

Daftar Isi

	Halaman
Pengantar	i
Topik	
Uji Klinis Tingkat Stres Personil Polri: Pengaruh Hormon Stres Terhadap Halitosis Yang Disebabkan Bakteri Patogen Periodontal Pada Anggota Korps Brimob Polri	1
Efektivitas Spkt Dalam Layanankepolisian	12
Standardisasi Peralatan Dan Personel Polri Pada Pengamanan Tps Guna Mensukseskan Pemilu Yang Aman	23
Revitalisasi Bhabinkamtibmas Dalam Pembinaan Dan Pelaksanaan Pembangunan Desa	39
(Action Research) Budaya Perilaku Anti Korupsi Anggota Polri	52

Pengantar Redaksi

Pembaca yang berbahagia.

Jurnal Litbang Polri hadir kembali dengan edisi Vol. 23 Nomor 1 Tahun 2020. Sebelumnya kami berterima kasih atas kontribusi dan kerja sama dari para penulis yang telah mengirimkan tulisan dan memperbaikinya hingga terbitlah edisi jurnal kali ini. Pada edisi kali ini, Jurnal Litbang Polri membahas pelayanan dan kepribadian anggota kepolisian. Pelayanan dan Kepribadian anggota Polri merupakan hal penting pada organisasi kepolisian untuk dapat meningkatkan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat. Terdapat artikel yang membahas tentang pengaruh hormon stress dan budaya anti korupsi. Sementara artikel lainnya mengenai pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

Tulisan pertama ialah karya Dadang Suwondo ini mengenai Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di kewilayahan yang merupakan unsur pelaksana tugas pokok dalam memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat di tingkat Polda, Polres, hingga Polsek. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sehingga dapat menjadi penentu kebijakan terhadap pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Tulisan berikutnya karya Agus Rohmat mengenai standar peralatan yang digunakan anggota Polri dalam menjaga Tempat Pemugutan Suara (TPS) sebagai bentuk pelayanan pengamanan kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat memberikan suaranya dengan aman. Namun dengan berbagai macam kondisi kerawanan yang ada, maka Polri harus menyiapkan pengamanan dengan berdasarkan klasifikasi kerawanan daerah sehingga dapat mencegah secara dini ancaman dan gangguan terhadap TPS yang sedang dijaga.

Tulisan mengenai uji klinis tingkat stres personil Polri: pengaruh hormon stres terhadap halitosis yang disebabkan bakteri patogen periodontal pada anggota korps brimob Polri oleh M. Asrul Aziz memaparkan pengaruh hormon stres terhadap halitosis pada anggota Korps Brimob Polri yang memberikan efek pada bau mulut anggota. Oleh karena itu, anggota Korps Brimob Polri diharapkan dapat diberikan tindakan preventif terkait hormon stres yang ada pada anggota.

Selanjutnya merupakan karya M. Asrul Aziz tentang efektivitas dan kompetensi Bhabinkamtibmas dalam membantu pelaksanaan pembangunan desa serta faktor yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa. Keberadaan Bhabinkamtibmas selain membantu pelaksanaan pembangunan desa juga sebagai pembina dan pengawas pembangunan desa agar tidak terpadat penyimpangan uang negara dan pelaksanaannya.

Terakhir tulisan mengenai budaya anti korupsi anggota Polri oleh M. Asrul Aziz sebagai bentuk budaya yang ditanam di dalam diri anggota Polri. Kepolisian sebagai institusi yang memiliki fungsi menegakkan hukum dianggap perlu menanamkan dan menumbuhkan-kembangkan budaya perilaku anti korupsi dengan pelatihan rohani dan mental serta menumbuhkan integritas diri personel dalam bekerja.

Dalam kesempatan ini, Dewan Redaksi sekali lagi mengucapkan terima kasih kepada para penulis yang telah berbagi pengetahuannya. Semoga berbagai diskusi di edisi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Selamat Membaca.

UJI KLINIS TINGKAT STRES PERSONIL POLRI: PENGARUH HORMON STRES TERHADAP HALITOSIS YANG DISEBABKAN BAKTERI PATOGEN PERIODONTAL PADA ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstrak

Profesi polisi merupakan salah satu profesi yang memiliki tingkat stres tinggi. Padahal, stres dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja personil Polri. Tulisan ini membahas indikator klinis dalam uji tingkat stres bagi personil Polri. Hal itu penting dibahas karena ketidaktepatan penggunaan indikator dalam uji klinis menyebabkan ketidaktepatan hasil. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh hormon stres terhadap halitosis yang disebabkan oleh bakteri patogen periodontal pada anggota Korps Brimob Polri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh hormon stress (yang diukur oleh kadar cortisol), terhadap halitosis (yang diukur oleh skor bau mulut), yang disebabkan oleh bakteri pathogen periodontal (yang diukur oleh jumlah bakteri p.Gingivalis), hanya sebesar 4,673%. Artinya, untuk menguji tingkat stres anggota Brimob secara klinis, tidak cukup berdasarkan kadar cortisol, jumlah bakteri p.Gingivalis, dan skor halitosis. Karena itu, penting dimunculkan indikator klinis lain yang dapat digunakan sebagai pendukung indikator stres bagi personil Polri. Uji klinis dengan pembiayaan yang lebih mahal dapat dijadikan sebagai pembandingan karena tidak ada peluang kebohongan. Namun, uji klinis ini perlu diteliti kembali dengan melibatkan subjek penelitian yang lebih besar dan dilakukan pada beberapa satker, tidak hanya Satker Korp Brimob saja. Untuk itu, Pusdokes Polri perlu membangun dan mengembangkan laboratorium klinis pengujian gangguan kejiwaan personil Polri, baik di Rumkit Bhayangkara Pusat maupun di kewilayahan. Dengan begitu, uji berkala gangguan kejiwaan personil Polri dapat dilakukan secara berkala secara efektif dan efisien, terutama bagi personil Polri yang bertugas di satker dengan tingkat kecelakaan kerja tinggi, misalnya Satker Brimob, Reskrim, Lalu Lintas, dan Sabhara.

Kata Kunci: uji klinis tingkat stres, hormon stres, halitosis, bakteri patogen periodontal, Korps Brimob Polri

EFEKTIVITAS SPKT DALAM LAYANAN KEPOLISIAN

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

/Abstrak

Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) pada Kesatuan Kewilayahan, merupakan unsur pelaksana tugas pokok dalam memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat baik di tingkat Polda, Polres maupun Polsek. SPKT dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan Kepolisian kepada masyarakat secara terpadu belum dilaksanakan secara maksimal oleh semua satuan pelayanan baik tingkat Polda dan Polres dimana masih berada di fungsinya masing-masing sehingga realisasi amanat Perkap belum secara penuh dilaksanakan. Ditemukan beberapa satuan Polres yang sudah melaksanakan pelayanan terpadu dalam pelaksanaan pelayanan dan sebagai pintu gerbang pelayanan Kepolisian menuju pelayanan prima. Tujuan penelitian ini Bagaimana implementasi SPKT dalam pelayanan Kepolisian (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018)? Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas SPKT?

Bagaimana mengefektifkan SPKT dalam pelayanan Kepolisian? Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif yang dimana diawali dengan kajian pustaka dan dilanjutkan dengan pelaksanaannya dilaksanakan dengan Focus Group Discussion (FGD) dengan wawancara mendalam dan observasi pengamatan terhadap fasilitas SPKT. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa implementasi Perkap masih belum dimaksimalkan secara baik oleh Polda dan Polres, kedua faktor-faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya SPKT antara lain personel, sarana transportasi, belum ada penganggaran di DIPA, dan Gedung SPKT yang belum maksimal, dan yang ketiga bahwa untuk memaksimalkan pelayanan SPKT sebaiknya perubahan Perkap 23 Tahun 2010 dengan menghapuskan SP2HP, SKLD, dan Turjawali, perubahan struktur SPKT menjadi pangkat Kompol, membuka ruang jabatan kasubbag yanpol, menganggarkan di dalam DIPA, dan prototipe Gedung SPKT sesuai amanah Perkap.

Kata Kunci: Efektivitas, Sistem Pelayanan, Satuan Kepolisian, Terpadu

STANDARDISASI PERALATAN DAN PERSONEL POLRI PADA PENGAMANAN TPS GUNA MENSUKSESKAN PEMILU YANG AMAN

Agus Rohmat
Puslitbang Polri
Agusrohmat.2020@gmail.com

Abstrak

Pemilihan umum menjadi permasalahan yang sangat krusial khususnya pada tahapan pemungutan dan penghitungan suara, karena pada saat tahapan inilah proses kecurangan dan tindak pidana Pemilu seringkali terjadi sehingga membutuhkan sistem pengamanan yang memiliki standarisasi peralatan dan personel Polri pada pengamanan di TPS. Polri guna mengantisipasi secara dini dengan memetakan kategori tingkat ancaman yang ada di sekitar TPS menjadi 3 kategori yaitu: kurang rawan, rawan, sangat rawan dan perlu dibekali peralatan yang memadai agar mampu mencegah secara dini untuk menanggulangi segala ancaman yang mungkin terjadi dengan memperhatikan HAM, perlindungan, pengayoman masyarakat dan mendukung penegakkan hukum yang profesional sehingga Pemilu dapat berjalan dengan jujur adil, masyarakat dapat dilayani dengan baik dan merasa nyaman serta situasi kamtibmas menjadi kondusif. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis mengenai standarisasi peralatan dan personel Polri yang tepat guna dalam melaksanakan pengamanan TPS pada Pemilu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Petugas Polri dalam melaksanakan fungsi pengamanan di TPS, dilengkapi dengan sejumlah peralatan keamanan dan kelengkapan yang menunjang tugasnya dalam Pemilu.

Kata Kunci : Standarisasi Peralatan, Personel Polri, Pengamanan TPS, Pemilu.

REVITALISASI BHABINKAMTIBMAS DALAM PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA

M. Asrul Aziz,
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi dan efektivitas Bhabinkamtibmas dalam membantu pelaksanaan pembangunan desa serta faktor yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa. Bhabinkamtibmas memiliki peran penting dalam pembangunan desa, salah satunya melalui pengawasan dana desa agar pembangunan desa optimal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method research dengan teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner, wawancara dan analisis dokumen. Kualitatif deskriptif dan statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden Bhabinkamtibmas sebanyak 927 orang dan perangkat desa 1053 orang. Wilayah penelitian mencakup 6 (enam) Kepolisian Daerah (Polda), yaitu Polda NTB, Bali, Riau, Sulawesi Barat, Kalimantan Selatan dan Jawa Tengah. Kinerja Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa cukup efektif dengan tingkat efektivitasnya sebesar 75,13%. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa adalah beban kerja berlebih dan rendahnya kemampuan pelaksanaan tugas fungsi Pembinaan Masyarakat (Binmas). Kebijakan satu desa satu Bhabinkamtibmas belum terealisasi secara keseluruhan, diindikasikan dengan 62,6% Bhabinkamtibmas merndapat tugas membina 4 (empat) desa, sebanyak 21,2%, membina 3 (tiga) desa dan 11,6% Bhabinkamtibmas membina 2 (dua) desa. Sebanyak 53,94% Bhabinkamtibmas dinilai memiliki kompetensi cukup sebagai pembina masyarakat dan pengawas pembangunan desa.

Kata Kunci: Revitalisasi, Dana desa, Bhabinkamtibmas, Pembangunan Desa

(ACTION RESEARCH) BUDAYA PERILAKU ANTI KORUPSI ANGGOTA POLRI

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstrak

Riset aksi tentang budaya perilaku anti korupsi adalah penelitian dengan memberikan perlakuan kepada kelompok objek penelitian (responden). Perlakuan yang diberikan adalah penyampaian materi tentang perilaku anti korupsi dengan upaya pencegahan untuk berbuat korupsi, oleh pejabat dari KPK, BPK, Dittipidkor Bareskrim Polri dan Motivator dari ALC. Sebagai responden adalah perwakilan personel yang bertugas di satker- satker, yang rawan dengan tindak pidana korupsi, dari Polda Sulsel, Jatim, Lampung dan Jateng. Data yang dianalisis adalah kapasitas pemahaman dan nilai penguatan pemahaman (kemampuan mengimplementasikan) budaya perilaku anti korupsi. Hasil yang diperoleh, kapasitas pemahaman awal dan nilai penguatan pemahaman awal, masing-masing 42,37% dan 82,09. Setelah diberikan perlakuan riset aksi masing-masing berubah menjadi, 53,02% dan 82,76. Sehingga angka perubahan masing-masing 10,65% dan 0,67; dengan angka kontribusi riset aksi dalam perubahan tersebut, masing-masing 9,524% dan 7,398%. Kecilnya angka perubahan dan angka kontribusi ini, disebabkan oleh waktu untuk penyampaian materi yang kurang, partisipasi peserta yang rendah, antusias kelompok ini rendah karena ingin mempertahankan budaya lama dan tidak ingin ada perubahan dalam organisasi untuk meraih wilayah bebas korupsi serta kuatnya pengaruh lingkungan budaya lama sehingga sulit untuk meningkatkan integritas dirinya. Hal ini menunjukkan untuk menumbuh-kembangkan budaya perilaku anti korupsi, tidak cukup dengan pelatihan dan pembinaan rohani dan mental-spiritual, yang lebih utama adalah menumbuhkan integritas personel dalam bekerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik, transparansi dan keteladanan pimpinan, peningkatan kesejahteraan keluarga personel, terutama dalam kelayakan hidup. Sehingga pimpinan Polri perlu menindak lanjuti hasil riset aksi ini, dengan cara membangun forum komunikasi dan diskusi budaya perilaku anti korupsi, monitoring dan evaluasi kinerja satker yang rawan dengan tindak pidana korupsi serta meningkatkan kelayakan hidup personel Polri.

Kata Kunci: Budaya Prilaku, Anggota Polri, Anti Korupsi

UJI KLINIS TINGKAT STRES PERSONIL POLRI: PENGARUH HORMON STRES TERHADAP HALITOSIS YANG DISEBABKAN BAKTERI PATOGEN PERIODONTAL PADA ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulazizzo@gmail.com

Abstract

*The police profession is a profession that has a high stress level. In fact, stress can lead to suboptimal performance of the National Police personnel. This paper discusses clinical indicators in stress level testing for Polri personnel. It is important to discuss because inaccurate use of indicators in clinical trials results in inaccurate results. This study aims to determine the effect of stress hormones on halitosis caused by periodontal pathogenic bacteria in members of the Police Mobile Brigade Corps. The results of this study indicate that the influence of stress hormones (measured by cortisol levels), on halitosis (as measured by bad breath scores), which is caused by periodontal pathogenic bacteria (measured by the number of *p.Gingivalis* bacteria), is only 4.673%. That is, to test the stress level of Brimob members clinically, it is not enough based on cortisol levels, the number of *p.Gingivalis* bacteria, and halitosis scores. Therefore, it is important to bring up other clinical indicators that can be used as supporting stress indicators for Polri personnel. Clinical trials with more expensive funding can be used as a comparison because there is no chance of lying. However, this clinical trial needs to be reexamined by involving larger research subjects and was carried out at several satker, not just the Brimob Corps Unit. For this reason, Pusdokes Polri needs to build and develop clinical laboratories testing psychiatric disorders of Polri personnel, both at the Bhayangkara Central Rumkit and on the territory. As such, regular testing of psychiatric disorders of Polri personnel can be carried out regularly effectively and efficiently, especially for Polri personnel who work in satker with high work accident rates, such as Brimob, Reskrim, Traffic, and Sabhara.*

Keywords: clinical trials of stress levels, stress hormones, halitosis, periodontal pathogenic bacteria, the Police Mobile Brigade Corps

Abstrak

Profesi polisi merupakan salah satu profesi yang memiliki tingkat stres tinggi. Padahal, stres dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja personil Polri. Tulisan ini membahas indikator klinis dalam uji tingkat stres bagi personil Polri. Hal itu penting dibahas karena ketidaktepatan penggunaan indikator dalam uji klinis menyebabkan ketidaktepatan hasil. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh hormon stres terhadap halitosis yang disebabkan oleh bakteri patogen periodontal pada anggota Korps Brimob Polri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh hormone stress (yang diukur oleh kadar cortisol), terhadap halitosis (yang diukur oleh skor bau mulut), yang disebabkan oleh bakteri pathogen periodontal (yang diukur oleh jumlah bakteri *p.Gingivalis*), hanya sebesar 4,673%. Artinya, untuk menguji tingkat stres anggota Brimob secara klinis, tidak cukup berdasarkan kadar cortisol, jumlah bakteri *p.Gingivalis*, dan skor halitosis. Karena itu, penting dimunculkan indikator klinis lain yang dapat digunakan sebagai pendukung indikator stres bagi personil Polri. Uji klinis dengan pembiayaan yang lebih mahal dapat dijadikan sebagai pembandingan karena tidak ada peluang kebohongan. Namun, uji klinis ini perlu diteliti kembali dengan melibatkan subjek penelitian yang lebih besar dan dilakukan pada beberapa satker, tidak hanya Satker Korp Brimob saja. Untuk itu, Pusdokes Polri perlu membangun dan mengembangkan laboratorium klinis pengujian gangguan kejiwaan personil Polri, baik di Rumkit Bhayangkara Pusat maupun di kewilayahan. Dengan begitu, uji berkala gangguan kejiwaan personil Polri dapat dilakukan secara berkala secara efektif dan efisien, terutama bagi personil Polri yang bertugas di satker dengan tingkat kecelakaan kerja tinggi, misalnya Satker Brimob, Reskrim, Lalu Lintas, dan Sabhara.

Kata Kunci: uji klinis tingkat stres, hormon stres, halitosis, bakteri patogen periodontal, Korps Brimob Polri

PENDAHULUAN

Stres adalah reaksi biologis terhadap gangguan fisik, emosi, maupun mental. Stres dapat memengaruhi daya tahan tubuh terhadap penyakit. Stres tidak hanya berdampak positif tetapi juga

berdampak negatif. Jika stres terjadi pada orang yang sehari-hari berhubungan langsung dengan masyarakat dan bekerja dengan menggunakan senjata seperti polisi, hal itu dapat mengakibatkan sesuatu yang tidak baik. Secara universal profesi tugas sebagai anggota Polri merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki

tingkat stres yang tinggi.

Tubuh manusia merespons stres dengan berbagai cara. Akan tetapi, ada satu hal yang sama dalam merespons stress, yaitu pada saat stress terjadi peningkatan hormon yang disebut kortisol. Kortisol adalah hormon yang dihasilkan oleh kelenjar adrenal. Kelenjar adrenal juga disebut kelenjar anak ginjal karena letaknya menempel pada ginjal.

Kelenjar adrenal juga disebut sebagai kelenjar suprarenalis karena letaknya berada di atas ke dua ginjal kita. Bentuknya kecil, yaitu hanya separuh jempol. Akan tetapi, memiliki fungsi yang sangat besar bagi tubuh dan berperan dalam memproduksi beberapa jenis hormon lain di dalam tubuh. Kortisol yang dihasilkan kemudian akan dilepaskan ke dalam darah dan dialirkan ke seluruh tubuh. Kortisol penting bagi tubuh manusia karena membantu mengatur metabolisme dalam sel dan membantu tubuh merespons stres.

Penelitian menunjukkan bahwa laki-laki yang terlatih memiliki kadar kortisol, detak jantung, dan respons psikologis yang lebih rendah terhadap stres psikososial dibandingkan dengan laki-laki yang tidak terlatih. Penelitian pada 300 anggota Buffalo Police Department menunjukkan bahwa situasi stress yang sering dialami dapat merusak pola kortisol sehingga menyebabkan rentan terhadap penyakit kardiovaskuler.

Sebagian besar sel dalam tubuh memiliki reseptor kortisol. Sekresi hormon dikendalikan oleh hipotalamus, kelenjar pituitari, dan kelenjar adrenal, suatu kombinasi kelenjar yang sering disebut sebagai HPA axis. Kortisol sering disebut "hormon stres" karena hubungannya dengan respons stres. Kecemasan dan depresi juga dapat dikaitkan dengan kadar kortisol yang tinggi. Kortisol dapat dideteksi dalam darah, saliva, dan cairan sulkus gingiva (GCF).

Tingkat kortisol dapat berfluktuasi di antara individu dan orang yang sama pada waktu yang berbeda dalam sehari. Normalnya kortisol pada tingkat yang lebih tinggi di pagi hari dan paling rendah pada malam hari. Siklus berulang setiap hari dan sifatnya berfluktuasi berdasarkan apa yang dialami seseorang. Beberapa orang mengalami lonjakan kortisol yang lebih besar daripada yang lain ketika mereka mengalami stres. Kortisol mencapai tingkat tertinggi dalam tubuh di pagi hari, memuncak sekitar jam 9 pagi, sebelum mulai menurun lagi sepanjang hari berikutnya.

Halitosis didefinisikan sebagai bau napas tak sedap. Halitosis dibentuk oleh molekul volatil yang disebabkan alasan patologis atau non-patologis dan berasal dari sumber oral atau non-oral. Ini umum terjadi di populasi dan hampir lebih dari 50% populasi menderita halitosis.

Bukti eksperimental 80%-90% dari bau napas tidak sedap dapat dikaitkan dengan senyawa sulfur volatil yang mudah menguap (VSC) yang dihasilkan dari degradasi zat organik oleh bakteri anaerob di rongga mulut. Bakteri jenis ini berhubungan dengan gingivitis maupun periodontitis dan umumnya ditemukan pada lapisan permukaan dorso-posterior lidah. Meskipun halitosis memiliki asal multifactorial, sumber utama halitosis ada di dalam rongga mulut (90%). Sumber dari dalam rongga mulut tersebut adalah tongue coating 51%, gingivitis atau periodontitis 13%, dan kombinasi keduanya 22%. Penyebab dari ekstra-oral 4% yaitu dari patologi telinga-hidung-tenggorokan (THT), penyakit sistemik, perubahan metabolisme atau hormon, insufisiensi hati atau ginjal, penyakit paru dan bronkial, dan/atau patologi gastroenterologis. Penelitian lain menunjukkan bahwa penentuan kadar kortisol dalam saliva dapat memberikan informasi berguna untuk mengevaluasi status mental pasien yang mengeluh halitosis.

Penyakit periodontal adalah penyakit inflamasi kronis umum yang disebabkan oleh mikroorganisme patogen yang berkoloni di daerah subgingiva dan menginduksi peningkatan sitokin pro-inflamasi lokal dan sistemik yang mengakibatkan kerusakan jaringan. Penyakit periodontal dipengaruhi oleh banyak faktor risiko lokal atau sistemik. Stres psikologis merupakan salah satu factor risiko yang secara negatif mempengaruhi hasil perawatan periodontal. Namun, mekanisme yang menjelaskan hubungan kemungkinan antara stres dan peningkatan kerentanan terhadap penyakit periodontal masih kurang dipahami. Beberapa penanda stres ditemukan dalam darah dan saliva pasien dengan penyakit periodontal dan memengaruhi perkembangan penyakit periodontal dengan beberapa mekanisme termasuk modifikasi respons inflamasi dan perubahan dalam komposisi biofilm.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penelitian ini melihat pengaruh hormon stress dalam hal ini adalah kortisol terhadap halitosis yang disebabkan bakteri patogen periodontal dengan mengambil sampel pada Anggota Korbrimob Polri yang bertugas di Satuan Pelopor dan bertugas di Satuan Latihan. Adanya perbedaan kadar kortisol pada penderita yang mengeluh halitosis menunjukkan bahwa kadar kortisol dapat sebagai penanda stres atau tidaknya seseorang yang memiliki keluhan dengan bau mulutnya.

Selama ini anggota Polri dideteksi stres mentalnya melalui pemeriksaan menggunakan kuesioner Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI). MMPI bisa untuk mendeteksi kapasitas mental dan psikopatologi seseorang. Namun, penggunaan MMPI untuk mendeteksi stres anggota Polri memiliki kelemahan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karena terlalu banyaknya pertanyaan MMPI, yaitu 567 pertanyaan, menyebabkan pengerjaannya oleh anggota Polri yang dites tidak sepenuh hati, bahkan cenderung asal-asalan. Akibatnya hasil yang didapat tidak maksimal.

Pada tahun 2016 Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Polri melakukan penelitian dengan metode psikologi, menggunakan kuesioner penentuan stres dengan melihat hasil Police Stress Questionnaire/PSQ untuk mengukur tingkat stres, yang di dalamnya memuat Beck Depression Inventory/BDI-2 untuk mengukur depresi dan Generalized Anxiety Disorder/GAD 7 untuk mengukur tingkat kecemasan. Kuesioner tersebut diujikan kepada anggota Polri dengan jumlah pertanyaan sebanyak 63 pertanyaan dan pengerjaannya kurang dari 20 menit. Sebelum dilakukan pengujian klinis, dilakukan dulu pengujian psikologis dengan menggunakan kuesioner PSQ, BDI, dan GAD. Dari hasil ketiga kuesioner tersebut, diambil sampel peserta yang menjawab kuesioner secara lengkap, dengan menggunakan teknik sampling acak stratifikasi. Masalah yang diteliti pada 2016 adalah 1) ikhwal kesebandingan kadar hormon stres dengan jumlah bakteri patogen periodontal (yang diukur oleh jumlah bakteri *P. gingivalis*) dan skor halitosis (yang diukur berdasarkan nilai tengah bau mulut dengan bau mulut yang mengganggu); hubungan antara hasil PSQ, BDI dan GAD; dan 3) hubungan antara hasil uji psikologis dengan hasil uji klinis.

Berbeda dengan tahun 2016, penelitian ini bertujuan menganalisis data, fakta, dan informasi stres anggota Polri melalui sisi lain, yaitu pemeriksaan hormon stres dan patogen periodontal yang ditemukan di rongga mulutnya. Penelitian ini diharapkan menghasilkan konsep baru mengenai pengaruh hormon stres kortisol terhadap halitosis yang disebabkan patogen periodontal pada anggota Polri.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan peran lebih bagi dokter gigi sebagai pendiagnosis awal stres melalui pemeriksaan rongga mulutnya, termasuk untuk referensi kepentingan masyarakat dalam menjaga kesehatan gigi dan mulutnya, untuk menghindari terjadinya stress melalui identifikasi stres melalui pemeriksaan rongga mulut.

KERANGKA KONSEP

A. Kortisol

Kortisol (cortisol) merupakan hormon yang dikeluarkan oleh kelenjar adrenal yang juga disebut kelenjar suprarenal, terletak di atas setiap ginjal. Setiap kelenjar adrenal terdiri dari dua bagian: medula bagian dalam, yang menghasilkan epinefrin dan norepinefrin (adrenalin dan noradrenalin) dan korteks di bagian luar, yang menghasilkan hormon steroid. Pada manusia, setiap kelenjar adrenal memiliki berat sekitar 5 gram (0,18 ons) dan lebar sekitar 30 mm (1,2 inci), panjang 50 mm (2 inci), dan tebal 10 mm (0,4 inci). Rumus kimianya β beta, α 17alpha, 21-trihydroxy-4-pregnene-3, 20-dione merupakan hormon steroid dari golongan glukokortikoid yang diproduksi oleh sel yang berada dalam zona fasikulata kelenjar adrenal. Kortisol dikeluarkan sebagai respons terhadap stimulasi hormon ACTH yang disekresi oleh kelenjar hipofisis. Disebut pula hidroksikortison sebagai nama lainnya yang digunakan dalam pengobatan. Hormon ini bekerja dengan meningkatkan kadar gula darah melalui mekanisme glukoneogenesis, menekan kerja sistem imun, dan meningkatkan metabolisme lemak, protein dan karbohidrat. Selain itu, hormon ini juga menghambat pembentukan tulang.

Kortisol adalah hormon katabolik utama yang diproduksi oleh korteks adrenal ginjal. Axis HPA saat kita stress akan memunculkan kortisol, hormon yang membuat tubuh bergerak dan aktif melawan stresor. Dalam keadaan normal, pola kortisol tubuh terlihat seperti kurva lonceng yang normal, yaitu naik ketika kita bangun pada pagi hari untuk membangkitkan semangat kita, memuncak sekitar tengah hari dan kembali turun pada waktu tidur. Sepanjang hari, kortisol mempertahankan glukosa darah dan menekan sistem organ nonvital untuk menyediakan energi bagi otak dan sistem neuromuskuler yang aktif. Kortisol juga merupakan hormon anti-inflamasi yang kuat untuk mencegah kerusakan jaringan dan saraf yang luas serta terkait dengan peradangan. Jika kita mengalami stres kronis atau situasi stres yang selalu tinggi maka kortisol tidak dapat lagi menyesuaikan secara normal seperti ini. Pada orang-orang di bawah tekanan stres, kurva kortisolnya mendatar. Sementara itu, untuk beberapa orang, kurva kortisolnya turun dan beberapa orang yang lain kurvanya naik dan tetap naik. Itu disebut disregulasi poros HPA.

Selain peran utamanya dalam fungsi normal sehari-hari, kortisol adalah pemain kunci dalam respons stres. Di hadapan ancaman fisik atau psikologis, tingkat kortisol melonjak untuk menyediakan energi dan substrat yang diperlukan untuk mengatasi rangsangan pemicu stres atau melarikan diri dari bahaya. Namun, meskipun peningkatan sekresi kortisol yang diinduksi stres adalah adaptif dalam jangka pendek, sekresi kortisol yang berlebihan atau berkepanjangan dapat memiliki efek yang melumpuhkan, baik secara fisik maupun psikologis.

B. Halitosis

Bau mulut timbul saat munculnya persepsi subjektif setelah

mencium napas seseorang. Halitosis, bau mulut atau malodour oral adalah sinonim untuk patologi yang sama. Sehingga halitosis memiliki beberapa definisi sebagai bau tidak menyenangkan yang dihembuskan dalam bernafas, bau tidak menyenangkan yang berasal secara konsisten dari rongga mulut, bau napas yang tidak menyenangkan maupun bau tidak enak yang berasal dari rongga mulut.

Nafas manusia terdiri dari zat-zat yang sangat kompleks dengan berbagai macam bau yang dapat menghasilkan situasi yang tidak menyenangkan seperti halitosis. Halitosis adalah kata latin yang berasal dari halitus (udara bernapas) dan osis (perubahan patologis) dan digunakan untuk menggambarkan setiap bau buruk atau tidak menyenangkan yang memancar dari udara mulut dan nafas. Foetor oris, oral malodor, bau mulut, bau mulut, dan bau mulut yang buruk adalah istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan dan mengkarakterisasi halitosis. Kondisi yang tidak diinginkan ini adalah keluhan umum untuk kedua jenis kelamin dan untuk semua kelompok umur. Ini menciptakan kerugian sosial dan psikologis bagi individu, dan situasi ini mempengaruhi hubungan individu dengan orang lain.⁹

Halitosis memiliki dampak sosial dan ekonomi yang besar. Bagi sebagian besar pasien yang menderita bau mulut, hal itu menyebabkan rasa malu dan memengaruhi komunikasi sosial dan kehidupan mereka. Secara umum, kondisi intraoral, seperti kebersihan gigi yang tidak baik, periodontitis maupun tongue coating dianggap sebagai penyebab paling penting (85%) untuk halitosis. Oleh karena itu, dokter gigi dan ahli periodontologi adalah profesional lini pertama yang dihadapkan dengan masalah ini. Mereka harus benar-benar mengetahui asal usul, deteksi dan pengobatan patologi ini. Selain itu, gangguan terkait telinga-hidung-tenggorokan (10%) atau gastrointestinal/endokrinologis (5%) dapat berkontribusi terhadap masalah ini. Dalam hal halitofobia, masalah kejiwaan atau psikologis mungkin ada. Bau mulut membutuhkan pendekatan tim multidisiplin.¹⁶

Untuk tingkat yang berbeda-beda, nafas selalu memiliki aroma tidak stabil, berasal secara oral atau di tempat lain. Tidak ada yang menetapkan batas yang jelas antara normal, bau napas fisiologis dan, halitosis patologis. Identifikasi negatif suatu bau memerlukan kualifikasi.¹⁷ Tidak ada korelasi antara halitosis berdasarkan pengakuan dengan hasil penilaian secara organoleptic maupun menggunakan alat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam sebagian besar kasus, halitosis terkait dengan degradasi/penurunan asam amino yang mengandung sulfur (metionin, sistein dan sistin) oleh bakteri gram negatif anaerob yang ada di rongga mulut, termasuk *Porphyromonas gingivalis*, *Fusobacterium nucleatum*, *Prevotella intermedia*, *Tannerella forsythia* dan *Porphyromonas endodontalis*. Senyawa sulfur volatil (VSC), seperti hidrogen sulfida (H_2S), metil mercaptan (CH_3SH) dan dimetil sulfida [$(CH_3)_2S$], dihasilkan sebagai produk dari metabolisme ini.

Beberapa pasien dengan halitosis tidak menunjukkan bukti klinis patologi oral atau gangguan sistemik. Stres, depresi, dan kecemasan telah diidentifikasi sebagai faktor risiko untuk perubahan homeostasis oral. Telah diusulkan bahwa perubahan emosional dapat menjadi co-faktor dalam perkembangan halitosis. Calil dan Marcondes melaporkan peningkatan konsentrasi VSC pada pria sehat yang dihadapkan dengan situasi yang membangkitkan kecemasan dibandingkan dengan situasi basal, independen dari aliran saliva.¹⁹

Hubungan antara stres dan progresi dari penyakit menular,

termasuk periodontitis, telah menjadi fokus dari beberapa penelitian selama beberapa dekade terakhir. Namun, mekanisme yang terlibat dalam proses ini masih tidak jelas. Mikroorganisme patogenik yang berpotensi untuk dapat mengenali hormon stres, sebuah fakta yang telah menyebabkan pengembangan konsep "microbial endocrinology".

