba secara gelap, ketidaktertiban sosial dan fisik, dan permasalahan-permasalahan di suatu lingkungan.
- b. Personalisasi, dengan menempatkan atau menugaskan polisi ke daerah asalnya, maka strategi Polmas tersebut menghilangkan rasa asing di antara kedua belah pihak, yaitu polisi dan masyarakat, sehingga mereka saling mengenal dengan baik.
- c. Pemolisian, yakni pemolisian masyarakat tetap melakukan dan bahkan fokus pada penegakan hukum; petugas dan tim Polmas merespon panggilan telepon dan melakukan penangkapan seperti halnya petugas polisi lainnya; namun ada tambahan yang harus menjadi fokus dalam pekerjaan mereka, yaitu pada pemecahan masalah secara proaktif.
- d. Kemitraan yang mendorong adanya satu kemitraan baru antara masyarakat dengan polisi yang didasarkan pada saling menghargai, pada kesopan-santunan dan saling memberi dukungan.
- e. Pemecahan masalah. Polmas mendefinisikan kembali misi polisi agar ia mempunyai fokus pada pembangunan masyarakat dan pemecahan masalah, sehingga keberhasilan atau kegagalan akan dilihat dari hasil-hasil kualitatif (masalah yang diselesaikan) dan bukan hanya pada hasil-hasil kuantitatif (beberapa banyak orang yang ditahan, atau pada jumlah panggilan menghadap yang dikeluarkan). Kedua ukuran tersebut, yaitu kualitatif dan kuantitatif sama-sama diperlukan.
- f. Tempat, adalah semua wilayah hukum (yurisdiksi), tidak peduli seberapa luasnya, yang pada akhirnya dibagi dalam daerah-daerah tertentu. Polmas menganut kebijakan desentralisasi menyangkut petugas polisi (kadangkadang termasuk juga para penyidik) sehingga para petugas Perpolisian Masyarakat melibatkan suatu struktur yang memungkinkan petugas polisi dihadirkan di tengah masyarakat. Karena ia selalu “berada disana”, dia dianggap sebagai salah satu anggota masyarakat (yang penting). Perpolisian Masyarakat juga mendesentralisasikan masalah pengambilan keputusan. Hal tersebut dilakukan bukan hanya dengan memberi polisi otonomi dan

kebebasan untuk bertindak, tetapi juga dengan cara memberdayakan semua petugas untuk mengambil bagian dalam usaha pemecahan masalah bersama masyarakat.

- g. Proaktif, yakni sebagai bagian dari pemberian pelayanan polisi yang penuh, Perpolisian Masyarakat membuat keseimbangan antara respon reaktif terhadap suatu kejadian tindak kejahatan dengan upaya proaktif, yaitu mencegah suatu masalah supaya tidak terjadi atau semakin buruk, serta pencegahan tindak kejahatan.
- h. Patroli, petugas dan tim Polmas tetap bekerja dan melakukan patrol dalam masyarakatnya, tetapi hal tersebut harus dilakukan dengan tujuan agar masyarakatnya tidak lagi terisolasi dari patrol mobil. Kadang-kadang akan jauh lebih baik kalau patrol dilakukan dengan berjalan kaki atau dengan jenis transportasi lainnyam seperti sepeda, sepeda motor dan bahkan kuda.
- i. Permanen, Perpolisian Masyarakat menuntut ditugaskannya petugas untuk melakukan patrol yang terencana dengan baik dan permanen pada 'beat' yang jelas, sehingga mereka memiliki waktu, kesempatan, dan kesinambungan untuk membangun kemitraan baru. Permanen berarti bahwa petugas Perpolisian Masyarakat tidak diganti-ganti dari wilayah patrol/beat mereka, dan mereka tidak boleh ditugaskan untuk 'menggantikan' personil lain yang tidak masuk atau sedang libur.

Karena itu, Perpolisian Masyarakat atau Pemolisian Masyarakat atau Polmas atau *Community Policing* bukan hanya salah satu dari komponen-komponen tersebut di atas; polmas adalah suatu kombinasi yang dinamis dari kesemuanya.

Menurut Sudhirajati dalam Polmas sebagai paradigma baru Polri, (2007:11) mengemukakan bahwa salah satu tantangan utama Polri ke depan adalah menciptakan polisi masa depan, yang mampu secara terus-menerus beradaptasi dengan perkembangan sosial, budaya, ekonomi dan politik masyarakat. Polisi harus dapat menjadi mitra. Memahami atau cocok dengan masyarakat, menjadi figur yang dipercaya sebagai pelindung, pengayom dan penegak hukum.

Di samping itu sebagai pribadi dapat dijadikan panutan masyarakat dan mampu membangun simpati dan kemitraan dengan masyarakat. Polri dalam hal

ini harus membangun interaksi sosial yang erat dan mesra dengan masyarakat, yaitu keberadaannya menjadi simbol persahabatan antara warga masyarakat dengan polisi dengan mengedepankan dan memahami kebutuhan adanya rasa aman warga masyarakat, yang lebih mengedepankan tindakan pencegahan kejahatan (*crime prevention*).

Community Policing merupakan bentuk Polisi 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 kriminalitas, 3) Polisi lebih mengutamakan pencegahan kriminalitas (*crime prevention*), 4) Polisi senantiasa berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat (dalam Sudhirajati, 2007:17).

Penerapan tindakan-tindakan tersebut di atas dapat dilakukan dengan mengedepankan, memperbaiki dan menjaga hubungan antara polisi dengan warga komunitas sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Hubungan Polisi dengan warga komunitas dibangun melalui komunikasi dimana Polisi bisa menggunakan dengan kata hati dan pikirannya untuk memahami berbagai masalah sosial yang terjadi maupun dalam membahas masalah yang bersifat lokal dan adat istiadat masyarakat sukubangsa setempat.

Model *community policing* dapat dianalogikan bahwa posisi polisi adalah dapat berpindah secara fleksibel yaitu; 1) Posisi setara antara polisi dengan warga dalam membangun kemitraan dimana Polisi bersama-sama dengan warga dalam

upaya untuk mencari solusi dalam menangani berbagai masalah sosial yang terjadi dalam masyarakat. 2) Posisi di bawah adalah Polisi berada di bawah masyarakat yaitu polisi dapat memahami kebutuhan rasa aman warga komunitas yang dilayaninya, dan 3) posisi Polisi di atas yaitu polisi dapat bertindak sebagai aparat penegak hukum yang dipercaya oleh warga masyarakat dan perilakunya dapat dijadikan panutan oleh warga yang dilayaninya. Polisi sebagai petugas dalam Perpolisian Komuniti mengidentifikasi warga yang taat dan patuh hukum dan diajak tidak hanya untuk mengamankan dirinya tetapi juga warga komunitasnya dan polisi berupaya membentuk jaringan (*network*). (dalam Sudhirajati, 2007:19).

Paradigma baru ini didasari oleh kenyataan bahwa sumber daya manusia kepolisian yang terbatas tidak mungkin mengamankan masyarakat secara solitair atau seorang diri. Polisi membutuhkan peran serta masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Syarat utama dari paradigma baru ini adalah terjalinnya kedekatan hubungan antara polisi dan masyarakat. Tepatnya, kemitraan yang harmonis dan upaya-upaya untuk menyelesaikan berbagai masalah sosial yang terjadi dalam masyarakat khususnya yang berkaitan dengan keamanan dan rasa aman warga masyarakat. Dari uraian mengenai pengertian Polmas di atas, penulis berharap semoga slogan dalam tugas pokok dan fungsi Polri untuk melindungi, mengayomi, melayani harus ditempatkan dalam konteks Polmas yang sesungguhnya.

Penulis sependapat dengan Sutanto dalam “Polmas sebagai Falsafah Baru Pemolisian” (2008:29) bahwa melindungi, dan mengayomi mengandung makna bahwa Polisi ‘lebih tinggi’ posisinya dibandingkan masyarakat. Sehingga

masyarakat harus mampu menghormati dan patuh terhadap Polisi pada posisi ini. Sebaliknya, melayani berarti menempatkan diri Polisi pada posisi yang lebih rendah dibanding masyarakatnya. Kombinasi antara kedua posisi ini seharusnya membuat setiap anggota Polisi mampu menerapkan asas diskresi untuk memutuskan kapan harus melindungi, mengayomi, atau melayani. Kemudian, Sudhirajati yang merupakan alumni dari Akademi Kepolisian, mengemukakan bahwa tantangan bagi institusi kepolisian dalam melayani masyarakat yang dinamis dan yang telah banyak mengalami perubahan, baik secara ekonomi, politik, sosial, budaya, pendidikan, dan teknologi, adalah bagaimana menyesuaikan struktur pengelolaan (*governing structure*) kepolisian agar dapat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Efektivitas struktural pengelolaan organisasi polisi dalam melayani kebutuhan masyarakat telah bergerak dari bentuk birokrasi (*beraucracy*) ke bentuk pasar (*market*), lalu ke bentuk jaringan (*network*).

Dalam struktur pengelolaan birokrasi, organisasi kepolisian berbentuk otoritarian, garis komando para-militer, teratur dengan peraturan organisasi yang ketat, dengan penekanan pada komunikasi internal dan vertikal. Penekanan umumnya lebih diarahkan kepada kepatuhan dibandingkan pada inisiatif, dimana pengambilan keputusan jarang dilakukan secara partisipatif atau kolegial bersama dalam garis kepangkatan. Dengan ciri kombinasi keberadaan birokrasi formal dan praktek kerja yang terstandarisasi dengan ketat, maka institusi kepolisian dengan bentuk seperti ini sangatlah sulit untuk mengalami dan melakukan perubahan. Kritik terhadap struktur birokrasi adalah pada dampak inefisiensi, terlalu "gemuk"

dan mahal, dan kurang insentif untuk proses yang lebih berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Perkembangan manajemen kemudian mengarahkan penyerahan sebagian aktivitas atau proses internal kepada pihak eksternal (*contracting out*). Struktur pengelolaan birokratis yang berorientasi internal mulai bergerak ke arah eksternal atau "pasar" (*market*) dari institusi kepolisian tersebut, yaitu pengguna jasanya atau masyarakat. Bentuk ini didasari oleh model prinsipal dan agen, dimana kewajiban bersama dituliskan dan menjadi prinsip acuan dalam kehidupan publik.

Kontrak antara institusi kepolisian sebagai pemberi pelayan dan masyarakat sebagai penerima layanan, menuntut tingkat layanan tertentu yang harus dilakukan dan hukuman spesifik jika hal tersebut tidak dipatuhi. Dalam perubahan tersebut, tuntutan terhadap standar indikator kinerja tertentu menjadi fokus, dimana kemudian lazim disebut sebagai kontrak kinerja dalam pemberian layanan publik. Kritik terhadap bentuk struktur berorientasi pasar yang menekankan pada kontrak kinerja tersebut adalah penekanan yang cenderung dapat berlebihan pada pengawasan pemenuhan kontrak. Kemudian rigiditas hanya pada pemenuhan kinerja atas apa yang ada pada kontrak juga dapat mengurangi fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan untuk hal-hal penting lain yang mungkin tidak tercakup dalam kontrak (dalam Sudhirajati, 2007:22).

Selanjutnya perubahan menuju kepada struktur pengelolaan bebentuk jaringan (*network*) menunjukkan kebutuhan organisasi pada tuntutan era globalisasi yang semakin menuntut kesaling-tergantungan antar organisasi dalam mencapai tujuan. Jika bentuk birokratis bercirikan kewenangan dan peraturan, dan

bentuk pasar atau kontraktual bercirikan harga dan kompetisi, maka bentuk jaringan bercirikan diplomasi, kepercayaan dan resiprositas. Diplomasi merujuk pada manajemen dengan negosiatif. Kemudian kepercayaan adalah atribut paling penting dalam bentuk jaringan, dalam hal ini penting untuk mendukung sikap bekerjasama. Sementara resiprositas adalah saling keterkaitan yang mencirikan hubungan yang timbal balik dan saling menguntungkan (dalam Sudhirajati, 2007:23).

Dengan mengkaji pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Institusi kepolisian yang mempraktekkan *Community Policing*/Perpolisian Masyarakat (Polmas) adalah bentuk yang perlu didukung oleh stuktur pengelolaan berbentuk jaringan atau *Network*.

2.3.2 Dasar Hukum Penerapan Perpolisian Masyarakat

Kemanan dan ketertiban dalam masyarakat merupakan kebutuhan bagi setiap individu, kelompok bahkan Negara untuk menjaga kelangsungan hidup dan terselenggaranya pemerintahan. Menyadari akan pentingnya rasa aman dan adanya berbagai keterbatasan sumber daya Kepolisian maka peran serta masyarakat membantu tugas-tugas keamanan tidak dapat dielakkan. Berkaitan dengan hal tersebut secara langsung atau tidak langsung telah tercantum perlunya partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan keamanan dan ketertiban. Fungsi polisi dalam struktural kehidupan masyarakat sebagai pengayom masyarakat dan penegak hukum, mempunyai tanggung jawab khusus untuk memelihara ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan kejahatan

maupun bentuk pencegahan kejahatan agar para anggota masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tenteram (Bachtiar dalam Sudhirajati, 2007:18).

Dengan kata lain kegiatan-kegiatan polisi adalah berkenaan dengan sesuatu gejala yang ada dalam kehidupan sosial dari sesuatu masyarakat yang dirasakan sebagai beban/gangguan yang merugikan para anggota masyarakat tersebut (Suparlan dalam Sudhirajati, 2007:19). Untuk mewujudkan rasa aman itu, mustahil dapat dilakukan oleh polisi saja, mustahil dapat dilakukan dengan cara-cara pemolisian yang konvensional dengan melibatkan birokrasi yang rumit, dan mustahil terwujud melalui perintah-perintah yang terpusat tanpa memperhatikan kondisi setempat yang sangat berbeda dari tempat yang satu dengan tempat yang lain.

Lebih lanjut mengenai Perpolisian Masyarakat atau Polmas perlu kiranya penulis menjabarkan dasar hukumnya sebagai berikut:

a. Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 27 menjelaskan bahwa “segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Kemudian pada perubahan kedua UUD 1945

Bab XII Pasal 30 dijelaskan pula:

- 1) Tiap-tiap warganegara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha keamanan Negara.

- 2) Usaha keamanan Negara dilaksanakan melalui sistem keamanan rakyat semesta oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai kekuatan utama, dan rakyat sebagai kekuatan pendukung.

b. Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana pada Pasal 108 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Setiap orang yang mengalami, melihat, menyaksikan dan atau menjadi korban peristiwa yang merupakan tindak pidana berhak untuk mengajukan laporan atau pengaduan kepada penyidik dan atau penyidik baik lisan maupun tulisan.
- 2) Setiap orang yang mengetahui permufakatan jahat untuk melakukan tindak pidana terhadap ketentraman dan keamanan umum atau terhadap jiwa, terhadap hak milik, wajib seketika itu juga melaporkan hal tersebut kepada penyidik atau penyidik.
- 3) Setiap pegawai negeri dalam rangka melaksanakan tugasnya yang mengetahui tentang terjadinya peristiwa yang merupakan tindak pidana wajib serta melaporkan hal itu kepada penyidik atau penyidik.

Selanjutnya pada Pasal 111 ayat (1) dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana, berkaitan dengan partisipasi masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban dinyatakan sebagai berikut:

Dalam hal tertangkap tangan setiap orang berhak, sedangkan setiap orang yang mempunyai wewenang dalam tugas ketertiban, ketentraman dan keamanan umum wajib, menangkap tersangka guna diserahkan beserta atau tanpa barang bukti kepada penyidik atau penyidik.

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

Pertimbangan huruf (c) menyatakan bahwa “Pemeliharaan keamanan dalam negeri dilakukan oleh Polri selaku alat Negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.”

Pasal 14 ayat (1) huruf c, dinyatakan sebagai berikut:

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.

d. Surat Keputusan Kapolri

Dalam kebijakan dan strategi Kapolri Tentang Penerapan Model Polmas Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri, sesuai dengan Skep Kapolri No. Pol.: Skep/737/X/2005 tanggal 13 Oktober 2005 bidang operasional, kebijakan yang digariskan meliputi:

- 1) Penerapan Polmas sebagai suatu strategi diimplementasikan hanya pada tataran lokal di mana model perpolisian dioperasionalisasikan.
- 2) Penerapan Polmas sebagai suatu falsafah diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas masing-masing satuan fungsi operasional Polri termasuk tampilan setiap personel Polri dalam kehidupan sosial kemasyarakatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka penyelenggaraan kegiatan Polmas oleh Polri saat ini sudah menjadi suatu kebijakan dan strategi. Dengan

demikian Polri diharapkan dapat bekerjasama dengan masyarakat untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban di lingkungan tugasnya.

Skep Kapolri No. Pol.: Skep/431/VIII/2006 Tanggal 1 Juli 2006 Tentang Pedoman Pembinaan Personel Pengembangan Fungsi Polmas digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan pembinaan karier pengembangan fungsi Polmas, sehingga dapat terwujud suatu keseragaman dalam penyelenggaraan pembinaan karier di seluruh jajaran Polri secara konsisten dan berkesinambungan.

Skep Kapolri No. Pol.: Skep/433/VIII/2006 Tanggal 1 Juli 2006 Tentang Panduan Pembentukan dan Operasionalisasi Polmas juga digunakan sebagai pedoman umum dan peraturan dalam operasionalisasi Polmas bagi para pejabat Polri, pemerintah daerah/desa, tokoh-tokoh masyarakat dalam proses pelaksanaan Polmas, bagi petugas Polmas, dan anggota forum kemitraan Polisi-masyarakat. (dalam Sutanto, 2008: 117).

e. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Polmas atau Pemolisian/Perpolisian Masyarakat adalah:

Penyelenggaraan tugas kepolisian yang mendasari kepada pemahaman bahwa untuk menciptakan kondisi aman dan tertib tidak mungkin dilakukan oleh Polri sepihak sebagai subyek dan masyarakat sebagai obyek, melainkan harus dilakukan bersama oleh polisi dan masyarakat dengan cara memberdayakan masyarakat melalui kemitraan polisi dan warga masyarakat, sehingga secara bersama-sama mampu mendeteksi gejala yang dapat menimbulkan permasalahan di masyarakat, mampu mendapatkan

solusi untuk mengantisipasi permasalahannya dan mampu memelihara keamanan serta ketertiban di lingkungannya.