Mikroorganisme ini dapat menggunakan hormon-hormon yang diproduksi oleh host/tuan rumah sebagai "environmental trails/jejak lingkungan" untuk memulai pertumbuhan mereka dan proses patogeniknya. Dalam satu studi, tingkat pertumbuhan bakteri yang biasa ditemukan di rongga mulut, seperti *Actinomyces naeslundii*, *Eikenella corrodens* dan *Campylobacter gracilis*, dirangsang oleh paparan noradrenalin. Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan hasil yang bertentangan di mana noradrenalin dan adrenalin terhadap pertumbuhan

P.gingivalis menunjukkan tidak ada pengaruh atau menunjukkan penurunan kelangsungan hidup/viabilitas. Baru-baru ini, didemonstrasikan bahwa noradrenalin dapat merangsang produksi dan aktivitas arg-gingipain B, protease penting *P. gingivalis*. Dengan demikian, efek stres dapat dimediasi oleh dua jalur sinergis yang berpotensi melibatkan down-regulasi pertahanan host/ tuan rumah dan up-regulasi patogenisitas bakteri.¹⁹

Intra-oral halitosis adalah bau tidak sedap yang berasal dari rongga mulut. Diperkirakan bahwa mikrobiota lapisan lidah dorsal memainkan peran penting dalam kondisi ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki komposisi microbiome lidah pada subjek dengan dan tanpa IOH. Berdasarkan pengamatan kami, disimpulkan bahwa komposisi bakteri kualitatif hampir sama pada kelompok IOH dan kelompok kontrol, dan peningkatan kuantitatif mikroba dapat berperan dalam IOH. Kami berhipotesis bahwa jaringan bakteri multi-spesies mungkin memainkan peran yang kuat dalam IOH. Metabolomik dikombinasikan dengan analisis metatranskriptome dapat memberikan petunjuk tentang penyebab IOH.

Halitosis, bau mulut atau malodour oral adalah semua sinonim untuk patologi yang sama. Halitosis memiliki dampak sosial dan ekonomi yang besar. Bagi sebagian besar pasien yang menderita bau mulut, hal itu menyebabkan rasa malu dan memengaruhi komunikasi sosial dan kehidupan mereka. Selain itu, halitosis dapat menjadi indikasi penyakit yang mendasarinya. Sejak tahun 1995, sejumlah besar penelitian diterbitkan, seringkali dengan kurangnya bukti.

Secara umum, kondisi intraoral, seperti kebersihan gigi yang tidak mencukupi, periodontitis atau tongue coating dianggap sebagai penyebab paling penting (85%) untuk halitosis. Oleh karena itu, dokter gigi dan ahli periodontologi adalah profesional lini pertama yang dihadapkan dengan masalah ini. Mereka harus benar-benar mengetahui asal usul, deteksi dan terutama pengobatan patologi ini. Selain itu, gangguan terkait telinga-hidung-tenggorokan (10%) atau gastrointestinal / endokrinologis (5%) dapat berkontribusi terhadap masalah tersebut. Dalam hal halitofobia, masalah kejiwaan atau psikologis mungkin ada. Bau mulut membutuhkan pendekatan tim multidisiplin: dokter gigi, ahli periodontologi, spesialis kedokteran keluarga, ahli bedah telinga-hidung-tenggorokan, penyakit dalam dan psikiatri perlu diperbarui dalam bidang ini, yang masih dikelilingi oleh tabu besar. Klinik bau mulut multidisiplin menawarkan lingkungan terbaik untuk memeriksa dan mengobati patologi ini yang mempengaruhi sekitar 25% dari seluruh populasi.

Senyawa sulfur mudah menguap (VSC) terbentuk melalui

degradasi metionin dan sistein yang ada dalam partikel makanan. VSC paling penting yang terlibat dalam halitosis adalah hidrogen sulfida, metil merkaptan, dan dimetil sulfida.¹⁶

Malodor oral adalah salah satu keluhan utama yang dibuat oleh pasien yang mengunjungi dokter gigi, merupakan peringkat ketiga setelah karies gigi dan penyakit periodontal. Ini berasal terutama dari mulut itu sendiri, dan substrat berbau busuk yang paling umum terkait dengan metabolisme mikroba. Senyawa utama yang berkontribusi terhadap bau mulut oral adalah senyawa volatil sulfur (VSC) seperti hidrogen sulfida (H_2S), metil merkaptan ($CH_3 SH$), dan dimetil sulfida ($CH_3 SCH_3$). Selain itu, asam lemak rantai pendek, seperti asam propionat dan asam butirat, kadaverin, indol, dan scatole, telah dilaporkan menyebabkan bau mulut oral.

Rongga mulut dijajah oleh sejumlah besar spesies bakteri dengan banyak anggota, terutama anaerob gram negatif, yang diketahui menghasilkan senyawa berbau busuk. Kebersihan mulut yang buruk menyebabkan pertumbuhan berlebih mikroba jelas terlibat dalam perkembangan kondisi ini. Oleh karena itu, perawatan utama saat ini untuk oral malodor berfokus pada perawatan antibakteri nonselektif untuk mengurangi jumlah total bakteri, dengan perhatian yang cermat pada area anaerob seperti kantong periodontal dan dorsum lidah. Namun, pendekatan ini umumnya memberikan manfaat jangka pendek, karena bakteri penyebab malodor dengan cepat pulih ke angka sebelumnya ketika pengobatan dihentikan.

Suatu perubahan dalam struktur populasi bakteri akan diperlukan untuk sepenuhnya menyembuhkan bau mulut oral. Salah satu pendekatan umum dan masuk akal adalah untuk menentukan agen penyebab dan langsung menghapusnya dari rongga mulut. Keragaman bakteri, termasuk *Porphyromonas gingivalis*, *Fusobacterium nucleatum*, *Prevotella intermedia*, dan *Treponema denticola*, telah dikaitkan erat dengan halitosis. Di sisi lain, mengembangkan metode eliminasi yang menargetkan berbagai agen penyebab ganda tetap menjadi tantangan.³

Produsen Malodor dianggap sebagai anggota ekosistem mikroba oral, yang diatur oleh banyak interaksi di antara penduduk. Oleh karena itu, menyesuaikan komposisi global populasi bakteri asli ke arah pola "sehat" dapat menjadi pendekatan alternatif untuk secara efektif mencegah bau mulut. Memang, perawatan probiotik telah dilakukan untuk pemeliharaan atau manipulasi bakteri asli dalam saluran pencernaan dan upaya telah dilakukan untuk menerapkan pendekatan yang sama untuk oral malodor.

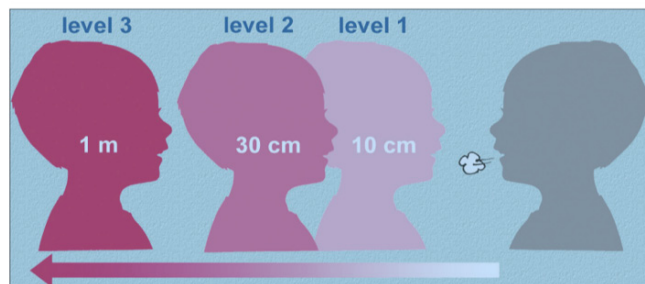
Namun, apakah pola karakteristik mikrobiota yang berhubungan dengan malodor yang sehat dan oral atau pertumbuhan berlebih bakteri yang tidak spesifik menghasilkan malodor oral masih belum jelas. Meskipun struktur populasi bakteri mikrobiota lidah subjek dengan dan tanpa bau mulut telah direfleksikan secara komprehensif menggunakan pendekatan molekuler, analisis statistik dari sampel yang lebih besar diperlukan untuk mengkorelasikan komunitas mikroba kompleks. komposisi dengan tingkat keparahan kondisi.³

Halitosis diperkenalkan oleh diciptakan sebagai bagian kampanye iklan 1930-an untuk obat kumur Listerine. Masalah halitosis telah didokumentasikan sejak bertahun-tahun disebutkan dalam beberapa bentuk atau lainnya dalam naskah papirus, oleh Hippocrates, Romawi, Hindu, Kristen dan para biksu.

Metode Mengevaluasi Bau Mulut

1. Organoleptik
Menghirup langsung udara yang dikeluarkan

oleh sampel penelitian (penilaian "organoleptik" dan "hedonis") adalah metode paling sederhana dan paling umum untuk mengevaluasi bau mulut. Pemeriksaan organoleptik melibatkan dokter gigi menilai bau pada berbagai jarak dari pasien [Gambar 1].



Gambar 1. Skala tiga tahap pada jarak variabel

2. Pengukuran Organoleptik

Cara tertua untuk mendeteksi bau yang tidak menyenangkan adalah dengan mencium hidung. Pengukuran bau yang tidak menyenangkan dengan mencium udara yang dihembuskan dari mulut dan hidung disebut pengukuran organoleptik. Ini adalah cara sederhana untuk mendeteksi halitosis. Metode pengukuran uji organoleptik adalah pasien mengambil napas dalam-dalam dari hidung dan ditahan sebentar, kemudian napas dihembuskan melalui mulut langsung melalui pipet. Sementara itu, pemeriksa mengendus bau pada jarak tertentu (tujuan menggunakan pipet adalah untuk mengurangi kerancuan dengan udara sekitar).

Tingkatan keparahan bau dikelompokkan ke dalam berbagai skala, seperti skala 0 hingga 5 poin (0: tidak berbau, 1: hampir tidak berbau, 2: sedikit berbau tetapi jelas tercium, 3: sedang, 4: kuat dan 5: sangat kuat).⁹

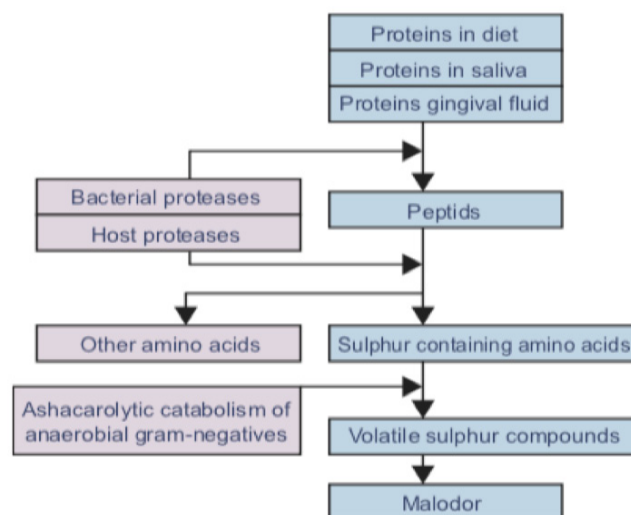
Deskripsi kategori penilaian organoleptik oleh Rosenberg (1991) adalah sebagai berikut:

0. : Tidak ada bau: bau tidak dapat dideteksi
1. : Bau dapat dideteksi, tetapi pemeriksa tidak bisa mengenalinya sebagai halitosis
2. : Sedikit bau: dianggap melebihi ambang batas pengakuan bau busuk
3. : Halitosis menengah: pasti terdeteksi
4. : Halitosis Kuat: Halitosis terdeteksi, tetapi masih bisa ditoleransi oleh pemeriksa
5. : Halitosis parah: Halitosis luar biasa terdeteksi dan tidak dapat ditoleransi oleh penguji (penguji secara naluriah menghindari hidung).

Pengukuran ini dianggap sebagai standar emas untuk mengukur dan menilai bau mulut karena tidak ada biaya, praktis, dan sederhana. Namun, ada beberapa kesulitan. Mungkin sulit untuk mengkalibrasi praktisi dan mendapatkan hasil yang benar. Untuk itu selama 48 jam sebelum penilaian, baik pasien maupun pemeriksa, harus menahan diri dari minum kopi,

teh atau jus, merokok, dan menggunakan kosmetik beraroma.⁹

VSC terutama diproduksi melalui aktivitas pembusukan bakteri yang ada dalam saliva, celah gingiva, permukaan lidah dan area lainnya. Substrat adalah asam amino yang mengandung belerang yang ditemukan bebas dalam saliva, cairan crevicular gingiva atau diproduksi sebagai hasil dari proteolisis substrat protein. Terlepas dari adanya bakteri anaerob gram negatif, kondisi fisik-kimia tertentu diperlukan untuk produksi gas yang berbau. Kondisi-kondisi ini seperti pH, pO₂, dan Eh biasanya ditentukan oleh metabolisme bakteri [Gambar 2].²²



Gambar 2.

Skema terbentuknya Volatile Sulfur Compounds²² VSC sangat beracun bagi jaringan bahkan pada

Studi in vitro yang berbeda telah menunjukkan bahwa VSC mengubah permeabilitas junctional epitel oral. Toksin bagi fibroblas, mengubah morfologi dan fungsinya, mengubah metabolisme fibronectin dan mengganggu reaksi enzimatik dan imunologis yang mengarah pada kerusakan jaringan serta menunjukkan peningkatan pelepasan interleukin-1 dan prostaglandin E₂.²²

3. Mikrobiologi dan Halitosis

Beberapa bukti yang mendukung penyakit periodontal berperan secara tidak langsung terhadap terjadinya halitosis, karena didasarkan pada kemampuan in vitro dari spesies asli pada plak sub-gingiva untuk menghasilkan VSC. Misalnya, *Fusobacterium nucleatum*, *Treponema denticola*, *Prevotella intermedia*, *Porphyromonas gingivalis*, *Bacteroides forsythus*, *Eubacterium* dan spesies sub-gingiva lain yang dapat menghasilkan sejumlah besar CH₃SH dan H₂S dari metionin, sistein atau protein serum.²²

C. Patogen Periodontal

Semua sistem organ berkontribusi untuk homeostasis, termasuk jaringan rongga mulut. Mekanisme homeostasis diatur oleh otak, terutama oleh hipotalamus, yang bila terangsang akan mengkoordinasi aktivitas berbagai organ tubuh, baik melalui sistem syaraf dan hormon (mengatur sistem tubuh secara umum) atau melalui pengaturan mekanisme sistem umpan balik negatif. Proses ini akan terus menerus terjadi hingga lingkungan dinamis dalam tubuh akan berada dalam kisaran normal. Jika keseimbangan lingkungan internal tidak bisa dipertahankan maka sel, jaringan dan organ tubuh akan berubah menjadi patologis.

Etiologi bakteri penyakit periodontal adalah kompleks, dengan berbagai organisme yang bertanggung jawab untuk inisiasi dan perkembangan penyakit. Meskipun lebih dari 400 spesies bakteri yang berbeda telah terdeteksi di rongga mulut, hanya sejumlah terbatas yang terlibat sebagai patogen periodontal. Banyak dari organisme ini juga dapat hadir pada individu sehat periodontal dan dapat hidup dalam harmoni komensal dengan inang.

Mikroorganisme dari plak gigi telah terbukti mampu memulai mekanisme penghancuran jaringan periodontal, sementara kontrol efektifnya telah terbukti menjadi cara yang paling tepat untuk menghentikan perkembangan penyakit periodontal. Sifat agen patogen ini bervariasi di antara entitas penyakit yang berbeda, serta di antara pasien dan bahkan situs penyakit yang berbeda dalam pasien. Kelompok bakteri Gram-negatif tertentu telah ditemukan secara konsisten pada kelainan periodontal, diantaranya *Porphyromonas gingivalis*, *Prevotella intermedia*, *Campylobacter rectus*, *Bacteroides* spp., *Selenomonas* spp., *spirochetes*, *Actinobacillus actinomycetemcomitans*, *Capnocytophaga* spp., *Prevotella intermedia* dan *Eikenella corrodens*. Dan beberapa mikroorganisme Gram-positif anaerob seperti spesies *Peptostreptococcus* yang telah teridentifikasi sebagai spesies baru penyebab penyakit periodontal.²⁴

Kebersihan mulut, cara merawat kesehatan rongga mulut dan jadwal berkunjung ke dokter gigi berkorelasi sekali dengan terjadinya bau mulut (*halitosis*, *foeter ex ore*).

D. Stres

Stres adalah konsekuensi kehidupan yang tak terhindarkan. Ini digambarkan sebagai emosi atau reaksi yang merugikan, pengalaman yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, stres dapat dipandang sebagai proses dengan psikologis dan komponen fisiologis. Mekanisme yang memungkinkan faktor-faktor psikososial bertindak pada jaringan periodontal adalah kelalaian kebersihan mulut, perubahan asupan makanan, merokok, *bruxisme*, *gingiva* sirkulasi, perubahan komponen dan aliran saliva, perubahan hormon dan penurunan resistensi pejamu.

Selama stres, poros hipotalamus-hipofisis-adrenal (HPA) dan sistem saraf simpatik berinteraksi dan melepaskan glukokortikoid yang memiliki segudang efek yang mengganggu homeostasis dan menyebabkan peningkatan kerentanan terhadap penyakit periodontal. Oleh karena itu, mengurangi stres dan meningkatkan strategi koping dapat meningkatkan prognosis periodontal dan hasil pengobatan.²⁶

Komponen utama dari sistem stres adalah poros hipotalamus-hipofisis-adrenal (HPA) dan sistem saraf otonom (ANS), yang berinteraksi dengan pusat vital lainnya di sistem saraf pusat (SSP) dan jaringan / organ di pinggiran untuk memobilisasi suatu respon adaptif yang berhasil terhadap stresor yang dikenakan. Disregulasi

sistem stres (hiper atau hipo-aktivasi) dalam kaitannya dengan stres kuat dan / atau kronis dapat secara nyata mengganggu homeostasis tubuh yang mengarah ke keadaan *cacostasis* atau *allostasis*, dengan spektrum manifestasi klinis. Stres mempengaruhi sistem endokrin, metabolik, gastrointestinal dan sistem kekebalan tubuh. ,

Respons stres dimulai di otak. Ketika seseorang menghadapi mobil yang melaju atau bahaya lain, mata atau telinga (atau keduanya) mengirim informasi ke amigdala, area otak yang berkontribusi pada pemrosesan emosional. Amigdala menginterpretasikan gambar dan suara. Ketika ia merasakan bahaya, ia langsung mengirim sinyal marabahaya ke hipotalamus. Ketika seseorang mengalami peristiwa stres, amigdala, area otak yang berkontribusi pada proses emosional, mengirimkan sinyal kesusahan ke hipotalamus. Area otak ini berfungsi seperti pusat komando, berkomunikasi dengan anggota tubuh lainnya melalui sistem saraf sehingga orang tersebut memiliki energi untuk bertarung atau melarikan diri.

Hipotalamus agak seperti pusat komando. Area otak ini berkomunikasi dengan seluruh tubuh melalui sistem saraf otonom, yang mengontrol fungsi-fungsi tubuh yang tidak disengaja seperti pernapasan, tekanan darah, detak jantung, dan pelebaran atau penyempitan pembuluh darah utama dan saluran udara kecil di paru-paru yang disebut *bronchioles*. Sistem saraf otonom memiliki dua komponen, sistem saraf simpatik dan sistem saraf parasimpatik.

Sistem saraf simpatik berfungsi seperti pedal gas di dalam mobil. Ini memicu respons *fight-or-flight*, memberikan tubuh dengan ledakan energi sehingga dapat menanggapi bahaya yang dirasakan. Sistem saraf parasimpatik bertindak seperti rem. Ini mempromosikan respons "istirahat dan cerna" yang menenangkan tubuh setelah bahaya berlalu.²⁹

Setelah amigdala mengirimkan sinyal marabahaya, hipotalamus mengaktifkan sistem saraf simpatik dengan mengirimkan sinyal melalui saraf otonom ke kelenjar adrenal. Kelenjar ini merespons dengan memompa hormon epinefrin (juga dikenal sebagai adrenalin) ke dalam aliran darah. Ketika epinefrin beredar ke seluruh tubuh, epinefrin membawa sejumlah perubahan fisiologis. Jantung berdetak lebih cepat dari biasanya, mendorong darah ke otot, jantung, dan organ vital lainnya.

Denyut nadi dan tekanan darah naik. Orang yang mengalami perubahan ini juga mulai bernapas lebih cepat. Saluran udara kecil di paru-paru terbuka lebar. Dengan cara ini, paru-paru dapat mengambil oksigen sebanyak mungkin dengan setiap napas. Oksigen tambahan dikirim ke otak, meningkatkan kewaspadaan. Penglihatan, pendengaran, dan indera lain menjadi lebih tajam. Sementara itu, epinefrin memicu pelepasan gula darah (*glukosa*) dan lemak dari tempat penyimpanan sementara dalam tubuh. Nutrisi ini membanjiri aliran darah, memasok energi ke seluruh bagian tubuh.²⁹

Semua perubahan ini terjadi begitu cepat sehingga orang tidak menyadarinya sehingga amigdala dan hipotalamus memulai kaskade ini bahkan sebelum pusat visual otak memiliki kesempatan untuk sepenuhnya memproses apa yang terjadi. Itulah sebabnya orang dapat melompat keluar dari jalur mobil yang melaju bahkan sebelum mereka memikirkan apa yang sedang mereka lakukan. Ketika gelombang awal epinefrin mereda, hipotalamus mengaktifkan komponen kedua dari sistem respons stres - yang dikenal sebagai sumbu HPA. Jaringan ini terdiri dari hipotalamus, kelenjar hipofisis, dan kelenjar adrenal.²⁹

Jika otak terus menganggap sesuatu sebagai berbahaya, hipotalamus melepaskan hormon pelepas kortikotropin (CRH),

yang bergerak ke kelenjar hipofisis, memicu pelepasan hormon adrenokortikotropik (ACTH). Hormon ini bergerak ke kelenjar adrenalin, mendorong mereka untuk melepaskan kortisol. Dengan demikian tubuh tetap terangkat ke atas dan dalam siaga tinggi. Ketika ancaman itu lewat, kadar kortisol turun. Sistem saraf parasimpatis - "rem" - kemudian meredam respons stres.²⁹

Spielberger dan kawan-kawan mengklasifikasi stresor polisi menjadi tiga kategori: tekanan administratif dan profesional, bahaya fisik dan psikologis, dan kurangnya dukungan di dalam dan di luar organisasi polisi. Frekuensi stresor ini mungkin bergantung pada banyak faktor, termasuk shift kerja, pangkat polisi, dan lokasi tugas, dan mungkin berfluktuasi sepanjang tahun.

Ada tiga jenis kuesioner yang sering digunakan untuk mengukur kondisi stres, kecemasan, dan depresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Police Stress Questionnaire

Police Stress Questionnaire/PSQ untuk mengukur kondisi umum stres polisi, berisi 36 pertanyaan yang dikembangkan oleh McCreary dan Thompson sebagai alternatif dari kuesioner stres pekerjaan secara umum, seperti Occupational Stress Indicator/OSI, Job Stress Scale/JSS maupun A Shorten Stress Evaluation Tool/ASSET. McCreary dan Thompson mengembangkan PSQ karena kuesioner stres kerja yang umum tidak dapat menggabungkan stresor unik dan spesifik pada pekerjaan yang sangat menegangkan seperti polisi.

Stresor dalam kepolisian dapat dibagi menjadi faktor operasional dan organisasi. Kuesioner Stres Polisi Operasional (PSQ-Op) menilai stresor yang terkait dengan pekerjaan kepolisian. Sementara itu, Kuesioner Stres Polisi Organisasi (PSQ-Org) menilai stresor yang terkait dengan organisasi dan budaya organisasi di lingkungan kerja. Kedua skala memiliki keandalan konsistensi internal yang baik. Koefisien alpha Cronbach adalah 0,93 untuk PSQ-Op dan 0,92 untuk PSQ-Org. Skala Likert 1-7 digunakan dalam kuesioner ini.

2. Generalized Anxiety Disorder/GAD-7

Merupakan salah satu kuesioner yang sering digunakan untuk skrining, diagnosis dan mengukur kondisi kecemasan. Berisi 7 pertanyaan. Setiap item dinilai berdasarkan skala poin mulai dari 1 (tidak mengganggu) ke 4 (mengganggu sekali). Skala Likert digunakan untuk menilai setiap item (skor dari 0 hingga 3). Skor makin tinggi menunjukkan gangguan mental yang lebih parah.

3. Beck Depression Inventory/BDI-2

Kuesioner ini telah menjadi salah satu kuesioner yang paling banyak digunakan untuk menilai gejala depresi dan keparahannya pada remaja dan orang dewasa. BDI-II berisi 21 pertanyaan yang dapat mengukur gejala depresi utama sesuai dengan kriteria diagnostik yang tercantum dalam Manual Diagnostik dan Statistik untuk Gangguan Mental. Item dijumlahkan untuk membuat skor total, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat depresi yang lebih tinggi. Beck Depression Inventory/BDI-2 tidak

hanya diterapkan secara luas untuk tujuan penelitian tetapi juga dalam praktik klinis, menjadi tes ketiga yang paling banyak digunakan di kalangan profesional Spanyol.

Karena kompleksitasnya sifat emosional seseorang, disarankan pemeriksaan psikologis dan analisis fisiologis dilakukan secara bersamaan. Kadar berbagai hormon berubah pada saat terjadi stres. Kadar kortisol plasma dan saliva dapat meningkat dua hingga lima kali lipat saat kita stres.

Papacosta et al. mengkorelasikan kadar kortisol saliva dengan respons terhadap kuesioner dan menemukan bahwa atlet yang menang memiliki kadar kortisol yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kalah, menunjukkan bahwa pemenang mengalami tingkat gairah fisiologis yang lebih tinggi, kesiapan psikologis yang lebih tinggi dan kontrol respons stres yang lebih baik.

Hasil penelitian Puslitbang Polri tahun 2016 tentang tingkat stress anggota Polri, khususnya dibidang fungsi Sabhara, Reskrim, dan Lantas menggunakan PSQ, GAD-7 dan BDI-2 menunjukkan bahwa kuesioner tersebut sebagai alat ukur telah memiliki validitas kriteria karena PSQ dapat memprediksi GAD maupun BDI. Hubungan positif dan signifikan pada pengukuran ini memberikan pemahaman bahwa ketika stres tinggi, maka dapat memprediksi kecemasan maupun depresi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya.

METODE

A. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini adalah 100 orang dari 4573 orang (2,19%) anggota Polri yang bertugas di Paspelopor dan Satlat Korbrimob Polri yang memiliki risiko tinggi dan rentan stres tinggi. Sampel penelitian adalah peserta yang pada tahun 2019 telah melaksanakan Rikkes Berkala, yaitu pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan secara rutin setiap setahun sekali dengan 2 kriteria, yaitu kriteria inklusi dan eksklusi.

1. Kriteria Inklusi

Peserta Rikkes Berkala yg berusia di bawah 30 tahun (intensif I) dan yang berusia 30-40 tahun (intensif II), Kesehatan yang baik, kesehatan rongga mulut baik, tidak mengonsumsi alkohol dan informed consent.

2. Kriteria Eksklusi

Memiliki kelainan sistemik dan pada pengobatan sistemik yang berkaitan dengan kekeringan mulut, menggunakan terapi antimikroba dan obat kumur selama tiga bulan sebelum dimulainya penelitian, memiliki riwayat demam dan pilek, memiliki kelainan pada rongga mulut, memakai peralatan orthodonti cekat, dan memakai gigi tiruan.

Sampel diambil secara consecutive sampling (sampel pertimbangan) dari data pasien yang memenuhi kriteria penilaian. Data penelitian ini adalah saliva yang diambil pada jam 9 pagi. Pengumpulan saliva dilakukan lima kali dengan

periode pengumpulan satu menit. Bakteri periodontal diambil dari saliva dan plak sampel penelitian. Selain itu, data penelitian ini adalah hasil kuesioner BDI, GAD, PSQ dan Data diri, yang telah diisi oleh subjek penelitian.

B. Alat dan Bahan Penelitian

Alat dan bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kaca mulut, sonde, pinset, probe WHO, tabung kimia darah, vacutainer, tabung saliva, tube 50 ml, Phosphate Buffer Saline, Aquabidest, Kortisol Kit, 96 well Plate, Bradford Kit, Qubit Reagen, Eppendorf tube 1.5 ml, Tips Pipet ukuran 10 uL, Tips Pipet ukuran 100 uL, Tips Pipet uk 1000 uL; primers bakteri *Tanarella Forsythea*, primers bakteri *Porphyromonas Gingivalis*, primers total bakteri, Nuclease Free Water, 48 well Optical adhesive film, 48 well Reaction Plate, Hi n Rox Sensifast 2000 Reaction, Micropipette, Multichannel pipette, Centrifuge, Orbital Shaker, Vortexer, Qubit, Microplate Reader/ Elisa Reader, RT PCR Machine, Freezer -200 sd -800, Bench, kuesioner GAD, BDI dan PSQ.

C. Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode psikologi dan metode klinis.

1. Metode Psikologi

Untuk metode psikologi pengumpulan data dilakukan berdasarkan hasil pengisian kuesioner BDI, GAD dan PSQ, sebagai berikut. 1. Menghitung total skor dari masing-masing hasil isian kuesioner PSQ, GAD dan BDI. 2. Menentukan kategori tingkat stress, berdasarkan total skor PSQ, kategori tingkat kecemasan, berdasarkan total skor GAD, dan tingkat depresi berdasarkan total skor BDI;

2. Metode Klinis

Pengumpulan data untuk metode klinis dilakukan berdasarkan hasil pemeriksaan klinis dan laboratorium tentang kadar cortisol saliva, jumlah bakteri p.Gingivalis, dan skor halitosis, dari saliva (air ludah) responden dengan cara sebagai berikut.

a. Pengumpulan data kadar cortisol saliva dilakukan sebagai berikut.

01. Sampel saliva yang diperoleh dari masing-masing responden, sebelum dilakukan pengukuran kadar cortisol dengan teknik ELISA, dilakukan dulu pengukuran tentang protein total dengan metode Bradford (Thermo Fisher Scientific, Pierce™ Coomassie (Bradford) Protein Assay kit Catalog no. 23200);
02. Setiap sampel saliva diambil 100µL (mikro liter), untuk dilakukan pemeriksaan kadar cortisol-nya dengan teknik Enzyme-Linked Immunosorbent Assay (ELISA).

Kit ELISA yang digunakan adalah Cusabio Human Cortisol ELISA Kit. Cpde CSB-E0511h. Seluruh microplate uji Bradford dan ELISA dibaca dengan menggunakan menggunakan alat Accu Reader

Matertech.

b. Pengumpulan data jumlah bakteri p.Gingivalis dilakukan sebagai berikut.

01. Pengumpulan data jumlah bakteri p.Gingivalis dilakukan dengan mengacu pada pengumpulan Amplikasi DNA dengan menggunakan metode PCR (polymerase chain reaction), yaitu sebuah teknik untuk memperbanyak (replikasi) DNA secara enzimatik tanpa menggunakan organisme. Alat yang digunakan adalah mesin Real Time PCR (RT PCR, Applied Biosystems Step One) di laboratorium Oral Biology FKG UI, untuk membuat PCR mix;
02. PCR mix sampel DNA dibuat dengan volume total 10L (Hi rox sybr 5L, Primer forward, 0,5L, Primer reverse, 0,5L dan DNA sampel, 4L);
03. PCR mix ke dalam PCR tube 500L, yang selanjutnya dimasukkan ke dalam mesin PCR, dengan Pre denaturasi 940C selama 5 menit (1), Denaturasi 940C selama 30 detik (2), annealing 58 – 620C selama 45 detik (3), Elongasi 720C selama 60 detik (4);
04. Proses (2), (3) dan (4), 35 kali, dan dilanjutkan dengan Elongasi 720C selama 5 detik.

c. Pengumpulan data halitosis dilakukan sebagai berikut.

Karena alat ukur untuk mendapatkan data holitosis hanya ada satu buah, sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan data dari seorang responden 10 menit, alat ukur untuk mendapatkan data halitosis menggunakan kuesioner, yang harus diisi responden. Berdasar hasil isiannya, dihitung skor halitosis-nya.

D. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan berdasarkan statistika deskriptif, korelasi dan regresi, dengan menggunakan desain penelitian cross sectional. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan metode psikologi dan klinis, dilakukan proses sebagai berikut.

1. Pengolahan data untuk menelaah kemungkinan adanya data yang tidak berpasangan. Karena analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi-regresi, data yang tidak berpasangan tidak diikutkan dalam analisis.
2. Analisis klinis
Analisis klinis dilakukan berdasarkan hasil penghitungan korelasi dan regresi, antara kadar cortisol saliva dengan jumlah bakteri p.Gingivalis, kortisol dan skor halitosis, untuk menelaah pengaruh hormone stress terhadap halitosis dengan bakteri pathogen periodontal.
3. Analisis psikologis
Analisis psikologis dilakukan berdasarkan hasil penghitungan korelasi dan regresi, antara hasil BDI

dengan hasil GAD, dan hasil PSQ, untuk menelaah hubungan antara stress dengan kecemasan dan depresi.

4. Analisis banding

Analisis banding dilakukan antara hasil analisis klinis dengan psikologi untuk menelaah hubungan antara hasil uji klinis dengan uji psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang mengisi kuesioner secara lengkap ada 91 orang. Selanjutnya, dengan menggunakan sampling acak sederhana, dari 91 orang ini, karena alasan biaya, hanya diambil 50 orang untuk dilakukan uji klinis dan laboratorium, yaitu mereka yang mengisi ketiga kuesioner tersebut dengan lengkap. Dari 50 orang yang diuji klinis dan laboratorium, yang memiliki data lengkap dari hasil uji tersebut, hanya 32 orang yang bisa dianalisis datanya. Data lengkap dari ke-32 orang tersebut, disajikan pada Lampiran 1.

A. Analisis Psikologi

Dari hasil analisis korelasi antara hasil PSQ dengan hasil GAD dan BDI, diperoleh data seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 Analisis korelasi variable psikologis

Variabel	Koefisien korelasi			Koefisien determinasi (%)		
	BDI	GAD	PSQ	BDI	GAD	PSQ
BDI	1,00	0,521**	0,076	100	27,14	0,58
GAD	0,521**	1,00	0,380*	27,14	100	14,44
PSQ	0,076	0,380*	1,00	0,58	14,44	100

Pada tabel 1 tampak bahwa korelasi antara GAD dengan BDI sebesar 0,521. Artinya, korelasi keduanya sangat signifikan (hubungan sangat kuat). Sementara itu, korelasi GAD dengan PSQ sebesar 0,380, yang merupakan korelasi signifikan (hubungan kuat) dan korelasi BDI dengan PSQ sebesar 0,076, yang berarti tidak signifikan (hubungan kurang kuat).

Mengacu pada konsepsi psikologi sosial, yang menyatakan stratifikasi (tingkatan) gangguan kejiwaan, adalah stress (diukur oleh hasil PSQ), cemas (diukur oleh hasil GAD) dan depresi (diukur oleh hasil BDI), hasil analisis korelasi menunjukkan sebagai berikut.

1. Jika seorang anggota Brimob mendapat gangguan kejiwaan akibat stress, akan meningkat menjadi cemas. Kalau tidak cepat diobati, peluangnya kecil.
2. Jika dia mendapatkan gangguan kejiwaan karena stress, akan meningkat menjadi depresi. Kalau tidak cepat diobati, peluangnya cukup besar.
3. Jika mendapat gangguan kejiwaan karena stress, akan meningkat menjadi depresi. Kalau tidak cepat diobati, peluangnya sangat besar.