Sedangkan dalam Pasal I ayat 12 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Kemitraan (*Partnership and networking*) adalah “Segala upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat yang meliputi komunikasi berbasis kepedulian, konsultasi, pemberian informasi dan berbagai kegiatan lainnya demi tercapainya tujuan masyarakat yang aman, tertib dan tenteram.”

2.3.3 Kemampuan Pengemban atau Pelaksana Polmas

Pengembangan personil dilakukan secara efektif baik dari perencanaan, proses, serta pelaksanaan sehingga tujuan dari pelatihan dapat tercapai. Adapun tujuan pelatihan yaitu:

- a. Terlatihnya dan meningkatkan kemampuan personil;
- b. Personil yang menjadi peserta mampu menindak lanjuti pelatihan ini dan mengaplikasikan ke dalam lingkungan masyarakat, sehingga masyarakat lebih mengerti bahwa mereka mempunyai peran yang sangat besar dalam Binkamtibmas dan mendukung program Polmas.

Pembinaan kemampuan personil dalam rangka menunjang peningkatan penerapan Polmas harus dilakukan secara berkelanjutan guna mengantisipasi perkembangan tantangan tugas Polri di masa mendatang, yang meliputi:

- a. Ketrampilan berkomunikasi (kemampuan berbicara, mendengarkan, bertanya, mengamati, memberi dan menerima umpan balik dan meringkas);

- b. Keterampilan memecahkan masalah dan keterampilan memahami masalah di daerah dengan tingkat kejahatan tinggi, mengidentifikasi hambatan dan penyebab masalah dan mengembangkan respon dan solusi yang efektif);
- c. Keterampilan dan kepribadian untuk menangani konflik dan perbedaan persepsi;
- d. Keterampilan kepemimpinan (keterampilan memperkirakan resiko dan tanggung jawab, keterampilan menentukan tujuan dan keterampilan manajemen waktu);
- e. Keterampilan membangun tim dan mengelola dinamika dan motivasi kelompok (keterampilan dalam pertemuan, keterampilan identifikasi kepemimpinan, keterampilan identifikasi sumber daya dan keterampilan membangun kepercayaan);
- f. Memahami dan menghormati hak asasi manusia;
- g. Keterampilan mediasi dan negoisasi;
- h. Memahami keanekaragaman, kemajemukan dan prinsip non-diskriminasi;
- i. Memahami hak-hak kelompok rentan dan cara menangani atau memperlakukan mereka.

Sumber: Perkap Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 7 Tahun 2008

2.4 Keamanan dan Ketertiban

2.4.1 Pengertian Keamanan dan Ketertiban

Keamanan yang asal katanya aman adalah suatu kondisi yang bebas dari segala macam bentuk gangguan dan hambatan. Sedangkan pengertian Ketertiban adalah suatu keadaan dimana segala kegiatan dapat berfungsi dan berperan sesuai ketentuan yang ada.

Pengertian Kamtibmas menurut Pasal 1 Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 disebutkan bahwa pengertian Kamtibmas adalah: Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Perkataan aman dalam pemahaman tersebut mengandung empat pengertian dasar, 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. Bimbingan Masyarakat (Bimmas) Polri pada dasarnya merupakan segala kegiatan terencana dan berkesinambungan dalam rangka membina, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan masyarakat agar menjadi paham dan taat kepada peraturan per-

Undang-undangan dan norma-norma sosial lainnya serta berperan aktif dalam menciptakan, memelihara dan meningkatkan ketertiban dan keamanan swakarsa. Sedangkan makna kata tertib dan ketertiban dalam Undang-undang tersebut adalah suatu kondisi dimana unit sosial termasuk di dalamnya adalah warga masyarakat dengan segala fungsi dan posisinya dapat berperan sebagaimana ketentuan yang ada. (<http://www.kajianpustaka.com/2012/11/kamtibnas-keamanan-ketertiban-masyarakat.html>)

Rasa saling percaya dan harmoni antar kelompok dan golongan masyarakat merupakan faktor yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai. Peristiwa pertikaian dan konflik antar golongan dan kelompok yang mewarnai perpolitikan merupakan pertanda rendahnya saling percaya dan tiadanya harmoni di dalam masyarakat. Oleh karena itu, agar terciptanya rasa aman dan damai secara berkelanjutan, rasa percaya dan harmoni antar kelompok harus terus dipelihara dan dibangun, serta pertikaian dan konflik perlu untuk ditangani dan diselesaikan.

Penegakan supremasi hukum berdasarkan nilai luhur serta penghormatan terhadap hak asasi manusia mengalami hambatan. Hal ini disebabkan banyaknya peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah kurang mencerminkan aspirasi masyarakat. Tidak dilibatkannya masyarakat oleh pemerintah untuk ikut berperan secara aktif dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan permasalahan sekaligus tantangan bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan dibidang hukum.

Dalam era transparansi, dan proses demokratisasi serta tingkat kemajuan masyarakat yang makin tinggi maka segala bentuk ketidakadilan, kesenjangan dan distorsi itu tidak dapat tersalurkan dan terselesaikan secara memadai, hal itu dapat menyebabkan terjadi gejala emosional, kerusuhan sosial dan gangguan terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat. Krisis kepercayaan terhadap pemerintahan telah mengakibatkan menurunnya kewibawaan pemerintah daerah, dan rendahnya respon masyarakat dalam menangkal berbagai friksi sosial politik yang terjadi di masyarakat. Keadaan tersebut, apabila tidak segera ditangani akan menimbulkan hambatan intern di daerah, yang pada akhirnya akan mengganggu stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat.

Pembangunan dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat menghadapi tantangan yang cukup berat terutama dalam hal menghadapi ancaman dan perubahan tuntutan dan dinamika perkembangan masyarakat yang begitu cepat seiring dengan perubahan sosial politik dalam negeri yang membawa implikasi dalam segala bidang kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Tantangan-tantangan yang dihadapi dalam rangka menciptakan dan mempertahankan stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat adalah kemungkinan menghindari konflik regional, dan pengaruh negatif dari luar yang semakin terbuka dikarenakan era globalisasi dan keterbukaan di berbagai bidang kehidupan, sehingga kesadaran bela negara dan wawasan kebangsaan perlu ditingkatkan dan dipahami oleh semua komponen masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Semua bentuk pelanggaran keamanan dan ketertiban cenderung disebabkan karena terjadinya persaingan yang semakin ketat antar warga

masyarakat di dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Tindakan yang melanggar aturan seolah-olah menjadi suatu hal yang biasa dilakukan.

Upaya penertiban yang dilakukan aparat kadang-kadang menjadi kurang berdaya karena kondisi dilematis, baik akibat dan substansi permasalahan maupun dari segi kemampuan aparatnya. Pergeseran nilai-nilai yang ada di dalam kehidupan bermasyarakat secara berangsur-angsur mengakibatkan timbulnya budaya atau kebiasaan hidup tidak tertib, tidak jarang masyarakat melakukan tindakan-tindakan dengan caranya sendiri. Krisis diberbagai dimensi yang berkepanjangan dan belum menunjukkan adanya penyelesaian yang menyeluruh merupakan tantangan yang harus dihadapi pemerintah yang semakin ketat dalam seluruh aspek kehidupan tetap akan menimbulkan terjadinya pelanggaran dalam upaya menciptakan ketertiban masyarakat. ([http://eureka.kotae.blogspot.com/2011/10/keamanan-da-ketertiban masyarakat.html](http://eureka.kotae.blogspot.com/2011/10/keamanan-da-ketertiban-masyarakat.html))

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi keamanan dan ketertiban

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melindungi diri dari bahaya kecelakaan yaitu usia, gaya hidup, status mobilisasi, gangguan sensori persepsi, tingkat kesadaran, status emosional, kemampuan komunikasi, pengetahuan pencegahan kecelakaan, dan faktor lingkungan. Perawat perlu mengkaji faktor-faktor tersebut saat merencanakan perawatan atau mengajarkan klien cara untuk melindungi diri sendiri.

a. Usia

Individu belajar untuk melindungi dirinya dari berbagai bahaya melalui pengetahuan dan pengkajian akurat tentang lingkungan. Perawat perlu untuk mempelajari bahaya-bahaya yang mungkin mengancam individu sesuai usia dan tahap tumbuh kembangnya sekaligus tindakan pencegahannya.

b. Gaya Hidup

Faktor gaya hidup yang menempatkan klien dalam resiko bahaya diantaranya lingkungan kerja yang tidak aman, tinggal didaerah dengan tingkat kejahatan tinggi, ketidakcukupan dana untuk membeli perlengkapan keamanan, adanya akses dengan obat-obatan atau zat aditif berbahaya.

c. Status mobilisasi

Klien dengan kerusakan mobilitas akibat paralisis, kelemahan otot, gangguan keseimbangan/koordinasi memiliki resiko untuk terjadinya cedera.

d. Gangguan sensori persepsi

Sensori persepsi yang akurat terhadap stimulus lingkungan sangat penting bagi keamanan seseorang. Klien dengan gangguan persepsi rasa, dengar, raba, cium, dan lihat, memiliki resiko tinggi untuk cedera.

e. Tingkat kesadaran

Kesadaran adalah kemampuan untuk menerima stimulus lingkungan, reaksi tubuh, dan berespon tepat melalui proses berfikir dan tindakan. Klien yang mengalami gangguan kesadaran diantaranya klien yang kurang tidur, klien tidak sadar atau setengah sadar, klien disorientasi, klien yang menerima obat-obatan tertentu seperti narkotik, sedatif, dan hipnotik.

f. Status emosional

Status emosi yang ekstrim dapat mengganggu kemampuan klien menerima bahaya lingkungan. Contohnya situasi penuh stres dapat menurunkan konsentrasi dan menurunkan kepekaan pada stimulus eksternal. Klien dengan depresi cenderung lambat berfikir dan bereaksi terhadap stimulus lingkungan.

g. Kemampuan komunikasi

Klien dengan penurunan kemampuan untuk menerima dan mengemukakan informasi juga beresiko untuk cedera. Klien afasia, klien dengan keterbatasan bahasa, dan klien yang buta huruf, atau tidak bisa mengartikan simbol-simbol tanda bahaya.

h. Pengetahuan pencegahan kecelakaan

Informasi adalah hal yang sangat penting dalam penjagaan keamanan. Klien yang berada dalam lingkungan asing sangat membutuhkan informasi keamanan yang khusus. Setiap individu perlu mengetahui cara-cara yang dapat mencegah terjadinya cedera.

i. Faktor lingkungan

Lingkungan dengan perlindungan yang minimal dapat beresiko menjadi penyebab cedera baik di rumah, tempat kerja, dan jalanan.

j. Faktor Fisiologis

Sistem pada tubuh manusia bekerja secara terkoordinasi dengan baik, apabila salah satu sistem tidak bekerja maka hal tersebut akan mengancam keamanan seseorang. Misalnya orang akan menarik tangannya jika menyentuh sesuatu benda yang terasa panas, dan sebagainya.

1) Sistem Muskuloskeletal

Kesatuan muskuloskeletal merupakan hal yang sangat esensial dalam pembentukan postur dan pergerakan yang normal. Kerusakan yang terjadi pada mobilitas dan kemampuan untuk merespon terhadap hal yang membahayakan, dan ini meningkatkan risiko terhadap injuri. Masalah muskuloskeletal yang mengganggu keamanan dapat diakibatkan oleh keadaan seperti fraktur, osteoporosis, atrofi otot, artritis, atau strains dan sprains.

2) Sisetem Neurologis

Koordinasi yang baik dalam sistem saraf pusat dan sistem saraf tepi akan menciptakan sistem yang baik pada individu. Rangsangan yang diterima dari saraf tepi akan diteruskan ke sistem saraf pusat melalui proses persepsi kognisi yang baik sehingga seseorang dapat memutuskan dalam melakukan proses berfikir. Hal tersebut akan menciptakan seseorang mampu melakukan orientasi dengan baik terhadap orang, tempat dan waktu sehingga orang akan merasa nyaman.

Gangguan neurologis yang dapat mengancam keamanan seperti cedera kepala, medikasi/pengobatan, alkohol dan obat-obatan, stroke, injuri tulang belakang, penyakit degeneratif (seperti Parkinson dan Alzheimer), dan tumor kepala.

3) Sistem Kardiorespirasi

Sistem kardiorespirasi yang baik memungkinkan tubuh untuk dapat beristirahat karena suplai O₂ dan nutrisi untuk sel, jaringan dan organ tercukupi dengan baik. Adapun kondisi gangguan sistem kardiovaskuler yang mengganggu keamanan adalah hipertensi, gagal jantung, kelainan jantung bawaan, atau penyakit vaskuler bagian tepi. Penyakit respirasi atau pernafasan yang mengganggu keamanan seperti kesulitan bernafas, wheezing, dan kelelahan yang diakibatkan oleh tidak toleransi terhadap aktivitas, keterbatasan mobilitas.

4) Aktivitas dan Latihan

Kondisi aktivitas dan latihan tubuh bereaksi secara cepat pada kedaruratan. Keterbatasan dalam aktivitas dan latihan akan mengganggu seseorang dalam mengenali hal yang mengancam dirinya dari luar.

5) Kelelahan (*Fatigue*)

Fatigue akan mengakibatkan keterbatasan dalam persepsi terhadap bahaya, kesulitan mengambil keputusan dan ketidakadekuatan dalam pemecahan masalah. *Fatigue* dapat diakibatkan karena kurang tidur, gaya dan pola hidup, jam pekerjaan, stress, atau karena berbagai macam pengobatan, yang dapat mengancam keamanan.

k. Faktor Toleransi terhadap stress dan Mekanisme Koping

Faktor seperti kecemasan dan depresi merupakan permasalahan yang akan mengganggu keamanan seseorang, dimana seseorang akan kesulitan dalam mengekspresikan sesuatu. Contoh, seseorang yang mengalami kecemasan mengenai prosedur operasi, maka seseorang tersebut akan mengalami miskomunikasi tentang informasi apa yang akan dia lakukan setelah operasi sehingga akan mengancam keamanan dia waktu pulang ke rumah sehingga akan muncul masalah komplikasi setelah operasi.

Mekanisme koping seseorang terhadap stress berhubungan langsung dengan keamanan. Faktor kepribadian seseorang memainkan peranan dalam keamanan. Menarik diri, pemalu dan ketidakpercayaan berpengaruh pada peningkatan keamanan, sehingga seseorang perlu untuk belajar kembali atau mereka akan mengalami masalah gangguan jiwa/mental.

1. Faktor Lingkungan

1) Rumah

Keamanan di rumah menyangkut tentang ventilasi, pencahayaan, pengaturan panas dan sebagainya. Pengaturan perabot rumah tangga merupakan bagian penting dari keamanan di dalam rumah. Penataan yang baik dari peralatan dapur, kursi, penempatan ruangan, tangga sangat menentukan keselamatan dan keamanan seseorang. Penggunaan senjata tajam, rokok, lantai rumah dari bahan kimia dan penyimpanan bahan kimia akan membantu dalam pencegahan baya dalam rumah termasuk sumber listrik dan

api. Masalah utama yang dapat terjadi dalam rumah adalah adanya risiko adanya untuk jatuh.

2) Tempat kerja

Tempat kerja akan mengakibatkan gangguan keamanan dengan adanya risiko untuk terjadi injuri pada seseorang. Bahaya yang dapat ditimbulkan dari jenis pekerjaan dan tempat seseorang bekerja, baik secara fisik, mekanik, ataupun kimia. Dalam bekerja maka seseorang sangat membutuhkan adanya suatu kondisi yang ergonomis, sehingga perlu adanya pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam mencegah terjadinya injuri atau kecelakaan kerja.

3) Komunitas

Seting tempat komunitas dapat mengakibatkan gangguan keamanan seperti kegaduhan, kebisingan, pencahayaan yang kurang baik di tempat umum maupun pusat bermain. Sanitasi lingkungan juga sangat berperan dalam peningkatan keamanan individu dalam komunitas.

4) Tempat pelayanan kesehatan

Pusat pelayanan kesehatan dapat mengganggu keamanan seseorang baik bagi petugas kesehatan maupun pasiennya.

Bahaya dapat ditimbulkan karena peralatan, kesalahan prosedur dan sebagainya. Hal ini perlu adanya standar operasional prosedur yang baku dan diperbaharui di RS sehingga kebutuhan akan

keamanan dapat terpenuhi untuk semua yang ada dalam rumah sakit.

5) Temperatur

Perubahan suhu dan cuaca sangat berpengaruh terhadap keamanan seseorang. Perlu adanya penyesuaian diri terhadap perubahan temperatur/suhu yang ada sehingga kebutuhan keamanan seseorang dapat terpenuhi.

6) Polusi

Polutan yang bebas terdapat di lingkungan ataupun di udara bebas akan mengganggu keamanan seseorang. Bahan kimia dalam produk kimia yang terdapat baik di udara, air dan tanah akan mengganggu ekosistem yang ada.

7) Sumber listrik

Pengaturan sumber-sumber listrik yang ada di rumah ataupun dimanapun sangat mutlak diperlukan untuk mencegah terjadinya sengatan listrik ataupun kebakaran.

8) Radiasi

Radiasi yang ada akan mengakibatkan terjadinya mutasi gen ataupun kematian sel sehingga mengakibatkan tubuh seseorang menjadi rentan sehingga keamanan seseorang dapat mengalami masalah.

m. Faktor Penyakit

Penyakit sangat mempengaruhi seseorang untuk mengalami masalah dalam pemenuhan kebutuhan keamanan. Penyakit seperti HIV/AIDS, hepatitis merupakan penyakit yang dapat menjadikan tubuh untuk mengalami penurunan yang drastis. Perlu adanya kewaspadaan yang baik dalam pengenalan hal tersebut, termasuk tindakan pencegahan sehingga infeksi nosokomial tidak terjadi atau dapat dicegah baik dalam setting RS, klinik ataupun keluarga.

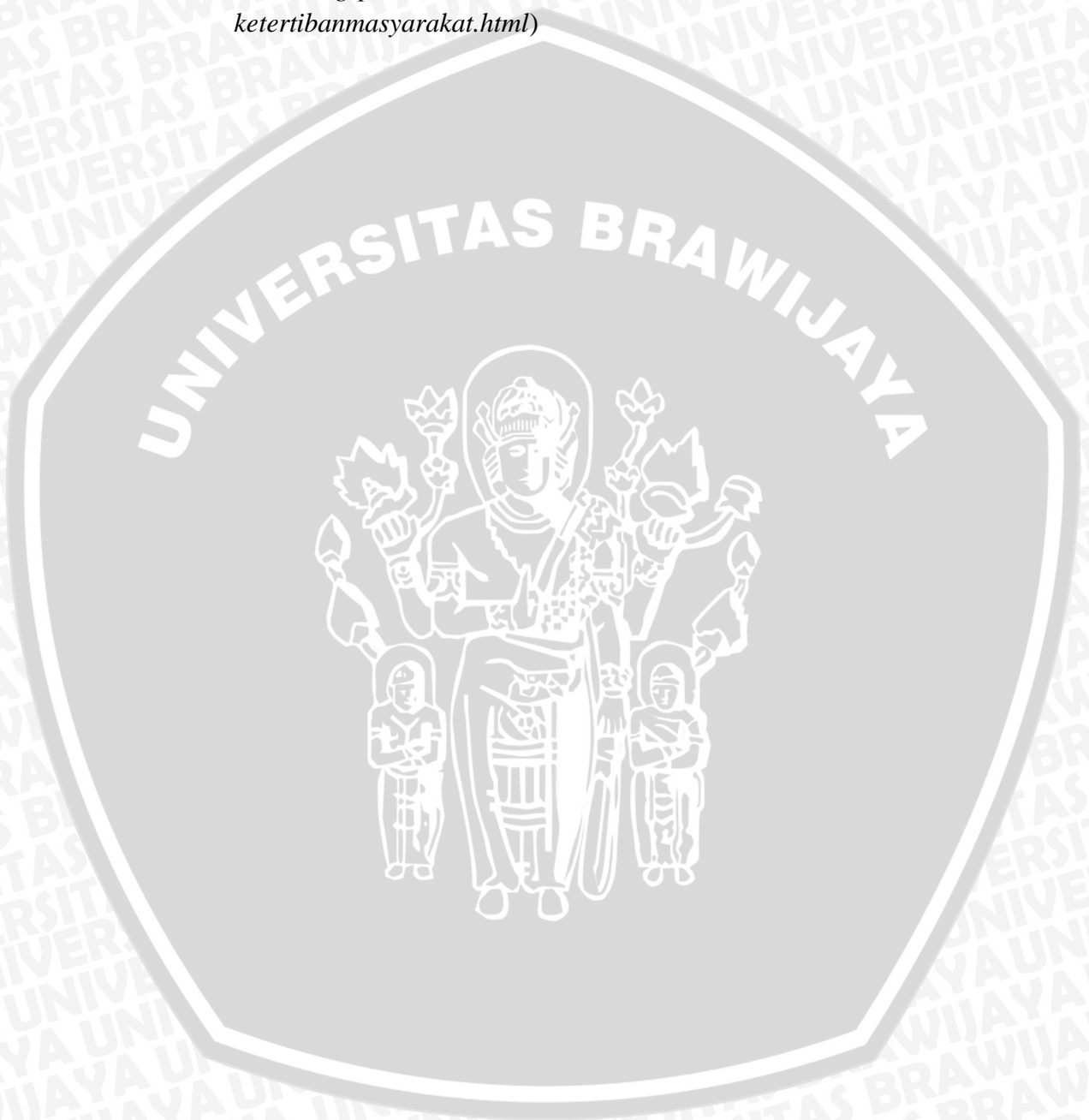
n. Faktor Ketidakpengindahan tentang Keamanan

Hal ini berkaitan dengan kesadaran diri individu dalam pemenuhan kebutuhan keamanan. Apabila standar prosedur telah dilakukan sesuai dengan kepatuhan yang ada maka keamanan seseorang dapat tercipta.

Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi keamanan dan ketertiban masyarakat disini umumnya antara lain :

- 1) Tingkat kesadaran dari tiap-tiap warga akan pentingnya keamanan di lingkungan mereka sendiri meskipun kadang-kadang kesadaran dari tiap-tiap warga tidak sama.
- 2) Faktor dari anak-anak muda, yaitu biasanya anak muda yang salah pergaulan yang sering membuat masalah, meskipun masalah yang diperbuat tidak seberapa misalnya mencuri ayam, buah-buahan, dan lain-lain. Tetapi ada juga anak muda yang baik yang dengan kesadarannya ikut membantu menjaga keamanan di lingkungannya.
- 3) Faktor dari pendatang yang tidak sering mengganggu masyarakat lingkungan disini, misalnya naik sepeda motor ngebut, membuang sampah sembarangan, sering ribut sendiri dan lain-lain. Tetapi ada juga pendatang-pendatang yang juga mempunyai kesadaran untuk ikut menjaga keamanan lingkungan warga disini, dengan ikut serta di kegiatan pos kamplang dan ronda.
- 4) Tingkat perekonomian yang buruk dan yang tidak sama yang mungkin kadang-kadang menjadi masalah timbulnya perbuatan criminal, misal pencurian, penjambratan, pemalakan dan lain-lain.

- 5) Tingkat premanisme yang semakin meningkat karena banyaknya pengangguran yang berada disekitar daerah lingkungan warga kami, yang sering meresahkan. (<http://eureka-kotae.blogspot.com/2011/10/keamanan-da-ketertibanmasyarakat.html>)



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu sarana ilmiah untuk mengungkap suatu permasalahan tertentu dimana dalam menjalankan penelitian menggunakan metode tertentu yang membantu dan mempermudah peneliti untuk dapat memahami permasalahan yang diteliti. “Peneliti adalah suatu penyelidikan yang terorganisasi. Penelitian dapat digunakan sebagai pencari pengetahuan dan pemberian arti secara terus-menerus terhadap sesuatu. Peneliti juga merupakan suatu percobaan yang hati-hati dan kritis untuk menemukan sesuatu yang baru” (dalam Nazir, 2003:14)

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat peneliti, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hal ini dikarenakan peneliti bermaksud menggambarkan tentang pelaksanaan *capacity building* organisasi sektor publik pada Perpolisian Masyarakat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hanya akan mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena atau fakta-fakta. Karena pada penelitian ini tidak akan ditemukan analisa data yang bersifat statistik seperti pada penelitian kualitatif.

Ada beberapa alasan untuk mendasari peneliti untuk menggunakan metode kualitatif, seperti yang diungkapkan Moleong (2007:31), antara lain:

1. Penelitian kualitatif bertujuan untuk membuat deskripsi obyektif tentang fenomena yang sifatnya terbatas dan dapat dikontrol melalui beberapa intervensi. Dalam hal ini, peneliti mencoba mengembangkan pengertian tentang individu dan kejadian dengan memperhatikan konteks yang relevan.
2. Menjelaskan penyebab fenomena sosial melalui pengukuran yang obyektif. Sedangkan tujuan dari penelitian ini lebih pada upaya untuk memahami fenomena sosial dan memperbanyak pemahaman yang sifatnya mendalam.
3. Strategi yang digunakan pada proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan mengumpulkan dokumen, wawancara, serta mencatat data secara intensif.

3.2 Fokus Penelitian

Ditentukannya fokus penelitian yang jelas dan tepat dalam melakukan sebuah penelitian sangat penting dilakukan. Penetapan fokus penelitian sebagai pusat perhatian penelitian bertujuan untuk memberikan batasan terhadap fenomena atau permasalahan yang telah ditentukan dalam penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, tidak meluas serta relevan dengan obyek penelitian dan akan memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Maksud ditentukannya fokus penelitian adalah "untuk membatasi studi dan memasukkan atau mengeluarkan suatu informan yang diperoleh di lapangan" (dalam Moleong, 2000: 62).

Fokus penelitian yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembangunan kapasitas Kepolisian Resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*, ditinjau dari :
 - a. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Kegiatan Pelatihan
 - 2) Sistem Gaji
 - 3) Kondisi Kerja
 - b. Penguatan Organisasi
 - 1) Sistem Manajemen
 - 2) Budaya Organisasi
 - 3) Jaringan Kerja (*Network*)
2. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*
 - a. Faktor Pendukung
 - b. Faktor Penghambat

3.3 Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. Berdasarkan lokasi penelitian ini peneliti memperoleh data dan informasi sesuai dengan tema, masalah, dan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah pada :

1. Kantor Polres Madiun bagian Polmas Kabupaten Madiun.
2. Kantor Kecamatan bagian FKPM (Forum Kemitraan Polisi Masyarakat)

Sedangkan situs penelitian adalah suatu kondisi dimana seorang peneliti dapat menangkap atau melihat suatu keadaan atau peristiwa yang nyata dari obyek yang ditelitinya. Dengan demikian situs penelitian ini adalah kantor Polres Madiun Kabupaten Madiun.

3.4 Sumber Data

Menurut Arikunto (1990:102) menyebutkan bahwa sumber data dalam penelitian diartikan sebagai "subyek darimana data dapat diperoleh" data yang diperoleh melalui sumber data merupakan informasi yang sangat berharga sebagai usaha mencapai penyelesaian masalah penelitian ini. Sumber data adalah informan, peristiwa, dan dokumen yang terkait langsung dengan masalah penelitian yang dipilih sebagai sumber informasi.

Menurut pendapat Moleong (2007:157) mengemukakan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Keberadaan data dapat dijadikan sebagai sumber informasi bahan kajian untuk mengetahui apa yang kita teliti. Data-data yang diperoleh dapat memberikan dukungan atas analisis-analisis yang akan kita lakukan terhadap objek atau sasaran penelitian.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini sumber data akan dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Adalah data-data yang, dikumpulkan atau diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Untuk itu data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Polres Madiun bagian Polmas
- b. Petugas FKPM di Kecamatan

2. Data Sekunder

Menurut Surachmad (1993:163) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang luar peneliti sendiri walaupun dikumpulkan itu sepenuhnya data asli. Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan. Alasanalasannya adalah karena dokumen merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong. Dokumen juga berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian. Dengan demikian maka data sekunder dalam penelitian ini adalah dapat berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan, arsip-arsip, dan lainnya yang berhubungan dengan fokus penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan (*observasi*)

Dalam teknik ini, peneliti melakukan pengamatan langsung dengan menggunakan alat-alat indera untuk dapat memperoleh data-data yang dapat mendukung penelitian secara nyata. Pengamatan atau observasi itu sendiri adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (dalam Husaini, 2003:54). Menurut Sugiyono (dalam Sugiyono, 2007:65), observasi mempunyai tiga tahapan yaitu :

- a) Observasi deskriptif dilakukan pada saat memasuki situasi sosial tertentu sebagai objek penelitian. Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti, maka peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Semua data direkam, oleh karena itu hasil dari observasi ini disimpulkan dalam keadaan yang belum tertata. Observasi tahap ini wring disebut sebagai grand tour observation, dan peneliti menghasilkan kesimpulan pertama. Bila dilihat dari segi analisis, maka peneliti melakukan analisis domain, sehingga mampu mendeskripsikan terhadap semua yang ditemui.
- b) Observasi terfokus dilakukan ketika peneliti sudah melakukan mini tour observation yaitu suatu observasi yang telah dipersempit untuk difokuskan pada aspek tertentu.
- c) Observasi terseleksi dilakukan ketika peneliti telah menguraikan fokus yang ditemukan sehingga datanya lebih rinci. Dengan melakukan analisis komponensial terhadap fokus, maka pada tahap ini peneliti telah menemukan karakteristik, perbedaan, dan kesamaan antar kategori serta menemukan hubungan antara satu kategori dengan kategori yang lain.

Pengamatan yang dilakukan mencakup pengamatan mengenai pelayanan rehabilitasi yang diberikan oleh Pemerintah Kota Malang khususnya dalam hal sarana-prasarana dan kelayakan rehabilitasi, jenis kerjasama yang dilakukan antara pemerintah dengan lembaga-lembaga terkait, serta, munculnya variabel-variabel yang memungkinkan dapat dijadikan input untuk mewujudkan rancangan pelayanan, responsivitas kinerja terhadap publik.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah, pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (dalam Sugiyono, 2007:72). Pengumpulan data dengan melalui teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) dan tanya jawab langsung dengan sumber data dan informan yang dapat mendukung data penelitian yang dibutuhkan. Tujuan dari wawancara, tersebut harus dapat dijelaskan terlebih dahulu oleh peneliti kepada sumber data atau informan agar tidak terjadi kesalah pahaman diantara kedua belah pihak. Sedangkan pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara akan dilakukan terhadap:

- a. Pegawai Kepolisian yang lebih spesifik menangani masalah tentang kinerja pelayanan, untuk lebih mengetahui langkah apa saja yang telah ditempuh oleh kantor Polres Madiun dalam memberikan pelayanan yang lebih baik
- b. Masyarakat disekitar Polres Madiun, untuk megetahui proses kinerja yang mencakup pelayanan-pelayanan yang diberikan oleh pihak Polres Madiun.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (dalam Husaini, 2003:73). Pengumpulan data melalui teknik ini dilakukan dengan cara rnencari data-data dari beberapa dokumen-dokumen,

catatan-catatan, laporan, maupun arsip yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini bisa didapatkan dari Polres Madiun.

3.6 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti, sebagai *instrument* penelitian atau instrumen kunci yang melakukan penelitian sendiri dan mengamati kegiatan-kegiatan terhadap obyek yang dituju yang berkaitan dengan penelitian.
2. Pedoman wawancara (*interview guide*), yaitu susunan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan penelitian yang berkaitan dengan obyek penelitian. Pedoman wawancara ini berguna menjadi acuan atau arahan peneliti dalam pencarian data untuk menunjang perolehan data.
3. Catatan lapangan (*field note*), yaitu catatan yang berisi tentang berbagai informasi lapangan yang diperoleh pada saat penelitian.

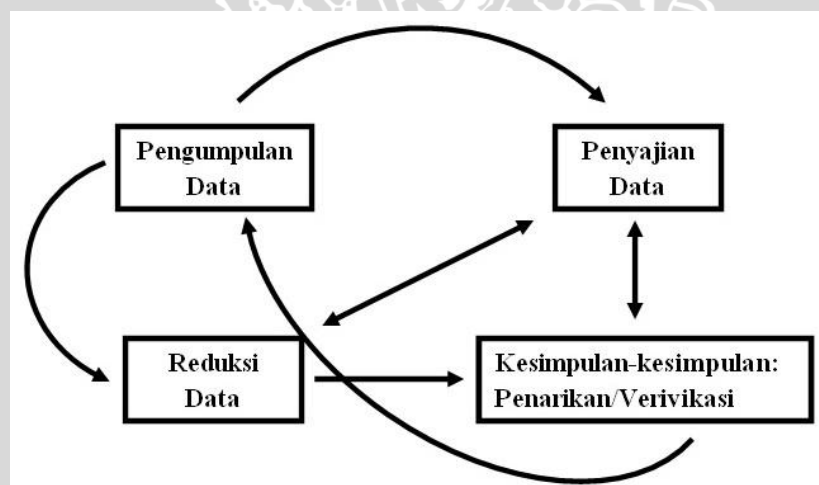
Perangkat Penunjang, meliputi buku catatan, alat tulis, dan alat bantu lain untuk merekam dan mencatat data atau informasi-informasi dalam pencarian data-data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

3.7 Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan ketika proses pengumpulan data terkumpul dan dikerjakan sesudah meninggalkan lapangan, analisis data ini berguna untuk

mengolah baik data primer dan data sekunder. Terlebih dahulu menurut Moleong (2010:109), mengatakan bahwa: analisis data adalah proses analisis data mulai dari menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara dan pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan. Untuk penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, sehingga dalam analisis data menggunakan analisis data kualitatif.

Analisis data kualitatif menurut Miles (1992:16) mengatakan, bahwa analisis data kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Model analisis interaktifnya bisa dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Model Analisis Data Kualitatif

Sumber: Miles (1992:20)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bagaimana alur dalam analisis data kualitatif, dan dapat dijelaskan bahwa:

1. Reduksi Data adalah proses penelitian, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang

muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang berjalan terus-menerus dengan tujuan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data adalah susunan informasi yang terorganisir yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melihat penyajian data yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari analisis maka akan memudahkan pemahaman atas apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan (analisis lebih lanjut atau tindakan).
3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi adalah kesimpulan akhir yang baru akan ditarik setelah tidak ditemukan informasi lagi mengenai kasus yang diteliti, kemudian kesimpulan tersebut akan diverifikasi sesuai dengan kerangka pikir peneliti maupun dengan kolega peneliti, sehingga diperoleh validitas dan akuransinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1 Letak Geografis Kabupaten Madiun

a. Kondisi Geografis Kabupaten Madiun

Luas wilayah 1.010,86 Km² atau 101.086 Ha, secara administratif pemerintahan terbagi ke dalam : 15 Kecamatan, 8 Kelurahan, 198 Desa. Secara astronomis terletak pada posisi 7o12'-7o48'30" Lintang Selatan dan 111o25'45"-111o51" Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Bojonegoro
- Sebelah Barat : Kabupaten Magetan dan kabupaten Ngawi
- Sebelah Selatan : Kabupaten Ponorogo
- Sebelah Timur : Kabupaten Nganjuk

Bentuk permukaan lahan wilayah Kabupaten Madiun sebagian besar (67.576 Ha) relatif datar dengan tingkat kemiringan lereng 0-15%.

Secara terinci kemiringan lereng Kabupaten Madiun sebagai berikut :

- 0-12 % seluas 44.278,375 Ha (43,80 %)
- 2-15 % seluas 23.298,92 Ha (23,05 %)
- 15-40 % seluas 15.585,00 Ha (15,59 %)
- dan > 40% seluas 17.140,00 Ha (16,85 %)

Berdasar penggunaan lahan Wilayah Kabupaten Madiun terinci sebagai berikut :

• Pemukiman/Pekarangan	15.322,26 Ha	15,16 %
• Sawah	30.951,00 Ha	30,62 %
• Tegal	7.091,54 Ha	7,02 %
• Perkebunan	2.472,00 Ha	2,45 %
• Hutan Negara	40.511,00 Ha	40,08 %
• Perairan (Kolam/waduk)	836,00 Ha	0,83 %
• Lain-lain (jalan,sungai,makam)	3.0902,20 Ha	3,86 %

sumber: <http://madiunkab.go.id>

b. Demografi

Jumlah penduduk Kabupaten Madiun 805.992 orang. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin adalah 399.495 orang laki-laki dan 405.497 orang perempuan.