Selanjutnya, jika dihitung koefisien determinasinya (besaran kontribusi) GAD dengan BDI yang nilainya 27,14%, GAD dengan PSQ sebesar 14,44%, BDI dengan PSQ sebesar 0,58%, kontribusi (pengaruh) kecemasan pada depresi sebesar 27,14%, kontribusi depresi pada stress sebesar

14,44% dan kontribusi kecemasan pada stress sebesar 0,58%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pengaruh (reratanya sebesar 85,71%) yang menyebabkan anggota Brimob menderita kecemasan, depresi atau stress, adalah beban kerja, bentuk pekerjaan, lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, dan rumah tangga.

B. Analisis Klinis

Hasil analisis korelasi antara kadar cortisol saliva, dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis dan skor halitosis tampak pada tabel 2.

Tabel 2: Analisis korelasi variabel klinis

Variabel	Koefisien korelasi			Koefisien determinasi (%)		
	p.Ginggivalis	Cortisol	Halitosis	p.Ginggivalis	Cortisol	Halitosis
p.Ginggivalis	1,00	0,223	0,299	100	4,990	8,938
Cortisol	0,223	1,00	-0,030	4,990	100	0,090
Halitosis	0,299	-0,030	1,00	8,938	0,090	100

Pada tabel 2 tampak bahwa kadar cortisol berkorelasi negatif tidak signifikan dengan skor halitosis, dan berkorelasi positif tidak signifikan dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis. Sementara itu, jumlah bakteri p.Ginggivalis berkorelasi positif dengan halitosis. Hal ini berarti jika kadar cortisol besar, maka skor halitosis belum tentu besar, tetapi jumlah bakteri p.Ginggivalis akan besar. Jika jumlah p.Ginggivalis besar, maka skor halitosis akan besar. Dengan perkataan lain, bau mulut belum tentu disebabkan kadar cortisol, tetapi mungkin disebabkan oleh jumlah bakteri p.Ginggivalis, kadar cortisol sebanding dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan

1. kadar cortisol dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis sebesar 4,99%;
2. kadar cortisol dengan skor halitosis sebesar 0,09%; dan
3. jumlah bakteri p.Ginggivalis dengan skor halitosis sebesar 8,398%.

Dengan demikian, pengaruh hormone stress (yang diukur oleh kadar cortisol), terhadap halitosis (yang diukur oleh skor bau mulut), yang disebabkan oleh bakteri pathogen periodontal (yang diukur oleh jumlah bakteri p.Ginggivalis hanya sebesar 4,673%. Jika nilai pengaruh yang sebesar 4,673% tersebut dianggap belum cukup besar (yang menentukan ahli klinis pathogen periodontal), maka untuk mengukur tingkat stress, belum cukup dengan menguji berdasarkan kadar cortisol, jumlah bakteri p.Ginggivalis dan skor halitosis. Dengan begitu perlu dicari indikator lain. Tetapi, jika nilai pengaruh tersebut sudah cukup besar, maka indikator tingkat stress cukup dengan kadar cortisol, jumlah bakteri p.Ginggivalis, dan skor halitosis.

C. Analisis perbandingan metode psikologi dengan metode klinis

Hasil analisis korelasi antara variabel psikologi dengan variabel klinis tampak pada tabel 3.

Tabel 3: Analisis korelasi variable psikologis dengan klinis

Koefisien Spearman's	korelasi	p.Ginggivalis	Cortisol	Holitosis
	BDI	.005	-.164	.127
	GAD	.154	-.417*	.353*
	PSQ	.314	-.220	.163

Tabel 3 menunjukkan hal sebagai berikut.

1. Depresi (diukur oleh hasil BDI) berkorelasi negatif tidak signifikan dengan kadar cortisol, tetapi berkorelasi positif tidak signifikan dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis dan skor halitosis.
2. Kecemasan (diukur dengan hasil GAD) berkorelasi negatif signifikan dengan kadar cortisol, tetapi berkorelasi positif tidak signifikan dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis, dan berkorelasi positif signifikan dengan halitosis.
3. Stres (diukur oleh hasil PSQ) berkorelasi negatif dengan kadar cortisol, tetapi berkorelasi positif tidak signifikan dengan jumlah bakteri p.Ginggivalis dan holitosis.

Hal ini berarti bahwa jika uji klinis akan digunakan sebagai validasi uji psikologis, maka indikator utamanya adalah jumlah bakteri p.Ginggivalis dan halitosis, dan jika belum cukup, maka kadar cortisol dapat digunakan sebagai indikator pendukungnya.

PENUTUP

A. Simpulan

Pengaruh hormone stress (yang diukur oleh kadar cortisol), terhadap halitosis (yang diukur oleh skor bau mulut), yang disebabkan oleh bakteri pathogen periodontal (yang diukur oleh jumlah bakteri p.Ginggivalis), sebesar 4,673%. Hal ini berarti untuk menguji tingkat stres anggota Brimob secara klinis, tidak cukup berdasarkan kadar cortisol, jumlah bakteri p.Ginggivalis dan skor halitosis. Karena itu, perlu dicari indikator klinis lainnya yang dapat digunakan sebagai pendukung indikator stress.

Kontribusi kecemasan bisa menjadi depresi sebesar 27,14%. Kontribusi depresi bisa menjadi stress sebesar 14,44%. Kontribusi kecemasan bisa menjadi stress sebesar 0,58%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pengaruh (reratanya sebesar 85,71%) yang menyebabkan gangguan kejiwaan karena stress, cemas, atau depresi adalah beban kerja, bentuk pekerjaan, lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, rumah tangga dan sejenisnya.

Jika uji klinis akan digunakan sebagai validasi uji psikologis, maka indikator utamanya adalah jumlah bakteri p.Ginggivalis dan halitosis, sedangkan kadar cortisol sebagai indikator pendukung. Jika belum cukup, perlu dicari indikator pendukung lain.

B. Rekomendasi

Berdasar hasil penelitian ini, ada empat rekomendasi yang dapat diberikan.

1. Uji klinis dengan pembiayaan yang lebih mahal dapat dijadikan sebagai pembanding karena pada uji klinis tidak ada peluang kebohongan. Namun, uji klinis ini perlu diteliti kembali dengan melibatkan subjek penelitian yang lebih besar dan dilakukan pada beberapa satker, tidak hanya Satker Korp Brimob saja.
2. Penelitian klinis dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih besar akan didapatkan indikator utama yang akan menjawab keragu-raguan dari hasil kuesioner.
3. Menguji kecemasan, depresi, dan stres dengan menggunakan kuesioner GAD, BDI, dan PSQ, biayanya murah. Akan tetapi, kuesioner tersebut dapat dipelajari sehingga peserta teruji bisa mengatur skor hasilnya dan peluang berbohong dari peserta teruji tentang kondisi gangguan kejiwaannya cukup tinggi, terutama mereka yang sudah pernah diuji.
4. Kapusdokkes Polri perlu membangun dan mengoptimalkan laboratorium klinis untuk pengujian kesehatan kejiwaan personil Polri, baik di Rumkit Bhayangkara Pusat maupun di kewilayahan. Dengan begitu, Polri bisa melakukan uji berkala kesehatan kejiwaan personil Polri secara efektif dan efisien, terutama untuk personil Polri yang bertugas di satker dengan tingkat kecelakaan kerja tinggi, misalnya Satker Brimob, Reskrim, Lalu Lintas, dan Sabhara.

DAFTAR PUSTAKA

Robert M. Sargis MD P. *An Overview of the Adrenal Glands*.

MayLhiiphiANaster. *Anatomi Fisiologi Kelenjar Adrenal*; 2018

3Toru Takeshita NS, 2 Yoshio Nakano,3 Yoshihiro Shimazaki,1 Masahiro

Yoneda,2 Takao Hirofuji,2 and Yoshihisa Yamashitaa. *Relationship between Oral*

Malodor and the Global Composition of Indigenous Bacterial Populations in Saliva. *Environmental Microbiology* 2010;76(9):2806–14

John Violanti PD. *For cops, exposure to stressful situations dysregulates cortisol pattern Disturbance of awakening cortisol pattern can leave officers vulnerable to cardiovascular disease* University at Buffalo School of Public Health and Health Professions; 2017

Johannsen A1 BN, Gustafsson A. *The influence of academic stress on gingival inflammation*. *Int J Dent Hyg* 2010;8(1):22–7

Elizabeth Scott M. *Cortisol and Stress How to Stay Healthy When You Are Feeling Stressed*; 2018

Konkel L. *Cortisol: Everything You Need to Know About the 'Stress Hormone'*.

- Çolak BUAdH. Halitosis: From diagnosis to management. 2016.
- Seemann R, Conceicao, M. D., Filippi, A., Greenman, J., Lenton, P., Nachnani, S., ... Rosenberg, M. . *Halitosis management by the general dental practitioner—results of an international consensus workshop*. Journal of Breath Research 2014;8(1):017101.
- Makoto Fukui DH, Masaaki Yokoyama, Masami Yoshioka, Kosuke Kataoka, Hiro-O Ito *Levels of salivary stress markers in patients with anxiety about halitosis*. Archives of Oral Biology 2010;55:842-47.
- A AKCALI OH, H.TENENBAUM, J.L.DAVIDEAU & N.BUDUNEL. *Review Article Periodontal diseases and stress: a brief review*. Journal of Oral Rehabilitation 2013;40:60-68
- Heinze KL, Ashleigh; Reniers, Renate; Wood, Stephen. *Longer-term increased cortisol levels in young people with mental health problems*. Psychiatry Research 2015;236
- Utiger RD. Adrenal gland
- Bishop KEHaMD. *Chronic Stress, Cortisol Dysfunction, and Pain: A Psychoneuroendocrine Rationale for Stress Management in Pain Rehabilitation*. PHYS THER 2014;94:1816-25 Beikler CMBaT. Halitosis: the multidisciplinary approach. Int J Oral Sci 2012;4(2):55-63
- Harvey-Woodworth MAaCN. *Halitosis: a new definition and classification*. ©British Dental Journal 2014;217:E1
- Michael M. Bornstein BLS, Rainer Seemann, Walter B. Bu'rgin and Adrian Lussi.
- Prevalence of Halitosis in Young Male Adults: A Study in Swiss Army Recruits*
- Comparing Self-Reported and Clinical Data*. J Periodontology 2009;80(1):24-31
- Caroline Morini, Gisele Mattos K, Antonio Carlos FK, Francisco Carlos. *effects of stress hormones on the production of volatile sulfur compounds by periodontopathogenic bacteria*. braz Oral Res., (Sao Paulo) 2014;28(1):1-8.
- Kavitha S AJvW, Hermie JMH, John WA R dan Edwin GW. *The tongue microbiome in healthy subjects and patients with intra-oral halitosis* 2017
- Marawar ea. *Review Article Halitosis: A silent affliction! Chronicles of Young Scientists* 2012;34
- Pramod P Marawar NKAS, Babita R Pawar, Amit M Mani. *Halitosis: A silent affliction! Chron Young Sci* 2012;3(4):251-57
- Rivest M-ABaS. *The HPA – Immune Axis and the Immunomodulatory Actions of Glucocorticoids in the Brain*. Front Immunol 2014;5:136
- deJacobyb CNMF. *Microbiological characteristics of subgingival microbiota in adult periodontitis, localized juvenile periodontitis and rapidly progressive periodontitis subjects*. 2001;7(4213-217)
- Ezi NO, 2014. *Halitosis: A Review of the Literature on Its Prevalence, Impact and Control*. Oral Health Prev Dent 2014;12:297-304
- Jyoti Bansal AB, Mohit Shahi, Suresh Kedige, Rachita Narula. *Periodontal Emotional Stress Syndrome: Review of Basic Concepts, Mechanism and Management* Scientific Research Publishing Inc 2014
- Constantine Tsigos M, PHD, Ioannis Kyrou, M.D., PhD, Eva Kassi, M.D., and George P Chrousos, MD, MACE, MACP, FRCP. *Stress, Endocrine Physiology and Pathophysiology*. 2016
- Dumitrescu* AL. *Depression and Inflammatory Periodontal Disease Considerations—An Interdisciplinary Approach*. Front Psychol 2016;7:347
- Publishing HH. *Understanding the stress response*. 2018;1
- Claudia C. Ma MEA, Desta Fekedulegn, Ja K. Gu, Tara A. Hartley, Luenda E. Charles, John M. Violanti, and Cecil M. Burchfiel. *Shift Work and Occupational Stress in Police Officers*. Saf Health Work 2015;6(1):25-29

EFEKTIVITAS SPKT DALAM LAYANAN KEPOLISIAN

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstract

The Integrated Police Service Center (SPKT) in the Territorial Unity, is an element of implementing the main task of providing integrated services to the community at the Polda, Polres and Polsek levels. SPKT in carrying out the functions of the Police service to the community in an integrated manner has not been carried out to the fullest by all service units both at the Polda and Polres levels where they are still in their respective functions so that the realization of the Perkap mandate has not been fully implemented. It was found several resort police units that have carried out integrated services in the implementation of services and as a gateway for Police services towards excellent service. The purpose of this study How is the implementation of SPKT in Police services (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010 and Perpol 14 Tahun 2018)?, What are the factors that influence the effectiveness of SPKT?

How to make SPKT effective in police services?. The study was conducted with a qualitative method which began with a literature review and continued with the implementation carried out with a Focus Group Discussion (FGD) with in-depth interviews and observations of the SPKT facility. The results of the study found that the implementation of Perkap has not been maximized well by the Regional Police and Police, the two factors that influence the ineffectiveness of SPKT include personnel, transportation facilities, there is no budgeting in the DIPA, and the SPKT Building has not been maximized, and the third that for maximizing SPKT services should change Perkap 23 of 2010 by eliminating SP2HP, SKLD, and Turjawali, changing the SPKT structure to the rank of Kompol, opening office space for sub-division chiefs, budgeting in DIPA, and prototype of SPKT Building according to Perkap mandate

Keywords: Effectiveness, Service System, Police Unit, Integrated

Abstrak

Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) pada Kesatuan Kewilayahan, merupakan unsur pelaksana tugas pokok dalam memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat baik di tingkat Polda, Polres maupun Polsek. SPKT dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan Kepolisian kepada masyarakat secara terpadu belum dilaksanakan secara maksimal oleh semua satuan pelayanan baik tingkat Polda dan Polres dimana masih berada di fungsinya masing-masing sehingga realisasi amanat Perkap belum secara penuh dilaksanakan. Ditemukan beberapa satuan Polres yang sudah melaksanakan pelayanan terpadu dalam pelaksanaan pelayanan dan sebagai pintu gerbang pelayanan Kepolisian menuju pelayanan prima. Tujuan penelitian ini Bagaimana implementasi SPKT dalam pelayanan Kepolisian (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018)? Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas SPKT?

Bagaimana mengefektifkan SPKT dalam pelayanan Kepolisian? Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif yang dimana diawali dengan kajian pustaka dan dilanjutkan dengan pelaksanaannya dilaksanakan dengan Focus Group Discussion (FGD) dengan wawancara mendalam dan observasi pengamatan terhadap fasilitas SPKT. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa implementasi Perkap masih belum dimaksimalkan secara baik oleh Polda dan Polres, kedua faktor-faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya SPKT antara lain personel, sarana transportasi, belum ada penganggaran di DIPA, dan Gedung SPKT yang belum maksimal, dan yang ketiga bahwa untuk memaksimalkan pelayanan SPKT sebaiknya perubahan Perkap 23 Tahun 2010 dengan menghapuskan SP2HP, SKLD, dan Turjawali, perubahan struktur SPKT menjadi pangkat Kompol, membuka ruang jabatan kasubbag yanpol, menganggarkan di dalam DIPA, dan prototipe Gedung SPKT sesuai amanah Perkap.

Kata Kunci: Efektivitas, Sistem Pelayanan, Satuan Kepolisian, Terpadu

PENDAHULUAN

Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) pada Kesatuan Kewilayahan, merupakan unsur pelaksana tugas pokok memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat baik di tingkat Polda, Polres maupun Polsek dan sebagai pintu gerbang pelayanan Polri dalam rangka memberikan pelayanan prima.

Dalam melaksanakan tugasnya SPKT menyelenggarakan

pelayanan kepolisian kepada masyarakat secara terpadu antara lain dalam bentuk: Laporan Polisi (LP); Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP); Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP); Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan (SKTLK); Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP); Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD); Surat Ijin Keramaian; Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan; Surat Ijin Mengemudi (SIM) dan Surat Tanda Nomor

Kendaraan Bermotor (STNK).

SPKT juga melakukan Pengoordinasian dan memberikan bantuan serta pertolongan, antarlain penanganan tempat kejadian perkara (TKP) meliputi tindakan pertama di TKP (TPTKP) dan pengolahan TKP, turjawali (pengaturan jalan dan pengawalan lalu-lintas), dan pengamanan. Bentuk pelayanan lainnya melalui telepon, pesan singkat, faksimili, internet (jejaring sosial), dan surat. Kemudian, penyajian informasi umum yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang SOTK Polri adanya istilah baru yaitu tentang Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, pada Pasal 37 dimana istilah sebelumnya dikenal dengan nama Pamapta (Perwira Samapta). Pelaksanaan tugas dan fungsi SPKT tidak dipahami secara utuh, sesuai dengan amanat Perkap. Tupoksi SPKT sama dengan halnya Pamapta hanya berganti nama dan istilah saja. Dalam pelaksanaan tugas SPKT yang sudah berjalan selama 9 tahun ternyata dalam memberikan pelayanan Kepolisian secara terpadu terhadap laporan dan aduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi dirasakan kurang optimal, terutama dalam Tindakan pertama di tempat kejadian perkara (TP-TKP) sering tidak hadir, terkesan SPKT lebih bersifat adminitratif hanya urusan menerima laporan.

SPKT dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan kepolisian kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal oleh semua satuan pelayanan baik tingkat Polda dan Polres dimana masih berada di fungsinya masing-masing sehingga realisasi amanat Perkap belum secara penuh dilaksanakan. Ditemukan beberapa satuan Polres yang sudah melaksanakan pelayanan terpadu dalam pelaksanaan pelayanan dan sebagai pintu gerbang pelayanan kepolisian menuju pelayanan prima, saat ini disandingkan dengan peralatan Command Center yang telah diterima di 8 (delapan) Polda yaitu: Polda Metro Jaya, Polda Jatim, Polda Jateng, Polda DIY, Polda Sumsel, Polda Banten, Polda Sulsel dan Polda Bali.

Dengan adanya Command Center diharapkan akan dapat meningkatkan pelayanan Polri terhadap Masyarakat. Rasa aman itu akan tumbuh dengan adanya Command Center, terutama dalam memantau setiap aktivitas kegiatan yang berpotensi menimbulkan gangguan keamanan. Dengan Command Center diharapkan respon cepat dalam melayani masyarakat, dengan demikian quick respon pihak Kepolisian dan masyarakat lebih terlindungi. Kenyataanya di satuan wilayah masih kebingungan tentang peralatan, siapa yang bertanggung jawabkan peralatan tersebut. Beberapa peralatan masih minim, gedung tempat Command Center masih terbatas sehingga belum dapat digunakan secara maksimal untuk pelayanan kepada masyarakat.

Yang menjadi permasalahan dalam penyelenggraan SPKT yaitu; bagaimanaimplementasi SPKT dalam pelayanan Kepolisian (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018); bagaimanafaktor-faktor yang mempengaruhiefektivitas SPKT; dan bagaimanamengefektivitaskan SPKT dalam pelayanan Kepolisian?

Tujuan penelitian ini yaitu, bagaimanaimplementasi SPKT dalam pelayanan Kepolisian (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018); bagaimanafaktor-faktor yang mempengaruhiefektivitas SPKT; dan bagaimanamengefektivitaskan SPKT dalam pelayanan Kepolisian?

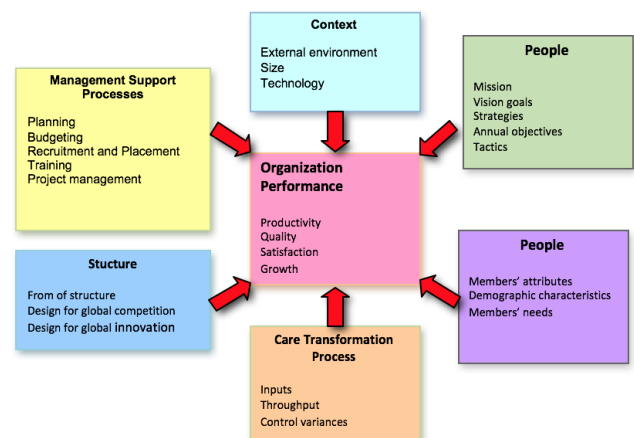
Dalam beberapa teori untuk mendukung penelitian ini seperti pandangan Nelson dan Quick yang menyatakan tentang struktur organisasi sebagai “the linking of departemens and jobs within

an organization,” (hubungan antara departemen dan pekerjaan didalam organisasi). Terdapat 6 dimensi struktur organisasi menurut Nelson dan Quick, yaitu: 1) formalisasi (formalization) yang merupakan derajat peran karyawan berupa dokumentasi formal seperti prosedur-prosedur, deskripsi pekerjaan, pedoman-pedoman dan aturan-aturan, 2) sentralisasi (centralization) merupakan tingkat keputusan dibuat oleh pimpinan organisasi, 3) spesialisasi (specialization) yang merupakan tingkatan pekerjaan ditentukan secara sempit dan tergantung kepada keunikan keahlian (unique expertise), 4) standarisasi (standarization) yang merupakan derajat aktivitas kerja diselesaikan dalam cara yang rutin, 5) kompleksitas (complexity), dan 6) hirarki kekuasaan (hierarchy of authority).

Shani at.al. (2009) menjelaskan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, diilustrasikan pada gambar 1. Bentuk struktur organisasi menyesuaikan dengan kebutuhan (kompetisi global atau inovasi global), proses penangangan transformasi, SDM yang berada di organisasi tersebut, tujuan, konteks dan proses manajemen. Komponen organisasi memerlukan koordinasi secara formal didalam bekerja.

Struktur organisasi yang akan menetapkan bagaimana tugas-tugas dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Hal ini mengingat bahwa struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan di dalam suatu organisasi.

Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi



Sumber: A. B. Shani, at.al., Behavior in Organizations: An Experimental Approach (Singapore: McGraw-Hill/Irwin, 2009), p. 367.

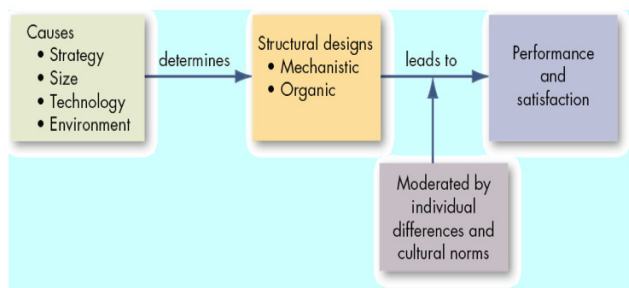
Menurut Colquitt, LePine dan Wesson, struktur organisasi “An organizational structure formally dictates how jobs and tasks are divided and coordinated between individuals and groups within the company” (suatu struktur organisasi memerintahkan bagaimana pekerjaan dan tugas secara formal dibagi dan dikoordinasikan antara individu dengan kelompok dalam suatu perusahaan). Terdapat lima elemen kunci struktur organisasi untuk menggambarkan bagaimana tugas-tugas dikerjakan, hubungan kewenangan, dan tanggungjawab pengambilan keputusan, yaitu: 1) spesialisasi pekerjaan (work specialization); 2) rantai komando (chain of command); 3) rentang kendali (span of control); 4) sentralisasi

(centralization); dan 5) formalisasi (formalization).

Menurut Robbins dan Judge, struktur organisasi adalah “how jobs tasks are formally divided, grouped, and coordinated,” merupakan (sebagai cara dimana tugas kerja secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan dalam organisasi). Terdapat elemen kunci yang dibutuhkan manajer saat mendisain struktur organisasi mereka, yaitu: spesialisasi pekerjaan (work specialization), departementalisasi (departmentalization), rantai komando (chain of command), sentralisasi dan desentralisasi (centralization and decentralization), dan formalisasi (formalization). Rancangan struktur organisasi yang ada menurut Robbins dan Judge, dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu rancangan yang umum digunakan (struktur sederhana, birokrasi, dan struktur matriks) dan pilihan-pilihan rancangan yang baru (struktur tim, organisasi virtual, organisasi tanpa batas).

Struktur organisasi yang kuat, sesuai kebutuhan organisasi serta sejalan dengan situasi dan kondisi yang ada berpengaruh langsung pada kinerja organisasi, seperti yang diuraikan oleh Robbins dan Judge seperti pada gambar 2.

Gambar 2. Penentu dan Hasil Struktur Organisasi



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy Judge, *Organization Behavior*, 13th Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009), p. 576.

Menurut Greenberg, struktur organisasi adalah “the formal configuration of individuals and groups with respect to the allocation of tasks, responsibilities, and authority within organization,” (konfigurasi formal dari individu dan kelompok dalam hal alokasi tugas, tanggungjawab dan otoritas di dalam organisasi). Shane dan Glinow menyatakan struktur organisasi sebagai “the division of labor as well as the patterns of coordination, communication, workflow, and formal power that direct organizational activities,” (divisi dari pekerja dan pola koordinasi, komunikasi, jalur kerja dan kekuasaan formal yang berhubungan dengan aktivitas organisasi).

Rancangan struktur organisasi yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Pendekatan pertama, seperti dikemukakan oleh Mintzberg adalah bahwa struktur organisasi dapat dikelompokkan ke dalam lima rancangan. Pertama adalah struktur sederhana dengan strategi capex sebagai kunci dan menggunakan supervisi langsung sebagai mekanisme koordinasi. Kedua adalah birokrasi mekanik dengan technostructure sebagai kunci dengan menggunakan standarisasi proses pekerjaan sebagai mekanisme koordinasi.

Ketiga adalah birokrasi profesional dengan operating core sebagai kunci dan koordinasi standarisasi keterampilan sebagai mekanisme koordinasi. Keempat adalah bentuk terdivisionalisasi

dengan the middle line sebagai kunci dan dengan menggunakan standarisasi keluaran sebagai mekanisme koordinasi. Kelima adalah adhokrasi dengan support staff sebagai kunci, meskipun kadang-kadang operating core sebagai kunci pula, dengan menggunakan mutual adjustment sebagai mekanisme koordinasi.

Pendekatan kedua, seperti dikemukakan oleh Vecchio, rancangan struktur organisasi dibagi kedalam pendekatan klasik (birokrasi), pendekatan perilaku (organisasi enam sistem dari Likert), pendekatan sistem sosio-teknikal (dampak perkembangan teknologi dan interaksinya dengan sistem sosial), dan rancangan struktur organisasi modern (rancangan fungsional, rancangan produk dan rancangan hibrid). Birokrasi mempunyai aturan dan prosedur baku, prinsip hirarki, pembagian tenaga kerja dan spesialisasi, sifat impersonal, kompetensi, dan dokumentasi.

Organisasi enam sistem menurut Likert dan Likert, menggambarkan struktur organisasi yang makin berkembang. Pertama adalah sistem-O, yaitu tipe yang permisif, di mana rentang kendali besar disertai ketidakjelasan yang substansial. Kedua adalah Sistem-1, yaitu tipe yang eksploitatif-otoritatif, di mana ketakutan dan hukuman diandalkan untuk memotivasi orang. Ketiga adalah Sistem-2 yaitu tipe yang murah hati namun otoritatif, dimana motivasi digerakan melalui penghargaan, bawahan diperbolehkan menanggapi arahan, namun pengambilan keputusan tetap oleh atasan, ancaman untuk mendorong motivasi dihindarkan, kepercayaan lebih besar antara atasan dengan bawahan serta kinerja dan kepuasan karyawan diharapkan lebih tinggi dibanding sistem sebelumnya.

Kelima adalah Sistem-4 yaitu tipe yang partisipatif, di mana kepercayaan sangat tinggi, faktor-faktor ekonomi, ego dan sosial yang bervariasi digunakan sebagai insentif, komunikasi berjalan baik tidak hanya top-down, namun juga bottom-up dan horizontal, pengambilan keputusan berlangsung di semua tingkatan dan melibatkan seluruh karyawan secara adil atau dengan kata lain sangat demokratis dan partisipatif, kinerja dan kepuasan mencapai tingkat partisipatif secara total, di mana otoritas lebih tinggi lagi. Keenam adalah Sistem-4T, yaitu tipe yang partisipatif secara total, di mana otoritas lebih didasarkan kepada hubungan didalam kelompok dan antar-kelompok dari pada didasarkan pada hirarki, huruf T bermakna total partisipatif yang menggambarkan hubungan kerja yang kuat dan stabil di antara anggota, serta kinerja dan kepuasan mencapai yang paling tinggi.

McShane dan Von Glinow menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan pembagian kerja sebaik seperti pola koordinasi, komunikasi, aliran kerja, dan kekuasaan formal yang berhubungan langsung dengan aktivitas organisasi. Adapun elemen struktur organisasi adalah: 1) jenjang pengawasan, 2) sentralisasi, 3) formalisasi, 4) departementalisasi. Menurut Gibson et al. Struktur organisasi merupakan pola pekerjaan dan kelompok pekerjaan di dalam organisasi, merupakan suatu penyebab penting dari perilaku individu dan kelompok. Sementara menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, struktur organisasi merupakan suatu struktur organisasi yang khusus dari keputusan dan aksi manajer.

Struktur organisasi merupakan pembagian kerja yang memiliki koordinasi, komunikasi, dan aliran kerja serta kekuasaan formal sehingga terbentuk tingkat kerja yang secara efisien, dan efektif dapat mencapai tujuan organisasi. Indikator pencapaian tujuan organisasi mencakup: 1) memberikan hasil kerja terbaik, 2) menyelaraskan kemampuan, 3) menyesuaikan kondisi, 4) meningkatkan dorongan bekerja, 5) aliran perintah tugas, 6) kewenangan

kepercayaan, 7) meyakini perintah tugas, 8) meningkatkan hasil kerja, 9) menyelaraskan kerja, 10) menyelaraskan pengawasan, 11) tanggungjawab kewenangan, 12) mendelegasikan wewenang, 13) mempercayai kemampuan, 14) kesesuaian aturan, 15) melaksanakan tata kerja.

METODE

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif yang dimana diawali dengan kajian pustaka dan dilanjutkan dengan pelaksanaannya dilaksanakan dengan Focus Group Discussion (FGD) dengan wawancara mendalam dan observasi pengamatan terhadap fasilitas SPKT. Begitu juga dengan pengumpulan data yang digunakan tentang efektivitas SPKT yaitu: telaah dokumen terhadap dokumen Perkap 22 Tahun 2010, 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018 tentang SOTK pada fungsi SPKT; wawancara, tim peneliti melaksanakan diskusi dengan para narasumber penyelenggara fungsi SPKT, baik tingkat Polda dan pada tingkat Polres terutama kepada para Kabag, kasat, anggota pelaksana, SPKT dan anggota Command Center; dan observasi/ pengamatan dilaksanakan untuk mendapatkan informasi tentang fungsi SPKT baik di tingkat Polda maupun tingkat Polres serta tentang penerimaan alat Command Center di Polda maupun Polres menjadi objek penelitian.

Untuk informan di tingkat Polda yaitu Karo Ops; Direktur Ops; Ka SPKT dan anggota; anggota dan petugas Command Center. Untuk tingkat Polres yakni Kapolres; Wakapolres; Kabag Ops; Kabag Sumda; Kasat Ops; Ka SPKT dan anggota; masing-masing anggotanya berjumlah 5 orang. Penelitian ini dilaksanakan sebanyak tiga termin yaitu tanggal 10–13 September 2019 di Polda Sumatera Selatan dan Polda Jawa Timur; tanggal 16–19 September 2019 di Polda Jawa Tengah dan Polda DIY; dan tanggal 23–26 September 2019 di Polda Metro dan Polda Bali.

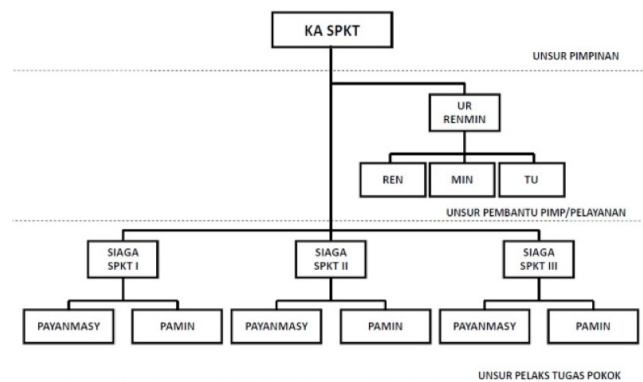
HASIL

A. Sistem Pelayanan Kepolisian Terpadu

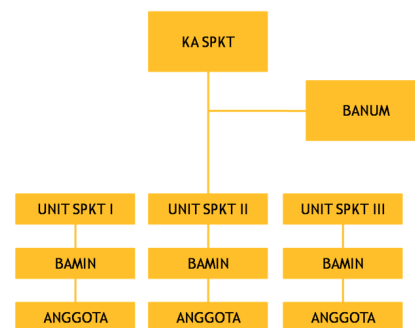
1. SPKT sebagaimana dimaksud dalam Perkap 22 Tahun 2020 Pasal 12 adalah merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda.
2. SPKT bertugas: a. memberikan pelayanan Kepolisian secara terpadu kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, pemberian bantuan atau pertolongan dan pelayanan surat keterangan; dan b. menyajikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan tugas Kepolisian guna dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SPKT menyelenggarakan fungsi: a. pelayanan Kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Izin Keramaian, Surat Rekomendasi

Izin Usaha Jasa Pengamanan, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK); b. pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Penanganan Tempat Kejadian Perkara (TKP) meliputi Tindakan Pertama di TKP (TPTKP) dan pengolahan TKP, Turjawali, dan pengamanan; c. pelayanan masyarakat antara lain melalui telepon, pesan singkat, faksimili, internet (jejaring sosial), dan surat; d. penyajian informasi umum yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan e. penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian kepada Kapolda melalui Ro Ops.