Berdasarkan struktur usia penduduk Kabupaten Madiun dikelompokkan sebagaimana tabel berikut:

No.	Kecamatan	DAK 2		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kebonsari	30.844	31.982	62.826
2.	Dolopo	32.485	33.413	65.898
3.	Geger	34.847	35.833	70.660
4.	Dagangan	28.365	28.770	57.115
5.	Kare	17.344	17.455	34.995
6.	Gemarang	19.578	19.285	38.863
7.	Wungu	31.164	32.395	63.559
8.	Madiun	20.717	21.576	42.293
9.	Jiwan	31.751	32.662	64.413
10.	Balerejo	24.085	24.680	48.765

11.	Mejayan	25.426	25.290	50.706
12.	Saradan	40.123	39.684	79.807
13.	Pilangkenceng	29.854	30.344	60.198
14.	Sawahan	11.502	13.999	27.501
15.	Wonoasri	19.217	19149	38.366
	Jumlah	399.495	405.497	805.992

Tabel 2. Jumlah Penduduk Per Kecamatan, 23 Oktober 2013

Sumber: Polres Madiun

c. Visi Misi Kabupaten Madiun

Pemikiran Lima Tahun Kedepan

Visi

“ Kabupaten Madiun Sejahtera , Tahun 2013 “

Memaknakan :

- Proses Pembangunan
- Upaya Pengaturan & Pelayanan
- Wujud Masyarakat

Misi

1. Membangun Perekonomian Rakyat Berbasis Agro & Berwawasan Bisnis
2. Mengembangkan Sistem Sosial yang Dinamis, Berkeadilan & Berbudaya
3. Mewujudkan Pemerintahan yang Demokratis dan Terpercaya
4. Meningkatkan Daya Saing Daerah dan Kelestarian Lingkungan Hidup

<http://madiunkab.go.id>

4.1.1.2 Gambaran Umum Polres Madiun

a. Visi Misi Polres Madiun

Visi Polres Madiun

Terwujudnya pelayanan Kamtibmas yang prima, penegakkan hukum dan keamanan dalam negeri yang mantab serta terjalinnya sinergi Polisional yang proaktif di wilayah hukum Polres Madiun.

Misi Polres Madiun

- Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.
- Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskrimatif.
- Menjaga Kamtibselcarlantas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang di seluruh wilayah hukum Polres Madiun.
- Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri, khususnya dalam wilayah hukum Polres Madiun.
- Mengembangkan Perpolisian masyarakat (Polmas yang berbasis pada masyarakat yang patuh hukum, dengan meningkatkan kemitraan yang sinergi dengan instansi, swasta Ormas, Toga, Tomas, Toda dan LSM).
- Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proporsional transparansi dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- Melaksanakan tata kelola anggaran, aset dan seluruh sumber daya Polri dengan transparan, akuntabel dan modern guna mendukung tercapainya target operasional Polri yang maksimal dan konsisten.

b. Situasi Umum Polres Madiun

Gambaran umum Kabupaten Madiun dapat dilihat sebagaimana situasi umum kabupaten Madiun yang meliputi kondisi geografi, demografi, ideologi, politik, sumber daya alam, keamanan, sosial budaya dan ekonomi adalah sebagai berikut : ekonomi.



Gambar 3. Situasi Umum Kabupaten Madiun

Sumber: Polres Madiun

c. Situasi Kerawanan Kabupaten Madiun

Dalam rangka menjaga situasi Kamtibmas wilayah hukum Polres Madiun tetap kondusif, Polres Madiun memetakan wilayah berdasarkan potensi

kerawanan yang ditimbulkan, meliputi rawan politik, rawan kriminal, rawan bencana alam dan rawan laka lantas.



Gambar 4. Situasi Kamtibmas Kabupaten Madiun

Sumber: Polres Madiun

d. Polisi Masyarakat Kabupaten Madiun

Sebagai strategi, Polisi Masyarakat sekaligus menjadi kebijakan resmi Polri yang kemudian dijabarkan dan dilaksanakan melalui berbagai model tindakan. Melalui Surat Keputusan Kapolri No.737/2005, kebijakan Polisi Masyarakat diimplementasikan ke bagian terkecil dari lembaga kepolisian, yakni Polsek (Kepolisian Sektor) yang ada di tiap-tiap Kecamatan. Petugas di Polsek inilah yang menjadi ujung tombak pelaksanaan Polmas. Meski kemudian ada kebijakan yang menyatakan bahwa seyogyanya semangat Polisi Masyarakat harus diemban oleh seluruh jajaran polisi, mulai pangkat terendah hingga Kapolri.

Di masing-masing Polsek, dibentuk petugas khusus yang disebut Petugas Polmas atau lazim disebut dengan istilah Babin Kamtibmas (Bintara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat), yang selanjutnya disebut sebagai Petugas Polisi Masyarakat. Petugas Polisi Masyarakat ini mendampingi desa/kelurahan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip Perpolisian Masyarakat sesuai yang digariskan dalam Surat Keputusan (SKEP) Kapolri.

Petugas Polisi Masyarakat, dalam Tupoksi idealnya bekerjasama dan berjejaring dengan seluruh *stake holder* di Desa/Kelurahan yang mereka dampingi, melalui apa yang disebut sebagai Forum Kemitraan Polisi-Masyarakat (FKPM) yang langkah-langkah teknisnya ditetapkan melalui SKEP Kapolri No. 433/2006. Meski beberapa kali strategi Polmas ini mengalami berbagai revisi, namun jika berpedoman pada frame filosofis "*community oriented policing*" sesungguhnya tidak ada pergeseran semangat dan esensi yang mendasar, hanya lebih pada revisi inkremental demi perubahan instrumen regulasi yang lebih

aplikatif, akomodatif dan demi perbaikan piranti kelembagaan yang akuntabel dan responsif.

Sesungguhnya, tujuan mulia kebijakan Polmas dalam jangka panjang adalah membuat polisi lebih humanis, lebih menghargai HAM, mengedepankan pendekatan sosio-kultural termasuk menghormati aspek-aspek *local-genius*, serta mengutamakan metode dialogis dan partisipatif dalam menyelesaikan problem sosial Kamtibmas di masyarakat. Jadi, disamping polisi berkewajiban menyelesaikan kasus kriminal dan konflik sosial secara kuratif, juga mencegah timbulnya potensi tindakan kriminal dan konflik di masyarakat (preventif). Ini hanya bisa dilakukan jika petugas Polisi Masyarakat (sebagai ujung tombak) khususnya, maupun petugas Polisi pada umumnya memiliki bekal pemahaman sosial yang komprehensif, dan itu artinya tidak ada jalan lain selain membaaur secara egaliter dengan komunitas yang didampingi. Penerapan Polmas menurut SKEP Kapolri, yakni mengedepankan aspek pelayanan berbasis profesionalitas dan pemahaman sosial yang mumpuni.

4.2 Data Fokus Penelitian

4.2.1 Pembangunan Kapasitas Kepolisian Resort Madiun dalam Menjalankan Program *Community Policing*, ditinjau dari :

4.2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kapasitas suatu individu, organisasi atau sistem yang perlu dikembangkan dan diperbarui yang berkaitan dengan kinerja yang berkelanjutan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dimensi dalam sebuah *capacity*

building. Peran sumber daya manusia dalam berorganisasi sangat penting karena SDM ini sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini pengembangan SDM dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Pengembangan SDM berkaitan dengan pengembangan perencanaan institusi dan proses perilaku untuk mendapatkan pengetahuan secara umum serta ketrampilan nilai dalam mengembangkan diri secara khusus. Di dalam Kepolisian, pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memajukan kinerja pada setiap anggota Polri. Pengembangan ini dilakukan agar Polri dapat menjadi penggerak utama aktivitas organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan. Pengembangan SDM Polri, dimulai dari sistem perekrutan Perwira dan Bintara Polri yang kemudian melalui proses seleksi yang transparan untuk selanjutnya melaksanakan program pendidikan di lembaga pendidikan Polri. Pola pendidikan Polri yang diterapkan saat ini tidak ditujukan untuk mencetak prajurit militer sebagaimana yang diterapkan oleh pola pendidikan TNI yang mana sistem pendidikan Polri saat ini lebih ditujukan untuk lebih kepada hubungan kemasyarakatan sebagai aparat penegak hukum yang dapat melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat itu sendiri.

Pola pengajaran dalam lembaga pendidikan Polri tidak serta merta dapat diaplikasikan langsung ke dalam lingkungan masyarakat namun diharapkan para personil Polri mempunyai skill dan kreatifitas serta dapat mengembangkan semua

teori-teori yang sudah di dapat selama melaksanakan pendidikan Kepolisian. Hal ini dikandung maksud bahwa situasi, kondisi, maupun karakteristik masyarakat di masing-masing wilayah sangat berbeda, untuk itu pendekatan dengan berbagai pola harus dikuasai oleh anggota Polri.

Secara makro pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas atau kemampuan personil Polri dalam mencapai tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro pengembangan SDM adalah proses perencanaan pendidikan dan latihan serta pengelolaan Polri untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan SDM Polri dapat diwujudkan melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan, sistem gaji dan kondisi kerja yang memadai.

a. Kegiatan Pelatihan di Kepolisian Resort Madiun

Salah satu bentuk pengembangan SDM adalah melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara terperinci dan rutin. Pelatihan dimulai dengan orientasi, yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan personalia, organisasi dan sistem. Pelatihan biasanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek dimana para personil Polri belajar suatu keahlian untuk bisa menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat.

Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab Polda karena pengadaan pelatihan atas perintah Polda yang mengutus para personil untuk melakukan pelatihan di lembaga pendidikan (SPN Mojokerto). Pelatihan yang ada pada Polmas ini dibagi menjadi dua bagian. Pertama : pelatihan yang diikuti oleh personil Polmas yang bertujuan untuk memperoleh pembekalan dari Polda.

Pelatihan ini terjadwal setiap bulannya karena sering mengadakan pelatihan, pada lingkup Jawa Timur di adakan di SPN Mojokerto selama satu minggu. Pelatihan ke dua seperti pembinaan yang dilakukan satu bulan sekali di adakan di Polres yang bertujuan untuk pembekalan sesuai bidang dan permasalahan tertentu. Di Polres Madiun juga menerapkan 2 sistem diatas sesuai perkap No. 7 Tahun 2008, karena sudah sesuai aturan dari pusat jadi, setiap Resort pasti menjalankannya. Kegiatan pelatihan yang dilakukan Polisi Masyarakat Polres Madiun ini juga untuk meningkatkan kinerja anggota polmas, pelatihannya meliputi:

1. Keterampilan berkomunikasi

Seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Pendidikan selama satu minggu berdasarkan perkap No. 7 Tahun 2008 tentang implementasi Polmas, keterampilan yang harus dimiliki bercakap, kemampuan menyelesaikan masalah, mediasi. Dalam berkomunikasi kita belajar melihat siapa yang diajak bicara, misalnya petani kita harus bisa memberikan pendekatan dengan pokok bahasan tani seperti harga pupuk dsb, dengan pengusaha juga beda lagi cara berkomunikasi.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

2. Keterampilan memecahkan masalah

Program pembinaan yang dilakukan oleh fungsi BINMAS Polres Madiun diadakan setiap satu bulan sekali, yang bertujuan untuk meningkatkan peran dan fungsi dan peningkatan kinerja para anggota polmas, serta melakukan peninjauan ulang dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada dalam organisasi.

Seperti yang di ungkapkan Saudari Briptu Rizky Prawestri, selaku staf Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Giat pembinaan atau penyegaran dipolres Madiun dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan rutin, bersifat situasional, mengikuti situasi saat

ini juga. Penyelenggaraannya dilaksanakan setiap 1 bulan sekali yang bertujuan untuk melatih berkomunikasi dan memahami/ memecahkan masalah. Karena biasanya ada juga permasalahan yang belum terselesaikan, sehingga permasalahan tersebut kita bahas bersama demi memahami dan menghormati hak-hak mereka.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Pendapat serupa diungkapkan oleh Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit

Polmas, yaitu:

“Pelatihan di SPN Mojokerto diadakan selama 1 minggu yang diselenggarakan oleh Polda bertujuan untuk membekali personil agar bisa menyelesaikan masalah di masyarakat dan bisa bercakap serta mediasi. Menyelesaikan masalah di lapangan pertama-tama kita harus mengetahui sumber permasalahannya terlebih dahulu mungkin dari miras atau dari individu/kelompok, kemudian baru kita mengumpulkan data-data, baru menyelesaikan masalah dan sampai akhirnya masalahnya. Contoh kalau ada jalan berlubang terus diperbaiki tapi kalau penyebab kerusakan tidak diselesaikan terlebih dahulu pasti jalan tersebut rusak lagi jadi yang lewat seperti truk-truk sebaiknya tidak dibolehkan melewati jalan tersebut. Kemudian kita memberikan pengertian kepada masyarakat yang sedang bermasalah tersebut. Dan kewajiban kita harus mengetahui masalah yang ada di wilayah tugasnya.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

3. Ketrampilan menangani konflik dan perbedaan persepsi

Para anggota Polisi Masyarakat harus mampu menangani konflik yang ada di masyarakat bahkan sampai perbedaan persepsi. Sudut pandang masyarakat dengan Polisi dalam menangani konflik sangat berbeda, seperti yang di jelaskan oleh Bapak Briпка Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Di SPN juga di ajarkan cara menangani masalah dengan sudut pandang yang berbeda. Sudut pandang masyarakat dengan Polisi sangat berbeda, contoh dari segi pandang masyarakat jika salah dikroyok kalau sudut pandang polisi jika salah dihukum. Jadi Polisi harus netral dalam menangani setiap masalah dan semua orang, tanpa membedakan orang yang sedang terkena masalah. ” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Polisi dalam menangani masalah harus tegas dan jelas pada permasalahan yang ada. Polisi disini tidak boleh memandang siapa yang terkena masalah tersebut walaupun keluarga yang terkena masalah Polisi harus bersikap netral dalam menangani konflik.

4. Keterampilan kepemimpinan

Keterampilan disini meliputi ketrampilan memperkirakan resiko dan tanggung jawab, ketrampilan menentukan tujuan dan ketrampilan manajemen waktu. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Contohnya seperti pelaksanaan giat suran agung yang dilaksanakan oleh warga PSH WINONGO, dimana sebelum pelaksanaan kegiatan anggota dilapangan sudah terlebih dahulu membuat rencana atau gambaran kegiatan yang ditulis dalam bentuk laporan KIRKA (Perkiraan Keadaan) yang mana didalamnya berisi tentang prediksi jumlah masa, titik-titik rawan yang mungkin timbul gesekan-gesekan antara masa pendukung dari perguruan lain. Yang nantinya disajikan kepada pimpinan untuk ditelaah dan kemudian berdasarkan laporan itu pimpinan bisa mengambil langkah-langkahantisipasi untuk meminimalisir terjadinya bentrok yang dapat membuat situasi tidak kondusif. Misalnya meminta bantuan pengamanan kepada brimob maupun melibatkan unsur TNI apabila diperlukan.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

5. Ketrampilan membangun tim dan mengelola dinamika dan motivasi kelompok

Keterampilan ini seperti ketrampilan dalam pertemuan, ketrampilan identifikasi kepemimpinan, ketrampilan identifikasi sumber daya dan ketrampilan membangun kepercayaan. Ini juga kita dapat pada kegiatan pelatihan seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Setiap ada yang dibicarakan diluar harus dibicarakan Polisi melalui pertemuan, dan kemudian evaluasi kurang lebihnya tim dan anggota

Polmas. Baik dalam menyelesaikan suatu masalah maupun mencari informasi di lapangan. Dan yang terpenting membangun kepercayaan pada pimpinan bahwa tim/anggota dapat melaksanakan tugas dengan baik di lapangan.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

6. Memahami dan menghormati hak asasi manusia

Seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas

Polres Madiun, yaitu:

“Dalam kegiatan pelatihan di SPN Mojokerto, setiap Polisi wajib menjunjung tinggi HAM. Contohnya dalam pembekalan di SPN saya diberikan kasus demonstrasi, pelaksanaan demonstrasi itu yang dikedepankan adalah regu negosiator. Tujuannya agar masa pengunjukrasa dapat bernegosiasi dengan petugas dan dapat mengutarakan maksud tujuan dari unjuk rasa tersebut.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

7. Ketrampilan mediasi dan negosiasi

Seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas

Polres Madiun, yaitu:

“Sebagai Polisi harus bisa menjadi penengah dalam memecahkan masalah yang ada di tengah masyarakat. Masalah sepele tidak perlu dibawa ke pengadilan dan Polisi sebagai penengah. Pada saat di SPN diberikan kasus sepele, mencuri mangga disana saya menjadi penengah antara yang punya mangga dengan yang mengambil mangga bagaimana cara agar si pemilik mangga tidak perlu sampai membawa kasus ini ke pengadilan.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

8. Memahami keanekaragaman, kemajemukan dan prinsip non-diskriminasi

Seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas

Polres Madiun, bahwa:

“Setiap anggota Polmas harus tau kebiasaan wilayah tugasnya tersebut itu apa, keterangan sampai dengan pandangan masyarakat beda atau baik Polmas harus mengetahuinya. Agar memudahkan kinerja dan menjalin kerjasama dengan masyarakat dengan mudah. Materi yang diberikan pada waktu SPN tentang cara mengetahui kebiasaan wilayahnya, masyarakat pada wilayah tersebut cenderung bagaimana, dengan cara kita harus lebih dekat dengan masyarakat seperti ikut berpartisipasi jika wilayah tersebut ada

acara, atau waktu masyarakat bertani dari situlah kita akan mudah memahami keanekaragaman masyarakat di wilayah tugas.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

9. Memahami hak-hak kelompok rentan dan cara menangani atau memperlakukan mereka

Seperti yang di ungkapkan Bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas

Polres Madiun, yaitu:

“Di SPN saya disuruh menangani kelompok rentan seperti anak SMA/SD dimanfaatkan kakak-kakaknya untuk berkelahi, saya harus lebih jeli melihat desa/tugasnya/daerahnya akar masalah dikarenakan apa, bahasa yang digunakan tidak boleh keras.” (wawancara tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Paradigma sumber daya manusia memandang aparat sebagai sumber daya manusia yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerjanya sekaligus pencapaian tujuan organisasinya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada penyediaan personil yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan seperti melalui pelatihan, workshop, training, diklat maupun seminar. Kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan teknis dan non teknis. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparat agar lebih baik.

Upaya untuk pembangunan kapasitas sumber daya manusia yang ada pada Polisi Masyarakat Polres Madiun salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan yang ada pada Polisi Masyarakat Polres Madiun dibagi menjadi dua bagian. Anggota Polisi Masyarakat Polres Madiun tidak hanya mengikuti pelatihan saja, tetapi juga mengadakan pembinaan atau penyegaran kembali. Program pelatihan dilakukan selama satu minggu tetapi tidak terjadwal karena

jadwal ditentukan dari pusat yaitu Polda Jatim, sedangkan program pembinaan dilaksanakan setiap satu bulan sekali untuk penyegaran kembali yang bertujuan untuk evaluasi kegiatan yang dilakukan selama satu bulan yang lalu serta pemecahan masalah yang belum terselesaikan.

Kegiatan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh Polmas pada saat ini sudah berjalan dengan baik sesuai apa yang didapat selama melaksanakan pendidikan Polri. Para personil Polisi Masyarakat lebih terampil dan bisa menjalin kemitraan dengan masyarakat serta memperbaiki citra Polisi di masyarakat. Jadi, manfaat pelatihan disini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja organisasi. Selain itu juga untuk mewujudkan hubungan baik atau kemitraan antara Polisi dengan masyarakat guna menjaga keamanan dan ketertiban secara bersama. Dalam hal ini Kepala Polmas maupun staf Polisi Masyarakat sudah mengikuti berbagai macam pelatihan, dan hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas organisasinya.

b. Sistem Gaji di Kepolisian Resort Madiun

Cara lain untuk mengembangkan sumber daya manusia selain dilaksanakan pelatihan adalah adanya sistem gaji. Sistem gaji pada Polmas yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), sama dengan sistem gaji yang dipakai anggota Polisi yang lainnya. Gaji yang diberikan pada Polisi satu dengan yang lain berbeda-beda tergantung golongan kerja.

Selain system gaji, Polisi juga mendapatkan tunjangan kinerja yang didasarkan pada Peraturan Kapolri No. 6 Tahun 2011 tentang tunjangan kinerja bagi gawai negeri di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan yang diberikan ini sebagai *reward* atas prestasi yang telah diraih oleh anggota Polri dalam melaksanakan tugas dan juga dalam rangka melaksanakan proses reformasi birokrasi. Sistem gaji pegawai yang berlaku pada Polri sedikit banyak memberikan motivasi untuk para anggotanya agar lebih meningkatkan kinerjanya supaya kedepan menjadi lebih baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Briпка Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yang menyatakan:

“Sistem gaji Polri diatur oleh pusat. Untuk wujud memotivasi anggota Polri agar dapat mengemban serta melaksanakan tugas dengan baik, salah satunya dengan diberikannya *royalty* (tunjangan kinerja). Meskipun tunjangan Polri dirasa kurang dalam mendukung pelaksanaan tugas di lapangan, namun selama ini kinerja Polri dinilai sudah maksimal dan sangat baik. Sistem gaji pada Polri dibedakan menurut golongan kerja, dan untuk tunjangan dibedakan dari jabatannya. Untuk kenaikan golongan/pangkat diberikan setiap 4 tahun sekali, sedangkan untuk gaji berkala setiap 2 tahun sekali” (wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruangan Binmas)

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas Polres Madiun yaitu:

“Jadi sudah pasti jika naik golongan atau jabatan pasti gaji juga ikut naik dengan ditambah tunjangan kinerja dan kenaikan pangkat diberikan setiap 4 (empat) tahun sekali. Tujuan perbaikan tunjangan kinerja itu adalah untuk meminimalisir terjadinya perilaku menyimpang dari anggota Polri di lapangan, suatu misal budaya pungli. Seiring dengan berjalannya waktu budaya pungli yang dilakukan oleh anggota Polri tersebut akan hilang jika kesejahteraan mereka diperhatikan oleh pemerintah dan oleh pimpinan Polri pada khususnya.”(wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Melihat kedua pendapat di atas, maka jelas bahwa perbaikan tunjangan kinerja untuk anggota Polmas merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki sumber daya manusia bagi anggota Polisi Resort Madiun. Hal ini dapat dibuktikan bahwa perilaku menyimpang yang dilakukan oleh oknum Polri terdahulu tidak terjadi pada generasi Polri saat ini, tentunya dengan ditunjang oleh sarana dan prasarana tugas yang memadai. Sedangkan bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh Negara kepada anggota Polri dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan tidak serta merta dapat dijadikan acuan dalam eksistensinya di lingkungan masyarakat, namun dukungan dari semua pihak baik pimpinan, rekan kerja, dan seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, seiring dengan meningkatnya kesejahteraan disertai pemberian tunjangan bagi seluruh anggota, dan Polri sebagai penyelenggara keamanan dan ketertiban masyarakat dituntut untuk lebih bekerja keras dalam menjaga kondusifitas untuk menciptakan rasa aman di masyarakat meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa keamanan pada jaman dahulu atau masa orde baru dinilai lebih berhasil dan sangat bersahaja kendati anggota Polri berada dalam keadaan yang memprihatinkan dibandingkan pada jaman sekarang. Hal ini tidak lepas bahwa kedudukan Polri saat ini berada di bawah Presiden langsung bukan di bawah Departemen Keamanan atau DEPDAGRI yang menjadikan kultur di lingkungan Polri menjadi Sipil Militer bukan Militer Murni.

c. Kondisi Kerja di Kepolisian Resort Madiun

Kondisi kerja merupakan salah satu aspek yang juga perlu diperhatikan dalam *capacity building* sebuah organisasi. Hubungan kerja antar bidang satu dengan yang lainnya juga harus terkoordinir dengan baik. Sebagai contoh bahwa anggota Polisi Masyarakat yang terdapat pada setiap kecamatan juga disediakan ruangan oleh pemerintah dengan sarana dan prasarana yang lengkap, karena dalam hal ini kondisi kerja suatu anggota Polmas juga mempengaruhi kinerjanya di lapangan. Dengan kondisi kerja yang memadai, maka pegawai pun juga akan nyaman dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas Polres Madiun memaparkan:

“Kondisi kerja cukup baik seperti yang terlihat disini, fasilitas juga cukup lengkap sehingga bisa menjalankan tugas dengan cukup baik. Tidak hanya disini di lapangan pun yang ada di tiap kecamatan kondisi kerjanya juga cukup baik. Hubungan antar bidang pun juga baik, mungkin karena mereka bekerja pada ruang yang sama. Jadi disini satu ruang ada tiga bidang sekaligus. Kondisi seperti ini agar pegawai dapat mengembangkan kapasitasnya dengan baik.” (wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Untuk jenis kondisi kerja seperti ini yaitu kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri. Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak Polri karena hal tersebut merupakan salah satu cara untuk menjamin agar anggota dapat melaksanakan tugas dengan baik. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja anggota dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para anggota sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Hal ini juga diungkapkan oleh bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun memaparkan:

“Secara fisik kondisi kerja di kantor tidak menghambat kerja para staf. Kondisinya juga cukup nyaman karena perbidang memiliki tempat sendiri-sendiri dalam satu ruangan.” (dalam wawancara pada hari Senin tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ibu Ipda Sunaryati, selaku staf Polmas

Polres Madiun, yaitu:

“Menurut saya kondisi kerja disini sudah sehat, komunikasi antar pegawai juga baik. Kondisi kerja yang baik yaitu yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai agar bisa menjalankan aktivitas dan juga bisa menangani masalah dengan baik.” (wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya kondisi kerja yang tercipta di Polisi Masyarakat hasilnya terlihat sangat baik. Komunikasi dan hubungan antar bidang dapat berjalan dengan baik karena antar bidang satu dengan yang lain berada pada satu ruangan yang sama. Hal ini merupakan cara untuk mengembangkan kapasitas anggota serta meningkatkan kinerja agar lebih baik dengan ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

4.2.1.2 Penguatan Organisasi

Kapasitas organisasi sebagai kemampuan individu dan organisasi untuk menampilkan fungsi-fungsi secara efektif, efisien dan berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan penguatan organisasi merupakan serangkaian untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya. Kaitannya dengan penguatan organisasi, perhatian yang

ditujukan lebih mengarah kepada system manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada.

Kegiatan yang harus dilakukan adalah menata system insentif, pemanfaatan personil yang ada, kepemimpinan, komunikasi, dan struktur manajerial. Sedangkan tujuan penguatan organisasi adalah menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pemimpin dengan pegawai serta pegawai dengan pegawai, meningkatkan kemampuan memecahkan masalah persoalan organisasi maupun permasalahan yang ada di masyarakat, menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi sebagai upaya mewujudkan efektifitas kinerja suatu organisasi. Ada beberapa aspek yang dapat dilihat sebagai upaya mewujudkan penguatan organisasi, yaitu sytem manajemen dan budaya organisasi.

a. Sistem Manajemen di Kepolisian Resort Madiun

Polisi Masyarakat bukan hanya semacam program dalam penyelenggaraan fungsi kepolisian tetapi merupakan suatu strategi mendasar yang menuntut perubahan atau pembangunan kapasitas yang mendasar dari penyelenggaraan tugas kepolisian yang semula mendasari pada prinsip pelayanan birokratif ke arah personalisasi penyajian layanan kepolisian, yaitu pelayanan nyata yang dilaksanakan oleh petugas Polri dan langsung bersentuhan dengan warga masyarakat.

Untuk penerapan strategi Polisi Masyarakat dibutuhkan perubahan manajemen Polri guna menunjang keberhasilan penyelenggaraan Polisi Masyarakat secara keseluruhan. Perubahan organisasi diarahkan kepada

perubahan dalam rangka mewujudkan organisasi yang memiliki daya saing dan berkembang. Perubahan individu diarahkan kepada penciptaan kesempatan-kesempatan untuk melakukan perubahan, baik dalam rangka pengembangan karier ataupun kehidupan pribadi. Dalam upaya perubahan manajemen, masalah yang perlu diwaspadai adalah kemungkinan timbulnya penolakan terhadap perubahan. Seperti pada wawancara dengan Ibu Ipda Sunaryati, selaku staf Polmas Polres Madiun bahwa:

“Merubah maksudnya bukan mengganti ya, tetapi membangun sistem manajemen yang dimaksudkan agar setiap personil yang ada di organisasi dapat meningkatkan kemampuan dalam kinerjanya. Maka dari itu diperlukan pendidikan dan komunikasi antar anggota serta meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota. Itu semua sudah ada pada Perkap No. 7 Tahun 2008.” (wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Sebagai suatu pendekatan yang bersifat komprehensif, maka kebijakan manajemen penyelenggaraan Polmas menyangkut pada bidang-bidang organisasi/kelembagaan, manajemen SDM/personel, manajemen logistik, dan manajemen anggaran/keuangan serta manajemen operasional Polri. Manajemen Personel: pembinaan kemampuan personil dalam rangka menunjang peningkatan penerapan Polmas harus dilakukan secara berkelanjutan seperti pendidikan, pembinaan sampai pada penghargaan. Manajemen Logistik: penyusunan perencanaan pengadaan sarana pelaksanaan tugas Polmas yang akan diterapkan ke wilayahnya. Manajemen anggaran: untuk menjamin keberlangsungan Polmas masing-masing kesatuan kewilayahan perlu melakukan kerjasama dengan Pemda setempat sehingga operasional Polmas dapat merupakan program Pemda yang didukung dengan APBD. Manajemen Operasional: pokok-pokok yang perlu diperhatikan perencanaan, pelaksanaan, analisa dan evaluasi pelaksanaan Polmas.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa pengembangan Kelembagaan khususnya sistem manajemen yang khususnya yang tercipta di Polisi Masyarakat

memang baik. Menjalankan Polisi Masyarakat pastinya berjalan dengan baik karena tiap manajemen sudah dikelompokkan tiap manajemennya. Hal ini merupakan cara untuk mengembangkan kapasitas organisasinya. Ditunjang dengan pendidikan dan komunikasi yang baik antar anggota. Tatacara dan prosedur keikut sertaan masyarakat dalam usaha keamanan, diatur dalam Peraturan Kapolri nomor 24 tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan dan Peraturan Kapolri (Perkap) nomor 7 tahun 2008 tentang Perpolisian Masyarakat atau Pemolisian Masyarakat atau disingkat Polmas. Perpolisian (*policing*) adalah segala hal tentang penyelenggaraan fungsi kepolisian, tidak hanya menyangkut operasionalisasi (taktik/ teknik) fungsi kepolisian tetapi juga pengelolaan fungsi kepolisian secara menyeluruh mulai dari tataran manajemen puncak sampai dengan manajemen lapis bawah, termasuk pemikiran-pemikiran filsafati yang melatar belakanginya.

b. Budaya Organisasi di Kepolisian Resort Madiun

Budaya organisasi di Polmas Polres Madiun merupakan perilaku personil yang dibangun melalui keseharian yang akhirnya menjadi kebiasaan atau tradisi dalam melakukan segala sesuatu yang ada di organisasi tersebut. Pada Polisi Masyarakat Polres Madiun, budaya yang dijalankan adalah perubahan budaya Polri agar penerapan Polmas bisa berjalan, dan perubahan budaya tersebut untuk menunjang keberhasilan Polmas. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Untuk menunjang keberhasilan penerapan Polmas, diperlukan perubahan budaya dari yang dapat menghambat penerapan Polmas menjadi budaya kondusif bagi kelancaran penerapan Polmas. Seperti dari budaya menunggu perintah atasan menuju kepada penekanan pengembangan inisiatif dan deskresi yang mendasar. Dari budaya yang menekankan hierarki, pangkat dan kewenangan menuju ke penekanan pada partisipasi” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Hal serupa juga diungkapkan oleh Saudari Briptu Rizky Prawestri, selaku staf Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Dulu seperti budaya yang sistemnya tertutup dan kurang bertanggung jawab kepada masyarakat menuju kepada keterbukaan, komunikasi dan pengakuan atas kegagalan atau keberhasilan yang dicapai. Itu salah satu perubahan budaya kita yang saat ini sedang kita jalankan. Untuk menunjang keberhasilan penerapan Polmas”(Wawancara pada tanggal 22 April 2013 di ruang Binmas)

Budaya organisasi yang dimaksudkan diatas tidak meliputi kebiasaan yang ada di suatu organisasi saja, namun juga mencakup landasan organisasinya. Apabila sebuah norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, maka anggotanya akan bersikap sesuai budaya tersebut. Budaya yang dimaksudkan disini merupakan budaya yang bersifat mengarahkan pegawainya agar kinerjanya semakin baik. Melalui kebiasaan tersebut maka pegawai dapat membentuk sikap dalam sebuah organisasi, jadi *output* yang dihasilkan kinerja sangat baik.

c. Jaringan Kerja (*Network*) di Kepolisian Resort Madiun

Adanya komunikasi dan interaksi mengakibatkan tersedianya data yang lebih banyak mengenai berbagai hal. Suatu pihak akan cenderung merasa lebih baik jika diberi informasi dengan baik. Lebih jauh lagi komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi pihak lain, dalam arti merangsang minat, mengurangi permusuhan,

menggerakkan kelompok untuk melakukan suatu kegiatan atau kondusif dalam organisasi. Hal ini perlu diciptakan, guna meningkatkan kreativitas dan dedikasi anggota. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Kegiatan yang kami lakukan, kami laporkan ke pusat langsung melalui laporan online ke Polda Jatim, nama programnya ‘Polda Jatim Dalam Satu Genggaman’, itu agar memudahkan kami dalam hal pelaporan ke pusat.”(Wawancara 22 April 2013 di ruang Binmas)

Capacity Building jaringan kerja (*network*) dalam Polisi Masyarakat Polres Madiun dilakukan dari intern Polmas itu sendiri, antara lain dengan adanya LAN komputer antar Resort, dimana komputer-komputer yang ada disetiap Resort sampai ke Pusat dapat mengakses satu sama lain. Untuk dapat mengakses dibutuhkan server dengan komputer yang memiliki kapasitas besar, komputer ini berada pada Polda Jatim. Dalam mengembangkan *Capacity Building* jaringan kerja (*network*) Polmas Resort Madiun terus mengembangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dengan program “Polda Jatim Dalam Satu Genggaman”. Program ini ternyata sangat membantu untuk kelancaran kegiatan-kegiatan Polisi, seperti pada unit Polisi Masyarakat sangat terbantu dengan adanya program tersebut.