Gambar 3.1
Struktur SPKT Tingkat Polda (Sesuai Pasal 112 Perkap 22/2020)



Gambar 3.2
Struktur SPKT Tingkat Polres (Sesuai Pasal 37 Perkap 23 Tahun 2010)



B. Implementasi SPKT

SPKT sebagai unsur pelaksana Kepolisian di tingkat wilayah diatur oleh sejumlah peraturan Polri, meliputi: perkap 22, 23 tahun 2010 dan perpol 14 tahun 2018. SPKT adalah unit pelayanan masyarakat terpadu. SPKT dapat dibandingkan dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 di bawah kendali Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

PTSP maupun SPKT dimaksudkan untuk memotong

rantai birokrasi dan memudahkan pelayanan kepada masyarakat. SPKT sebagai konsep dipandang ideal karena memudahkan masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari Polri. Namun demikian, SPKT umumnya sebagai unit pelayanan yang betul-betul terpadu saat ini umumnya dalam tingkat implelementasi masih dalam proses atau belum terlaksana sebagaimana mestinya.

1. Implementasi Perkap 22 Tahun 2010 dan 23 Tahun 2010
Seperti diketahui bahwa keberadaan SPKT diatur dalam Pasal 1 ayat 17, Peraturan kepala Kepolisian negara Republik Indonesia, nomor 22 tahun 2010, tentang susunan organisasi dan tata kerja, pada tingkat Kepolisian daerah. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) adalah komponen utama dalam pelaksanaan tugas pokok pelayanan masyarakat di tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda dan tingkat Polres berada di bawah Kapolres.
Dalam hal ini SPKT belum terpadu secara fisik karena masih ada sejumlah SPKT yang hanya ada meja dan petugas yang memberi pelayanan administrasi seperti SKCK, sidik jari, Laporan Kehilangan dan LP, sedangkan pelayanan masyarakat lain dilaksanakan di ruang fungsinya masing-masing karena petugasnya masih bekerja di ruangnya, namun demikian ada juga beberapa SPKT yang sudah lebih baik dimana Sebagian besar fungsi-fungsinya sudah berada dalam satu ruangan atau satu gedung dengan di bawah koordinasi Ka.SPKT artinya sudah terpadu secara fisik maupun sistem. Hanya saja SPKT yang demikian masih sedikit jumlahnya.
2. Implementasi Perpol No.14 Tahun 2018
Selanjutnya, paying hukum keberadaan SPKT di atas disempunakan oleh Peraturan Kepolisian No.14 tahun 2018 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Pada Pasal 21 diatur susunan organisasi SPKT yang meliputi a. Kepala SPKT (Ka SPKT) dan Urusan perencanaan dan administrasi (Urrenmin) yang terdiri dari 2 (dua) unsur yaitu 1. Perencanaan (Ren) dan 2. Administrasi dan Tata Usaha (Mintu). 3. Siaga SPKT yang dibantu oleh: I. Perwira Pelayanan Masyarakat (Payanmas) dan II. Perwira Administrasi (Pamin).
Namun demikian dalam implementasi di lapangan SPKT baik pada Perkap 22 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018 masih ditemukan permasalahan yang sama SPKT hanya melaksanakan pelayanan administrasi seperti SKCK dan LP, sedangkan pelayanan masyarakat lain dilaksanakan di ruang fungsinya masing-masing karena petugasnya masih bekerja di ruangnya, namun demikian ada juga beberapa SPKT yang sudah lebih baik dimana Sebagian besar fungsi-fungsinya sudah berada dalam satu ruangan atau satu Gedung dengan di bawah koordinasi Ka.SPKT artinya sudah terpadu secara fisik maupun sistem.
3. Implementasi Command Center
Amanah Perkap tentang SOTK yang mengatur tupoksi

Command Center belum ada, sedangkan istilah tupoksi Command Center sudah berada di satuan kewilayahan. Peralatan Command Center diawaki/ dilaksanakan oleh fungsi yang berbeda-beda ada di bawah Bagian Operasi, Humas, dan Sitipol. Ada yang berdasarkan sprin Kapolres secara tersendiri, begitu juga ruang kendali/ Gedung ada yang sudah disiapkan dengan ruang yang mewah. Ada beberapa Polres yang sudah terpasang dan masih belum dapat dimanfaatkan secara maksimal dan hanya digunakan sebagai pajangan saja. Beberapa Polres masih kebingungan siapa yang bertanggungjawabkan Command Center tersebut.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pelayanan SPKT

Amanah Perkap 22 Tahun 2010, 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018 terutama tentang unsur pelaksanaan tugas pokok. SPKT belum banyak dipahami oleh para satuan wilayah pada Polda-Polda khususnya Polda yang dijadikan sampel penelitian dimana tempat pelayanan belum terpadu masih di kelola oleh satuan fungsi, namun ada beberapa Polres yang sudah melaksanakan amanat sesuai Perkap tentang SPKT. Dalam setiap penelitian SPKT juga peneliti juga melakukan observasi peralatan Command Center di Polda dan Polres jajarannya, sehingga pendataan dilakukan di Polda yang menerima Command Center oleh para kasatwil. Adapun gambaran faktor-faktor tentang kurang efektifnya SPKT dan Command Center sebagai berikut:

1. SPKT DAN COMMAND CENTER

a. Polres/ Polresta

01. Personel

Jumlah personel SPKT di Polresta Palembang 18 orang terdiri dari Ka SPKT dijabat oleh pangkat AKP dan untuk Kanit / Ka Siaga SPKT dijabat oleh 3 IPDA. Serta anggota berpangkat 2 AIPDA, 6 Bripkas, dan 6 Brigadir. Personil yang mengawaki belum memiliki keahlian khusus sehingga perlunya pelatihan.

02. Sarana Prasarana

Sarana prasarana yang ada di Polresta Palembang saat ini belum memadai, laporan pengaduan Ruang SPKT melayani penerimaan laporan Polisi, laporan pengaduan, Konseling, serta alat komunikasi yang ada saat ini berupa call center 110 dan HP.

SPKT telah didukung dengan 1 unit kendaraan R4 Ford Ranger untuk mendatangi TP-TKP oleh piket siaga.

03. Anggaran

Sumber anggaran SPKT dari Dukops Kapolres dan untuk ATK dan BBM masih menginduk pada Logistik. SPKT merupakan subsatker akan tetapi semenjak amanat Perkap 23 tahun 2010 sama sekali tidak ada anggaran di dalam DIPA RKA-KL.

04. Fungsi

SPKT dalam menjalankan fungsinya belum melaksanakan pelayanan secara terpadu baru sebatas melayani laporan polisi, surat

kehilangan dan laporan pengaduan dari masyarakat, termasuk melakukan pelayanan lewat call center 110. Melakukan koordinasi dengan piket fungsi termasuk gelar perkara guna menentukan ada tidaknya unsur pidana dalam satu permasalahan termasuk ke lokasi TKP.

Call center 110 sebaiknya tidak berada di SPKT karena jumlah anggota SPKT terbatas dan bila dibebankan sebagai operator akan memperlambat pelayanan kepada masyarakat termasuk tugas lainnya yang dibebankan atas perintah pimpinan.

05. Command Center

i. Command Center dibawah kendali Bagops Polres. Personel yang mengawaki Command Center oleh bagops dan Sitipol dan dibackup oleh Sitipol untuk maintenance. Personel yang mengawaki masih belum paham akan kegunaan aplikasi Command Center, perlu adanya pelatihan untuk anggota yang mengawaki.

ii. Aplikasi yang ada di Command Center tidak ada hanya bawaan dari pengadaan dari Mabes Polri. SPKT belum dilengkapi Command Center. Daya pantau monitoring masih belum luas yaitu hanya sebatas situasi internal kantor Polres. Kendala Command Center dalam memberi dukungan kepada Polri adalah belum dapat mengcover seluruh wilayah kerja, sedangkan peluang Command Center dalam memberi dukungan kepada Polri adalah data dan informasi yang digunakan dapat digunakan oleh SPKT dan pihak terkait untuk menanggulangi dan mengungkap satu kejahatan. Ruang lingkup atau adaya jangka CCTV umumnya masih kepada fasilitas umum, jalanraya, perempatan, bandara, objek vital belum mendapat pantauan CCTV.

iii. Command Center sudah menempati bangunan sendiri dan tidak terlalu luas dan semua peralatan pengadaan sudah terpasang dan sudah dimanfaatkan.

b. Polres/ Polresta Metro

01. Personel

Jumlah personel SPKT di Polres Metro Jakarta Pusat sejumlah 16 orang terdiri dari Ka SPKT dijabat oleh anggota berpangkat Kompol, untuk Kanit SPKT dijabat oleh 1 AKP, 1 IPTU, dan 1 IPDA, untuk Panit 3 AIPTU anggota SPKT berpangkat 3 AIPTU, 2 AIPDA, 3 Bripka, 1 Briptu, dan 1 Bripda. Personil yang mengawaki belum memiliki keahlian khusus sehingga perlunya pelatihan.

02. Sarana Prasarana

Sarana prasarana yang ada di Polres Metro Jakarta Pusat saat ini sudah memadai.

Ruang SPKT sudah terpadu dalam melayani penerimaan pengaduan laporan, pembuatan SKCK, sidik jari, tilang, lakalantas, yankesehatan, konseling, ruang menyusui, ruang bermain anak, ruang baca, dan laporan polisi serta laporan masyarakat lewat call center 110.

SPKT telah didukung dengan 1 unit kendaraan R4 Ford Double Cabin untuk mendatangi TP-TKP Bersama dengan piket fungsi lainnya.

03. Anggaran

Sesuai Perkap 23 tahun 2010 anggaran SPKT di dalam DIPA RKA-KL tidak ada, namun untuk mendukung kegiatan operasional SPKT didukung oleh anggaran dukops Kapolres yang dikelola pada Sumda (bidang sarpras) berupa bentuk ATK dan BBM.

04. Fungsi

SPKT dalam menyelenggarakan fungsi sudah melayani pelayanan fungsi terpadu seperti SKCK, SIM, sidik jari, pelayanan Lakalantas, Tilang, Yan Kesehatan, Laporan Polisi, laporan kehilangan, konseling, ruang menyusui dan tempat bermain anak. SPKT dalam memberikan pelayanan masyarakat sudah di dukung sarana peralatan TI yang memadai. SPKT melakukan pelayanan terpadu kepada masyarakat dalam bentuk patrol Bersama dengan unsur satker lainnya.

05. Command Center

i. Keberadaan peralatan Command Center di bawah kendali Bagops Polres dan masih berada di Polres lama. Personel yang mengawaki Command Center dari bagops dan dibackup oleh Sitipol dan Bid TI Polda untuk maintenance. Personel yang mengawaki masih belum paham akan kegunaan aplikasi Command Center, perlu adanya pelatihan untuk anggota yang mengawaki dan hanya digunakan main game.

ii. Aplikasi yang ada di Command Center tidak ada hanya bawaan dari pengadaan dari Mabes Polri.

iii. Tempat Command Center sudah ada bangunan sendiri dan cukup luas dan semua peralatan pengadaan sudah terpasang dan sudah dimanfaatkan.

iv. SPKT belum dilengkapi Command Center.

D. Hasil FGD

1. Hasil FGD dengan Ka/Waka dan anggota di tingkat Polres, beserta SPKT dan Command Center terdapat masukan sebagai berikut:

a. Kurang pemahaman/ sosialisasi pelaksanaan tugas dan fungsi SPKT, sehingga fungsi SPKT sekarang banyak bersifat administrasi/ terima laporan dan memberikan pelayanan Kepolisian belum secara

- terpadu.
- b. Perlu perubahan struktur SPKT menjadi lebih tepat sama dengan jabatan para Kabag Ops, Kabag Ren, dan Kabag SDM dengan pangkat Ka. SPKT dari IPTU menjadi KOMPOL.
 - c. Perlu perubahan nomenklatur Kanit SPKT menjadi Siaga SPKT dengan pangkat IPDA yang sekarang banyak dijabat oleh para Bintara Tinggi (BRIPKA, AIPDA, AIPTU).
 - d. Siaga SPKT tingkat Polres dari lulusan Akpol, Secapa, SAG dan mutasi pergantian jabatan Siaga SPKT sebaiknya selama 1 tahun menunggu dari lulusan baru. Karena untuk kewibawaan SPKT di tingkat Polres sebaiknya dijabat Perwira.
 - e. Dalam pemberian bantuan serta pertolongan antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TP-TKP) dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah perlu di dukung kendaraan. Karena selama dilaksanakan penelitian banyak Polres yang tidak memiliki mobil, kalau pun ada mobil yang dimiliki sudah tua dan kurang layak untuk di jadikan untuk fungsi SPKT.
 - f. Selama 9 tahun amanah tentang SPKT dalam struktur organisasi Kepolisian tidak ada yang di dukung anggaran di RKA-KL tiap Polres, Adapun anggaran diterima dari Bag.Ops, Bag.Ren, Kasubbag Logistik, dan dana dukungan operasional Kapolres.
 - g. Dalam penyelenggaraan fungsi SPKT untuk tingkat Polres karenanya adanya fungsi SPKT yang dihilangkan:
 01. Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyelidikan (SP2HP) lebih tepatnya penyidik yang menangani perkara/ LP yang memberikan perkembangan hasil penyelidikan (SP2HP).
 02. Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), karena sejak diberlakukannya Undang – Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Imigrasi, peran Intelejen Kepolisian tidak pernah menyentuh lagi kegiatan orang asing di Indonesia.
 03. Adanya kata Turjawali dalam tugas dan fungsi SPKT, lebih tepatnya dilakukan dengan fungsi Sabhara dan Lalu Lintas, agar tidak terjadi duplikasi kegiatan dan anggaran.
 - h. 8) Sesuai fungsi SPKT kiranya peralatan Command Center di bawah kendali SPKT, karena sesuai dengan amanah Perkap 23 Tahun 2010 tentang SOTK. Pada tugas dan fungsi SPKT berbunyi pada pasal 37 ayat 3 (c) yaitu pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet). Sehingga dalam struktur organisasi SPKT adanya jabatan Kasubbag Command Center dengan pangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP).
 - i. 9) Sesuai fungsi SPKT amanah Perkap 23 Tahun 2010 tentang SOTK pada tugas dan fungsi SPKT pasal 37 ayat 3 (d) pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maka Kasubbag Humas yang berada di bawah Bagops lebih tepat dibawah kendali SPKT dengan pangkat yang sama Ajun Komisaris Polisi (AKP) karena sumber informasi Kepolisian lebih banyak berada di bawah fungsi SPKT dari pada fungsi Bagian Operasi hal ini dalam rangka kemudahan rentang kendali.
 - j. Perlu penambahan struktur SPKT sesuai dengan fungsi SPKT sebagai pelayanan Kepolisian karenanya perlu adanya Kasubbag Pelayanan Kepolisian (YanPol) dengan pangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP).
 - k. Perlu adanya pengadaan bangunan SPKT secara bertahap atas biaya APBN atau PNPB, dan adanya penentuan lokasi strategis penempatan SPKT disesuaikan dengan lahan milik Polres dan prototipe bangunan SPKT, dan bagi Polres yang ada bantuan biaya Hibah dari Pemda/Swasta di kewilayahan untuk mempedomani prototipe gedung SPKT.
2. Harapan Masyarakat terhadap Pelayanan SPKT Polri

SDM dalam organisasi seperti Polri terutama di tingkat Polda dan Polres amat berperan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik perlu diikuti oleh pengembangan SDM untuk mengelolanya. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM.

Tentang SDM juga tidak luput dari perhatian masyarakat dalam melihat pelayanan yang diberikan Polri khususnya di Polres di bagian SPKT. Banyak juga anggota masyarakat yang belum mengerti tentang konsep SPKT. Oleh karena itu masyarakat perlu diberi pemahaman tentang apa itu fungsi SPKT dan pelayanan apa yang diberikan SPKT kepada masyarakat. Adapun masyarakat yang telah masuk dan mendapat penerimaan pelayanan SPKT juga memiliki persepsi yang bervariasi. Ada informan dari masyarakat yang melihat pelayanan SPKT yang diterimanya cukup baik dengan ruangan ber-ac nyamandan sarana yang memadai.

Mereka melihat bahwa Polisi sudah ada perubahan alias sudah ada kemajuan. Namun di sisi yang lain masih dijumpai masyarakat yang merasa SPKT pelayanannya perlu ditingkatkan sebab seolah SPKT belum terintegrasi dengan yang lain. Secara sosiologis masyarakat telah merasakan pelayanan di SKCK pada umumnya yang mendukung keberadaan SKCK meski ada beberapa catatan dari masyarakat agar pelayanan di SKCK lebih terpadu dan petugasnya lebih ramah dan selalu sigap jika masyarakat berkunjung di SKCK. Selain itu yang jadi sorotan juga tindakan cepat ketika terjadi kasus seperti pencurian, pemerkosaan

dan kejahatan yang lain mereka berharap rekasi polisi dalam mengatasi semua itu agar lebih cepat dan tidak hanya tinggal penerimaan pengaduan yang berhenti di pelaporan dan dicatat di SKCK.

3. Desain Mall Pelayanan Publik

Di Kota Bogor sudah ada pelayanan terpadu yang modern bisa menjadi inspirasi bagi SPKT. Pelayanan terpadu itu disebut Mal Pelayanan Publik (MPP) berlokasi di Lippo Plaza Kebon Raya Bogor. MPP bisa memberi pelayanan sampai dengan 145 jenis layanan dan perizinan dari 14 instansi pemerintah, seperti Kementerian terkait, BUMN, BUMD, Pemprov Jawa Barat, dan Pemkot Bogor.

Di dalam mall juga terdapat pusat perbelanjaan dengan konsep one stop shopping. Dalam arti pengunjung Ketika datang ke MPP bisa memenuhi beragam kebutuhan disana atau pelayanannya lengkap mulai dari tempat belanja sampai dengan rumah sakit. Pengunjung tidak perlu lagi pergi ke tempat lain untuk memenuhi kebutuhannya. Keberadaan MPP dengan konsep di atas sangat sesuai dengan ciri masyarakat modern yang menginginkan efisiensi dan menghargai waktu. Apalagi jika dihubungkan dengan kecenderungan lalu lintas yang macet maka konsep one stop shopping sangat relevan.

MPP bisa terwujud merupakan hasil inovasi yang sangat cerdas dalam pelayanan masyarakat. MPP simbol keterbukaan antara unsur pemerintah dan swasta untuk bekerja sama memberi pelayan antar baik kepada masyarakat. Suatu yang bisa dipetik adalah keterbukaan untuk bekerja sama tersebut. Artinya Polri dalam hal ini SPKT membuka diri dengan kalangan swasta untuk memberi pelayanan terpadu yang modern dan profesional kepada masyarakat. Hal ini sudah waktunya untuk dikaji kemungkinan ke arah itu serta kajian dampak positif dan negatifnya. Dengan demikian, slogan Polisi yang Promoter (Profesional, modern, dan terpercaya) bisa diwujudkan dalam kehidupan nyata.

4. Mengefektifkan SPKT

a. Fungsi SPKT (Perkap 22 dan 23 Tahun 2018 dan Perpol 14 Tahun 2018)

Fungsi SPKT seperti digambarkan pada Perkap 22 dan 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018 pada ayat 3 dijelaskan sebagai berikut:

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SPKT menyelenggarakan fungsi:

01. Pelayanan Kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLTP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Izin

Keramaian dan Kegiatan Masyarakat Lainnya, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK);

02. pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah;
03. pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet);
04. pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
05. penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Bagops.

Ketidakoptimalan layanan SPKT disebabkan oleh fungsi yang dilaksanakan oleh SPKT terdapat kegiatan yang duplikasi oleh para Kasat fungsi seperti SP2HP, SKLD, dan Turjawali. Bahwa fungsi yang dimaksud di sini adalah pelayanan yang diberikan oleh SPKT adalah 1(satu) atap dimana semuanya berkumpul menjadi 1 (satu).

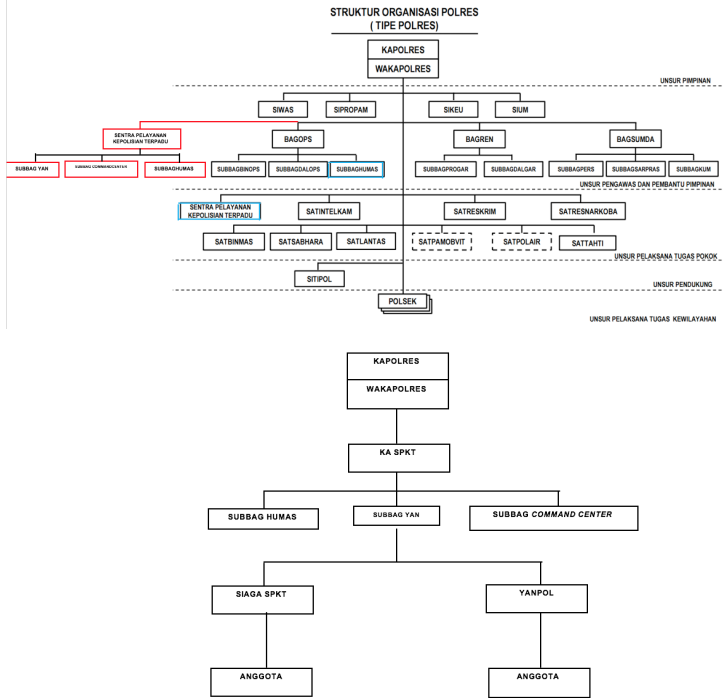
Redesain SPKT dapat diusulkan pada pemahaman "SPKT sebagai sebuah sentra pelayanan terpadu berbagai fungsi layanan Kepolisian yang langsung berhubungan dengan publik, sehingga tugas SPKT adalah:

01. Penerimaan laporan/ aduan masyarakat;
02. Penyelenggaraan layanan Kepolisian terpadu dalam hal: Laporan Polisi (LP); Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLTP); Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK); Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP); Surat Ijin Keramaian; Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan; Surat Ijin Mengemudi (SIM); Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK). Khusus pelayanan SIM dan STNK dapat diselenggarakan di SPKT dengan catatan SPKT memiliki lahan yang luas dan infrastruktur yang memadai;
03. pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah;
04. pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet);
05. pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
06. penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada

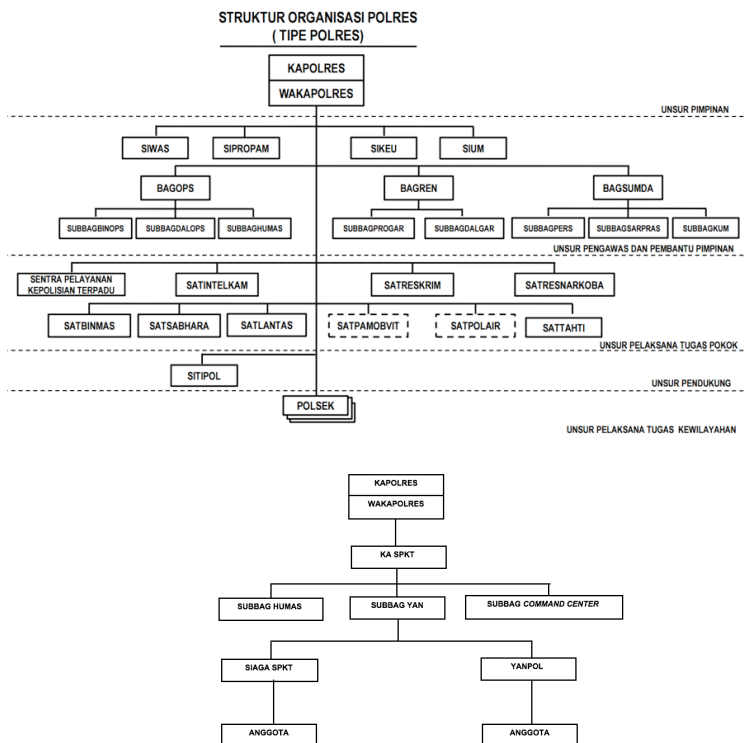
Kapolres melalui Bagops.

E. UsulanRedesain SPKT

1. UsulanPertama



2. Usulan Kedua



NOMOR UNIT	JAB	URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
14	00	SPKT PIMPINAN				
1	1	Ka. SPKT	AKP	IV A	1	
2	2	SIAGA SPKT (3)			1	
1	1	Ka. siaga SPKT	IP	IV B	3	
2	2	Bamin/Banum	BA/PNS II/I	-	6	
3	3	PELAYANAN			9	
1	1	Ka. Yan SPKT	IP	IV A	1	
2	2	Yan Pol	IP	IV B	1	
3	3	Bamin/Banum	BA/PNS II/I	-	3	
4	4	COMMAND CENTER			5	
1	1	Ka. Command Center	IP	IV B	1	
2	2	Operator	BA/PNS II/I	-	5	
					6	

3. Penganggaran, Personel dan Gedung SPKT

- Terkait persoalan personel perlu perubahan struktur SPKT menjadi lebih tepat sama dengan jabatan para Kabag Ops, Kabag Ren, dan Kabag SDM dengan pangkat Ka. SPKT dari IPTU menjadi KOMPOL dan untuk Kanit SPKT menjadi Siaga SPKT dengan pangkat IPDA. Siaga SPKT tingkat Polres sebaiknya lulusan Akpol, Secapa, SAG dan mutase pergantian jabatan Siaga SPKT sebaiknya selama 1 tahun menunggu dari lulusan baru.
- Perlunya penganggaran SPKT dalam struktur organisasi Kepolisian yang di dukung anggaran dari RKA-KL tiap Polres, agar tidak menumpang dari Bag.Ops, Bag.Ren, Kasubbag Logistik, dan dukops Kapolres yang ditemukan pada selama penelitian.
- Gedung SPKT sebaiknya sudah terpadu dalam hal ini pelayanan kepada masyarakat untuk dijadikan 1 (satu) agar memudahkan masyarakat mengurus keperluannya dengan mudah cepat dan nyaman.
- Desain prototipe gedung SPKT yang ideal (1 atap) untuk segera di bangun sebagai role model mengingat kemudahan yang tercipta dari pelayanan tersebut.

4. Usulan Command Center dan Humas di Bawah SPKT

Sesuai fungsi SPKT dengan amanah Perkap 23 Tahun 2010 tentang SOTK. Pada tugas dan fungsi SPKT berbunyi pada pasal 37 ayat 3 (c) dan (d) yaitu pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet). Sehingga tidak perlu dibuat Perkap baru terkait dengan Command Center cukup dengan melihat tupoksi yang berada di SPKT sudah cukup jelas. fungsi SPKT pasal 37 ayat 3(d) pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maka Kasubbag Humas lebih tepat dibawah kendali SPKT karena sumber informasi Kepolisian lebih banyak berada di bawah fungsi SPKT daripada fungsi Bagian Operasi hal ini dalam rangka kemudahan rentang kendali.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis, maka dapat disimpulkanbeberapa hal, yaitu:

Bahwa implementasi SPKT dalam pelayanan Kepolisian berdasarkan (Perkap 22 Tahun 2010, Perkap 23 Tahun 2010, dan Perpol 14 Tahun 2018) belum sesuai dengan amanah Perkap karena SPKT hanya menerima Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), sedangkan pelayanan fungsi lainnya dilakukan di tempat ruang fungsi kepolisian masing – masing (Belum Terpadu).

Implementasi keberadaan peralatan Command Center di bawah kendali atau di bawah Bagian Operasi, Bagian TI, karena belum adanya struktur dalam SOTK di kepolisian.

Bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi ketidakefektifan layanan tupoksi SPKT di tingkat Polres adalah: Personel yang mengawaki jabatan Ka. SPKT dengan pangkat IPTU tidak sesuai dengan beban tanggungjawab dalam menyelenggarakan fungsi SPKT, dan Kanit SPKT yang dulu di kenal Pamapta dijabat oleh perwira lulusan Akpol, Secapa, SAG. Sekarang faktanya dijabat oleh bintanga tinggi (Bripka, Aipda, Aiptu) sebagai ujung tombak. Pemberian layanan kepolisian seharusnya dijabat oleh Perwira untuk kewibawaan pelayanan di SPKT.

Transportasi kendaraan SPKT dalam memberikan bantuan dan pertolongan antara lain penanganan TKP ditemukan adanya Polres yang tidak memiliki kendaraan inventaris SPKT, dan kendaraan yang digunakan SPKT sudahtua/ tidak layak pakai. Anggaran selama 9 tahun amanat Perkap tentang tupoksi SPKT tidak tersedia alokasi anggaran dalam DIPA RKA-KL di semua Polres yang dilakukan obyek penelitian sehingga dana kegiatan tupoksi SPKT bermacam – macam tempat alokasi dukungan anggaran SPKT ada yang berada di Bagian Operasi, Bagian Perencanaan, Kasubbag logistik, dan dari dukungan operasional Polres.

Gedung SPKT tempat penyelenggaraan fungsi SPKT sejak amanat Perkap No. 22 Tahun 2010 di tingkat Polda dan 23 Tahun 2010 di tingkat Polres tidak adanya alokasi pembangunan SPKT terutama di Polres, sehingga pemahaman istilah tupoksi SPKT sama dengan Pamapta hanya istilah pergantian nomenklatur Pamapta ke SPKT sehingga tempat Sentra Pelayanan Kepolisian terpadu belum terealisasi.

Adapun hasil FGD tim peneliti dari kegiatan FGD dengan satuan tingkat Polres sebagai pelaksana kegiatan SPKT untuk mengefektifkan tupoksi SPKT pada tingkat Polres. Fungsi SPKT seperti di gambarkan pada Perkap 22 dan 23 Tahun 2010 dan Perpol 14 Tahun 2018 pada ayat 3, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SPKT menyelenggarakan fungsi pelayanan kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Izin Keramaian dan Kegiatan Masyarakat Lainnya, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK).

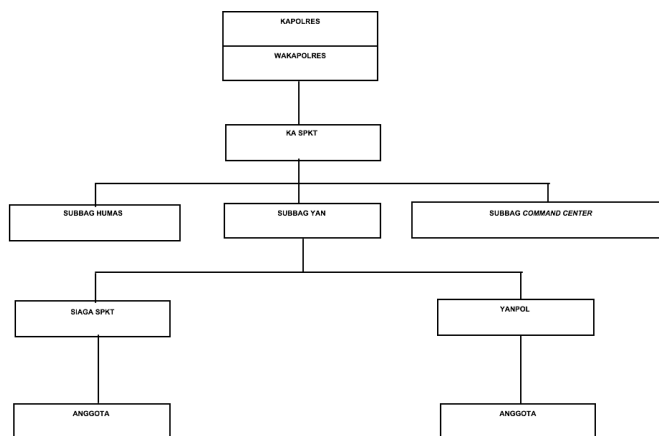
Selain itu, pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah; pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet); pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Ka SPKT.

Diusulkan pada pemahaman SPKT sebagai sebuah sentra pelayanan terpadu berbagai fungsi layanan Kepolisian yang langsung berhubungan dengan publik, sehingga fungsi SPKT menjadi pelayanan Kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP); Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP); Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK); Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP); Surat Ijin Keramaian; Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan; Surat Ijin Mengemudi (SIM); Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK).

Di samping itu, pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah; pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet); pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Ka SPKT.

REKOMENDASI

Dari kesimpulan diatas direkomendasikan adanya Struktur SPKT Baru sebagai berikut:



NOMOR	UNIT		URAIAN	PANGKAT	ESE LON	JUMLAH	KETERANGAN
	1	2					
14	00	1	SPKT				
		1	PIMPINAN				
		1	Ka. SPKT	KOMPOL	III A	1	
		2	SIAGA SPKT (3)			1	
		1	Ka. siaga SPKT	AKP	IV A	3	
		2	Bamin/Banum	BA/PNS II/I	-	6	
	3					9	
		1	PELAYANAN				
		1	Ka. Yan SPKT	AKP	IV A	1	
		2	Yan Pol	IP	IV B	1	
		3	Bamin/Banum	BA/PNS II/I	-	3	
						5	
	4		COMMAND CENTER				
		1	Ka. Command Center	AKP	IV B	1	
		2	Operator	BA/PNS II/I	-	5	
						6	

Kurang pemahaman/ sosialisasi pelaksanaan tugas dan fungsi SPKT, sehingga fungsi SPKT sekarang banyak bersifat administrasi/ terima laporan dan memberikan pelayanan Kepolisian belum secara terpadu. Perlu perubahan nomenklatur Kanit SPKT menjadi Siaga SPKT dengan pangkat IPDA yang sekarang banyak dijabat oleh para para Bintara Tinggi (BRIPKA, AIPDA, AIPTU).

Siaga SPKT tingkat Polres dijabat dari lulusan Akpol, Secapa, SAG dan mutasi pergantian jabatan Siaga SPKT sebaiknya selama 1 tahun menunggu dari lulusan baru. Karena untuk kewibawaan SPKT di tingkat Polres sebaiknya dijabat Perwira. Mengalokasikan anggaran dalam DIPA RKA-KL khusus SPKT dan perlu pengadaan mobil inventaris SPKT untuk memberikan bantuan serta pertolongan antara lain TP-TKP.

Dalam penyelenggaraan fungsi SPKT untuk tingkat Polres karenanya ada fungsi SPKT yang di hilangkan, yaitu; Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyelidikan (SP2HP) lebih tepatnya penyidik yang menangani perkara/ LP yang memberikan perkembangan hasil penyelidikan (SP2HP); Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD), karena sejak diberlakukannya Undang – Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Imigrasi, peran Intelejen Kepolisian tidak pernah menyentuh lagi kegiatan orang asing di Indonesia; dan adanya kata Turjawali dalam tugas dan fungsi SPKT, lebih tepatnya dilakukan dengan fungsi Sabhara dan Lalu Lintas, agar tidak terjadi duplikasi kegiatan dan anggaran.

Sesuai fungsi SPKT kiranya peralatan Command Center di bawah kendali SPKT, karena sesuai dengan amanah Perkap 23 Tahun 2010 tentang SOTK. Pada tugas dan fungsi SPKT berbunyi pada pasal 37 ayat 3(c) yaitu pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet). Sehingga dalam struktur organisasi SPKT adanya jabatan Kasubbag Command Center dengan pangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP).

Sesuai fungsi SPKT amanah Perkap 23 Tahun 2010 tentang SOTK pada tugas dan fungsi SPKT pasal 37 ayat 3(d) pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maka Kasubbag Humas yang berada di bawah Bagops lebih tepat di bawah kendali SPKT dengan pangkat yang sama Ajun Komisaris Polisi (AKP) karena sumber informasi Kepolisian lebih banyak berada di bawah fungsi SPKT dari pada fungsi Bagian Operasi hal ini dalam rangka kemudahan rentang kendali.