Upaya peningkatan jaringan kerja dalam rangka pembangunan Polisi Masyarakat, antara lain:

- 1) Mengadakan kerjasama dengan Pemerintahan Daerah, DPRD dan instansi terkait, perguruan tinggi dan lain-lainnya.
- 2) Membangun dan membina kemitraan dengan kelompok instansi atau perorangan:

- a) Kelompok yang menjadi korban kejahatan,
 - b) Kelompok yang berisiko menjadi korban (dengan perhatian khusus terhadap perempuan dan anak),
 - c) Kelompok yang dapat membantu memecahkan atau meringankan masalah kejahatan yang dialami masyarakat, dan
 - d) Kelompok yang memiliki kewenangan dan otoritas untuk mengendalikan atau membantu “mengatasi” mereka yang menyebabkan sebagian besar masalah.
- 3) Membangun kerjasama dengan media massa, LSM dan pelaku sosial lainnya dalam rangka memberikan dukungan bagi kelancaran dan keberhasilan program-program Polisi Masyarakat.
 - 4) Membangun jaringan koordinasi dan kerjasama dengan kelompok, instansi atau perorangan dengan kesatuan Polri setempat.
 - 5) Meningkatkan program-program sosialisasi dengan membentuk tim sosialisasi Polisi Masyarakat di tingkat KOD (Kesatuan Operasional Dasar) untuk menunjang kegiatan sosialisasi petugas Polisi Masyarakat dan setiap petugas pada satuan-satuan fungsi guna menumbuhkan masyarakat yang sadar dan patuh hukum

Wawancara lebih lanjut dengan Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas

Polres Madiun, yaitu:

“Selain dari faktor intern, Polmas ini juga menjalin kerjasama dengan instansi lain, seperti pemerintah, Kecamatan, Desa maupun dinas-dinas selevel tingkat desa dan kecamatan yang ada di daerah penugasan, selain instansi Polmas juga bekerjasama dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, dan tokoh adat.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Capacity Building jaringan kerja (*network*) selain dari faktor intern, Polisi Masyarakat juga menjalin kerjasama dengan pemerintah, kades, camat maupun dinas-dinas selevel tingkat desa dan kecamatan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dengan instansi lain dan memudahkan Polisi Masyarakat dalam kegiatannya karena Polisi Masyarakat ini tidak mungkin dapat berjalan dan berkembang seperti sekarang ini tanpa bantuan dari instansi lain. Kerjasama tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Program ini bisa jadi percontohan Polda lain di seluruh Indonesia. Selain pelayanan 24 jam, juga dilengkapi sistem informasi dan komunikasi terpadu sehingga dapat menjangkau informasi sampai ke desa-desa. Melalui program ini Polisi bisa mengetahui kejadian-kejadian di daerah-daerah terpencil dalam waktu yang singkat. Disamping itu, pimpinan Polda Jatim akan mudah mengontrol kinerja Babinkamtibmas dan sekaligus memantau kejadian hingga tingkat desa. Hanya dalam waktu lima menit kita bisa menangani satu kasus atau kejadian di wilayah. Dengan program ini diharapkan dapat menekan angka kriminalitas, dan masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya dengan lancar dan damai. Babinkamtibmas di desa-desa tidak hanya melaksanakan tugas patroli untuk

menjaga Kamtibmas dan memantau kriminalitas, namun mereka juga akan menjalin kemitraan dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh adat. Ia mencotohkan, pilkada di suatu kabupaten/kota pun dapat diketahui pelaksanaannya secara cepat melalui program ini. Dari dalam Gedung sentra pelayanan kepolisian terpadu (SPKT). Babinkamtibmas di desa-desa itu tidak hanya melaksanakan patroli untuk menjaga Kamtibmas dan memantau kriminalitas, namun mereka juga akan menjalin kemitraan dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh adat, dan sebagainya di desa yang menjadi wilayah tugasnya.

4.2.2 Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pembangunan kapasitas kepolisian resort Madiun dalam menjalankan program *community policing*

4.2.2.1 Faktor Pendukung di Kepolisian Resort Madiun

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mendukung pelaksanaan *capacity building* pada *community policing* dapat dilihat dari banyak faktor yang dapat mendukung kinerja Polisi agar dapat menjalin kemitraan yang baik dengan masyarakat dan dapat memperbaiki citra Kepolisian. Salah satunya dengan dibekali fasilitas dan pendidikan agar para personil dapat meningkatkan kualitasnya masing-masing, seperti pada wawancara dengan Ibu Ipda Dwi Ningsih, bahwa:

“Dikantor telah disediakan 67 kendaraan bermotor, agar para personil bisa mudah ke lokasi yang dituju. Selain itu SDM juga dididik terlebih dahulu sehingga kualitas personil lebih terjamin dalam memberikan pelayanan

yang baik kepada masyarakat dan dapat membina masyarakat agar dapat mencegah kejahatan dan dapat meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Pendapat lain juga diungkapkan oleh bapak Briпка Eko Budianto, selaku staf

Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Fasilitas juga menjadi faktor penting untuk menunjang kinerja agar lebih baik, tanpa fasilitas yang baik, para anggota akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Hal senada juga diungkapkan oleh Saudari Bripta Rizky Prawestri, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Fasilitas jelas sangat penting tidak hanya lingkup Polres Madiun saja, bagian Polmas yang ada di tiap kecamatan juga diberikan fasilitas yang lengkap karena itu salah satu untuk menunjang kinerja personil agar dapat bekerja dengan cepat dan lebih baik.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Jadi terlihat bahwa Polmas disini kualitasnya terjamin sebelum terlibat langsung dilapangan. Para personil dididik agar bisa memberikan pembinaan kepada masyarakat. Agar bisa melaksanakan dengan baik tentunya harus ditunjang dengan fasilitas yang cukup memadai agar bisa meningkatkan kinerja anggota Polisi. Hasil dari faktor pendukung dari internal POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), sebagai berikut :

1. Kesadaran bahwa masyarakat adalah *stakeholder* yang harus dilayani,
2. Kesadaran atas pertanggung jawaban tugas kepada masyarakat,
3. Semangat melayani dan melindungi sebagai kewajiban profesi,

4. Kesiapan dan kesediaan menerima keluhan/pengaduan masyarakat,
5. Kecepatan merespon pengaduan/ keluhan/ laporan masyarakat,
6. Kecepatan mendatangi TKP,
7. Kesiapan memberikan bantuan yang sangat dibutuhkan masyarakat,
8. Kemampuan menyelesaikan masalah, konflik/pertikaian antar warga,
9. Kemampuan mengakomodir/menanggapi keluhan masyarakat,
10. Intensitas kunjungan petugas terhadap warga.

b. Faktor Eksternal

Selain dari faktor internal ada pula faktor eksternal sebagai upaya pendukung pelaksanaan *capacity building*. Dalam Polmas, sistem kerjasama dengan pihak luar sangat penting, karena pihak luar menjadi perantara antara Polisi dengan masyarakat agar pelaksanaan *capacity building* berjalan dengan baik. Pihak dari luar ini juga berfungsi untuk mendukung pelaksanaan Polisi Masyarakat di lapangan. Seperti pada wawancara dengan Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Kami juga dibantu oleh tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat misalnya kepala desa, perangkat desa, kyai, sesepuh desa. Dan bekerjasama dalam bidang keamanan dengan mengadakan pembinaan kepada satpam, kamling dan lain-lain untuk memberikan bekal teknis dan dapat meningkatkan kemampuan individu yang ada pada satpam/ kamling

tersebut. Kerjasama ini bertujuan untuk menjembatani antara kami dengan masyarakat agar keamanan dan ketertiban bisa tetap terjaga.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Kerjasama Sumber Daya Manusia dari luar memang sangat penting karena selain untuk perantara, SDM dari luar sangat penting untuk membantu dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Tokoh dari luar sangat berpengaruh karena mereka lebih dekat dan dianggap sebagai sesepuh di daerahnya. Sedangkan kerjasama dengan hansip dan siskamling bertujuan agar bisa menertibkan dan memberikan keamanan kepada masyarakat karena mereka yang paling dekat dengan masyarakat. Hasil dari faktor pendukung eksternal POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), sebagai berikut :

1. Kemudahan petugas/pejabat dihubungi oleh warga masyarakat,
2. Tempat pengaduan/laporan mudah ditemukan,
3. Mekanisme pengaduan mudah, cepat dan tidak menakutkan,
4. Respon/jawaban atas pengaduan cepat/segera diperoleh,
5. Kemandirian masyarakat mengatasi permasalahan di lingkungannya,
6. Berkurangnya ketergantungan masyarakat kepada petugas,
7. Dukungan masyarakat dalam bentuk informasi, pemikiran atau materi.

4.2.2.2 Faktor Penghambat di Kepolisian Resort Madiun

a. Faktor Internal

Polisi Masyarakat (POLMAS) hanya sekedar menjadi wacana karena sangat tergantung pada pola pikir dan budaya kerja individu atau unit sehingga tujuan pelaksanaan program Polisi Masyarakat tidak dapat tercapai. Itu juga disebabkan karena kurangnya penguasaan konsep dan teori Polisi Masyarakat kurang dapat diterima oleh masyarakat serta kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia pada Polisi Masyarakat. Seharusnya setiap FKPM (Forum Kemitraan Polisi-Masyarakat) yang ada pada setiap kecamatan tidak hanya bergantung pada satu personil, yang mana kinerja personel tersebut tidak berfokus pada satu bidang atau tugas saja tetapi merangkap bidang atau tugas lain yang mengakibatkan kinerja dari personel tersebut tidak dapat maksimal. Hal ini disebabkan karena jumlah personel Polri di tiap Polsek maupun Polres masih sangat minim sehingga tugas dan tanggung jawab yang bukan merupakan tanggung jawab dari seorang anggota Polmas juga ikut dibebankan kepada anggota Polmas. Seperti pada wawancara dengan Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Setiap personil masih mengemban penjagaan pengamanan di luar fungsi babinkamtibmas, jadi yang dikerjakan masih merangkap tidak berfokus karena disebabkan kekurangan anggota Polisi. Sarana prasarana khususnya kendaraan roda 2 juga masih kurang.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Bripka Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Personil kami sangat kurang, sampai-sampai 1 anggota Polisi mengemban 2 sampai 3 tugas, contohnya ya pagi kami ada di kantor nanti siang atau sore kami ke FKPM yang ada di kecamatan dan ke masyarakat. Ya itulah akibat dari kurangnya personil Polisi. Jumlah personil di Polres

sendiri hanya 960, sedangkan total masyarakat 805.992” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Kurangnya personil dalam organisasi merupakan penghambat proses *capacity building*. Hal ini dapat menyebabkan tidak meratanya pembagian kerja, karena satu pegawai bisa mengerjakan lebih dari 1 tugas. Ini akan berakibat pada kurang maksimalnya tujuan *capacity building* tersebut. Sehingga alangkah baiknya apabila jumlah personel Polri khususnya Polmas dapat tercukupi, supaya pembagian kinerja dapat dilaksanakan secara merata, adil, dan dengan hasil yang maksimal. Dengan demikian beberapa faktor penghambat di dalam internal POLRI dalam suatu proses *capacity building* , sebagai berikut :

1. POLMAS (Pamolisan Masyarakat) cenderung hanya sekedar menjadi wacana.
2. Kesiediaan SDM (Sumber Daya Manusia) POLRI
3. Tebatasnya anggaran POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia).
4. Sistem komando masih tepusat.
5. Belum jelasnya hukuman dan penghargaan terkait dengan POLMAS (Pamolisan Masyarakat).
6. Kurangnya penguasaan konsep dan teori POLMAS (Pamolisan Masyarakat).
7. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung.
8. Kurangnya pemahaman sosiologis masyarakat.

b. Faktor Eksternal

Citra Kepolisian di masyarakat sangat buruk, membuat masyarakat kurang begitu merespon terhadap kehadiran Polisi serta sifat acuh tak acuh dan kurangnya tingkat kesadaran masyarakat kepada lingkungan sehingga membuat masyarakat kurang bisa untuk diajak bekerjasama dengan kepolisian.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ipda Sunaryati, selaku staf Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Kesadaran kemandirian masyarakat sangat kurang atau masa bodoh apalagi beragamnya budaya yang membuat kami sulit untuk mensosialisasikan. Kemudian masyarakat datang kepada kami jika membutuhkan saja jadi kurang adanya rasa kedekatan antara Polisi dengan masyarakat.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Banyaknya desa dengan jarak tempuh yang tidak dekat dari Polres Madiun yang membuat pelaksanaan program tersebut kurang maksimal. Meskipun wadah dalam bentuk FKPM sudah tersedia namun Polisi juga perlu meninjau dan mengarahkan secara langsung di lapangan. Akan tetapi jauhnya jarak tempuh serta sulitnya medan yang mengakibatkan anggota Polisi di lapangan (khususnya untuk daerah pelosok) sulit untuk bersosialisasi setiap saat dengan masyarakat. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Bripta Eko Budianto, selaku staf Polmas Polres Madiun, bahwa:

“Letak antar desa yang jauh dan medan yang sangat sulit itu salah satu penghambat kami dalam bersosialisasi dengan masyarakat. tentunya dengan mereka yang berada di daerah pelosok desa.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Hal yang serupa juga di ungkapkan oleh Ibu Ipda Dwi Ningsih, selaku kanit Polmas Polres Madiun, yaitu:

“Untuk mengetahui secara langsung kondisi masyarakat kami harus mendatangi tiap desa, akan tetapi yang menjadi penghalang yaitu medan dan jarak tempuh antar desa yang sangat jauh.” (Wawancara pada tanggal 22 April 2013, di ruang Binmas)

Jauhnya jarak tempuh serta sulitnya medan suatu desa ternyata menjadi salah satu penghambatan bagi para personil untuk bisa lebih dekat dengan masyarakat. Kurangnya kedekatan personil dengan masyarakat maka kurangnya juga komunikasi antara Polisi dengan masyarakat, sehingga proses *capacity building* kurang berjalan dengan baik. Jadi hasil dari faktor penghambat masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Persepsi negatif masyarakat terhadap POLRI
2. Kesadaran masyarakat tentang keamanan lingkungan masih rendah,
3. Beragamnya sosiologis masyarakat, suku bangsa dengan luasnya wilayah Indonesia
4. Sikap masa bodoh masyarakat, sikap tersebut terkait dengan tingkat kepuasan masyarakat atas kinerja POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), harapan, serta nilai yang berlaku di masyarakat. Dalam konteks Indonesia, Sikap masa bodoh lebih banyak di sebabkan oleh harapan dan kenyataan yang tidak sinergis. Di satu sisi masyarakat terlalu berharap banyak kepada POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), sementara masyarakat sendiri secara individu maupun kelompok enggan melakukan kerja sama dengan POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia).

5. PEMDA (Pemerintah Daerah) dan instansi lain tidak merasa dilibatkan,
6. Perasaan superior dan kecenderungan memposisikan masyarakat di bawah anggota polisi masih menjadi kecenderungan umum. Kondisi ini akhirnya mendorong hubungan putus-butuh, yakni pola hubungan antara polisi dan masyarakat bertemu saat satu dengan yang lain membutuhkan, atau saling satu dengan yang lain dalam hubungan semu, yang membangun kecurigaan satu dengan yang lainnya. Sementara prinsip POLMAS (Pemolisian Masyarakat) dibutuhkan pola hubungan yang terbuka dan setara, serta tanggung jawab antara polisi dan masyarakat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.3.1.1 Kegiatan Pelatihan di Kepolisian Resort Madiun

Paradigma sumber daya manusia memandang aparat sebagai sumber daya manusia yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kinerja sekaligus pencapaian tujuan organisasinya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada penyediaan personil yang mahir serta profesional. Kegiatan yang diberikan meliputi pelatihan, *workshop*, *training*, diklat maupun seminar. Kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan teknis

dan non teknis. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparaturnya agar lebih baik.

Upaya untuk pembangunan kapasitas sumber daya manusia yang ada pada Polisi Masyarakat Polres Madiun salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan. Hal ini sesuai pendapat Wexley (1976:282) tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, kegiatan penelitian yang ada pada Polmas Polres Madiun telah berjalan dengan baik.

Pelatihan yang ada pada Polisi Masyarakat Polres Madiun dibagi menjadi dua bagian. Anggota Polisi Masyarakat Polres Madiun tidak hanya mengikuti pelatihan saja, tetapi juga mengadakan pembinaan atau penyegaran kembali. Di dalam rangkaian kegiatan Polmas terdapat program pelatihan yang dilaksanakan selama satu minggu berdasarkan perkap No. 7 Tahun 2008 tentang implementasi polmas, akan tetapi tidak terjadwal karena terjadwal dari pusat yaitu Polda Jatim. Sedangkan untuk kegiatan pembinaan dilaksanakan setiap satu bulan sekali yang bertujuan untuk penyegaran sekaligus evaluasi dari kegiatan yang dilakukan selama satu bulan yang lalu serta pembahasan bilamana ada permasalahan maupun kekeurangan selama pelaksanaan kegiatan satu bulan sebelumnya. Aspek kompetensi kerja team : “menyelesaikan tugas-tugas melalui kelompok-kelompok kecil yang bertanggung jawab secara kolektif dimana pekerjaan tersebut

memerlukan koordinasi” (<http://arissurahman.blogspot.com/2010/01/blog-post.html>)

Melalui pelatihan, para personil diharapkan dapat mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu kasus atau permasalahan yang ada di masyarakat sebelum masalah tersebut sampai pada rana pengadilan. Seperti pendapat Milen (2001:142) proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuannya untuk menjalankan fungsi pokok, memecahkan masalah, menentukan dan mencapai tujuan. Melalui pelatihan ini diharapkan Polisi menjadi lebih dekat dan dapat bermitra dengan masyarakat dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban sehingga pelaksanaan tugas anggota Polmas kedepan dalam hal menciptakan situasi kondusif di masyarakat akan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri disebutkan bahwa Kemitraan (*partnership and networking*) adalah segala upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat yang meliputi komunikasi berbasis kepedulian, konsultasi, pemberian informasi, dan berbagai kegiatan lainnya demi tercapainya tujuan masyarakat yang aman, tertib, dan tentram.

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa Polisi akan memperoleh wewenang pemeliharaan Kamtibmas tidak saja dari hukum pidana dan organisasinya, namun juga dari masyarakat yang mereka amankan. Dengan demikian akhirnya polisi dan masyarakat secara bersama akan berupaya menentukan suatu ambang batas

gangguan ketertiban dan aturan-aturan untuk lingkungan yang akan diberlakukan apabila ambang tersebut dilanggar. Sementara keterlibatan langsung dari para petugas kepolisian dalam proses ini merupakan kunci yang membantu pengembangan konsensus mengenai perilaku yang cocok dan cukup kuat untuk daerah setempat, agar dapat bertahan bahkan selama polisi tidak ada.

4.3.1.2 Sistem Gaji di Kepolisian Resort Madiun

Selain mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan adalah dengan adanya sistem gaji. Sistem gaji pada Polmas yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Gaji yang diberikan pada Polisi satu dengan yang lain berbeda-beda tergantung golongan atau jabatannya. Selain gaji, Polisi juga mendapatkan tunjangan kinerja yang didasarkan pada Peraturan Kapolri No. 6 Tahun 2011 tentang tunjangan kinerja bagi pegawai negeri di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan yang diberikan ini bertujuan sebagai reward atas prestasi yang telah diraih oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan juga dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi.