Perlu penambahan struktur SPKT sesuai dengan fungsi SPKT sebagai pelayanan Kepolisian karenanya perlu ada Kasubbag Pelayanan Kepolisian (YanPol) dengan pangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP).

Perlu adanya pengadaan bangunan SPKT secara bertahap atas biaya APBN atau PNBP, dan adanya penentuan lokasi strategis penempatan SPKT disesuaikan dengan lahan milik Polres dan prototipe bangunan SPKT, dan bagi Polres yang ada bantuan biaya Hibah dari Pemda/Swasta di kewilayahan untuk mempedomani fungsi gedung SPKT.

Dengan beban tanggungjawab terhadap tupoksi yang diemban oleh Ka. SPKT sebagai ujung tombak penanggungjawab Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, sehingga baik buruknya pelayanan kepolisian sangat berpengaruh pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri, oleh karena itu diwajibkan kepada Kasatwil setingkat Kapolres untuk pengisian jabatan Ka SPKT harus Perwira Pertama (PAMA).

Perlu penetapan anggaran tersendiri yang tertuang di dalam

DIPA/ RKA-KL Polri dalam mendukung operasional tupoksi SPKT yang mengemban tugas sebagai Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, sehingga tidak lagi SPKT menjadi beban fungsi lain dalam melaksanakan tupoksinya atau bahkan membebani masyarakat.

Perlu pengadaan bangunan SPKT yang sesuai dengan amanah Perkap 23 Tahun 2010 secara bertahap atas biaya APBN atau PNBP, sehingga pelayanan kepolisian kepada masyarakat dilakukan satu pintu melalui SPKT, dan SPKT dilengkapi peralatan Command Center yang menyajikan informasi berkaitan dengan kepentingan tugas kepolisian guna dapat diakses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Steven L. McShane, and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior [Essential], 2nd Edition (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009),*
- James L. Gibson at. al. *Organizations: Behavior, Structure, Process (Singapore: McGraw-Hill/Irwin, 2009),*
- Nelson, Debra L, James Campbell Quick, *Organizational Behavior, foundations, realities and challenges, 5th edition. (USA: Thomson South Western, 2006),*
- Greenberg, Jerald, *Managing Behavior in Organization, 5th Edition (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2010),*
- McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior, Fourth Edition (New York: McGraw Hill, 2008).*
- Mintzberg (1993) seperti dikutip dalam Hofstede, Geert, and Hofstede, *Cultures and Organizations Software of the Mind (New York: McGraw Hill, 2005).*

STANDARISASI PERALATAN DAN PERSONEL POLRI PADA PENGAMANAN TPS GUNA MENSUKSESKAN PEMILU YANG AMAN

Agus Rohmat
Puslitbang Polri
Agusrohmat.2020@gmail.com

Abstract

Elections are a very crucial issue, especially in the voting and counting stages, because it is at this stage that the election fraud and criminal acts often occur, requiring a security system that has standardized police equipment and personnel in security at the TPS. The National Police in order to anticipate early by mapping the threat level categories that are around the polling station into 3 categories namely: less vulnerable, vulnerable, very vulnerable and need to be equipped with adequate equipment to be able to prevent early to overcome all possible threats by paying attention to human rights, protection, protecting the community and supporting professional law enforcement so that the General Election can run fairly fairly, the community can be served well and feel comfortable and the situation of Kamtibmas is conducive. The purpose of this study is to conduct an analysis of the standardization of police equipment and personnel that is appropriate for carrying out the security of polling stations in the election. The types of data used in this study are primary data and secondary data. Police officers in carrying out security functions at polling stations, are equipped with a number of security equipment and equipment that support their duties in the election.

Keywords: Equipment Standardization, Police Personnel, TPS Security, Elections.

Abstrak

Pemilihan umum menjadi permasalahan yang sangat krusial khususnya pada tahapan pemungutan dan penghitungan suara, karena pada saat tahapan inilah proses kecurangan dan tindak pidana Pemilu seringkali terjadi sehingga membutuhkan sistem pengamanan yang memiliki standarisasi peralatan dan personil Polri pada pengamanan di TPS. Polri guna mengantisipasi secara dini dengan menetapkan kategori tingkat ancaman yang ada di sekitar TPS menjadi 3 kategori yaitu: kurang rawan, rawan, sangat rawan dan perlu dibekali peralatan yang memadai agar mampu mencegah secara dini untuk menanggulangi segala ancaman yang mungkin terjadi dengan memperhatikan HAM, perlindungan, pengayoman masyarakat dan mendukung penegakkan hukum yang profesional sehingga Pemilu dapat berjalan dengan jujur adil, masyarakat dapat dilayani dengan baik dan merasa nyaman serta situasi kamtibmas menjadi kondusif. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis mengenai standarisasi peralatan dan personel Polri yang tepat guna dalam melaksanakan pengamanan TPS pada Pemilu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Petugas Polri dalam melaksanakan fungsi pengamanan di TPS, dilengkapi dengan sejumlah peralatan keamanan dan kelengkapan yang menunjang tugasnya dalam Pemilu.

Kata Kunci : Standarisasi Peralatan, Personel Polri, Pengamanan TPS, Pemilu.

PENDAHULUAN

Pemilihan umum merupakan wujud partisipasi politik rakyat dalam sebuah negara demokrasi yang dilaksanakan 5 (lima) tahun satu kali, maka kejujuran dan keadilan pelaksanaan pemilihan umum akan mencerminkan kualitas demokrasi. Pemilihan umum di Indonesia sebagai salah satu upaya mewujudkan negara demokrasi haruslah dapat dilaksanakan dengan baik agar terciptanya pemilihan umum yang profesional dan memiliki kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara Undang-Undang.

Tahapan Pemilu terdiri atas: pendaftaran dan verifikasi peserta Pemilu; pemutakhiran data pemilih dan penyusunan daftar pemilih; penetapan daerah pemilihan; pencalonan anggota DPR; DPD, DPRD Provinsi, DPRD kabupaten/kotamadya dan pencalonan presiden dan wakil presiden; kampanye; masa tenang; pemungutan dan penghitungan suara; rekapitulasi penghitungan suara; penyelesaian sengketa hasil Pemilu; hingga pengucapan sumpah dan janji.

Pemilihan umum menjadi permasalahan yang sangat krusial khususnya pada tahapan pemungutan dan penghitungan suara, karena pada saat tahapan inilah proses terjadinya kecurangan dan

tindak pidana Pemilu seringkali terjadi sehingga membutuhkan sistem pengamanan baik berupa kelengkapan peralatan maupun kesiapan personel Polri yang memiliki standarisasi dalam pengamanan Pemilu, sehingga untuk memudahkan pola pengamanan di TPS.

Polri mengantisipasi secara dini dengan memetakan kategori tingkat ancaman yang ada di sekitar TPS menjadi 3 kategori yaitu: kurang rawan, rawan, sangat rawan untuk mengantisipasi hal ini di perlukan peralatan yang memiliki Standarisasi agar mampu mencegah secara dini untuk menanggulangi segala ancaman yang mungkin terjadi dengan memperhatikan HAM, perlindungan, pengayoman masyarakat dan mendukung penegakkan hukum yang professional sehingga Pemilu dapat berjalan dengan jujur adil, masyarakat dapat dilayani dengan baik dan merasa nyaman serta situasi kamtibmas agar menjadi kondusif.

Mengacu kepada penelitian tentang antisipasi kerawanan kamtibmas 2019 pada pelaksanaan tahapan pemungutan dan penghitungan suara yang mengatakan bahwa adanya potensi kerawanan pada pelaksanaan tahapan pemungutan dan penghitungan suara dimana dengan jumlah pemilih serta adanya 5 kotak suara (Presiden, DPD, DPR RI, DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota) hal ini akan memakan waktu yang panjang pada saat pemungutan suara, maka pada pasal 4 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu yaitu penghitungan suara perlu adanya masukan pada penghitungan suara sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 dilaksanakan mulai Pukul 13.00 waktu setempat dan atau setelah berakhirnya waktu pelaksanaan pemungutan suara di TPS sehingga diprediksi penghitungan suara akan sampai malam hari dan belum dilaksanakan pendataan dan penghitungan surat suara pada masing-masing TPS.

Mengingat tingkat kerawanan yang cukup tinggi pada saat pelaksanaan pemungutan dan penghitungan suara yang berada pada TPS, serta belum adanya standarisasi peralatan dan personel Polri dalam pengamanan Pemilu maka perlu dilakukan penelitian, agar mendapatkan rekomendasi berkaitan dengan standarisasi peralatan dan personel Polri yang tepat guna sesuai dengan kebutuhan di wilayah tugas sesuai hakekat tingkat ancamannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis mengenai standarisasi peralatan dan personel Polri yang tepat guna dalam melaksanakan pengamanan TPS pada Pemilu. Ada tiga tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu: menganalisis standarisasi peralatan dan personel Polri dalam melaksanakan tugas pengamanan di TPS pada Pemilu yang lalu; menganalisis standarisasi peralatan Polri yang digunakan untuk melaksanakan Pam TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan; dan menganalisis standar personel Polri yang melaksanakan Pam TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan.

Sedangkan manfaatnya yaitu: dapat menentukan standarisasi peralatan dan standarisasi Personil Polri di TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan pada pelaksanaan Pemilu.

Dari kondisi empirik sebagaimana yang terpapar di bagian pendahuluan, sehingga pokok permasalahan yang akan diangkat di dalam penelitian ini adalah “bagaimana standarisasi peralatan dan personel Polri yang tepat dalam melaksanakan pengamanan di tempat pemungutan suara pada pemilihan umum?”

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut diatas, penelitian ini akan membahas: a. Bagaimana kondisi peralatan dan personel Polri dalam melaksanakan tugas pengamanan di TPS pada Pemilu yang lalu? b. Bagaimana standar peralatan Polri yang digunakan

untuk melaksanakan Pam TPS pada keadaan kurang rawan, rawan dan sangat rawan? c. Bagaimana standar personel Polri yang melaksanakan Pam TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan?

Beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya teori efektivitas. Menurut Emerson dalam Handayani (1996:16) mengatakan bahwa “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan”. David J. Lawles dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997: 25-56) mengelompokkan efektivitas dalam tiga kategori, yaitu antara lain:

1. Efektivitas individu yang didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi;
2. Efektivitas kelompok yang didasarkan adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerjasama dalam kelompok;
3. Efektivitas organisasi yang terdiri dari efektivitas individu dan kelompok.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan serta menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Pengukuran-pengukuran efektivitas kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja tergantung pada bagaimana unit organisasi akan dinilai dan bagaimana sasaran akan dicapai. Sasaran yang ditetapkan pada tahap perumusan strategi dalam sebuah proses manajemen strategis harus betul-betul digunakan untuk mengukur kinerja organisasi selama masa implementasi strategi.

Kemudian, ada pelayanan publik yang dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela dkk (2010:128) pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Pelayanan publik yang profesional merupakan pelayanan publik yang memiliki indikasi adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah). Menurut Sinambela dkk (2010:128) ciri-ciri tersebut sebagai berikut:

1. Efektif, lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran;
2. Sederhana, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan;
3. Kejelasan dan kepastian (transparan), mengandung arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai:
 - a. Prosedur/tata cara pelayanan;
 - b. Persyaratan pelayanan, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administratif;
 - c. Unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan;

- d. Rincian biaya/tarif pelayanan dan tata cara pembayarannya;
- e. Jadwal waktu penyelesaian pelayanan.
6. Keterbukaan, mengandung arti prosedur/tata cara persyaratan, satuan kerja/pejabat penanggungjawab pemberi pelayanan, waktu penyelesaian, rincian waktu/tarif serta hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta;
7. Efisiensi, mengandung arti:
 - a. 1) Persyaratan pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan yang berkaitan;
 - b. 2) Dicegah adanya pengulangan pemenuhan persyaratan, dalam hal proses pelayanan masyarakat yang bersangkutan mempersyaratkan adanya kelengkapan persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintah lain yang terkait.
8. Ketepatan waktu, kriteria ini mengandung arti pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan;
9. Responsif, lebih mengarah pada daya tanggap dan cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayani;
10. Adaptif, cepat menyesuaikan terhadap apa yang menjadi tuntutan, keinginan dan aspirasi masyarakat yang dilayani yang senantiasa mengalami tumbuh kembang.

Polisi dalam melakukan pengamanan Pemilu perlu dibekali peremberdayaan. Adapun Pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya agar anggota Polri dapat melaksanakan tugas pengamanan TPS secara mandiri, sehingga pengamanan TPS dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Agar hal itu dapat diwujudkan, maka perlu diketahui kebutuhan anggota Polri dalam pengamanan TPS, khususnya yang terkait dengan peralatan. Kebutuhan tersebut tentunya disesuaikan dengan kondisi TPS yang akan diamankan, apakah termasuk kategori kurang rawan, rawan atau sangat rawan.

Pemberdayaan merupakan rangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau kelompok lemah dalam masyarakat (Suharto, 2005). Ada tiga tujuan dari pemberdayaan, yaitu: agar dapat memenuhi kebutuhan secara mandiri; agar mampu menjangkau sumber-sumber produktif; dan agar dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhinya.

Satu hal utama yang perlu dilakukan dalam pemberdayaan yaitu melakukan analisis kebutuhan (needs

assessment) pihak yang akan diberdayakan. Melalui analisis tersebut maka akan dapat diketahui kebutuhan pihak-pihak yang akan diberdayakan, sehingga kegiatan pemberdayaan yang dilakukan dapat disesuaikan dengan kebutuhannya.

Dalam melaksanakan tugas, Polri memiliki standarisasi peralatan dan personel Polri yang harus diikuti dalam memproduksi sesuatu, pembentukan standar teknis yang dapat menjadi standar spesifikasi, standar cara uji, standar definisi. Istilah standarisasi berasal dari kata standar yang berarti

satuan ukuran yang dipergunakan sebagai dasar pembandingan kuantitas, kualitas, nilai dan hasil karya. Dalam arti yang lebih luas, standar meliputi spesifikasi baik produk, bahan maupun proses.

Penelitian standarisasi peralatan dan personel Polri didasarkan pada rujukan konsep standar tertentu khususnya konsep standar atau standarisasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia, seperti di bawah ini:

1. Pemerintah Indonesia memandang bahwa standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengalaman, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.
2. Standardisasi adalah proses merumuskan, menetapkan, menerapkan dan merevisi standar, yang dilaksanakan secara tertib dan bekerjasama dengan semua pihak.
3. Standar Nasional Indonesia (SNI), adalah standar yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional dan berlaku secara nasional.
4. Rancangan Standar Nasional Indonesia (RSNI), adalah rancangan standar yang dirumuskan oleh panitia teknis setelah tercapai konsensus dari semua pihak yang terkait.
5. Perumusan Standar Nasional Indonesia adalah rangkaian kegiatan sejak pengumpulan dan pengolahan data untuk menyusun Rancangan Standar Nasional Indonesia sampai tercapainya konsensus dari semua pihak yang terkait. (Peraturan Pemerintah. No. 102/2000)

Standardisasi memiliki prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan agar tujuan standadrisasi dapat dicapai secara tepat sasaran. Adapun prinsip standardisasi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Prinsip 1

Standardisasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan sadar dengan tujuan penyederhanaan oleh suatu masyarakat tertentu. Hal ini akan mencegah timbulnya keanekaragaman produk yang tidak perlu. Keanekaragaman berlebih ini tidak menghasilkan suatu manfaat baru atau jasa tertentu yang lebih bermutu.

Prinsip 2

Standardisasi adalah suatu kegiatan sosial, politis dan ekonomis dan seyogyanya digalakkan oleh berbagai pemangku kepentingan secara konsensus.

Prinsip 3

Standar hanya bermanfaat bila digunakan dan diterapkan dengan benar. Ada kemungkinan bahwa penerapannya merupakan suatu "kerugian" bagi pihak tertentu tetapi memberikan keuntungan bagi masyarakat secara menyeluruh.

Prinsip 4

Standar merupakan kompromi antara berbagai alternatif yang ada, dan mencakup ketetapan terbaik serta penerapan yang bijaksana selama kurun waktu tertentu.

Prinsip 5

Standar perlu ditinjau ulang dalam periode tertentu dan direvisi atau bila perlu dinyatakan tidak berlaku lagi agar

standar yang berlaku selalu sesuai dengan perkembangan di masyarakat.

Prinsip 6

Bila karakteristik produk di spesifikasi, maka harus didesain pula metode pengujiannya. Bila diperlukan metode pengambilan contoh (sampling), maka jumlah contoh dan frekuensi pengambilan harus dicantumkan dengan jelas.

Prinsip 7

Bila suatu standar harus ditetapkan secara wajib, maka hal ini harus didukung oleh regulasi teknis pihak berwajib dan memenuhi peraturan-perundangan yang berlaku. Dalam menetapkan penerapan secara wajib perlu dipertimbangkan jenis standar, tingkat perkembangan industri dan sarana pendukung lainnya seperti lembaga penilaian kesesuaian, lembaga penguji dan lembaga kalibrasi. sarana pendukung lainnya seperti lembaga penilaian kesesuaian, lembaga penguji dan lembaga kalibrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang didukung dengan metode penelitian kualitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan untuk menggali variabel terkait kesiapan dan kondisi peralatan personel serta pola pengamanan TPS pada Pemilu. Variabel-variabel tersebut meliputi berbagai macam terkait isu standardisasi peralatan dan personel Polri. Sejumlah pertanyaan dalam kuesioner dieksplorasi dari variabel tersebut. Penyebaran kuesioner kepada 50 responden secara purposive pada personel Polisi yang melaksanakan pengamanan TPS Polda dan Polres.

Sumber data kualitatif untuk mendeskripsikan suatu realitas hasil penelitian. Dengan cara melakukan pengumpulan data kualitatif, diantaranya meliputi Focus Group Discussion (FGD) dan wawancara. Pelaksanaan FGD di tingkat Polda dilakukan dengan Karoops, Karolog, Dirsabhara, Kasubditdalmas Ditsabhara dan personel yang pernah melaksanakan pengamanan TPS pada Pemilu yang lalu dan terlibat dalam pengamanan Pemilu yang akan datang, serta masyarakat yang dianggap mengetahui persoalan yang akan diteliti. Informan di tingkat Polres adalah Kapolres/ Waka, Kabagops, Kabagsumda dan Kasatsabhara serta personel yang

pernah melaksanakan pengamanan TPS pada Pemilu yang lalu dan yang akan datang.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah personel Polri yang bertugas melaksanakan pengamanan di TPS pada Pemilu dan masyarakat yang terkait dengan Pemilu. Sedangkan sampel di lapangan dilaksanakan di delapan Polda dan Polres jajaran yaitu: Polda Jateng; Polda Sultra; Polda Sumsel; Polda Lampung; Polda Kalteng; Polda Maluku; Polda Banten; dan Polda Bali. Sesuai dengan permasalahan yang ada, responden dalam penelitian ini 50 personel pada tingkat Polda dan 250 personel pada gabungan Polres.

Rincian responden yang berada pada tingkat polda yaitu 30 personel dalam pengamanan TPS yang terdiri lima pejabat yaitu Karoops; Kabagbinops; karolog/Kabagpal;Dirsabhara/Kabagbinops; dan Kabag Patroli Ditsabhara. Kemudian ditambah lagi dengan 25 anggota Polri yang terdiri: fungsi Sabhara

berjumlah 5 personel; fungsi Lantas berjumlah 5 personel; fungsi Intel berjumlah 5 personel; fungsi Reserse berjumlah 5 personel; dan fungsi Binmas berjumlah 5 personel.

Begitu juga dari elemen masyarakat yang berjumlah 20 orang yaitu; KPU berjumlah 4 orang; tokoh masyarakat berjumlah 4 orang; masyarakat (calon pemilih) berjumlah 4 orang; aparatatur pemerintahan (Pemprov) yang terkait berjumlah 4 orang; dan Badan pengawas Pemilu berjumlah 4 orang.

Sedangkan rincian responden yang berada pada tingkat polres yaitu 30 personel dalam pengamanan TPS yang terdiri lima pejabat personel yakni Kapolres; Kabagops/Kasubbag Binops; Kabag Sumda; Kasubbag Sarpras; dan Kasat Sabhara.

Selain itu, ada 25 anggota Polri dari fungsi Sabhara berjumlah 3 personel; fungsi Lantas berjumlah 3 personel; fungsi Intel berjumlah 2 personel; fungsi Reserse berjumlah 2 personel; fungsi Binmas berjumlah 3 personel; dan Polsek berjumlah 12 personel. Untuk elemen masyarakat berjumlah 20 orang yang terdiri: KPU/ KPPS berjumlah 4 orang; tokoh masyarakat berjumlah 4 orang; masyarakat (calon pemilih) berjumlah 4 orang; Kades/Lurah dan aparat desa berjumlah 4 orang; dan Panitia pengawas Pemilu berjumlah 4 orang.

Analisis data secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan Program Sistem Informasi Puslitbang Polri (SIPPOL) melalui aplikasi E-survey. Instrumen penelitian dibuat/ disusun dengan sistem digital (Tab/HP/smartphone) melalui E-survey, dalam beberapa kasus secara offline dan manual. Oleh karena itu setelah responden mengisi kuesioner tersebut, data-data langsung dapat di input ke server Puslitbang Polri. Setelah program SIPPOL melalui E-survey menerima data secara online langsung mengolahnya, sehingga data lapangan tersebut dapat ditampilkan dalam bentuk grafik atau disebut juga data statistik.

Analisis frekuensi digunakan untuk menetapkan besaran opini masyarakat atas pertanyaan-pertanyaan yang digali dari permasalahan atau variabel peralatan dan personel Polri yang bertugas pada Pam TPS Pemilu. Grafik menyajikan data-data statistik peralatan dan personel Pemilu yang lalu dan juga menyajikan data-data statistik peralatan dan personel Polri yang ideal dan minimal menurut masyarakat.

Untuk data kualitatif yang terkumpul dianalisis secara deskriptif analitik. Data yang terkumpul melalui FGD sebagai konfirmasi atau pendalaman atas materi-materi pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner digital (tablet). Dalam FGD ini tim peneliti Puslitbang mendiskusikannya kembali melalui informan yang terdiri dari personel Polri yang pernah bertugas di Pam TPS pada Pemilu yang lalu, Penyelenggara Pemilu yang terdiri dari KPUD, Panwaslu, tokoh masyarakat, dan Linmas.

Data-data dari hasil diskusi dilakukan tabulasi dan diberi interpretasi sesuai dengan konteks dan pola berpikir masyarakat setempat (lokal). Dalam hal ini data yang sudah diperoleh dalam FGD dan sudah berbentuk tabulasi atau sudah dikelompokkan, kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk narasi. Paparan dalam bentuk narasi atas berbagai temuan selama FGD ini sebagai upaya untuk memaknai berbagai fenomena yang terkandung dalam permasalahan peralatan dan personel Polri di PAM TPS.

HASIL

Standardisasi Peralatan dan Personel Polri dalam melaksanakan tugas pengamanan TPS, pada Pemilu yang lalu sesuai rencana operasi (Renops) dengan klasifikasi aman, rawan I dan rawan II, namun untuk Pemilu 2019, yang akan datang dalam klasifikasi tingkat kerawanan yang terbagi menjadi kurang rawan, rawan dan sangatrawan (STR Kapolri No: STR/845/XII/OPS.1.1.1./2018).

Hal ini sebagai bahan rujukan untuk menyusun pedoman standardisasi peralatan dan personel Polri, baik standard minimal maupun ideal dalam pengamanan di TPS. Sejumlah grafik yang memuat berbagai peralatan dan personel Polri tersebut digambarkan pada berbagai bentuk informasi dan bersumber dari pendapat anggota Polri serta masyarakat.

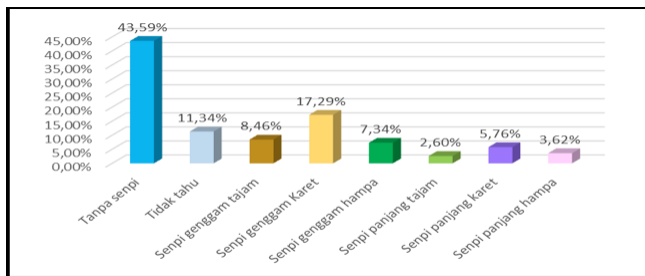
A. Peralatan perlengkapan perorangan

1. Senjata api

Senjata api merupakan salah satu alat pendukung yang dimiliki oleh personel Polri dalam melakukan pengamanan pada peristiwa kontijensi dan kondisi sangat rawan di TPS manakala terjadi perubahan eskalasi situasi yang mengancam Kamtibmas.

Grafik 1.

Jenis Senpi yang digunakan untuk pengamanan TPS yang lalu



Grafik di atas mendiskripsikan jenis-jenis senjata api yang digunakan oleh Polri. Informasi ini digunakan sebagai pembandingan dengan opini masyarakat terhadap penggunaan jenis-jenis senjata api yang dinilai ideal untuk kondisi-kondisi tertentu bila terjadi perubahan eskalasi situasi yang mengarah pada konflik.

Adapun gambaran presentase opini responden atas berbagai jenis senjata api yang digunakan pada Pemilu yang lalu yaitu 43,59 % adalah tanpa senjata api. Jadi, masyarakat umumnya berpandangan bahwa pada Pemilu yang lalu petugas Polri di TPS pada Pemilu yang lalu tidak menggunakan senjata api, artinya masyarakat menilai Polri belum terlalu perlu untuk menggunakan senjata api pada saat pelaksanaan pengamanan di TPS.

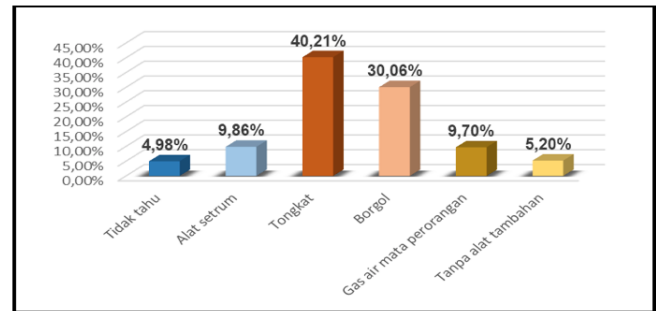
2. Alat pengaman tambahan

Alat pengaman tambahan bersifat mendukung tugas Polri dalam melakukan pengamanan di TPS. Hal ini diperlukan agar personel Polri melakukan tugasnya menjadi lebih efektif, dalam arti Polri dapat mewujudkan situasi TPS yang aman, tertib, lancar dan masyarakat tidak merasa tertekan/terintimidasi serta

bebas dalam menyampaikan aspirasi politiknya.

Grafik 2.

Alat pengaman tambahan di TPS



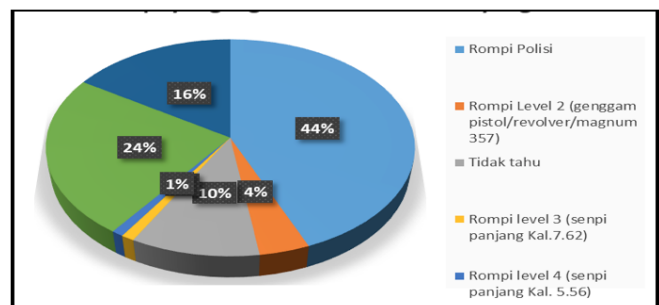
Responden memberi opini atas alat pengamanan tambahan Pam TPS pada Pemilu yang lalu dengan beragam, alat pengamanan yang dipakai oleh Polri terdiri berbagai jenis seperti yang tertuang pada grafik di atas. Alat-alat tersebut mulai dari tongkat, borgol, gas air mata, alat sentrum, tidak tahu, sampai dengan tanpa alat tambahan. Responden berpendapat bahwa penggunaan alat tambahan yang dipakai oleh Polri pada Pemilu mayoritas membawa tongkat (40,21 %), ini maknanya bahwa masyarakat pada saat itu menilai kondisi kamtibmas dalam keadaan aman.

3. Rompi

Rompi adalah alat pelindung saat melaksanakan tugas yang dipakai sebagai lapisan terluar dari baju. Fungsinya untuk melindungi dari terjangan peluru tajam yang sewaktu-waktu bisa mengancam petugas di Pam TPS khususnya di daerah rawan dan sangat rawan.

Grafik 3.

Rompi yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



Jenis rompi yang dipakai oleh petugas menurut responden adalah rompi level II, rompi level III, rompi level IV, rompi Polisi, tidak tahu. persentase grafik pie di atas menggambarkan responden yang menjawab rompi Polisi (44%).

Gambaran grafik di atas artinya rompi yang dipakai petugas TPS umumnya bukan rompi yang bertujuan mengantisipasi peluru tajam, tetapi rompi Polisi biasa yang hanya berfungsi sebagai simbol bahwa pemakainya adalah anggota Polisi. Responden berpendapat petugas Pam TPS umumnya tidak menggunakan rompi anti

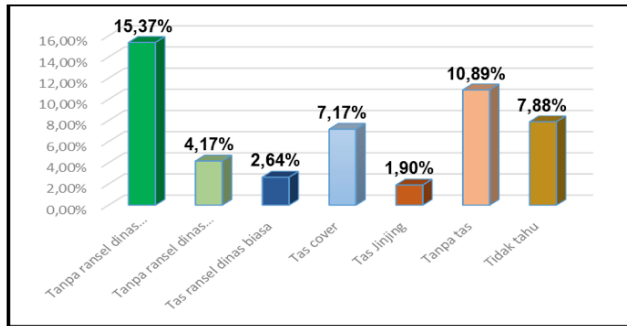
peluru pada Pemilu.

4. Tas yang digunakan

Tas ransel dinas merupakan alat kelengkapan personel Pam TPS untuk menyimpan pakaian dinas, peralatan mandi, laporan tugas, alat komunikasi dan lain-lain saat melaksanakan tugas di lingkungan TPS.

Grafik 4.

Tas yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



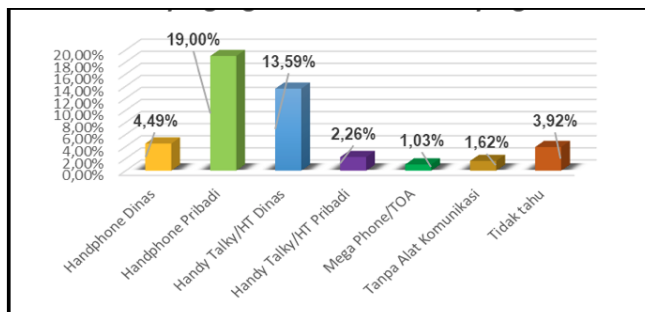
Dari grafik di atas, diketahui bahwa responden memberi opininya atas ransel petugas Pam TPS pada Pemilu yang lalu bersifat variatif. Hal ini sebagai indikasi beragamnya ingatan masyarakat atas tas yang digunakan oleh personel Polri pada Pemilu yang lalu tersebut. Hasil tertinggi yang digambarkan ialah personel tanpa ransel dinas yang mencapai 15,37%.

5. Alat komunikasi

Alat komunikasi ini menjadi media penghubung antara satu petugas Pam dengan petugas lain dan antara petugas Pam dengan pemangku kepentingan (stakeholders) dalam pelaksanaan Pemilu. Oleh sebab itu, alat komunikasi ini menjadi salah satu alat kelengkapan Pam TPS yang perlu dilakukan evaluasi.

Grafik 5.

Alat komunikasi yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



Untuk kepentingan standarisasi peralatan komunikasi pada petugas Pam TPS, responden diminta informasinya sekitar alat komunikasi yang dipakai pada Pemilu sebelumnya. Persentase jawaban responden dari hasil survey menunjukkan bahwa responden berpendapat sebagai besar petugas Pam TPS menggunakan HP pribadi dimana grafik tertinggi angkanya mencapai 19% dan grafik

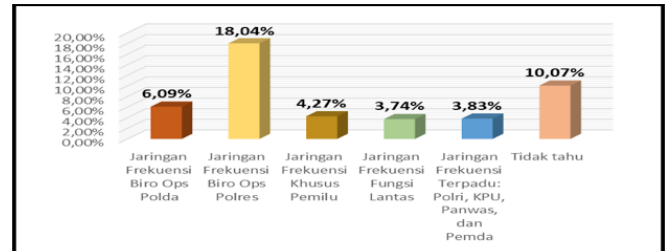
terendah dari opini responden adalah TOA angkanya sebesar 1,03%.

6. Jenis frekuensi

Keberadaan frekuensi lebih dari satu untuk mengantisipasi terjadinya gangguan komunikasi atau terputusnya komunikasi baik karena faktor teknis (technical error) maupun unsur kesengajaan (human error). Selain itu sebagai mekanisme kontrol perkembangan perolehan suara yang bergerak dari tingkatan terendah sampai dengan tertinggi dari sistem Pemilu baik di KPU daerah maupun di KPU pusat.

Grafik 6.

Jenis frekuensi yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



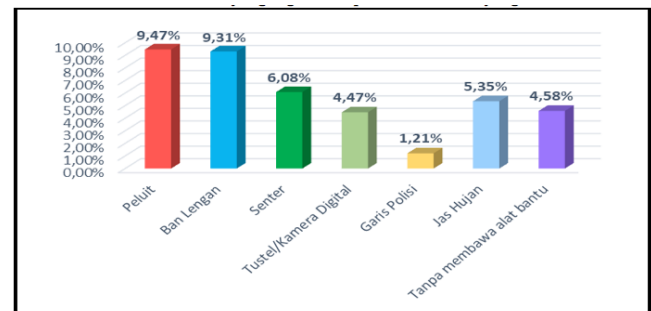
Pada Pemilu lalu terdapat beberapa jenis frekuensi yang digunakan dalam Pemilu, yaitu; Frekuensi (JF) Roops Polda, JF Bagops Polres, JF khusus Pemilu JF Fungsi Lantas, dan JF Terpadu (Polri, KPU, Panwa, dan Pemda). Hasilnya tertinggi diperoleh oleh Bagops Polres dimana angkanya mencapai 18,04%. Masyarakat berpandangan jaringan Bagops Polres paling berperan dalam komunikasi pelaksanaan Pemilu.

7. Peralatan bantu

Peralatan bantu petugas atau personel pada Pam Pemilu guna mengantisipasi berbagai situasi yang terjadi saat melakukan pengamanan.

Grafik 7.

Peralatan bantu yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



Opini masyarakat menggambarkan bahwa alat bantu yang dipakai Polri pada Pemilu lalu yang tertinggi adalah peluit mencapai angka 9,47%.

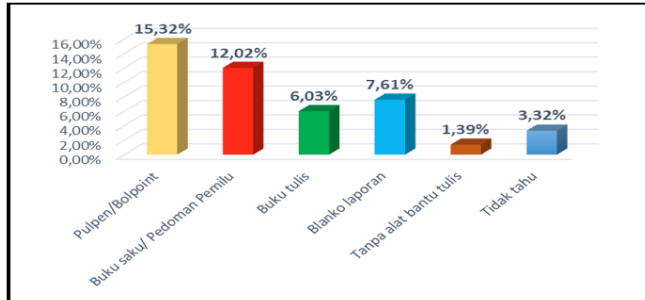
8. Alat bantu tulis

Personel Polisi yang ditugas pada Pam TPS

memerlukan alat bantu tulis. Hal ini sebenarnya untuk kepentingan dokumentasi internal Polri. Polri perlu tahu dinamika perolehan suara setiap waktu. Selain dari itu dokumentasi perolehan suara internal Polri ini penting ketika terjadi sengketa Pemilu diantara para pihak yang berkompetisi sehingga Polri dapat mengambil sikap dan langkah dengan benar dan akurat sesuai dengan amanat undang-undang.

Grafik 8.

Alat bantu tulis yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



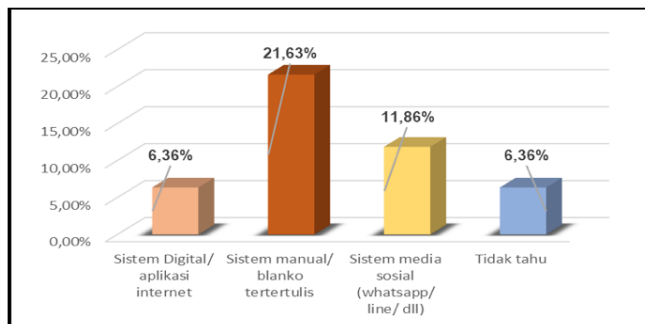
Berdasarkan data kuesioner terdapat petugas Pam TPS umumnya menggunakan alat bantu tulis pulpen dimana persentasenya mencapai 15,32%, sedangkan pilihan tanpa alat bantu pada urutan terendah dimana angkanya mencapai 1,39%.

9. Sistem pelaporan

Sistem pelaporan ini perlu disesuaikan dengan perkembangan jaman yang mengarah kepada era modern. Upaya ini sejalan dengan motto Polri Professional, Modern, dan Terpercaya (Promoter).

Grafik 9.

Sistem pelaporan yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



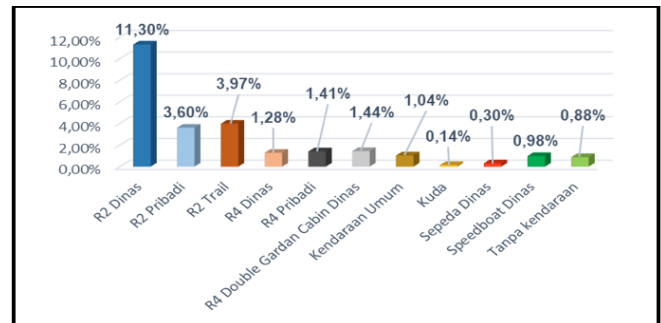
Hasil survey menggambarkan opini responden tentang sistem pelaporan Polri pada Pemilu lalu, responden mencatat pada posisi tertinggi dari grafik yang ada dimana penggunaan sistem manual persentasenya mencapai angka 21,63%, selanjutnya pada posisi tertinggi kedua penggunaan sistem pelaporan media sosial berada pada angka 11,86%, dan posisi ketiga menurut opini responden berada pada pilihan sistem digital (6,36%)

10. Alat transportasi memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tugas di Pam TPS.

Penggunaan alat transportasi yang tepat dapat meningkatkan mobilitas Polri dalam melaksanakan tugasnya. Alat transportasi Pam TPS penting untuk mengawal distribusi suara dan logistik dari satu lokasi ke lokasi lain. Alat transportasi petugas Pam TPS yang ideal adalah yang disesuaikan dengan karakteristik geografi dan tingkat kerawanan suatu wilayah.

Grafik 10.

Alat transportasi yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



Persentase pendapat masyarakat digambarkan atas kendaraan yang digunakan petugas Polri di TPS sebagai berikut: posisi tertinggi yaitu kendaraan roda dua dinas mencapai 11,30%, roda dua trail dimana angkanya mencapai 3,97%.

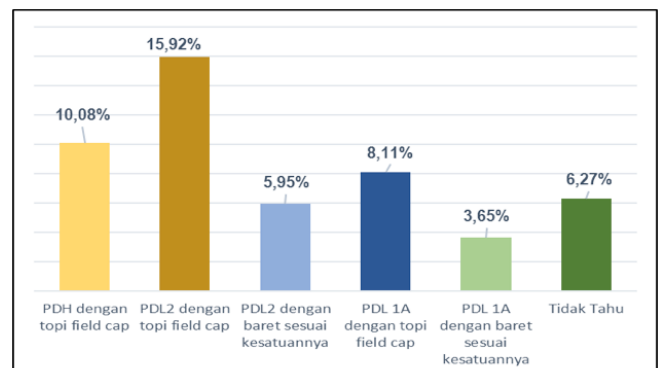
B. Personel pengamanan di TPS

1. Seragam

Seragam Polri juga menjadi komponen evaluasi dari standarisasi dalam Pam TPS mendukung keberhasilan pelaksanaan pelaksanaan Pemilu khususnya pengumutan dan penghitungan suara.

Grafik 11.

Seragam yang digunakan pada saat Pemilu yang lalu



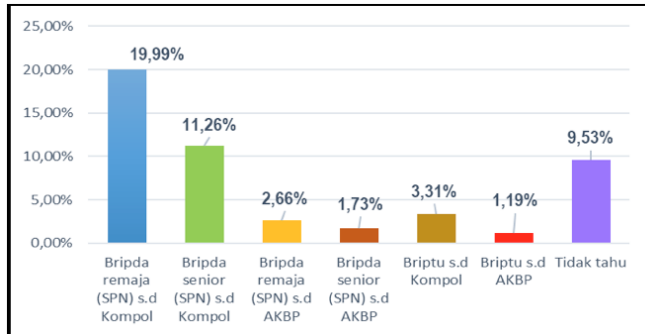
Hasil dari survey menunjukkan gambaran yang beragam tentang seragam Pam TPS pada Pemilu lalu. persentase tertinggi yang pilihan masyarakat adalah seragam PDL 2 dan field cap dimana angkanya mencapai 15,92%.

2. Kepangkatan petugas Pam TPS.

Sistem kepangkatan juga menjadi komponen evaluasi dari standarisasi Pam TPS. Sistem kepangkatan juga punya pengaruh terhadap keberhasilan pengamanan pemungutan dan penghitungan suara pada Pemilu. Perlu standar kepangkatan yang dipandang tepat untuk anggota yang melaksanakan Pam TPS.

Grafik 12.

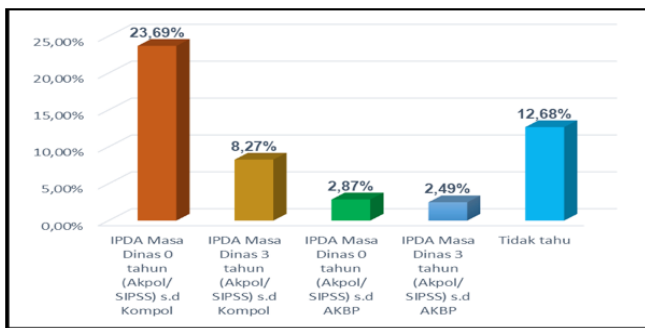
Kepangkatan Brigadir s.d Pamen yang ditugaskan sebagai petugas Pam TPS



Responden umumnya berpendapat Pam TPS yang lalu, petugas berpangkat Bripda Remaja s.d. Kompol (19,99%), sedangkan yang menjawab Briptu s.d. AKBP sebesar 1,19 %. Keterlibatan perwira pada pengamanan TPS juga menjadi salah satu komponen dalam upaya standarisasi pengamanan Pemilu.

Grafik 13.

Kepangkatan Pama s.d. Pamen yang ditugaskan sebagai petugas Pam TPS



Sistem kepangkatan itu mulai dari IPDA masa dinas 0 s.d. 3 tahun dan IPDA s.d. Kompol dan AKBP. Masyarakat memberi opini bahwa persentase tertinggi adalah IPDA masa dinas 0 tahun Akpol/ SIPSS s.d. Kompol dimana angkanya mencapai 23,69%, sedangkan yang menjawab IPDA masa dinas 3 tahun Akpol/ SIPSS s.d. AKBP sebesar 2,49%.

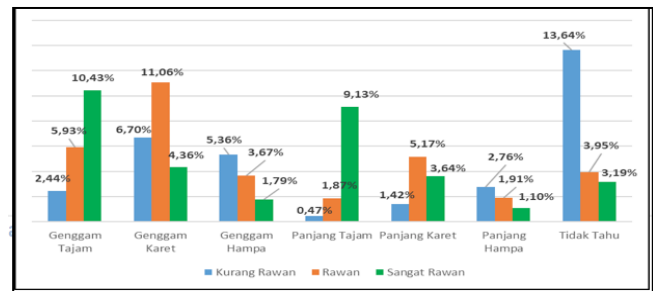
3. Standar peralatan Polri yang digunakan untuk melaksanakan Pam TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan

a. Standar Ideal

01. Senjata api

Grafik 14.

Standar ideal senpi yang digunakan pada pengamanan TPS (N=2139)



Pada grafik di atas dapat diketahui standar ideal senjata api yang digunakan untuk pengamanan TPS, menurut para responden.

i. TPS Kurang rawan

Hasil FGD menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menjawab tidak tahu tersebut karena mereka berpandangan bahwa dalam kondisi kurang rawan sebaiknya tidak menggunakan senjata api. Hal itu karena pada TPS yang kurang rawan, diasumsikan tidak akan terjadi gangguan Kamtibmas.

ii. TPS Rawan

Pada TPS rawan, standar ideal senjata api menurut pendapat responden menggunakan senpi genggam peluru karet (11,06%), dan senpi genggam peluru tajam (5,93%). Dan senjata api laras panjang peluru karet (5,17%).

iii. TPS Sangat Rawan

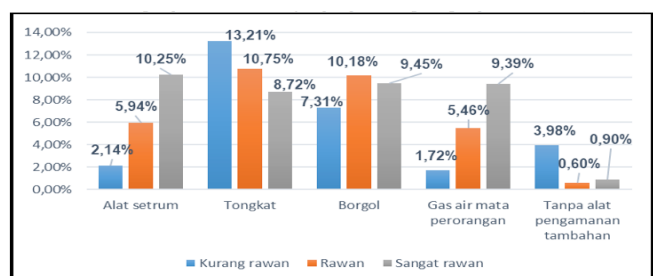
Pada TPS sangat rawan, standar ideal senjata api yang menurut jawaban responden yaitu senpi genggam peluru tajam (10,43%), senpi laras panjang peluru tajam (9,13%).

02. Alat pengaman tambahan yang ideal pada Pam TPS.

Mengacu pada definisi awal, standar ideal yaitu standar yang didasarkan tingkat efisiensi maksimum, dan standar minimal yaitu standar yang didasarkan tingkat efisiensi minimum.

Grafik 15.

Standar ideal alat pengaman tambahan yang digunakan pada pengamanan TPS (N=2139)



Pada grafik tersebut dibedakan antara alat pengaman tambahan pada TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan. Adapun penjelasan tentang alat pengaman tambahan yang ideal pada setiap kondisi tersebut yaitu:

i. TPS Kurang rawan

Didukung dengan hasil FGD yang menunjukkan bahwa dalam kondisi yang kurang rawan, peralatan tambahan itu hanya diperlukan untuk kesiapsiagaan anggota; jadi sifatnya hanya untukantisipasi. Karena itu dengan peralatan standar, yaitu tongkat dan borgol dianggap sudah cukup untuk digunakan sebagai peralatan tambahan pengamanan.

ii. TPS Rawan

Pada TPS rawan, alat pengaman tambahan yang ideal pilihan responden yang terbanyak yaitu tongkat (10,75%) dan borgol (10,18%), ditambah dengan alat setrum (5,94%) dan gas air mata perorangan (5,46%).

Maka petugas pengamanan TPS juga perlu dilengkapi dengan peralatan tambahan lain, yaitu alat setrum dan gas airmata perorangan. Kedua alat tersebut diperlukan karena tongkat dan borgol saja dianggap tidak mencukupi untuk melakukan tindakan tertentu yang potensial muncul pada TPS rawan.

iii. TPS Sangat Rawan

Pada TPS sangat rawan, semua alat pengaman tambahan yang ideal perlu diberikan oleh dinas, termasuk alat setrum dan gas airmata perorangan. Hasil FGD yang dilakukan menunjukkan bahwa pada TPS sangat rawan, petugas pengamanan TPS harus dilengkapi dengan semua peralatan, karena jika hanya salah satu yang diberikan dianggap kurang efektif untuk mengatasi gangguan kamtibmas yang timbul.

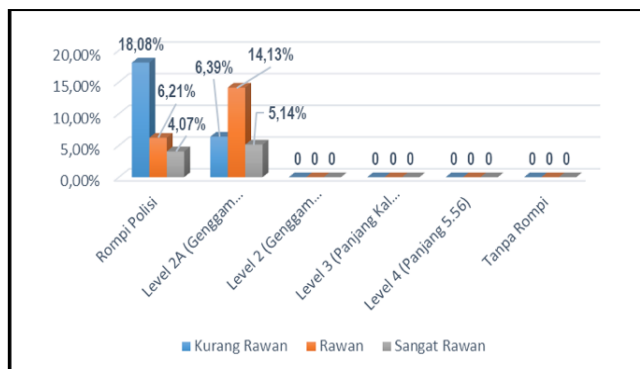
Selain peralatan tersebut, baik pada TPS kurang rawan, rawan maupun sangat rawan, petugas juga perlu dilengkapi dengan peralatan tambahan lainnya, yaitu senter, jas hujan, roll field bed dan obat-obatan, termasuk vitamin.

03. Rompi yang ideal dalam pengamanan di TPS

Mengacu pada definisi awal tentang standar ideal dan standar minimal, maka standar rompi yang ideal yaitu yang diharapkan dapat digunakan membantu melindungi keamanan petugas pengamanan TPS secara maksimum. Adapun standar rompi yang minimal yaitu dapat digunakan melindungi keamanan petugas pengamanan TPS secara minimum.

Grafik 16.

Rompi yang ideal dalam pengamanan di TPS



Pada grafik di atas dapat dilihat rompi yang ideal yang dibutuhkan untuk perlindungan diri anggota dalam pengamanan TPS. Adapun penjelasan tentang rompi yang ideal pada setiap kondisi tersebut yaitu:

i. TPS Kurang rawan

Pada grafik di atas dapat diketahui bahwa pada TPS kurang rawan, standar ideal rompi untuk perlindungan diri petugas jawaban responden yang lebih dominan, yaitu rompi Polisi biasa sebesar 18,08%, kemudian responden yang menjawab rompi level IIA (6,39%). Rompi Polisi biasa ini adalah rompi yang terbuat dari kain, dan bisa tembus oleh senjata tajam, lebih-lebih oleh peluru tajam. Adapun rompi level IIA yaitu rompi anti peluru tajam dari jenis amunisi kaliber 9 mm.

Walaupun cukup banyak responden yang mengharapkan agar petugas dilengkapi dengan rompi level IIA, namun hasil FGD menunjukkan bahwa pada TPS kurang rawan, rompi yang digunakan sebaiknya cukup rompi Polisi biasa, atau bisa juga tidak menggunakan rompi. Hal itu karena kondisi lapangan yang memang tidak dibutuhkan untuk daerah yang kurang rawan.

ii. TPS Rawan

Pada TPS rawan, rompi untuk perlindungan diri petugas, standar ideal pilihan responden terbanyak yaitu rompi level IIA (14,13%) dan rompi Polisi biasa (6,21%). Meskipun demikian, hasil FGD menunjukkan bahwa rompi level IIA lebih menjadi pilihan.

iii. TPS Sangat Rawan

Hasil FGD menunjukkan bahwa rompi level IIA merupakan pilihan utama. Namun seperti halnya pada TPS rawan,

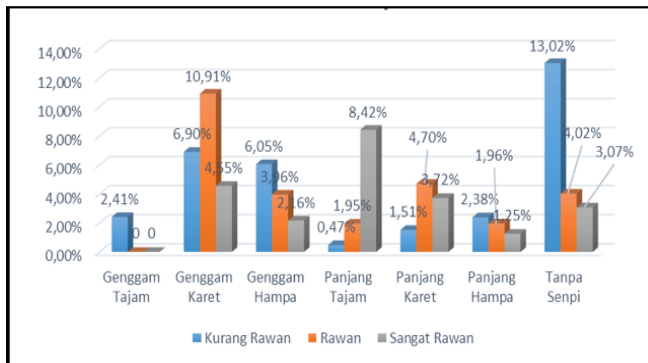
rompi tersebut hanya digunakan pada TPS yang sangat rawan dari segi kamtibmas, bukan dari perspektif yang lain. Hal itu perlu ditekankan, karena selain kerawanan itu dapat dilihat dari segi Kamtibmas, juga dapat dilihat dari segi geografis, yaitu TPS yang sulit untuk diakses.

b. Standar Minimal

01. Senjata api yang minimal dalam pengamanan di TPS

Grafik 17.

Standar minimal senjata api dalam pengamanan di TPS



Pada grafik di atas dapat diketahui standar minimal senjata api yang digunakan untuk pengamanan TPS, menurut para responden. Pada grafik tersebut dibedakan antara senjata api genggam dan senjata api laras panjang, yang keduanya dibedakan lagi dari peluru yang digunakan, yaitu peluru tajam, peluru karet dan peluru hampa.

i. TPS Kurang rawan

Pada TPS kurang rawan, standar minimal senjata api yang diusulkan oleh para responden yaitu tanpa senpi (13,02%). Hal ini dipahami karena pada TPS yang kurang rawan, diasumsikan tidak akan terjadi gangguan Kamtibmas.

ii. TPS Rawan

Pada TPS rawan, standar minimal senjata api yang diusulkan oleh para responden yaitu senpi genggam peluru karet (10,91%), dan senpi laras panjang peluru karet (4,70%).

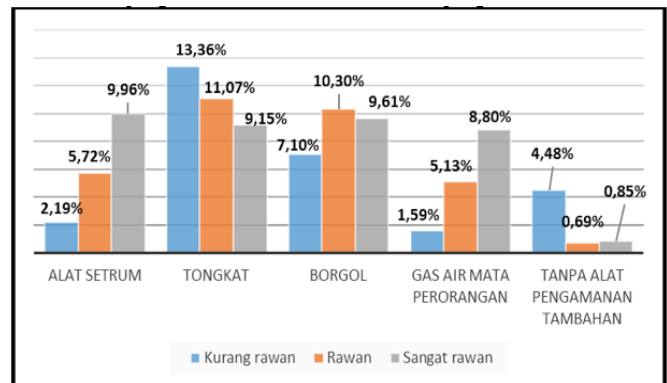
iii. TPS Sangat Rawan

Pada TPS sangat rawan, standar minimal senjata api yang diusulkan oleh para responden yaitu senpi laras panjang peluru tajam (8,42%), senpi laras panjang peluru karet (7,2%), dan senpi genggam peluru karet (4,55%).

02. Alat pengamanan tambahan yang minimal dalam Pam TPS

Grafik 18.

Alat pengamanan tambahan minimal dalam pengamanan TPS



Pada grafik di atas dapat diketahui alat pengamanan tambahan yang minimal untuk pengamanan TPS. Pada grafik tersebut dibedakan antara alat pengamanan tambahan pada TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan. Adapun penjelasan tentang alat pengamanan tambahan yang ideal pada setiap kondisi tersebut yaitu:

a) Pada TPS kurang rawan

standar minimal alat pengamanan tambahan yang menjadi pilihan responden, yang terbanyak yaitu tongkat (13,36%) dan borgol (10,30%), responden kedua yang menjawab tanpa alat pengamanan sebesar 4,48%. Peralatan standar tongkat dan borgol dianggap sudah cukup untuk digunakan sebagai peralatan tambahan pengamanan.

ii. b) TPS Rawan

Pada TPS rawan, alat pengamanan tambahan yang minimal pilihan responden yang terbanyak adalah tongkat (11,07%) dan borgol (10,30%), ditambah dengan alat setrum (5,72%) dan gas air mata perorangan (5,13%).

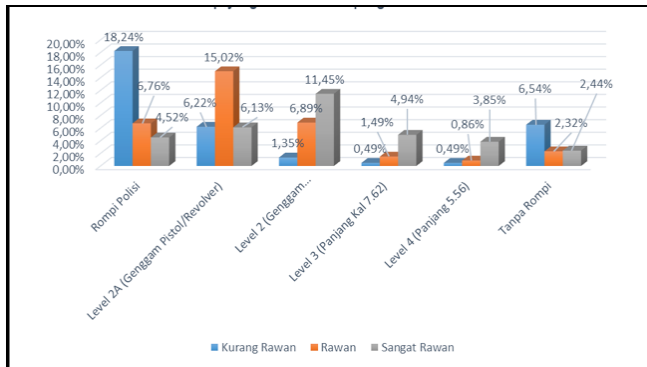
Kedua alat tersebut diperlukan karena tongkat dan borgol saja dianggap tidak mencukupi untuk melakukan tindakan tertentu yang potensial muncul pada TPS rawan.

iii. c) TPS Sangat Rawan

Hasil FGD menunjukkan bahwa pada TPS sangat rawan, petugas pengamanan TPS harus dilengkapi dengan semua peralatan, termasuk alat setrum dan gas airmata perorangan, karena jika hanya salah satu yang diberikan dianggap kurang efektif untuk mengatasi gangguan Kamtibmas yang timbul.

03. Rompi yang minimal dalam pengamanan TPS

Grafik 19.
Rompi yang minimal dalam pengamanan di TPS



Pada grafik di atas dapat dilihat standar minimal rompi yang dibutuhkan untuk perlindungan diri anggota dalam pengamanan TPS. Pada grafik tersebut dibedakan antara rompi yang perlu dipakai pada TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan. Adapun penjelasan tentang rompi yang ideal pada setiap kondisi tersebut yaitu:

i. TPS Kurang rawan

Pada TPS kurang rawan, rompi untuk perlindungan diri petugas, standar minimal pilihan responden terbanyak yaitu rompi Polisi biasa (18,24%), tanpa rompi (6,54%) dan rompi level IIA (6,22%).

Walaupun cukup banyak responden yang mengharapkan agar petugas dilengkapi dengan rompi level IIA, namun hasil FGD menunjukkan bahwa pengamanan di TPS kurang rawan lebih baik tidak menggunakan rompi, atau kalau menggunakan rompi disarankan menggunakan rompi Polisi biasa.

ii. TPS Rawan

Pada TPS rawan, rompi untuk perlindungan diri petugas, yang minimal pilihan responden terbanyak yaitu rompi level IIA (15,02%), level 2 (6,89%) dan rompi Polisi biasa (6,76%). Rompi level 2 A menjadi pilihan utama pada kondisi rawan disebabkan dengan rompi tersebut maka petugas dapat memiliki kepercayaan lebih besar bahwa keamanan dirinya lebih terlindungi, karena rompi tersebut anti peluru tajam.

iii. TPS Sangat Rawan

Pada TPS sangat rawan, rompi untuk perlindungan diri petugas, yang minimal pilihan responden terbanyak yaitu rompi level 2 (11,45%), 2A (6,13%) dan level 3 (4,94%). Rompi level 2 menjadi pilihan utama pada kondisi sangat rawan dan

keamanan dirinya lebih terlindungi, karena rompi tersebut tidak hanya anti peluru tajam, tetapi juga tidak dapat ditembus oleh peluru yang ditembakkan dari senjata genggam jenis magnum.

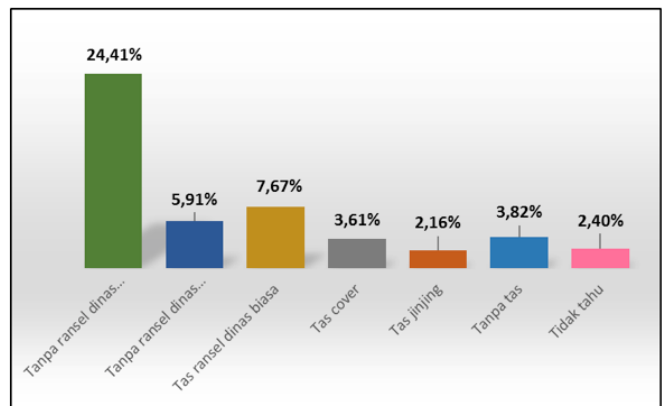
c. Dukungan peralatan pada Pemilu yang akan datang

Beberapa jenis peralatan pendukung diperlukan untuk pengamanan di TPS, tanpa harus memperhatikan kondisi kerawanan TPS (kurang rawan, rawan dan sangat rawan), yaitu:

01. Jenis ransel yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 20.

Jenis tas yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

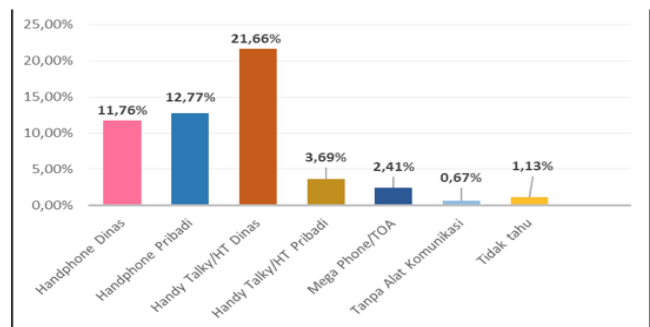


Ransel merupakan kebutuhan personel yang bertugas melakukan pengamanan TPS, terutama untuk membawa beberapa peralatan yang diperlukan oleh petugas, seperti pakaian, perlengkapan mandi, buku catatan, dan lainnya. Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa jenis tas yang dipilih oleh responden sebagian besar yaitu tas ransel dinas cokelat (24,41%). Pilihan itu didasarkan pada kedekatan dengan warna seragam Polri, yaitu warna cokelat.

02. Alat komunikasi yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 21.

Alat komunikasi yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

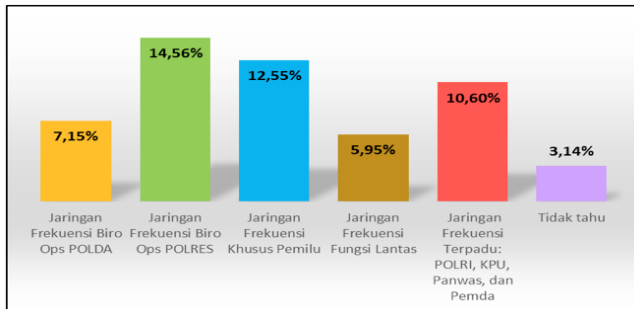


Alat komunikasi diperlukan oleh petugas untuk membuat laporan kondisi Kamtibmas. Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa alat komunikasi yang paling banyak dipilih responden yaitu HT dinas (21,66%), HP pribadi (12,77%) dan HP dinas (11,76%). Hasil FGD juga mendukung hal itu, yaitu HT dinas merupakan pilihan utama.

03. Jenis frekuensi yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 22.

Jenis frekuensi yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

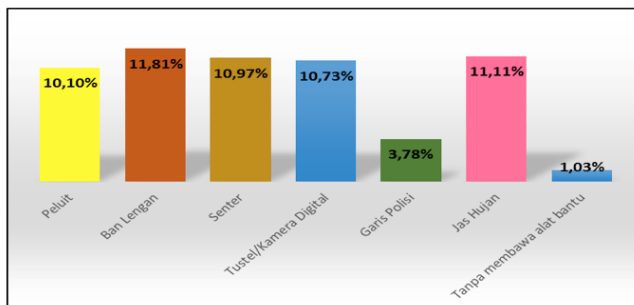


Frekuensi merupakan jaringan yang digunakan untuk komunikasi menggunakan HT. terkait dengan hal itu, jumlah terbanyak responden memilih frekuensi Bagops Polres (14,56%), disusul dengan jaringan frekuensi khusus Pemilu (12,55%), dan jaringan frekuensi terpadu (Polri, KPU, Bawaslu dan Pemda). Hasil FGD menunjukkan bahwa pilihan pada frekuensi Bagops Polres itu didasarkan pada kepraktisan, karena semua petugas di bawah koordinasi Polres. Meskipun demikian jika ada frekuensi yang terpadu, mereka lebih memilih frekuensi yang terpadu.

04. Peralatan bantu yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 23.

Peralatan bantu yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang



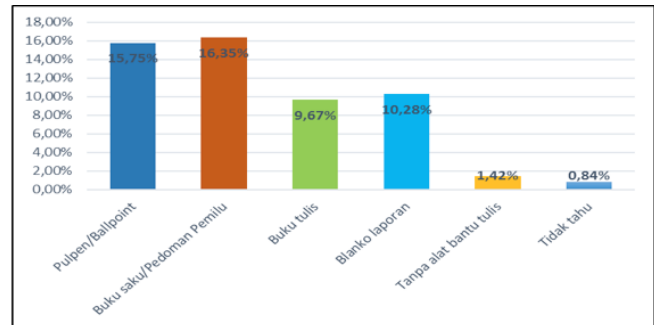
Peralatan bantu merupakan peralatan tambahan yang diperlukan oleh petugas untuk mendukung kelancaran tugas pengamanan.

Ban lengan diperlukan untuk membedakan petugas Pam TPS dengan anggota Polri lainnya. Jas hujan diperlukan untukantisipasi jika turun hujan. Senter diperlukan karena perhitungan suara di TPS diperkirakan sampai malam. Kamera digital diperlukan untuk mengambil gambar kondisi di sekitar TPS. Meskipun demikian, hasil FGD menunjukkan bahwa kamera digital bukan merupakan prioritas, karena dapat menggunakan HP yang dimiliki oleh anggota. Adapun peluit diperlukan untuk memberikan peringatan awal kepada masyarakat jika terjadi gangguan Kamtibmas, tanpa harus berteriak.

05. Alat bantu tulis yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 24.

Alat bantu tulis yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

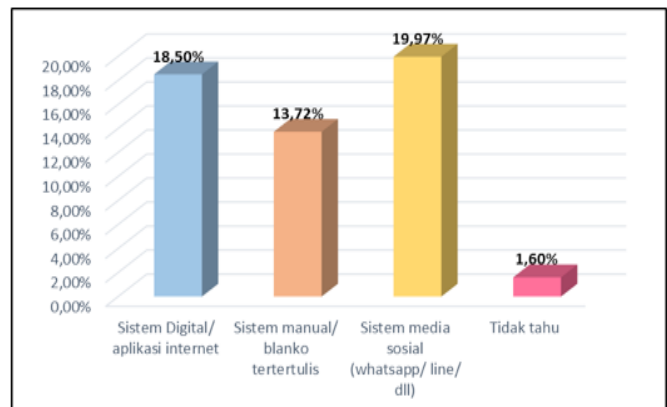


Alat tulis diperlukan oleh petugas untuk membuat catatan kondisi Kamtibmas di TPS yang dijaga. Buku saku pedoman Pemilu diperlukan agar mereka memiliki pegangan tentang apa yang harus mereka lakukan dalam menjaga TPS. Ballpoint dan blanko laporan diperlukan untuk menuliskan catatan kondisi Kamtibmas yang terjadi di TPS.

06. Sistem pelaporan yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 25.

Sistem pelaporan yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang



Petugas pengamanan TPS dituntut untuk membuat laporan kondisi keamanan di TPS selama ditugaskan. Media sosial menjadi pilihan utama untuk membuat pelaporan, karena sangat praktis dan bias menggunakan HP pribadi.

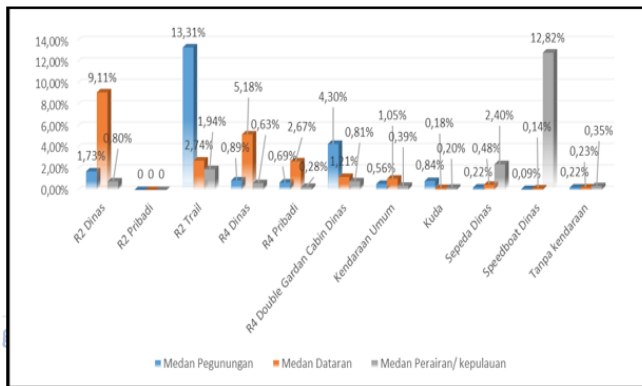
Terkait dengan sistem pelaporan tersebut, hasil FGD menunjukkan bahwa pelaporan diharapkan lebih fokus pada kondisi Kamtibmas, sesuai dengan tugas pokok Polri memberi pengamanan. Oleh karena itu diharapkan agar petugas tidak dibebani pelaporan tambahan tentang hasil perhitungan suara di TPS.

07. Alat transportasi yang pada saat pengamanan di TPS

Kendaraan merupakan sarana yang diperlukan untuk perpindahan pasukan dari satu tempat ke tempat lain, termasuk dari satu TPS ke TPS yang lain, jika diperlukan. Penggunaan kendaraan dibedakan berdasarkan kondisi medan, yaitu medan pegunungan, dataran dan medan perairan.

Grafik 26.

Kendaraan pada saat pengamanan di TPS



Grafik di atas menggambarkan kendaraan yang diperlukan untuk petugas pengamanan TPS. Adapun harapan responden untuk kendaraan pada setiap medan yaitu:

i. Medan pegunungan

Kendaraan R2 trail diperlukan, karena jenis kendaraan ini memiliki kekuatan memadai untuk naik turun pegunungan, begitu pula dengan kendaraan R4 dobel gardan.

ii. Medan dataran

Dengan kendaraan R2 dan R4 yang biasa, maka medan yang datar akan dengan mudah ditempuh. Meskipun demikian, diharapkan agar kendaraan bisa disediakan oleh dinas. Atau kalau tidak, disediakan uang pengganti untuk keperluan kendaraan tersebut.

iii. Medan perairan / kepulauan

Kendaraan untuk medan perairan/ kepulauan, jenis kendaraan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu speedboat dinas (12,82%) dan sepeda dinas (2,4%). Speedboat diperlukan selain untuk perpindahan pasukan juga bisa digunakan untuk kegiatan patroli sehari-hari.