Tujuan perbaikan tunjangan kinerja itu adalah untuk meminimalisir terjadinya perilaku menyimpang dari anggota Polri di lapangan, suatu misal budaya pungli. Seiring dengan berjalannya waktu budaya pungli yang dilakukan oleh anggota Polri tersebut akan hilang jika kesejahteraan mereka diperhatikan oleh pemerintah dan oleh pimpinan Polri pada khususnya. Maka jelas bahwa perbaikan tunjangan kinerja untuk anggota Polmas merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan

kinerja serta memperbaiki sumber daya manusia bagi anggota Polisi Resort Madiun. Hal ini dapat dibuktikan bahwa perilaku menyimpang yang dilakukan oleh oknum Polri terdahulu tidak terjadi pada generasi Polri pada saat ini, tentunya dengan ditunjang oleh sarana dan prasarana tugas yang memadai. Sedangkan bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh Negara kepada anggota Polri dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan tidak serta merta dapat dijadikan acuan dalam eksistensinya di lingkungan masyarakat, namun dukungan dari semua pihak baik pimpinan, rekan kerja, dan seluruh lapisan masyarakat.

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mendapatkan kesejahteraan dalam lingkungan organisasi Polri maka personel Polri dituntut untuk meningkatkan prestasi kinerja dengan begitu promosi jabatan maupun kenaikan pangkat akan didapatkan dan berjalan dengan sendirinya.

Menurut Grindle (1997:263), dimensi *capacity building* pada aspek pengembangan sumber daya manusia juga melingkupi sistem gaji (*salary*) dimana penggajian dilakukan setiap awal bulan sedangkan penyesuaian gaji dilakukan setiap dua tahun sekali. Sistem gaji yang ada pada setiap instansi pemerintahan merupakan salah satu hak bagi Pegawai Negeri Sipil, ABRI maupun POLRI dan bersifat terbuka. Secara khusus sasaran dari penggajian diberikan dengan tujuan :

- 1) Sebagai imbalan kepada pegawai yang berprestasi,
- 2) Memberi daya saing dalam bekerja,
- 3) Mempertahankan pegawai dengan gaji yang layak,
- 4) Memberi motivasi kepada pegawai untuk berprestasi.

4.3.1.3 Kondisi Kerja di Kepolisian Resort Madiun

Pembangunan kapasitas sumber daya manusia dimulai dari kondisi kerja yang merupakan hal penting karena dengan adanya kondisi kerja yang baik dan nyaman akan mendukung kinerja seorang pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal. Kondisi kerja pada Polisi Masyarakat Polres Madiun sudah sangat baik dan nyaman. Dengan tercukupinya sarana dan prasarana yang tersedia dapat menunjang pelaksanaan kinerja menjadi lebih baik.

Kondisi keamanan ruang kerja Polisi Masyarakat Madiun sangat jelas terjaga karena dalam hal ini Polres Madiun selalu dijaga oleh petugas jaga secara bergantian selama 1x24 jam baik itu dari Intel, Reskrim, Lalu-lintas, maupun Sabhara akan tetapi sangat disayangkan kondisi aman tersebut tidak turut diimbangi dari segi lahan parkir di dalam kantor Polres Madiun yang dinilai tidak cukup menampung kendaraan para anggota serta dinilai kurang memadai, hal ini terbukti dengan masih adanya kendaraan milik dari anggota Polres Madiun yang diletakkan di sekitar lingkungan Polres Madiun.

Menurut Grindle (1997:263), pengembangan kapasitas sumber daya manusia juga didukung dengan adanya kondisi kerja yaitu menyangkut beberapa aspek, salah satunya aspek kesehatan. Jika kondisi kerja cukup sehat maka pegawai pun akan nyaman beraktifitas. Menurut analisis peneliti, sebaiknya seluruh pegawai berperan menciptakan kondisi kerja yang sehat, aman dan tentunya nyaman. Karena dengan adanya kondisi seperti ini juga akan menumbuh kembangkan rasa perhatian terhadap lingkungan dan memberikan kontribusi yang bermanfaat

terhadap organisasinya. Misalnya seperti tidak membuang puntung rokok sembarangan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

4.3.2 Penguatan Organisasi

4.3.2.1 Sistem Manajemen

Sistem manajemen merupakan salah satu aspek dalam dimensi penguatan organisasi dalam rangka *capacity building*. Penerapan Polisi Masyarakat tidak hanya dilaksanakan pada level lokal terutama petugas terdepan lingkungan komunitas, tetapi juga dilaksanakan oleh seluruh anggota Polri dan pejabat Polri dari tingkat pusat sampai kewilayahan sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangannya. Penerapan Polisi Masyarakat secara lokal tidak berarti bahwa prosesnya hanya dilakukan terbatas pada tataran operasional tetapi juga harus berlandaskan pada kebijakan yang komprehensif mulai dari tataran konseptual pada level manajemen puncak.

Dalam rangka penerapan strategi Polisi Masyarakat dibutuhkan perubahan manajemen Polri guna menunjang keberhasilan penyelenggaraan Polisi Masyarakat secara keseluruhan dari pusat sampai kewilayahan. Perubahan organisasi diarahkan kepada perubahan dalam rangka mewujudkan organisasi yang memiliki daya saing dan berkembang. Maka dari itu pentingnya pendidikan kembali untuk dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota. Brown (2001:25) memberikan definisi *capacity building* sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk

mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok, organisasi dan sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Perubahan individu diarahkan kepada penciptaan kesempatan-kesempatan untuk melakukan perubahan, baik dalam rangka pengembangan karier ataupun kehidupan pribadi. Dalam upaya perubahan manajemen, masalah yang perlu diwaspadai adalah kemungkinan timbulnya penolakan terhadap perubahan. Menurut Yuwono dalam Riyadi (2005:67), Resistensi dari staf, juga bervariasi bisa kecil maupun besar tergantung kultur dan suasana yang ada dalam lingkungan organisasi tertentu. Hambatan yang paling utama adalah bahwa pembangunan kapasitas merupakan sebuah bentuk inovasi atas perubahan, sehingga mereka harus melakukan perubahan atau usaha-usahan inovatif. Mungkin ada sebagian staf yang kurang dinamis dan tidak positif menyambut perubahan, sehingga berdampak negatif terhadap program pembangunan kapasitas tersebut. Misalnya anggota polisi kurang ingin membaaur dengan masyarakat diakibatkan malas atau letak medan yang jauh, itu bisa mengakibatkan pembangunan kapasitas tidak berjalan dengan baik.

Tata cara dan prosedur keikutsertaan masyarakat dalam usaha keamanan, diatur dalam Peraturan Kapolri nomor 24 tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan dan Peraturan Kapolri (Perkap) nomor 7 tahun 2008 tentang Perpolisian Masyarakat atau Pemolisian Masyarakat atau disingkat Polmas.

Menurut analisis peneliti, sistem manajemen dalam kegiatan pengembangan kapasitas memang sangat dibutuhkan. Selain berguna untuk organisasi, sistem manajemen juga baik untuk individu agar dapat meningkatkan kariernya sendiri. Namun sebaiknya dilakukan oleh semua individu tanpa terkecuali, agar organisasi bisa berjalan dengan baik karena apabila salah satu orang tidak mendukung kegiatan tersebut itu bisa berdampak negatif pada organisasinya.

4.3.2.2 Budaya Organisasi di Kepolisian Resort Madiun

Pelaksanaan *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun juga dapat dilakukan dengan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu yang tidak dapat dipisahkan dengan SDM pada suatu organisasi, karena budaya organisasi akan terbentuk dengan adanya kebiasaan dan adat istiadat yang ada pada lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah sosial fenomena yang dibangun dan terdiri dari satu set nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku pola yang tidak hanya menyampaikan rasa identitas kepada anggotanya tetapi juga dimiliki oleh para anggota dan pengaruh komitmen anggota terhadap organisasi luar diri mereka sendiri.

Pemahaman budaya adalah penting untuk pemahaman formal dan perilaku karyawan informal. Pengaruh budaya organisasi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Subkultur dalam organisasi yang lebih besar dibentuk oleh kondisi seperti interaksi diferensial didasarkan pada struktur, lokasi, ukuran, dan pembagian tenaga kerja, berbagi pengalaman, yang mengarah ke karakteristik pribadi yang sama dan sosial kohesi.

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa budaya organisasi pada Polisi Masyarakat Polres Madiun sangat baik karena berusaha menghilangkan budaya yang dulunya sangat tidak dimendukung kegiatan seperti menunggu perintah atasan menuju kepada pengembangan inisiatif pada setiap anggota Polisi Masyarakat. Pembentukan identitas dimaksudkan untuk membentuk perilaku pegawainya. Perilaku yang terbentuk dari dalam diri pegawai, tentu saja akan berujung pada efektivitas kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Menurut Grindle (1997:263), budaya organisasi merupakan salah satu aspek dalam penguatan organisasi agar proses *capacity building* dapat berjalan dengan lancar. Budaya organisasi Polisi Masyarakat Polres Madiun menjadikan setiap individu yang ada di dalamnya membentuk karakter sesuai dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan menciptakan budaya organisasi pada Polisi Masyarakat, maka identitas organisasi akan lebih kuat.

4.3.2.3 Jaringan Kerja (*Network*) di Kepolisian Resort Madiun

Kemajuan dan era teknologi informasi yang pesat saat ini merupakan faktor yang menuntut dilakukannya *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun. Program ‘Polda Jatim Dalam Satu Genggaman’ yaitu jaringan kerja dalam penyampaian laporan dalam bentuk online pada seluruh daerah Jawa Timur ada pada program tersebut. Jadi dengan adanya E-Gov (*electronic Governmen*) segala sesuatunya dapat menjadi efektif dan efisien. Oleh karena itu, sifat informasi yang dinamis dan semakin maju merupakan salah satu alasan

dilakukannya *capacity building* pada Polmas Polres Madiun. Menurut Edralin (1997:148) menyebutkan UNDP memfokuskan *capacity building* pada tiga aspek yaitu salah satunya aspek teknologi yang mencakup sistem informasi manajemen. Program ini ternyata sangat membantu untuk kelancaran kegiatan-kegiatan Polisi, seperti pada unit Polisi Masyarakat sangat terbantu dengan adanya program tersebut, seperti pelaporan kepada Polda hanya melalui online dan itu tentu saja mempermudah dan mempercepat kinerja.

Pelaksanaan *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun melalui jaringan kerjasama. Selain kerjasama dalam lingkungan kerja (intern) juga kerjasama dengan instansi-instansi lain. Membangun kerjasama disini mungkin memiliki kedekatan makna dengan membangun kemitraan. Pada intinya merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling pengertian dan membesarkan (dalam Fahmi, 2008:59). Meskipun rencana strategis telah memberikan arah pembangunan SDM dan kelembagaan yang ada di daerah, untuk melakukan berbagai pengembangan tersebut dimana setiap daerah pasti memiliki berbagai keterbatasan. Karena itu di dalam Polmas, personel dituntut untuk mampu melaksanakan koordinasi dengan pihak lain, misalnya kades, camat maupun dinas-dinas selevel tingkat desa dan kecamatan maupun tokoh masyarakat. “*..No matter what organizational structure is selected, public agencies and private firms have to enter into new relationship to make the development process work...*” (tidak peduli apa struktur organisasi yang dipilih, lembaga-lembaga publik dan perusahaan swasta harus masuk ke

dalam hubungan baru untuk membuat proses pekerjaan pembangunan) (dalam Blakely, 1994:402)

Menurut *World Bank*, jaringan kerjasama merupakan salah satu aspek dalam pembangunan kapasitas agar dapat berjalan dengan lancar. Jaringan kerjasama yang ada dalam Polmas Polres Madiun ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerjasama sama dengan instansi lain dan masyarakat serta memudahkan Polmas dalam pelaksanaan kegiatan, dikarenakan Polmas ini tidak mungkin dapat berjalan dan berkembang seperti sekarang ini tanpa bantuan dari instansi maupun dari seluruh lapisan masyarakat. Jaringan kerjasama tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Program “Jatim Dalam Satu Genggaman” ini bisa jadi percontohan Polda lainnya di seluruh Indonesia. Selain pelayanannya 24 jam, juga dilengkapi sistem informasi dan komunikasi terpadu sehingga dapat menjangkau informasi sampai ke desa-desa. Melalui program ini Polisi bisa mengetahui kejadian-kejadian di daerah-daerah terpencil dengan cepat. Disamping itu, pimpinan Polda Jatim akan mudah mengontrol kinerja Babinkamtibmas dan sekaligus memantau kejadian hingga tingkat desa. Hanya dalam waktu lima menit kita bisa menangani suatu permasalahan maupun kejadian di dalam lingkungan masyarakat. Dengan program ini diharapkan ke depan dapat menekan angka kriminalitas, dan masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya dengan nyaman dan dalam situasi yang aman. Babinkamtibmas di desa-desa tidak hanya melaksanakan patroli untuk menjaga Kamtibmas maupun memantau kriminalitas, namun mereka juga akan menjalin kemitraan dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh

adat. Ia mencotohkan, pilkada di suatu kabupaten/kota pun dapat diketahui pelaksanaannya secara cepat melalui program ini. Dari dalam Gedung sentra pelayanan kepolisian terpadu (SPKT). Babinkamtibmas di desa-desa itu tidak hanya melaksanakan patroli untuk menjaga Kamtibmas dan memantau kriminalitas, namun mereka juga akan menjalin kemitraan dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh adat, dan sebagainya di desa yang menjadi wilayah tugasnya.

Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jelas dapat dikatakan situasi keamanan dan ketertiban masyarakat itu tidak terlepas atau tidak dapat dipisahkan dari partisipasi dan peran serta masyarakat dengan pihak kepolisian itu sendiri yang dalam hal ini Polri sebagai pengemban tugas dalam memelihara Kamtibmas. Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri disebutkan bahwa: Kemitraan (*partnership and networking*) adalah segala upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat yang meliputi komunikasi berbasis kepedulian, konsultasi, pemberian informasi, dan berbagai kegiatan lainnya demi tercapainya tujuan masyarakat yang aman, tertib, dan tentram. Akan tetapi perlu diketahui, bahwa partisipasi masyarakat tidak bisa diharapkan tumbuh dengan sendirinya tanpa pembinaan atau rangsangan yang tepat dan wajar. Partisipasi juga tidak akan dapat ditumbuhkan hanya lewat perincian tugas-tugas Kepolisian serta slogan-slogan abstrak yang tidak dapat dirasakan oleh warga masyarakat. Partisipasi hanya

mungkin dapat lahir dari suasana yang dialogis, hubungan yang akrab dan harmonis antara kepolisian dengan masyarakat.

4.3.3 Faktor Pendukung di Kepolisian Resort Madiun

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan program Polisi Masyarakat Polres Madiun. Pada dasarnya didukung oleh adanya Perkap No. 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri. Keadaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Polisi Masyarakat Polres Madiun juga dapat menjadi faktor pendukung untuk dilakukannya *capacity building*. Secara umum sarana prasarana yang ada sudah cukup memadai untuk meningkatkan kualitas kerja. Ditambah lagi disediakannya kendaraan bermotor dan dengan adanya LAN komputer antar Resort, dimana komputer-komputer yang ada disetiap Resort sampai ke Pusat dapat mengakses satu sama lain. Dalam mengembangkan *Capacity Building* jaringan kerja (*network*) Polmas Resort Madiun terus mengembangkan sistem informasi manajemen (SIM) dengan program “Polda Jatim Dalam Satu Genggaman”. Menurut Edralin (1997:148) menyebutkan UNDP memfokuskan *capacity building* pada tiga aspek yaitu salah satunya aspek teknologi yang mencakup sistem informasi manajemen.

Faktor pendukung yang sangat penting yaitu adanya dukungan dari tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat misalnya kepala desa, perangkat desa, kyai, sesepuh desa yang mempermudah pelaksanaan kegiatan dan memberikan manfaat bagi suksesnya program Polisi Masyarakat Polres Madiun. Faktor pendukung

merupakan bagian yang sangat terpenting dalam menjalin kemitraan. Kemitraan tidak akan berjalan lancar dan tidak memperoleh hasil yang baik tanpa adanya faktor dukungan didalamnya. Seperti Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri disebutkan bahwa: Kemitraan (*partnership and networking*) adalah segala upaya membangun sinergi dengan potensi masyarakat yang meliputi komunikasi berbasis kepedulian, konsultasi, pemberian informasi, dan berbagai kegiatan lainnya demi tercapainya tujuan masyarakat yang aman, tertib, dan tentram. Melihat hal ini, kemitraan antara Polisi Masyarakat Polres Madiun dengan para tokoh masyarakat keduanya melakukan keselarasan agar tercapainya tujuan masyarakat aman, tertib dan aman.

Hasil dari faktor pendukung dari internal POLRI, sebagai berikut :

- a. Kesadaran bahwa masyarakat adalah *stakeholder* yang harus dilayani,
- b. Kesadaran atas tanggung jawab tugas kepada masyarakat,
- c. Semangat melayani dan melindungi sebagai kewajiban profesi,
- d. Kesiapan dan kesediaan menerima keluhan/pengaduan masyarakat,
- e. Kecepatan merespon pengaduan/ keluhan/ laporan masyarakat,
- f. Kecepatan mendatangi TKP,
- g. Kesiapan memberikan bantuan yang sangat dibutuhkan masyarakat,
- h. Kemampuan menyelesaikan masalah, konflik/pertikaian antar warga,
- i. Kemampuan mengakomodir/menanggapi keluhan masyarakat,

- j. Intensitas kunjungan petugas terhadap warga.

Hasil dari faktor pendukung dari eksternal POLRI sebagai berikut :

- a) Kemudahan petugas/pejabat dihubungi oleh warga masyarakat,
- b) Tempat pengaduan/laporan mudah ditemukan,
- c) Mekanisme pengaduan mudah, cepat dan tidak menakutkan,
- d) Respon/jawaban atas pengaduan cepat/segera diperoleh,
- e) Kemandirian masyarakat mengatasi permasalahan di lingkungannya,
- f) Berkurangnya ketergantungan masyarakat kepada petugas,
- g) Dukungan masyarakat dalam bentuk informasi, pemikiran atau materi.