4. Standar petugas pada pengamanan di TPS daerah kurang rawan, rawan dan sangat rawan.

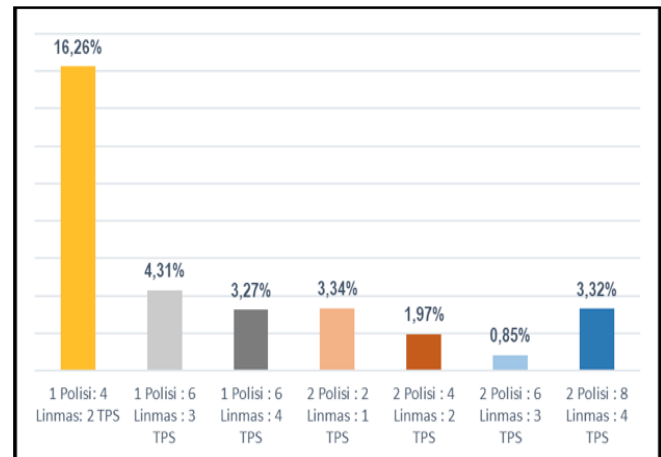
a. Standar Ideal

01. Standar ideal Pola pengamanan TPS pada kondisi kurang rawan.

Mengacu pada definisi standar Mengacu pada definisi awal tentang standar ideal dan standar minimal, maka standar personel Polri yang ideal untuk pengamanan TPS yaitu jumlah personel Polri yang diharapkan dapat menjaga kondisi Kamtibmas di sekitar TPS secara maksimum. Adapun standar personel Polri yang minimal dapat menjaga kondisi Kamtibmas di sekitar TPS secara minimum.

Grafik 27.

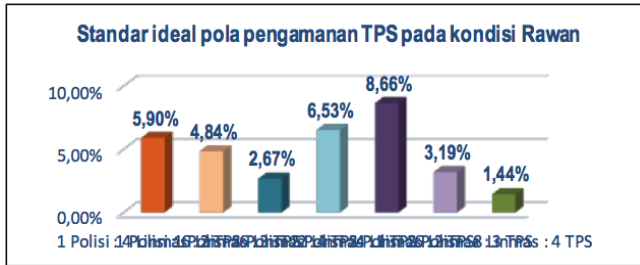
Pola pengamanan di TPS pada kondisi kurang rawan



Pola pengamanan pada TPS kurang rawan digambarkan adanya keberagaman pola pengamanan pada Pemilu lalu. Keberagaman itu adalah mulai dari pola komposisi pengamanan 1 Polisi dan didukung 4 linmas setiap 2 TPS (1-4-2), 1-6-3, 1-6-4, 2-2-1, 2-4-2, 2-6-3, 2-8-4. Dari berbagai pola pengamanan di atas ternyata masyarakat berpendapat Pemilu lalu pola pengamannya memakai pola 1-4-2 dimana persentase angkanya mencapai 16,26%, pilihan kedua tertinggi masyarakat pada pola pengamanan 1-6-3 yaitu persentase angka mencapai 4,31%, sedangkan pilihan masyarakat terendah adalah pola pengamanan 2-6-3 dimana angkanya mencapai 0,85%.

02. Standar ideal pola pengamanan TPS pada situasi rawan

Grafik 28.
Standar ideal pola pengamanan TPS pada situasi rawan

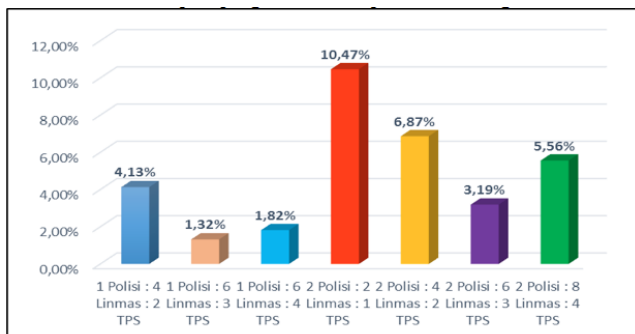


Pada grafik di atas dapat dilihat komposisi ideal yang dibutuhkan untuk pengamanan TPS rawan. Pada grafik itu dapat diketahui bahwa komposisi yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu 2 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (8,66%), disusul kemudian dengan responden yang menjawab 2 Polisi 2 Linmas, untuk menjaga 1 TPS (6,53%) dan 1 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (5,90%). Selain itu responden yang menjawab 1 Polisi 6 Linmas, untuk menjaga 3 TPS juga cukup banyak, yaitu 4,84%.

03. Standar ideal pola pengamanan TPS pada situasi sangat rawan

Grafik 29.

Standar ideal pola pengamanan TPS pada situasi sangat rawan



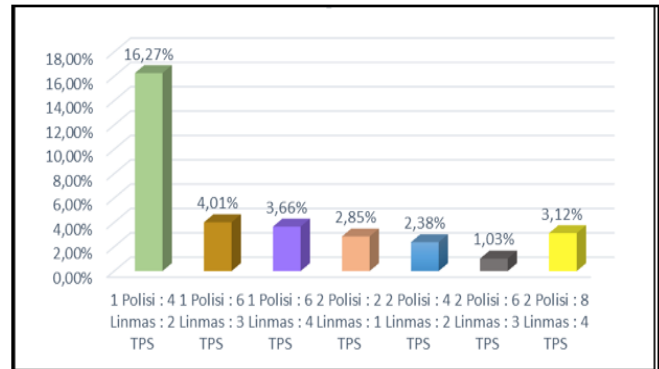
Grafik di atas menggambarkan komposisi ideal yang dibutuhkan untuk pengamanan TPS sangat rawan. Pada grafik tersebut dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu 2 Polisi 2 Linmas, untuk menjaga 1 TPS (10,47%). Disusul kemudian dengan responden yang menjawab 2 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (6,87%) dan 2 Polisi 8 Linmas, untuk menjaga 4 TPS (3,34%).

- b. Standar Minimal

01. Standar minimal pola pengamanan TPS pada situasi kurang rawan

Grafik 30.

Standar minimal pola pengamanan TPS pada situasi kurang rawan

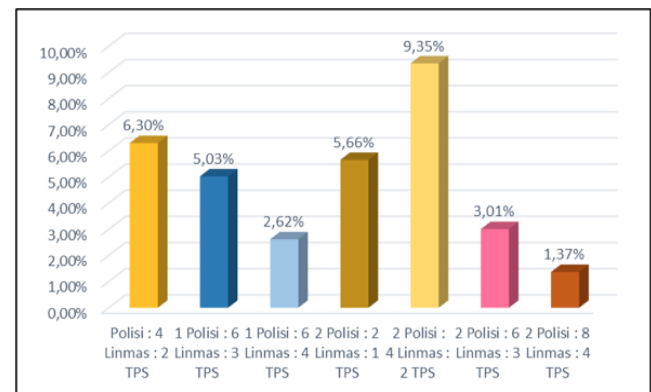


Grafik di atas menggambarkan komposisi minimal yang dibutuhkan untuk pengamanan TPS kurang rawan. Pada grafik tersebut dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu 1 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (16,27%). Disusul kemudian dengan responden yang menjawab 1 Polisi 6 Linmas, untuk menjaga 3 TPS (4,01%) dan 1 Polisi 8 Linmas, untuk menjaga 4 TPS (3,66%).

02. Standar minimal pola pengamanan TPS pada kondisi rawan

Grafik 31.

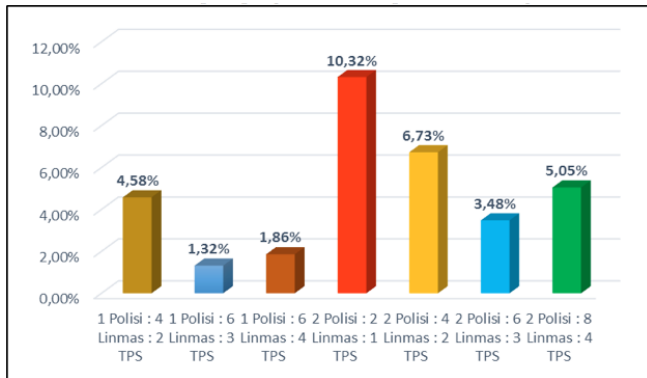
Standar minimal pola pengamanan TPS pada kondisi rawan



Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dipilih oleh responden untuk pengamanan TPS rawan yaitu 2 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (9,35%). Disusul kemudian dengan responden yang menjawab 1 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (6,30%), 2 Polisi 2 Linmas untuk menjaga 1 TPS (5,66%). Selain itu banyak juga responden yang menjawab 1 Polisi 6 Linmas, untuk menjaga 3 TPS (5,03%).

03. Standar minimal pola pengamanan TPS pada situasi sangat rawan

Grafik 32.
Standar minimal pola pengamanan TPS
pada situasi sangat rawan



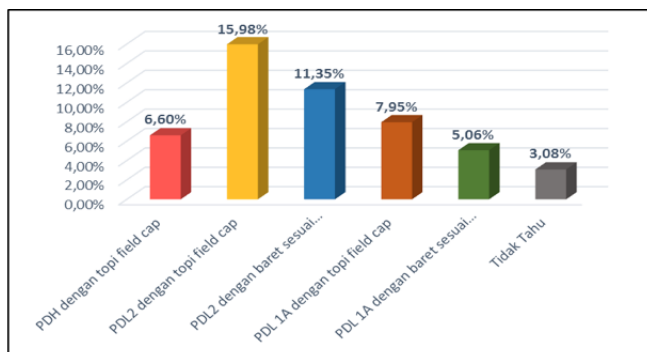
Pada grafik di atas dapat dilihat komposisi minimal yang dibutuhkan untuk pengamanan TPS sangat rawan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu 2 Polisi 2 Linmas, untuk menjaga 1 TPS (10,32%). Disusul kemudian dengan responden yang menjawab 2 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (6,73%) dan 2 Polisi 8 Linmas, untuk menjaga 4 TPS (5,05%). Selain itu banyak juga responden yang menjawab 1 Polisi 4 Linmas, untuk menjaga 2 TPS (4,58%).

Walaupun para responden telah memilih standar ideal komposisi personel untuk pengamanan TPS kurang rawan, rawan dan sangat rawan, namun hasil FGD menunjukkan bahwa komposisi tersebut tidak perlu diterapkan secara ketat. Berdasarkan hasil FGD tersebut diperoleh kesimpulan bahwa komposisi personel selain memperhatikan kerawanan TPS, juga perlu memperhatikan jarak antara satu TPS dengan TPS lainnya.

- c. Seragam yang akan digunakan pada pengamanan Pemilu yang akan datang

Grafik 33.

Seragam yang digunakan pada saat pengamanan Pemilu yang akan datang

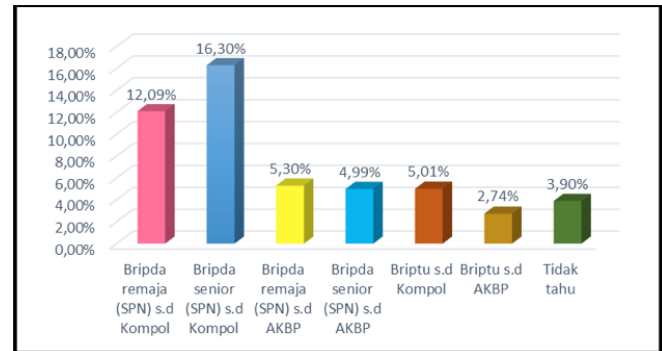


Sementara hasil FGD menunjukkan bahwa PDL 2 dengan field cap menjadi pilihan utama, karena banyak kantong celana. Seragam demikian diharapkan dipakai oleh semua satuan, sehingga terdapat keseragaman.

- d. Kepangkatan personel Brigadir s/d Pamen yang akan melaksanakan Pam TPS pada Pemilu yang akan datang.

Grafik 34.

Kepangkatan personel Brigadir s/d Pamen yang melaksanakan Pam TPS pada Pemilu yang akan datang

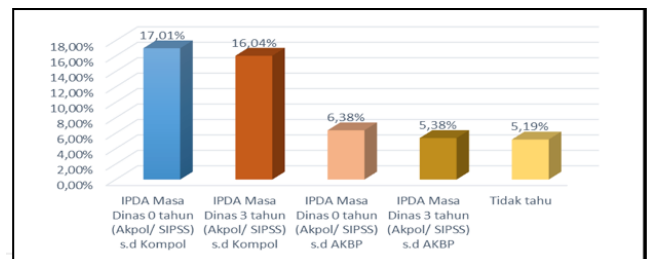


Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat standar kepangkatan personel yang diharapkan oleh responden, mulai dari Brigadir dua sampai dengan AKBP, untuk pengamanan TPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pangkat Bripda senior sampai dengan Kompol merupakan yang paling banyak dipilih oleh responden, yaitu sebesar 16,30%. Disusul kemudian dengan pangkat Bripda remaja sampai dengan Kompol, yang dipilih oleh 12,09% responden.

- e. Kepangkatan Pama s/d Pamen yang melaksanakan Pam TPS pada Pemilu yang akan datang.

Grafik 35.

Kepangkatan Pama s/d Pamen yang melaksanakan Pam TPS pada Pemilu yang akan datang



Grafik di atas menggambarkan kepangkatan personel yang diharapkan oleh responden, mulai dari IPDA sampai dengan AKBP, untuk pengamanan TPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pangkat IPDA dengan masa dinas 0 tahun sampai dengan

Kompol merupakan yang terbanyak dipilih oleh responden, yaitu sebesar 17,01%. Disusul kemudian dengan pangkat IPDA dengan masa dinas 3 tahun sampai dengan Kompol, yang dipilih oleh 16,04% responden.

Sementara hasil FGD menunjukkan hal yang berbeda. Oleh karena itu diharapkan agar tidak ada kriteria kepangkatan tertentu untuk personel yang mengamankan TPS, tapi semua personel Polri pada prinsipnya dapat dilibatkan. Meskipun demikian komposisi personel yang bertugas di TPS perlu diperhatikan, misalnya yang yunior dengan yang senior. Khusus untuk TPS di daerah rawan dan sangat rawan maka personelnnya perlu dipilih yang masih muda dan berpengalaman.

KESIMPULAN

Petugas Polri dalam melaksanakan fungsi pengamanan di TPS, dilengkapi dengan sejumlah peralatan keamanan dan kelengkapan yang menunjang tugasnya dalam Pemilu. Personel Pam TPS menjadi unsur penting dalam menyukseskan Pemilu.

Petugas yang melaksanakan Pam di TPS dari pangkat Brigadir s/d Pamen, mulai dari Bripda senior masa dinas 3 tahun (Secaba) s.d. Kompol; petugas yang melaksanakan Pam di TPS dari pangkat Pama s/d Pamen mulai dari Ipda masa dinas 0 tahun (Akpul/SIPSS) s.d. Kompol; seragam yang digunakan yaitu PDL 2 dilengkapi dengan topi field cap.

Untuk alat pengamanan tambahan pada TPS kurang rawan, tidak ada perbedaan antara standar ideal dan standar minimal dalam Pam TPS, petugas perlu dilengkapi dengan tongkat dan borgol. Pada TPS rawan, petugas perlu ditambah dengan alat setrum dan/atau gas air mata perorangan. Kemudian, pada TPS sangat rawan, petugas perlu dilengkapi dengan tongkat, borgol, alat setrum dan gas air mata perorangan.

Pada TPS rawan, standar ideal rompi yang digunakan dalam Pam TPS adalah rompi level IIA, sedangkan standar minimal adalah rompi level IIA atau rompi level II (tahan terhadap senjata genggam kal. 9 mm dan kal. 357 magnum jarak 5 meter). Pada TPS sangat rawan, standar ideal rompi yang digunakan dalam Pam TPS adalah rompi level IIA, sedangkan standar minimal adalah rompi level IIA atau rompi level II.

Ada juga Tas yang paling banyak dipilih yaitu tas ransel dinas warna cokelat. Selain itu, alat komunikasi diperlukan untuk melaporkan kegiatan operasional yaitu HT dan HP dinas. Jaringan frekuensi yang paling banyak dipilih responden yaitu frekuensi Bag Ops Polres dan/atau frekuensi terpadu (Polri, KPU, Bawaslu dan Pemda).

Petugas membutuhkan alat bantu lainnya dalam Pam TPS seperti: ban lengan, jas hujan, senter, peluit, obat-obatan dan vitamin. Peralatan lainnya yaitu alat tulis merupakan alat untuk mencatat setiap perkembangan yang berhubungan kamtibmas di sekitar TPS. Alat tulis yang diperlukan adalah ballpoint, buku saku Pemilu, dan blanko laporan.

Sistem pelaporan dibutuhkan oleh petugas Pam TPS untuk melaporkan setiap perkembangan Kamtibmas yang berada di sekitar TPS. Sistem pelaporan yang diperlukan adalah media sosial (whatsapp/fb/twitter), dan/atau sistem aplikasi internet.

Untuk alat transportasi diperlukan di wilayah pegunungan adalah kendaraan jenis R2 trail atau R4 dobel gardan. Alat transportasi yang diperlukan di wilayah dataran adalah kendaraan jenis R2 atau R4 sedan dinas. Alat transportasi yang diperlukan di wilayah perairan atau kepulauan adalah kendaraan air jenis speedboat, R2 Trail dan sepeda.

Kemudian, dari sisi standar personel pengamanan TPS pola pengamanan memperhatikan klasifikasi tingkat kerawanan, potensi konflik, kondisi medan/geografi dan jarak antara satu TPS dengan TPS lainnya, berdasarkan tingkat kerawanan. Standar ideal pola pengamanan pada TPS kurang rawan dipilih dua pola yakni 1 Polisi, 4 Linmas dengan 2 TPS dan 1 Polisi, 6 Linmas, dan 3 TPS. Untuk standar ideal pola pengamanan pada TPS rawan yaitu 2 Polisi, 4 Linmas dengan 2 TPS dan 2 Polisi, 2 Linmas, dan 1 TPS. Standar ideal pola pengamanan pada TPS sangat rawan yaitu 2 Polisi, 2 Linmas dengan 1 TPS dan 2 Polisi, 4 Linmas dengan 2 TPS.

Untuk seragam yang digunakan personel Polri dalam melakukan pengamanan di TPS yaitu seragam jenis PDL 2 yang dilengkapi dengan field cap. Dari sisi kepangkatan, jumlah personel Polri yang terbatas, maka dalam pelaksanaan pengamanan di TPS tidak ada kriteria khusus dalam kepangkatan. Pada komposisi personel Polri yang bertugas dalam pengamanan di TPS perlu memperhatikan antara personel Polri yang belum memiliki pengalaman dalam bertugas (yunior) dengan yang sudah berpengalaman dalam bertugas (senior).

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Standardisasi Nasional, 2009, "*Pengantar Standardisasi Nasional*", diunduh tanggal 24 Jan 2018, <http://alexandersutan.lecture.ub.ac.id/files/2012/01/Textbook-Pengantar-Standardisasi.pdf>
- Gibson J.L, Ivancevich J.M, Donnely Jr., J.H. and Konopaske, R. 2006. *Organizations: Behavior Structure Processes*. Twelfth edition. New York: McGraw Hill.
- H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (1994:16) "*Efektivitas*"
- Suharto Edi, 2005. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2000 Tentang *Standardisasi Nasional*.
- Peraturan KPU Nomor: 8 Tahun 2018 Tentang *Pemungutan Dan Penghitungan Suara*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang *Pemilihan Umum (Pemilu)* tanggal 15 Agustus 2017.

REVITALISASI BHABINKAMTIBMAS DALAM PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA

M. Asrul Aziz,
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the competence and effectiveness of Bhabinkamtibmas in helping the implementation of village development as well as the factors that influence the performance of Bhabinkamtibmas in village development. Bhabinkamtibmas has an important role in village development, one of which is through supervision of village funds so that optimal village development. The approach used in this research is mixed method research with data collection techniques including questionnaires, interviews and document analysis. Descriptive qualitative and descriptive statistics are the data analysis techniques used in this study. The number of Bhabinkamtibmas respondents was 927 people and 1053 village officials. The research area covers 6 (six) Regional Police (Polda), namely NTB Regional Police, Bali, Riau, West Sulawesi, South Kalimantan and Central Java. The performance of Bhabinkamtibmas in supporting the implementation of village development is quite effective with an effectiveness level of 75.13%. Dominant factors that influence the performance of Bhabinkamtibmas in the implementation of village development are the excessive workload and the low ability to carry out the functions of Community Development (Binmas) functions. The policy of one village one Bhabinkamtibmas has not been realized as a whole, indicated by 62.6% Bhabinkamtibmas obtaining the task of fostering 4 (four) villages, as many as 21.2%, fostering 3 (three) villages and 11.6% Bhabinkamtibmas fostering 2 (two) villages. As many as 53.94% Bhabinkamtibmas are considered to have sufficient competence as community supervisors and village development supervisors.

Keywords: Revitalization, Village Funds, Bhabinkamtibmas, Village Development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi dan efektivitas Bhabinkamtibmas dalam membantu pelaksanaan pembangunan desa serta faktor yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa. Bhabinkamtibmas memiliki peran penting dalam pembangunan desa, salah satunya melalui pengawasan dana desa agar pembangunan desa optimal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method research dengan teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner, wawancara dan analisis dokumen. Kualitatif deskriptif dan statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden Bhabinkamtibmas sebanyak 927 orang dan perangkat desa 1053 orang. Wilayah penelitian mencakup 6 (enam) Kepolisian Daerah (Polda), yaitu Polda NTB, Bali, Riau, Sulawesi Barat, Kalimantan Selatan dan Jawa Tengah. Kinerja Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa cukup efektif dengan tingkat efektivitasnya sebesar 75,13%. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa adalah beban kerja berlebih dan rendahnya kemampuan pelaksanaan tugas fungsi Pembinaan Masyarakat (Binmas). Kebijakan satu desa satu Bhabinkamtibmas belum terealisasi secara keseluruhan, diindikasikan dengan 62,6% Bhabinkamtibmas merndapat tugas membina 4 (empat) desa, sebanyak 21,2%, membina 3 (tiga) desa dan 11,6% Bhabinkamtibmas membina 2 (dua) desa. Sebanyak 53,94% Bhabinkamtibmas dinilai memiliki kompetensi cukup sebagai pembina masyarakat dan pengawas pembangunan desa.

Kata Kunci: Revitalisasi, Dana desa, Bhabinkamtibmas, Pembangunan Desa

PENDAHULUAN

Salah satu sumber pembangunan desa adalah dana desa. Undang-Undang Desa telah menempatkan desa sebagai ujung tombak pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Desa diberikan kewenangan dan sumber dana yang memadai agar

dapat mengelola potensi yang dimilikinya guna meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pada tahun 2015, dana desa dianggarkan sebesar Rp 20,7 triliun, dengan rata-rata setiap desa mendapatkan alokasi sebesar Rp.280 juta. Pada tahun 2016, dana desa meningkat menjadi Rp 46,98 triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 628 juta dan di tahun

2017 kembali meningkat menjadi Rp 60 Triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 800 juta.

Berdasarkan hasil evaluasi tiga tahun pelaksanaannya, Dana desa terbukti telah menghasilkan sarana/prasarana yang bermanfaat bagi masyarakat, antara lain berupa terbangunnya lebih dari 95,2 ribu kilometer jalan desa; 914 ribu meter jembatan; 22.616 unit sambungan air bersih; 2.201 unit tambatan perahu; 14.957 unit PAUD; 4.004 unit Polindes; 19.485 unit sumur; 3.106 pasar desa; 103.405 unit drainase dan irigasi; 10.964 unit Posyandu; dan 1.338 unit embung dalam periode 2015-2016. Selain itu, desa juga punya kesempatan untuk mengembangkan ekonomi masyarakat, melalui pelatihan dan pemasaran kerajinan masyarakat, pengembangan usaha peternakan dan perikanan, dan pengembangan kawasan wisata melalui BUMDes (Badan Usaha Milik Desa).

Hasil evaluasi penggunaan dana desa selama dua tahun terakhir juga menunjukkan bahwa dana desa telah berhasil meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa yang ditunjukkan, antara lain dengan menurunnya rasio ketimpangan perdesaan dari 0,34 pada tahun 2014 menjadi 0,32 di tahun 2017. Menurunnya jumlah penduduk miskin perdesaan dari 17,7 juta tahun 2014 menjadi 17,1 juta tahun 2017 dan, adanya penurunan persentase penduduk miskin perdesaan dari 14,09% pada tahun 2015 menjadi 13,93% di tahun 2017. Pencapaian ini akan dapat ditingkatkan lagi di tahun-tahun mendatang dengan pengelolaan Dana desa yang baik.

Pencapaian Dana desa selama ini masih memerlukan penyempurnaan. Tugas kita untuk merencanakan, mengelola, dan mengawal Dana desa ke depan akan semakin berat. Pemerintah senantiasa berupaya agar Dana desa bisa semakin berpihak pada masyarakat miskin. Selain itu, regulasi yang disusun pun menghasilkan sistem pengelolaan Dana desa yang efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga tujuan Pemerintah melalui pengalokasian Dana desa dapat terwujud.

Penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia, baik aparatur pemerintah desa, masyarakat, maupun tenaga pendampingan desa serta perbaikan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan dalam pengelolaan Dana desa dan keuangan desa. Mengingat dalam periode 3 Tahun pertama pembagian dana desa, masih banyak terjadi kasus penyelewengan dana desa berjumlah 214 kasus yang ditangani polisi dengan nilai kerugian 46 Milyar.

Berbagai regulasi turunan Undang-Undang telah diterbitkan dalam pelaksanaan UU Desa untuk mengatur berbagai hal agar pembangunan desa dapat berjalan sebagaimana amanat Undang-Undang Desa. Regulasi tersebut tertuang di dalam berbagai tingkatan, dimulai dari peraturan pemerintah, peraturan menteri terkait (Peraturan Menteri Keuangan, Peraturan Menteri Dalam Negeri, dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi), hingga peraturan pelengkap yang diterbitkan oleh daerah.

Agar berbagai peraturan pelaksanaan UU Desa tersebut dapat diimplementasikan dengan baik Pemerintah merancang Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, dan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Rancangan SKB 4 Menteri tersebut antara lain memuat penguatan peran dan sinergi antar kementerian dalam perencanaan, penganggaran, pengalokasian, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, penguatan supervisi kepada pemda

kabupaten/kota, dan desa.

Terkait dengan peningkatan pengawasan dana desa, Polri mengerahkan Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) sebagai pengawas penggunaan dana desa di daerahnya masing-masing. Bhabinkamtibmas juga akan berkoordinasi dengan Polsek dan Polres setempat untuk mengajak masyarakat terlibat aktif dalam penggunaan dana tersebut. "Ini akan dikoordinir oleh Kepala Korps Binmas dan wakilnya Kepala Divisi Profesi dan Pengamanan Polri. Di tingkat Polda oleh Dirbinmas dengan Kabid Propam, di Polres juga," ujar Kapolri Jenderal Pol Tito Karnavian di Mabes Polri, Jakarta, Jumat (20/10/2017). Kinerja Bhabinkamtibmas dan unit kepolisian di masing-masing wilayah akan dievaluasi secara berkala.

Tugas kepolisian lebih mengedepankan fungsi pengawasan kepada masyarakat dan kepala desa selaku pengguna anggaran. Mereka memastikan program yang direncanakan terealisasi sesuai rencana dan tidak ada penyelewengan. Polisi menangani 214 kasus dana desa senilai Rp 46 Miliar. Meski demikian, tidak serta merta semua pelanggaran yang terjadi akan dipidana, karena tidak semua kepala desa melakukan pelanggaran karena niatnya untuk menyelewengkan. Ada karena juga ketidaktahuannya, tidak tahu tentang administrasi negara, tidak berpengalaman, hal lain yang sering terjadi yaitu kuitansi yang hilang. Disinilah peran Kepolisian khususnya para Bhabinkamtibmas agar dapat mengingatkan para Kades untuk dapat memahami pengetahuan dasar tentang laporan perencanaan dan laporan keuangan.

Sementara itu, Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Eko Putro Sandjojo, mengatakan, peran kepolisian dapat memperkuat pengawasan dana desa. Hingga saat ini, masih banyak desa yang tidak melibatkan masyarakat dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa beserta program-programnya.

Ada tiga permasalahan dalam penelitian ini yaitu; 1. Bagaimanakah kompetensi Bhabinkamtibmas dalam membantu pelaksanaan pembangunan desa?; 2. Bagaimanakah efektivitas kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa?; dan 3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa?

Tujuannya agar dapat optimalisasi peran Bhabinkamtibmas dalam membantu program pembangunan desa melalui pemanfaatan dana desa secara lebih efektif. Sedangkan manfaatnya diperoleh peningkatan peran Bhabinkamtibmas mengoptimalkan pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa.

Untuk melaksanakan pembangunan desa dengan pemanfaatan dana desa, maka dibutuhkan kompetensi yang mumpuni dari aparat desa sehingga dapat bertanggung jawab terhadap penggunaan dana desa tersebut.

Kompetensi merupakan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance

. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Berbeda dengan Fogg (2004:90) yang membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (Threshold) dan kompetensi pembeda (differentiating) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (Threshold competencies) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi differentiating adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Peraturan Pemerintah menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Menurut Kepala BKN pengertian kompetensi adalah: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Begitu juga penggunaan anggaran desa ini harus tepat sasaran agar penggunaannya bisa efektif. Efektivitas (effectiveness) secara umum dapat diartikan "melakukan sesuatu yang tepat" (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan.

Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan

program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).

Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Daft (1989) antara lain meliputi keterampilan kerja. Keterampilan menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas. Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketrampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

Selain itu, peningkatan prestasi kerja yang merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang ataupun organisasi. Prestasi kerja individu menyangkut kemampuan ataupun keberhasilan seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kemudian, kemampuan berkompetisi merupakan salah satu hal yang penting. Kompetisi yang dimaksud dilakukan secara positif misalnya bekerja lebih baik dari orang lain. Kompetisi semacam ini sifatnya positif dan tidak merugikan pihak lain. Di luar itu, faktor kemampuan beradaptasi yang mampu menunjukkan kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang sering mengalami perubahan baik lingkungan kerja seperti rekan-rekan kerja maupun sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan di lokasi yang baru.

Menurut Kartasasmita (2001: 66) mengatakan bahwa hakekat pembangunan nasional adalah manusia itu sendiri yang merupakan titik pusat dari segala upaya pembangunan dan yang akan dibangun adalah kemampuan dan kekuatannya sebagai pelaksana dan yang akan dibangun adalah kemampuan dan kekuatannya sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan.

Pada hakekatnya pembangunan desa dilakukan oleh masyarakat bersama-sama pemerintah terutama dalam memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan pembangunan, dan pengawasan agar dapat ditingkatkan kemampuan masyarakat dalam usaha menaikkan taraf hidup dan kesejahteraannya.

Suparno (2001: 46) menegaskan bahwa pembangunan desa dilakukan dalam rangka imbang yang sewajarnya antara pemerintah dengan masyarakat. Kewajiban pemerintah adalah menyediakan prasarana-prasarana, sedangkan selebihnya disandarkan kepada kemampuan.

Proses pembangunan desa merupakan mekanisme dari keinginan masyarakat yang dipadukan dengan masyarakat. Perpaduan tersebut menentukan keberhasilan pembangunan seperti yang dikemukakan oleh Ahmadi (2001:222) mekanisme pembangunan desa adalah merupakan perpaduan yang serasi antara kegiatan partisipasi masyarakat dalam pihak dan kegiatan pemerintah di satu pihak.

Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa sansekerta, deca yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau village yang diartikan sebagai "a groups of houses or shops in a country area, smaller than and town". Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki

kewenangan untuk mengurus rumah tangganya berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten.

Desa menurut H.A.W. Widjaja dalam bukunya yang berjudul "Otonomi Desa" menyatakan bahwa: Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut R. Bintarto, berdasarkan tinjauan geografi yang dikemukakannya, desa merupakan suatu hasil perwujudan geografis, sosial, politik, dan cultural yang terdapat disuatu daerah serta memiliki hubungan timbal balik dengan daerah lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, desa adalah suatu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai system pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan. Pengertian tentang desa menurut undang-undang adalah: Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa Pasal 1, Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1, Desa adalah Desa dan adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Pasal 1, Desa adalah Desa dan adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 1, Desa adalah Desa dan adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Zakaria dalam Wahjudin Sumpeno dalam Candra Kusuma menyatakan bahwa desa adalah sekumpulan yang hidup bersama atau suatu wilayah, yang memiliki suatu serangkaian peraturan-peraturan yang ditetapkan sendiri, serta berada di wilayah pimpinan yang dipilih dan ditetapkan sendiri. Sedangkan pemerintahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 72 Tahun 2005 Tentang pasal 6 menyebutkan bahwa Pemerintahan Permusyawaratan dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adatistiadat

setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan demikian sebagai suatu bagian dari sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diakui otonominya dan Kepala melalui pemerintah dapat diberikan penugasan pendelegasian dari pemerintahan ataupun pemerintahan daerah untuk melaksanakan urusan pemerintah tertentu.

Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni: menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa; menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat; tugas pembantuan dari pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota; dan urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa. Desa juga memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Desa berhak mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal-usul, adat-istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat desa; menetapkan dan mengelola kelembagaan desa; dan mendapatkan sumber pendapatan. Namun, desa juga memiliki kewajiban melindungi dan menjaga persatuan, keutuhan serta kerukunan masyarakat desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia; meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat desa; mengembangkan kehidupan demokrasi; mengembangkan pemberdayaan masyarakat desa; dan memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat desa.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 25 bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain. Selanjutnya pada pasal 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan; Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kepala desa bersama dengan Badan Permusyawaratan Desa membuat rencana strategis desa. Hal ini tercantum pada Pasal 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang berbunyi: Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi: membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa; menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat desa; dan melakukan pengawasan kinerja kepala desa.