4.3.4 Faktor Penghambat di Kepolisian Resort Madiun

Faktor yang menghambat keberlangsungan Polisi Masyarakat Polres Madiun adalah kurangnya personil untuk terlaksananya tugas dengan baik. Jumlah SDM yang cukup dan memiliki kualitas yang baik akan menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Dari hasil wawancara sebelumnya, jumlah personil atau sumber daya manusia pada Polmas Polres Madiun memang sangat terbatas atau bisa dikatakan kurang sekali. Hal ini disebabkan luasnya wilayah Kabupaten Madiun yang menjadi sasaran untuk menjaga keamanan dan ketertiban. Menurut penelitian yang dilakukan, peneliti melihat bahwa kurangnya anggota berpengaruh pada efektifitas kerja sehingga banyak personil yang mengemban atau merangkap dua sampai tiga tugas sekaligus sehingga menghambat pelaksanaan sebuah kegiatan.

Hal ini menjadi sangat penting karena terbatasnya personil juga berdampak terhadap kurang maksimalnya hasil dari target yang diinginkan.

Menurut Edralin (1997:148), menyebutkan UNDP memfokuskan *capacity building* pada tiga aspek yaitu salah satunya tenaga kerja yang mencakup kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan. Dengan tercukupinya SDM dalam sebuah organisasi, yang didukung dengan kualitas SDM yang memadai, maka tingkat keberhasilan dapat dipastikan memperoleh hasil yang maksimal.

Faktor penghambat lain yaitu kurangnya sarana transportasi yang disediakan dan jauhnya jarak tempuh antar desa serta medan yang sulit, mengakibatkan sulitnya pelaksanaan interaksi kepada masyarakat secara langsung. Menurut penelitian yang telah dilakukan, alternatif lain yang dapat dilakukan mengingat adanya beberapa faktor penghambat diatas dan agar tidak terputusnya hubungan dengan suatu jaringan adalah dengan dilakukannya interaksi dengan menggunakan sarana alat komunikasi (HP) sehingga hubungan dengan warga masyarakat daerah terpencil dapat terjaga dengan baik. Jadi komunikasi merupakan salah satu hal yang sangat penting sebagai upaya dalam menjalin kemitraan dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Menurut Edralin (1997:148) menyebutkan UNDP memfokuskan *capacity building* terletak pada tiga aspek yaitu salah satunya teknologi, yang juga meliputi komunikasi. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik dengan menggunakan teknologi yang sudah ada, kegiatan *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan suatu organisasi yang kuat dan berkualitas dalam upaya menjalin kemitraan dengan masyarakat.

Hasilnya dari faktor penghambat di lingkungan internal POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), sebagai berikut :

- a. POLMAS (Pemolisian Masyarakat) cenderung hanya sekedar menjadi wacana.
- b. Ketersediaan SDM (Sumber Daya Manusia) POLRI
- c. Tebatasnya anggaran POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia).
- d. Sistem komando masih terpusat..
- e. Belum jelasnya hukuman dan penghargaan terkait dengan POLMAS (Pemolisian Masyarakat).
- f. Kurangnya penguasaan konsep dan teori POLMAS (Pemolisian Masyarakat).
- g. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung.
- h. Kurangnya pemahaman sosiologis masyarakat.

Faktor penghambat eksternal :

- a. Persepsi negatif masyarakat terhadap POLRI
- b. Kesadaran masyarakat tentang keamanan lingkungan masih rendah,
- c. Beragamnya sosiologis masyarakat, suku bangsa dengan luasnya wilayah Indonesia
- d. Sikap masa bodoh masyarakat, sikap tersebut terkait dengan tingkat kepuasan masyarakat atas kinerja POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), harapan, serta nilai yang berlaku di masyarakat. Dalam konteks Indonesia, Sikap masa bodoh lebih banyak di

sebabkan oleh harapan dan kenyataan yang tidak sinergis. Di satu sisi masyarakat terlalu berharap banyak kepada POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia), sementara masyarakat sendiri secara individu maupun kelompok enggan melakukan kerja sama dengan POLRI (Kepolisian Negara Republik Indonesia).

- e. Perasaan superior dan kecenderungan memposisikan masyarakat di bawah anggota polisi masih menjadi kecenderungan umum. Kondisi ini akhirnya mendorong hubungan putus-butuh, yakni pola hubungan antara polisi dan masyarakat bertemu saat satu dengan yang lain membutuhkan, atau saling satu dengan yang lain dalam hubungan semu, yang membangun kecurigaan satu dengan yang lainnya. Sementara prinsip POLMAS (Pemolisian Masyarakat) dibutuhkan pola hubungan yang terbuka dan setara, serta tanggung jawab antara polisi dan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan menyajikan kesimpulan dan saran terkait dengan pembangunan kapasitas kepolisian resort dalam menjalankan program *community policing* (perpolisian masyarakat) pada Polres Madiun yang didapat berdasarkan hasil penelitian, baik tentang data yang diperoleh, penyajian data, maupun analisis data yang telah diinterpretasikan pada bab sebelumnya. Dengan adanya kesimpulan dan saran dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan dan pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan program *community policing*.

5.1 Kesimpulan

1. Pembangunan kapasitas sumber daya manusia di Perpolisian Polres Madiun sudah mulai dilaksanakan dengan baik, sehingga pelaksanaan dapat terlaksana dengan optimal. Meningkatnya kemampuan kinerja anggota Polisi melalui kegiatan pelatihan serta didukung dengan tunjangan kinerja pada sistem gaji, maka pelaksanaan pembangunan kapasitas sudah mulai dirasakan. Walau pengambilan keputusan Polres Madiun masih menggunakan sistem *top down*, tapi dengan adanya kerjasama dengan masyarakat dalam menjaga keamanan. Maka pembangunan kapasitas

sudah mulai terlihat hasilnya, sehingga permasalahan ringan tidak sampai dibawa ke pengadilan.

2. Kondisi kerja, pada bagian Perpolisian Masyarakat Polres Madiun hubungan antar bidang sangat baik, karena mereka bekerja pada ruang yang sama. Jadi pada bagian Polmas satu ruang ada tiga bidang sekaligus. Kondisi seperti ini agar pegawai dapat mengembangkan kapasitasnya dengan baik.
3. Sistem manajemen, sudah dibagi dalam 3 manajemen personil, logistik, dan anggaran untuk memudahkan personil Polisi dalam menjalankan kegiatan baik di kantor maupun lapangan. Dengan adanya pembagian ini Atasan mudah untuk mengetahui segala kekurangan atau perbaikan dalam pelaksanaan Perpolisian Masyarakat.
4. Budaya organisasi, yang dulu tertutup sekarang lebih terbuka dengan masyarakat hal itu ditujukan untuk keberhasilan penerapan Polisi Masyarakat. Selain itu budaya dari yang dapat menghambat penerapan Polmas menjadi budaya kondusif bagi kelancaran penerapan Polmas. Seperti dari budaya menunggu perintah atasan menuju kepada penekanan pengembangan inisiatif.
5. Jaringan kerja, sudah sangat bagus sebagai pendukung pembangunan kapasitas karena sudah diakses melalui website dan lebih memudahkan anggota personil dalam melaporkan kepada pusat. Selain itu, masyarakat juga lebih mudah dalam menyampaikan keluhan atau melihat keamanan

yang ada pada kota lain. Selain itu jaringan kerja dilapangan melalui tokoh-tokoh masyarakat untuk lebih mudah menghibau masyarakat.

5.2 Saran

Dari kesimpulan akhir penelitian tentang *capacity building* pada Polisi Masyarakat Polres Madiun, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi Polres Madiun. Saran-saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk melancarkan proses pembangunan kapasitas pada Polisi Masyarakat Polres Madiun, jumlah pegawai yang ada perlu ditambahkan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung agar efektivitas kerja dapat dicapai. Selain itu, memanfaatkan berbagai peralatan keamanan sebagai penunjang kinerja anggota kepolisiannya ataupun masyarakatnya, disamping melakukan komunikasi antar polisi dengan masyarakat, juga menawarkan berbagai peralatan keamanan kepada masyarakat sebagai bagian dari upaya untuk menutupi kekurangan SDM kepolisian. Langkah tersebut setidaknya membuat masyarakat dapat menjaga dan menciptakan rasa aman dirinya dan lingkungannya.
2. Keberadaan Perpolisian Masyarakat harus sesuai dengan sosiologis masyarakat. Hal ini akan mempermudah kerjasama antara polisi dengan masyarakat. Secara khusus prasyarat pemahaman sosiologis masyarakat ditunjukkan pada pembentukan forum kemitraan, dimana kepolisian baik

perwira maupun bintara wajib memahami berbagai karakter masyarakat di wilayah yang dibentuk forum kemitraan.

3. Penggunaan teknologi pada Polisi Masyarakat Madiun perlu ditingkatkan agar desa yang terpelosok bisa berkomunikasi. Teknologi harusnya dapat berperan lebih untuk mengatasi komunikasi yang buruk untuk mengatasi jarak tempuh yang jauh. Seperti FKPM yang ada di tiap kecamatan disediakan jaringan untuk mengakses internet agar semua lapisan masyarakat bisa mengetahui perkembangan keamanan dan ketertiban pada saat ini.
4. Kurangnya personil itu juga akan mempengaruhi kinerja dalam pembangunan kapasitas. Keterbatasan SDM dalam mendukung Program Perpolisian Masyarakat menjadi kendala yang sangat serius. Dapat di praktikkan ratio polisi dengan masyarakat 1:350. Dengan ratio masih diatas 1:750, maka agak sulit Polres Madiun menerpakan Perpolisian Masyarakat secara integral dan komprehensif. Maka dari itu perlunya penambahan personil pada Polres Madiun.
5. Kegiatan pembinaan yang diadakan oleh Polisi Masyarakat Polres Madiun sebagai media untuk pendekatan dan membimbing masyarakat sebaiknya dikembangkan lagi agar masyarakat dapat materi tidak bosan dan selalu berpartisipasi dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineke Press
- Blakely, Edward J. 1994. *City Planning Local Economic Development: Theory and Practice*. Sage Plications
- Brown, Lisanne; LaFond Anne; Macintyre, Kate. 2001. *Measuring Capacity Building*. Chapel Hill: Carolina Population Centre/University of North Carolina
- Cryshnanda, Dwilaksana. 2009. *Polisi Penjaga Kehidupan*. Jakarta: Yayasan Pengembangan Ilmu Kepolisian
- Kansil, C.S.T. 1984. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Kepolisian Tahun 2003
- Edralin, J.S. 1997. *The New Local Governance and Capacity Building: A Strategic Approach*. Regional Development Studies, Vol. 3.
- Fahmi, K. 2008. “*Membangun Kemitraan Polri dengan Masyarakat*”, diakses pada tanggal 23 Januari 2013 dari <http://www.khaerulfahmi.menulis.blogspot.com>
- Finn, J.L., dan Barry Checksowai. 1998. *Young People as Competent Community, Builders : A Challenge to Social Work*”, “*Social Work*”, Vol 43, p. 4-6
- Grindle, M.S. 1997. *Getting Good Government Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: Harvard Institute for International Development
- Gupta, Meeta. 2003. *Building a Virtual Private Network*. USA: Premier Press
- Hardjanto, Imam. 2006. *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya
- [http : // www.bimmas.intranet.polri.go.id](http://www.bimmas.intranet.polri.go.id). Diakses pada tanggal 20 Januari 2013
- [http : // madiunkab.go.id](http://madiunkab.go.id). Diakses pada tanggal 15 April 2013
- [http : // www.polri.go.id](http://www.polri.go.id). Diakses pada tanggal 20 Januari 2013
- Husaini, Usman, dkk. 2003. *Pengantar Statiska*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini.1990. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Mandar Maju
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2006. *Perpolisian Masyarakat (Buku Pedoman Pelatihan Untuk Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia)*. Jakarta: Polri

Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 1997

Koentjaraningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia

Kunaefi, Aam. 2003. *Fungsi Penggerak dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Bintara Pembimbing Kamtibmas*. Skripsi Sarjana Pada FISIP UNIGA Garut : tidak diterbitkan

Kunarto. 1995. *Merenungi Kritik Terhadap POLRI*. Jakarta: Cipta Manunggal

Miko, Tedy J. 2011. *Keamanan dan Ketertiban Masyarakat*. Diakses pada tanggal 24 Januari 2013 dari [http://eureka.kotae.blogspot.com/2011/10/keamanan-da-ketertiban masyarakat.html](http://eureka.kotae.blogspot.com/2011/10/keamanan-da-ketertiban-masyarakat.html)

Milen, Anni. 2001. *What Do We Know About Capacity Building ?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice*. Geneva: World Health Organization (Department of Health Service Provision).

Miles, B.B., and A.M. Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta. UI Press

Moleong, L. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya

Muradi. 2010. *Polmas dan Profesionalisme Polri*. Bandung: PSKN UNPAD & LCKI

Muchlisin, Riadi. 2012. *KAMTIBMAS: Keamanan dan Ketertiban Masyarakat*, diakses pada 14 Januari 2013 dari [http://www.kajianpustaka.com/2012/11/kamtibnas-keamanan-ketertiban masyarakat.html](http://www.kajianpustaka.com/2012/11/kamtibnas-keamanan-ketertiban-masyarakat.html)

Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Peraturan Kapolri nomor 24 tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Pemolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Jakarta: Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kapolri No. 6 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Riyadi, Bratakusuma D. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum

Sadjijono. 2008. *Seri Hukum Kepolisian Polri dan Good Governance*. Surabaya: Laksbang Mediatama

Sianipar, Mangandar. 1995. *Partisipasi Masyarakat dan Korelasinya dengan Masalah Kamtibmas*, dalam Kunarto (Penyunting), *Merenungi kritik terhadap POLRI*. Jakarta: Cipta Manunggal

- Sudhirajati, Tantya. 2007. *Polmas Sebagai Paradigma Baru*. Jakarta: Pensil-324
- Sugiyanto. 2002. *Lembaga Sosial*. Jogjakarta: Global Pustaka Utama
- Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Model-model Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada
- Surachmad, W. 1990. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Balai Pustaka
- Surahman, Aris. 2010. "Aspek Manajerial", diakses pada tanggal 5 Maret 2013 dari <http://arissurahman.blogspot.com/2010/01/blog-post.html>
- Surat Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol: SKEP/737/X/2005.
- Surat Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 7 Tahun 2005.
- Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/431/VIII/2006 Tanggal 1 Juli 2006 Tentang Pedoman Pembinaan Personel Pengembangan Fungsi Polmas
- Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/433/VIII/2006 Tanggal 1 Juli 2006 Tentang Panduan Pembentukan dan Operasionalisasi Polmas
- Surat Keputusan Menhankam/Pangab Nomor : Kep / 821 / VII / 1982 Tanggal 12 Juli 1982 tentang Pola Pembinaan dan Ketertiban Masyarakat
- Sutanto, Jendral Pol. 2008. *Polmas Falsafah Baru Pemolisian*. Jakarta: Pensil 324 bekerjasama dengan Derembang Kapolri
- Tabah, Anton. 2007. *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2001. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia
- Undang-undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana pada Pasal 108
- Wexley, Kenneth N. and Yukl, Gary A. (Eds.). 1976. *Organizational Behavior and Industrial Psychology: Readings with Commentary*. New York: Richard D. Irwin, Inc.

Lampiran 1

Interview Guide

1. Bagaimana proses *capacity building* pada Polmas Polres Madiun, jika dilihat dari aspek pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan jaringan kerja (*network*)?
2. Adakah manfaat untuk personil Polmas Polres Madiun yang melakukan pelatihan?
3. Bagaimana cara Polmas Polres Madiun sebagai fungsi yang dikedepankan oleh Polri dalam hubungan kemasyarakatan untuk menjaga keamanan dan ketertiban?
4. Apakah setelah pembinaan atau penyuluhan masyarakat benar-benar memperoleh manfaat yang besar dari program tersebut?
5. Adakah hasil dari pelaksanaan program *community policing* atau Polisi Masyarakat di masyarakat kabupaten madiun?
6. Apakah tujuan dari program *community policing* atau Polisi Masyarakat?
7. Adakah faktor pendukung dan penghambat dari pelaksanaan program *community policing* atau Polisi Masyarakat di Polres Madiun dan juga di tiap forum kemitraan polisi masyarakat (FKPM)?

Lampiran 2

Dokumentasi



Kepolisian Resort Madiun



Sambang Ke Kantor Desa



Penyuluhan Kamtibmas di Kantor Kecamatan



Kegiatan Silaturahmi Kamtibmas Kepada Tokoh Agama

Lampiran 3

Curriculum Vitae

DATA PRIBADI

Nama : Conie Arnita
Nomor Induk Mahasiswa : 0910313010
Tempat dan tanggal lahir : Madiun, 2 Maret 1991
Alamat : Jl. Sikatan No.10 Madiun

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 09 Madiun Lor, Tamat tahun 2003
2. SMPK Santo Yusuf Madiun, Tamat tahun 2006
3. SMA Santo Bonaventura Madiun, Tamat tahun 2009
4. Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya, Masuk Tahun 2009

PENGALAMAN KERJA:

1. KKN / MAGANG di Badan Kepegawaian Daerah, Pemerintah Kota Malang





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 Fax. +62-341-558227
E-mail: fia@ub.ac.id Website: http://fia.ub.ac.id

Program Studi: • Sarjana - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan - Ilmu Administrasi Bisnis - Perpajakan
- Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata
• Magister - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

Nomor : 7560/UN 10.3/PG/2012

Lampiran : -

Hal : Riset

Kepada : Yth. KEPALA KEPOLISIAN RESORT MADIUN
di Madiun

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan Kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa:

Nama : Conie Arnita

Alamat : Jl. Sikatan No.10 Madiun

NIM : 0910313010

Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Tema : Peranan Program Community Policing (Perpolisian Masyarakat) oleh Bina Mitra Polres Madiun dalam Menjaga Kamtibmas di Wilayah Madiun

Lamanya : 3 bulan

Peserta : 1 orang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang, 8 Agustus 2012

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Administrasi Publik



Dr. M.R. Khairul Muluk, M.Si

NIP. 19710510 199803 1 004