Badan Permusyawaratan Desa juga memiliki hak untuk mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa, hal ini terdapat dalam Pasal 61 huruf a Undang-Undang Desa yang berbunyi: Badan Permusyawaratan Desa berhak: mengawasi dan meminta keterangan tentang penyelenggaraan pemerintahan desa kepada pemerintah desa; menyatakan pendapat atas penyelenggara pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa, dan pemberdayaan masyarakat desa; dan mendapatkan biaya operasional pelaksanaan tugas dan fungsinya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Desa Pasal 48, dalam melaksanakan

tugas, kewenangan, hak, kepala desa wajib: menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintah Desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati/Walikota, menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati/Kota, menyampaikan laporan keterangan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa setiap akhir tahun anggaran.

Lebih lanjut dalam Pasal 51 Kepala Desa menyampaikan laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 48 huruf c setiap akhir tahun anggaran kepada Badan Permusyawaratan Desa secara tertulis paling lambat 3 (tiga) bulan setelah berakhirnya tahun anggaran.

Laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat pelaksanaan peraturan Desa. Laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh Badan Permusyawaratan Desa dalam melaksanakan fungsi pengawasan kinerja kepala desa. Dari uraian tersebut sudah jelas bahwa Badan Permusyawaratan Masyarakat Desa mempunyai peran yang strategis dalam ikut mengawal penggunaan dana desa tersebut agar tidak diselewengkan. Mari kita cermati ketentuan pasal 48 dan 51 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014.

Selain bersama Badan Permusyawaratan Desa, sesuai dengan undang-undang bahwa kepala desa dibantu oleh perangkat desa. Perangkat desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa tercantum dalam Pasal 48. Perangkat desa terdiri atas; sekretariat desa; pelaksana kewilayahan; dan pelaksana teknis. Perangkat desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan camat atas nama Bupati/Walikota.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 18 disebutkan bahwa kewenangan desa meliputi kewenangan dibidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat desa. Untuk melaksanakan tugas-tugas ini diperlukan susunan organisasi dan perangkat desa yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik. Dengan demikian susunan organisasi pemerintah desa yang ada saat ini perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya melaksanakan amanat Undang-Undang Desa.

Dana desa yang bersumber dari APBN yang diperuntukkan bagi yang ditransfer melalui APBD kabupaten dan kota yang digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan.

Dana desa adalah salah satu isu krusial dalam undang-undang desa, penghitungan anggaran berdasarkan jumlah desa dengan mempertimbangkan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan desa. Karena isu yang begitu krusial, para senator menilai, penyelenggaraan pemerintahan desa membutuhkan pembinaan dan pengawasan, khususnya penyelenggaraan kegiatan desa.

Anggaran Dana desa atau ADD adalah bagian keuangan yang diperoleh dari Bagi Hasil Pajak dan bagian dari Dana Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang diterima oleh kabupaten. Sumber pendapatan desa tersebut secara keseluruhan digunakan untuk menandai seluruh kewenangan yang menjadi tanggung jawab desa. Dana tersebut digunakan untuk menandai penyelenggaraan

kewenangan desa yang mencakup penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan kemasyarakatan. Dengan demikian, pendapatan yang bersumber dari APBN juga digunakan untuk menandai kewenangan tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa pada Pasal 18 bahwa Anggaran Dana desa berasal dari APBD Kabupaten/Kota yang bersumber dari bagian Dana Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang diterima oleh Kabupaten/Kota untuk desa paling sedikit 10% (sepuluh persen). Anggaran Pendapatan dan Belanja bahwa Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa selanjutnya disingkat APBDES adalah Rencana Keuangan Tahunan Desa yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa yang ditetapkan dengan Peraturan Desa dan Dana Alokasi Desa terdapat pada Bantuan Keuangan Pemerintah Kabupaten meliputi: tunjangan Penghasilan Aparatur Pemerintah Desa (TPAPD); anggaran Dana desa; penyesuaian pajak dan retribusi daerah; dan sumbangan bantuan lainnya dari Kabupaten.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pada Pasal 72 ayat (1) mengenai sumber pendapatan desa, dalam huruf d disebutkan "anggaran dana desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima Kabupaten/Kota". Selanjutnya dalam ayat (4) Pasal yang sama disebutkan "Anggaran Dana desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dari dana perimbangan yang diterima Kabupaten/Kota dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus".

Dalam masa transisi, sebelum dana desa mencapai 10% anggaran dana desa dipenuhi melalui realokasi dari Belanja Pusat dari desa "program yang berbasis desa". Kementerian/lembaga mengajukan anggaran untuk program yang berbasis kepada menteri dan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional untuk ditetapkan sebagai sumber dana desa.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 dirasakan menjadi angin segar bagi desa. Adanya undang-undang ini menjadi dasar hukum dari diakuiinya desa sebagai suatu daerah otonomi sendiri. Dalam hubungannya dengan desentralisasi fiskal yang menjadi pokok dari berlakunya undang-undang tersebut yaitu terkait dengan 10% dana dari APBN untuk desa diseluruh Indonesia, dimana setiap desa akan menerima dana kurang lebih 1 Milyar per tahun. Pembagian anggaran yang hampir seragam berkisar 1 Milyar padahal kapasitas pengelolaan pemerintah sangat beragam hal ini akan diantisipasi melalui aturan-aturan desentralisasi fiskal yang mengatur besarnya anggaran desa berdasarkan kebutuhan serta kemampuannya mengelola melalui peraturan pemerintah.

Pemerintah dengan mengefektifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan. Dana desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara ditransfer melalui APBD kabupaten/kota untuk selanjutnya ditransfer ke APBDesa.

Berdasarkan besaran Dana desa setiap kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara, bupati/walikota menetapkan besaran Dana desa untuk setiap desa di wilayahnya. Besaran Dana desa setiap Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang

Dana desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, dihitung berdasarkan jumlah penduduk desa, luas wilayah desa, angka kemiskinan Desa, dan tingkat kesulitan geografis .

Jumlah penduduk Desa, luas wilayah Desa, dan angka kemiskinan Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dengan bobot: 30% (tiga puluh perseratus) untuk jumlah penduduk Desa; 20% (dua puluh perseratus) untuk luas wilayah Desa; dan 50% (lima puluh perseratus) untuk angka kemiskinan Desa.

Tingkat kesulitan geografis setiap Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai faktor pengali hasil penghitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3). Besaran Dana desa setiap Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan cara: dana desa untuk suatu Desa = Pagu Dana desa kabupaten/kota x [(30% x persentase jumlah penduduk desa yang bersangkutan terhadap total penduduk desa di kabupaten/kota yang bersangkutan) + (20% x persentase luas wilayah desa yang bersangkutan terhadap total luas wilayah desa di kabupaten/kota yang bersangkutan) + (50% x persentase rumah tangga pemegang Kartu Perlindungan Sosial terhadap total jumlah rumah tangga desa di kabupaten/kota yang bersangkutan)].

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Pasal 68 ayat (1) yang menyebutkan bahwa sumber pendapatan desa diantaranya adalah bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan dana daerah yang diterima oleh Kabupten/Kota. Supaya Anggaran Dana desa (ADD) dapat mencapai sasaran yang telah diinginkan dan terealisasi dengan baik, sesuai dengan amanat Undang-Undang tentu dibutuhkan mekanisme perencanaan, penyaluran, penggunaan, pelaporan dan pertanggung jawaban serta pengawasan Alokasi Dana desa. Pasal 72 ayat (2) Undang-Undang Desa menyebutkan secara jelas bahwa sumber Alokasi Dana desa dari APBN adalah berasal dari belanja pusat yang di dalamnya terdapat dana program berbasis desa. Contoh dana program berbasis desa adalah kegiatan peningkatan kemandirian masyarakat perdesaan (PNPM). Salah satu output kegiatan ini adalah PNPM Mandiri Pedesaan yang tersebar pada 5.300 kecamatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2007 Pasal 1 yang dimaksud dengan pengelolaan adalah rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengadaan, penggunaan, penatausahaan, penilaian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian. Pengelolaan atau disebut juga dengan manajemen dalam pengertian umum adalah suatu seni, ketrampilan, atau keahlian. Yakni seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain atau keahlian untuk menggerakkan orang melakukan suatu pekerjaan. Menurut James A.F Stoner, pengelolaan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Muhammad Arif (2007:32) pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa. Pemerintah daerah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam pengelolaan daerahnya. Salah satu bentuk kepedulian pemerintah terhadap pengembangan wilayah pedesaan adalah adanya anggaran pembangunan secara khusus yang dicantumkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk pembangunan wilayah pedesaan, yakni dalam bentuk Alokasi Dana desa (ADD).

Inilah yang kemudian melahirkan suatu proses baru tentang desentralisasi desa diawali dengan digulirkannya Alokasi Dana desa (ADD).

Pemerintah desa wajib mengelola keuangan desa secara transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin. Transparan artinya dikelola secara terbuka, akuntabel artinya dipertanggung jawabkan secara legal, dan partisipatif artinya melibatkan masyarakat dalam penyusunannya. Keuangan desa harus dibukukan dalam sistem pembukuan yang benar sesuai dengan kaidah sistem akuntansi keuangan pemerintahan (Nurcholis, 2011:82).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 93 pengelolaan keuangan desa meliputi: perencanaan; Pelaksanaan; Penatausahaan; Pelaporan; dan pertanggung jawaban.

Menurut Widjaja menyatakan bahwa otonomi desa merupakan otonomi asli, bulat, dan utuh serta bukan merupakan pemberian dari pemerintah. Sebaliknya pemerintah berkewajiban menghormati otonomi asli yang dimiliki oleh desa tersebut.

Berkaitan dengan otonomi asli menurut Fakrulloh dkk bahwa: dalam makna otonomi asli terdapat dua aliran pemikiran yaitu: (1) aliran pemikiran pertama memakai kata otonomi asli sebagai adat atau dekat dengan sosial budaya, (2) aliran pemikiran yang memaknai sebagai otonomi asli yang diberikan, oleh karenanya digagasan pemikiran bahwa otonomi desa sebagai otonomi masyarakat sehingga lebih tepat disebut otonomi masyarakat desa.

Juliantara menerangkan bahwa otonomi desa bukanlah sebuah kedaulatan melainkan pengakuan adanya hak untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri dengan dasar prakarsa dari masyarakat. Otonomi dengan sendirinya dapat menutup pintu intervensi institusi di atasnya, sebaliknya tidak dibenarkan proses intervensi yang serba paksa, mendadak, dan tidak melihat realitas komunitas.

Urusan pemerintahan berdasarkan asal-usul desa, urusan yang menjadi wewenang pemerintahan Kabupaten atau Kota diserahkan pengaturannya kepada desa, namun dalam pelaksanaan hak, kewenangan dan kebebasan dalam penyelenggaraan otonomi desa harus tetap mengunjung nilai-nilai tanggung jawab terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan menekankan bahwa desa adalah bagian yang tidak terpisahkan dari bangsa dan negara Indonesia.

Pengakuan otonomi di desa, Taliziduhu Ndraha menjelaskan, otonomi desa diklasifikasikan, diakui, dipenuhi, dipercaya, dan dilindungi oleh pemerintah, sehingga ketergantungan masyarakat desa kepada “kemurahan hati” pemerintah dapat semakin berkurang dan posisi dan peran pemerintahan desa dipulihkan, dikembalikan seperti sediakala atau dikembangkan sehingga mampu mengantisipasi masa depan.

Dalam pelaksanaan hak, kewenangan dan kebebasan dalam penyelenggaraan otonomi Desa harus tetap menjunjung nilai-nilai tanggung jawab terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan menekankan bahwa Desa adalah bagian yang tidak terpisahkan dari bangsa dan negara Indonesia. Pelaksanaan hak, wewenang dan kebebasan otonomi Desa menuntut tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat yang dilaksanakan dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewenangan lokal berskala desa adalah kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat desa yang telah dijalankan oleh desa atau mampu dan efektif dijalankan oleh

desa, atau yang muncul karena perkembangan desa dan prakasa masyarakat desa, antara lain tambatan perahu, pasar desa, tempat pemandian umum, saluran irigasi, sanitasi lingkungan, pos pelayanan terpadu, sanggar seni dan belajar, serta perpustakaan desa, rembung desa dan jalan desa.

Sterilisasi desa dari perangkat desa yang berasal dari pegawai negeri sipil menjadi momentum bagi pemerintah desa untuk mengembangkan otonominya sesuai perencanaan yang diinginkan tanpa perlu takut di sensor ketat oleh sekretaris desa. Selain kewenangan berdasarkan hak asal-usul yang telah ada dan kewenangan berskala lokal desa, semua kewenangan tambahan yang ditugaskan oleh pemerintah daerah maupun pusat hanya mungkin dilaksanakan jika disertai oleh pembiayaan yang jelas.

Terkait dengan itu, undang-undang desa menentukan bahwa sumber keuangan desa secara umum berasal dari APBN, APBD, PAD dan sumber lain yang sah. Jika diperkirakan pemerintah mampu menggelontorkan setiap desa sebanyak 10% dari total APBN, plus ADD sebesar 10% dari Pajak/Retribusi/DAU/DBH, ditambah Pendapatan Asli Desa dan sumbangan lain yang sah, maka setiap desa kemungkinan akan mengelola dana di atas 1 Milyar perdesa pada 72.944 desa di Indonesia.

Jadi, sekalipun desa dalam undang-undang ini bersifat self governing community, namun negara dan pemerintah daerah tetap bertanggung jawab untuk mengakui, menghormati dan memelihara keberlangsungan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di desa.

Tugas utama pemerintah dalam rangka otonomi desa adalah menciptakan kehidupan demokratis, memberi pelayanan publik dan sipil yang cepat dan membangun kepercayaan masyarakat menuju kemandirian desa, untuk itu desa tidak dikelola secara teknokratis tetapi harus mampu memadukan realita kemajuan teknologi yang berbasis pada sistem nilai lokal yang mngandung tata aturan, nilai, norma, kaidah, dan pranata-pranata sosial lainnya.

Kemandirian itu sama dengan otonomi desa yang mempunyai relevansi (tujuan dan manfaat) sebagai berikut: memperkuat kemandirian desa berbasis kemandirian NKRI; memperkuat posisi desa sebagai subyek pembangunan; mendekatkan perencanaan pembangunan ke masyarakat; memperbaiki pelayanan publik dan pemerataan pembangunan; dan menciptakan efisiensi pembiayaan pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

Selain itu, menggairahkan ekonomi lokal dan penghidupan masyarakat desa; memberikan kepercayaan, tanggung jawab dan tantangan bagi desa untuk membangkitkan prakarsa dan potensi desa; menempa kapasitas desa dalam mengelola pemerintahan dan pembangunan; membuka arena pembelajaran yang sangat berharga bagi pemerintah Desa, lembaga-lembaga Desa dan masyarakat; dan merangsang tumbuhnya partisipasi masyarakat lokal.

METODE

Mix method research merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner, wawancara dan analisis dokumen. Kuesioner, panduan wawancara dan check list dokumen adalah instrumen pengumpulan data penelitian ini. Penyebaran kuesioner bertujuan mengidentifikasi pandangan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa. Responden meliputi: Kanit Binmas,

Bhabinkamtibmas, kepala desa, personel Badan Permusyawaratan Desa (BPD) serta perwakilan tokoh masyarakat tokoh agama, tokoh adat, tokoh masyarakat, tokoh pendidikan. Jumlah responden perangkat desa sebanyak 1.053 orang dan Bhabinkamtibmas sebanyak 927 orang. Wawancara dilakukan kepada pejabat Biro SDM, pejabat Direktorat Binmas, Kapolres, Kapolsek, Kanit Binmas, pejabat Dinas Keuangan dan Aset Daerah Provinsi guna menelaah pandangan informan tentang kompetensi Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa dan efektivitas kinerja Bhabinkamtibmas. Dokumen yang dianalisis terdiri dari: MOU, kegiatan Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa dan produk inovasi Bhabinkamtibmas dalam ekonomi desa. Analisis data dilakukan dengan teknik kualitatif deskriptif dan statistik deskriptif.

HASIL

Jika ditelaah dari segi pendidikan formal, nonformal, pengalaman kerja dan Dikjur yang pernah diikuti personel Bhabinkamtibmas dari responden sampel, maka profilnya seperti di bawah ini.

Tabel 1. Pendidikan Formal Bhabinkamtibmas

No	Jenis Pendidikan Formal	%
1.	SLTA	79,5
2.	Diploma I / II	0,2
3.	Diploma III	0,8
4.	Sarjana	18,3
5.	Pasca Sarjana	1,3

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang "Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa".

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat dari aspek Pendidikan formal bahwa para Bhabinkamtibmas ditingkat Desa adalah sebagai berikut; sebanyak 79,5% berpendidikan SLTA, dan yang berpendidikan Diploma I,II/III hanya 1% saja ,sedangkan yang berpendidikan Sarjana dan pasca sarjana sejumlah 19,6%, hal ini dapat juga disimpulkan bahwa para anggota Bhabinkamtibmas harus dilakukan peluang untuk mengikuti Pendidikan formal sarjana maupun pasca sarjana yang mana dalam era milenial seperti sekarang ini tantangan tugas akan semakin berat dan kompleks.

Tabel 2. Pendidikan nonformal Bhabinkamtibmas

No	Jenis Pendidikan nonformal	%
1.	Bahasa Inggris	9,2
2.	Komputer dan IT	13,3
3.	Administrasi Keuangan	2,5
4.	Administrasi Perkantoran	0,9
5.	Kursus / Diklat lainnya	74,1

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang "Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa".

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Pendidikan nonformal para Bhabinkamtibmas kita minim dalam Pendidikan administrasi

keuangan dan administrasi perkantoran yang berjumlah 3,4% saja, Pendidikan Bahasa Inggris hanya 9,2% sementara Pendidikan computer dan IT ada di angka 13,3%, namun demikian kursus-kursus atau diklat-diklat lainnya mencapai 74,1% disini dapat disimpulkan bahwa para Bhabinkamtibmas kita perlu dipandu untuk melaksanakan Pendidikan nonformal khususnya administrasi keuangan dan administrasi perkantoran yang mana sangat dibutuhkan dalam memaparkan sistem pengawasan dan pendampingan penggunaan dana desa.

Tabel 3. Pengalaman Kerja Bhabinkamtibmas

No	Masa Dinas	%
1.	< 1 Tahun	13,7
2.	1 – 2 Tahun	17,5
3.	3 Tahun	26,0
4.	4 Tahun	20,2
5.	> 5 Tahun	22,6

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Pada tabel pengalaman kerja (masa kerja) para Bhabinkamtibmas kita yang terbanyak adalah pada masa kerja 3 tahun yaitu mencapai 26%, sementara untuk masa kerja lebih dari 5 tahun mencapai 22,6% hal ini harus dijadikan pedoman bahwa pembinaan harian para Bhabinkamtibmas kita harus diperhatikan, sebab apabila masa kerjanya sudah melebihi 5 tahun maka akan ada titik jenuh yang akan berpengaruh terhadap kinerja anggota tersebut, namun demikian harusnya ada reward bagi Bhabinkamtibmas yang memiliki kompetensi yang unggul.

Tabel 4. Dikjur Yang Pernah Diikuti Bhabinkamtibmas

No	Jenis Dikjur	%
1.	Bhabinkamtibmas	13,5
2.	Reskrim	5,4
3.	Lalu Lintas	4,3
4.	Intelijen	7,4
5.	Administrasi Keuangan	0,4
6.	Diklat lainnya	54,1

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Pendidikan Kejuruan (Dikjur) yang diikuti yaitu Dikjur Bhabinkamtibmas hanya sebesar 13,5%, sementara untuk Dikjur administrasi keuangan hanya 0,4%, dan yang terbesar yaitu diklat-diklat lainnya sebesar 54,1%, selain Dikjur Reskrim, Lantas dan Intelijen, sehingga kedepannya harus segera dibuatkan program khusus untuk mewajibkan para Bhabinkamtibmas untuk melakukan Dikjur Bhabinkamtibmas.

Jika ditelaah dari jawaban responden masyarakat dari segi kompetensi Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa, maka profilnya yaitu; Aktivitas Bhabinkamtibmas dalam sambang desa, 1,8% menyatakan tidak aktif, 67% menyatakan aktif dan 31,1% menyatakan sangat aktif; pembentukan, menggerakkan dan membina siskamling desa yang menyatakan tidak sempat

6,1%, membentuk siskamling/ronda per kampung/dusun 28,6% dan Membentuk, membina dan menggerakkan siskamling/ronda desa 65%; dan Bhabinkamtibmas sebagai pelaksana tugas pembina kamtibmas di desa, 1,4% menyatakan belum sesuai dan 98,4% sudah sesuai.

Aktivitas Bhabinkamtibmas dalam melakukan pemecahan masalah yang terjadi desa, 2% menyatakan tidak aktif, 69,3% menyatakan aktif dan 28,8% menyatakan sangat aktif dan keberadaan Bhabinkamtibmas dalam membantu pembangunan desanya, 2,3% menyatakan tidak pernah membantu, 51,3% menyatakan sering membantu dan 46,4% menyatakan berperan aktif.

Jika diakumulasikan maka masyarakat menilai kompetensi Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa, 2,54% belum baik, 43,52% kurang baik dan 53,94% sudah baik. Hal ini berarti kompetensi Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa baru 53,94%

Jawabanlainnya dari responden yang mengetahui keberadaan Bhabinkamtibmas di desanya, pendapatnya tentang bimbingan Bhabinkamtibmas dalam menyusun program pemberdayaan desa, yang menyatakan tidak pernah, 21,4% dan yang menyatakan Pernah, 78,4%. Pendampingan Bhabinkamtibmas dalam membuat program ekonomi desa, yang menyatakan tidak pernah, 26,9% dan yang menyatakan Pernah, 73%. Peran serta Bhabinkamtibmas dalam membuat program pembangunan fisik/infrastruktur, yang menyatakan tidak pernah, 20,5% dan yang menyatakan pernah, 78,9%.

Keterlibatan/keikut-sertaan Bhabinkamtibmas dalam kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa (Musrenbangdes) yang menyatakan tidak dilibatkan, 3,2%, yang menyatakan sewaktu-waktu dilibatkan, 32%, dan yang menyatakan selalu Dilibatkan, 64,8%. Partisipasi Bhabinkamtibmas dalam pengusulan kegiatan pemberdayaan masyarakat (latihan kepemimpinan desa, pemantapan ideologi Pancasila, pembentukan kader keamanan desa, kursus ketrampilan) di desa/dusun saudara, yang menyatakan tidak pernah, 12,4%, dan yang menyatakan Pernah, 87,6%. Bimbingan dan pembinaan Bhabinkamtibmas kepada masyarakat dalam kegiatan teknologi tepat guna di desa/dusun, yang menyatakan tidak pernah, 31,9% dan yang menyatakan pernah, 68,1%.

Maka masyarakat berpendapat, efektifitas Bhabinkamtibmas dalam mendukung pembangunan desa, 19,38% belum tinggi, dan 75,13% sudah tinggi. Artinya, partisipasi Bhabinkamtibmas sudah efektif dalam melaksanakan pembinaan dan keterlibatannya dalam pembangunan desa, walaupun kita akui bahwa masih ada kekurangan yang dapat menghambat kinerja Bhabinkamtibmas, seperti kurangnya pengetahuan tentang perencanaan pembangunan desa.

Kesimpulannya bahwa kuatnya pengalaman, interaksi dan komunikasi dengan masyarakat memiliki modal dasar untuk menjadi motor dan partner Kepala Desa dalam pembangunan desa. Terkecuali perlunya penambahan ilmu perencanaan pembangunan desa.

Berkaitan dengan efektifitas Bhabinkamtibmas kebanyakan para Kepala Desa menjelaskan bahwa Bhabinkamtibmas sudah cukup efektif kinerjanya, hal ini ditegaskan oleh seorang informan Kepala Desa:

“Bhabinkamtibmas di desa kami tugasnya bagus, aktif membina masyarakat, dan ada di berbagai kegiatan di desa serta cukup efektif dalam kegiatan pembangunan desa

walaupun membawahi tidak hanya satu desa. Akan lebih efektif lagi apabila satu desa satu Bhabinkamtibmas.”

Tingkat efektivitas kinerja Bhabinkamtibmas juga disampaikan oleh para tokoh masyarakat yang berkaitan dengan tugas-tugasnya di desa. Tokoh masyarakat adat menyampaikan penilaian bahwa tugas Bhabinkamtibmas:

“Selama ini tugas pembinaan kamtibmas dan keterlibatan bhabinkamtibmas sangat bagus dan cukup efektif sebab Bhabinkamtibmas dapat mengikuti dan menghadiri kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di desa baik pembangunan desa maupun kegiatan keagamaan serta adat, tentu akan sangat efektif bila Bhabinkamtibmas setiap hari bisa berkantor di desa sehingga bila dibutuhkan masyarakat selalu ada.”

Kinerja Bhabinkamtibmas juga dipengaruhi oleh faktor internal. Jika ditelaah dari segi komposisi personel Bhabinkamtibmas dalam menjalankan tugas di wilayah kerja maka dapat disampaikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Komposisi personel Bhabinkamtibmas

No	Kategori	%
1.	Satu Desa Satu Bhabinkamtibmas	4,6
2.	Dua desa satu Bhabinkamtibmas	11,6
3.	Tiga desa satu Bhabinkamtibmas	21,2
4.	Empat desa atau lebih	62,6

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Berdasarkan table 5 dapat disimpulkan bahwa jika ditelaah dari wilayah kerja berdasarkan jumlah desa, maka 62,6% Bhabinkamtibmas memiliki empat desa wilayah tugasnya, sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak akan berjalan maksimal. Ini menerangkan bahwa kebijakan satu Bhabinkamtibmas satu desa belum berjalan optimal. Ditambah lagi minimnya dukungan sarana prasarana serta anggaran operasional dalam mendukung pelaksanaan tugas personel Bhabinkamtibmas sehingga menghambat pelaksanaan tugas dilapangan.

Permintaan penambahan personel Bhabinkamtibmas di setiap desa satu Bhabin disampaikan pula oleh informan seorang Kepala Desa:

“SKB itu bagus sekali tetapi kenapa yang tambah hanya tugas bapak Bhabinkamtibmas, sedangkan jumlah personel Bhabinkamtibmas di desa kami tidak ditambah. Apabila pengawasan dana desa ingin efektif seyogyanya pengawasnya dari kepolisian (Bhabinkamtibmasnya) juga ditambah bukan hanya tugas dan tanggungjawabnya.”

Berhubungan dengan permintaan para Kepala Desa mengenai jumlah personel Bhabinkamtibmas di desa-desa, sebagaimana permintaan informan seorang Kepala Desa menjelaskan:

“Permintaan dan harapan Kepala Desa untuk meningkatkan pengawasan dan pengecekan penyalahgunaan dana desa dalam pelaksanaan pembangunan desa dengan cara menambah jumlah personel Bhabinkamtibmas di desa memang bagus, idealnya memang demikian, untuk saat ini atau dalam waktu dekat permintaan para Kepala Desa satu desa satu Bhabinkamtibmas belum bisa dipenuhi. Walaupun masih kurang personel Bhabinkamtibmas di desa dengan kerjasama tiga pilar plus harapan kami pelayanan tetap bisa

maksimal”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas tentang belum terpenuhinya personel Bhabinkamtibmas satu desa satu Bhabinkamtibmas dan Implementasi MoU di tingkat wilayah hukum Polda Sulawesi Barat, Kapolda Brigjen Polisi Baharudin Dja’far menjelaskan:

“Jumlah personel Bhabinkamtibmas belum bisa terpenuhi satu desa satu Bhabinkamtibmas karena jumlah personel kami belum cukup apabila ditugaskan untuk memenuhi kebijakan satu desa satu personel, maka untuk memenuhi kekurangan itu kami setelah keluar SKB Kapolri, Kemendes dan Kemendagri langsung menindak lanjuti dalam bentuk “tiga pilar plus” yaitu Polri, TNI, Pemda, dan Depag. Pendekatan ini yang kami lakukan sehingga mampu memaksimalkan pelayanan dalam bidang pembinaan harkamtibmas dan pembangunan desa.”

Begitu juga dengan peningkatan kemampuan Bhabinkamtibmas dari segi kemampuan maka dapat disampaikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Dikjur Yang Pernah Diikuti Bhabinkamtibmas

No	Jenis Dikjur	%
1.	Bhabinkamtibmas	13,5
2.	Reskrim	5,4
3.	Lalu Lintas	4,3
4.	Intelijen	7,4
5.	Administrasi Keuangan	0,4
6.	Diklat lainnya	54,1

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Pendidikan kejuruan (Dikjur) yang diikuti yaitu Dikjur Bhabinkamtibmas hanya sebesar 13,5%, sementara untuk Dikjur administrasi keuangan hanya 0,4%, dan yang terbesar yaitu diklat-diklat lainnya sebesar 54,1%, selain Dikjur reskrim, lantas dan intelijen, selayaknya harus segera dibuatkan program khusus untuk mewajibkan para Bhabinkamtibmas mengikuti Dikjur Binmas atau Diklat Bhabinkamtibmas.

Kemudian dari pemahaman materi administrasi pembangunan maka dapat disampaikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Pemahaman Bhabinkamtibmas tentang administrasi pembangunan di Desa

No	Kategori	%
1.	Tidak mengetahui	35,3
2.	Kurang mengetahui	42,4
3.	Mengetahui	22,3

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa 77,7% Bhabinkamtibmas belum memahami administrasi pembangunan

di desa dan pengetahuan para Bhabinkamtibmas kebanyakan belum memahami administrasi negara atau administrasi pembangunan desa.

Bhabinkamtibmas yang memahami administrasi pembangunan desa baru sekitar 22,3 %. Artinya, jika Bhabinkamtibmas dilibatkan dalam proses pembangunan desa setidaknya mereka memiliki kemampuan dalam bidang administrasi pembangunan desa. Sehingga diperlukan diklat khusus mengenai administrasi pembangunan desa yang didalamnya terdapat kompetensi administrasi pemerintahan, administrasi keuangan, perencanaan pembangunan desa, dan lain-lain.

Untuk faktor eksternal pendapat masyarakat mengenai surat kesepakatan bersama (MoU) antara Kemendes PDT, Kemendagri dan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang pelaksanaan pencegahan, pengawasan dan penanganan dana desa dapat dicermati di bawah ini :

Tabel 8. Pemahaman Masyarakat Terhadap Isi MoU (3 Lembaga)

No	Kategori	%
1.	Tidak Mengetahui	27,6
2.	Kurang mengetahui	53,3
3.	Mengetahui	19,1

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Berdasarkan tabel di atas masyarakat yang mengetahui SKB dan mengerti isinya hanya 19.1 %, yang kurang dan tidak mengetahui mencapai 80%. Artinya masyarakat kebanyakan tidak mengerti bahwa tugas Bhabinkamtibmas bukan hanya pembinaan harkamtibmas namun juga melakukan pengawasan atau tindakan preventif agar dana desa dapat digunakan sebagaimana mestinya, tepat sasaran, dan sesuai prioritas rakyat. Kondisi demikian ini karena pihak Kemendagri kurang mensosialisasikan adanya SKB tiga pilar dalam pengawasan pembagunan desa yang memberikan peranan Bhabinkamtibmas dalam kegiatan pembangunan desa.

Hal ini sesuai apa yang disampaikan seorang informan tokoh masyarakat sebagai berikut:

“Kami belum pernah membaca isi SKB tersebut yang isinya Bhabinkamtibmas atau Polri dilibatkan dalam pembangunan desa dan ikut mengawasi memantau kegiatan pembangunan desa, kami tidak masalah malah senang bila Bhabinkamtibmas ikut terlibat mengawasi dana desa tetapi sosialisasikan SKB tersebut supaya masyarakat mengetahui.”

Selain itu sebagian pejabat tingkat wilayah kecamatan juga tidak mengetahui isi SKB tersebut, bahkan seorang Camat belum mengetahui SKB tersebut. Semua itu apabila dilihat lebih dalam karena rendahnya ‘sosialisasi’, baik oleh institusi Kepolisian (Bhabinkamtibmas), Pemerintah daerah tingkat Kabupaten, maupun Kementerian desa. Hal inilah yang mengakibatkan pejabat di tingkat wilayah kecamatan tidak mengerti isi SKB tesebut, salah satu informan seorang Camat mengatakan:

“Saya belum tahu isi SKB tersebut tetapi saya menyambut baik adanya SKB itu karena Bhabinkamtibmas dapat ikut membina, mendampingi, mengawasi dan melakukan tindakan preventif jika ada penyelewengan yang

berhubungan dengan dana desa.”

Peran Bhabinkamtibmas dalam Pembangunan Desa maka dapat disampaikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Peran Bhabinkamtibmas Dalam Proses Pembangunan Desa

No	Kategori	%
1.	Tidak Dilibatkan	2,2
2.	Dilibatkan dalam Waspembdes	40,9
3.	Dilibatkan sebagai peninjau Musrenbangdes	23,5
4.	Dilibatkan Untuk Menjaga Keamanan	25,2

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Berdasarkan data di atas tabel 9 Bhabinkamtibmas sudah dilibatkan dalam pengawasan pembangunan desa walaupun prosentasenya baru mencapai 40 %. Data tersebut juga menunjukkan bahwa Bhabinkamtibmas sudah dilibatkan dalam pembangunan desa tetapi baru sebatas peninjau dan menjaga keamanan musrenbangdes yang prosentasenya mencapai 48,7 %. Ini artinya, Bhabinkamtibmas belum dilibatkan dalam proses pembangunan secara utuh karena keberadaan Bhabinkamtibmas masih dianggap untuk menjaga keamanan.

Menurut para Kepala Desa, peningkatan peranan Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa sangat diperlukan, mereka dengan SKB itu tidak hanya terlibat dalam bidang tugas pokoknya tetapi ada tambahan tugas mengawasi, mendampingi, dan memantau kegiatan pembangunan yang dilaksanakan di desa dan dusun atau kampung. Salah satu Kepala Desa dari Klungkung, Bali menyampaikan:

“SKB Kapolri dan Kemendes dapat memperkuat keberadaan dan peran Bhabinkamtibmas untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan pembangunan desa yang sumbernya dari dana desa, pengawasan dan pendampingan yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas dapat melengkapi pengawasan melekat yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten.”

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa peranan Bhabinkamtibmas dalam bidang pembangunan desa dapat diterima oleh para Kepala Desa tetapi para Kepala Desa berharap dengan SKB itu tidak hanya beban tugas Bhabinkamtibmas yang ditambah yang lebih penting jumlah personel Bhabinkamtibmas agar bisa direalisasikan dalam satu desa satu personel Bhabinkamtibmas. Apabila hal ini dapat terpenuhi maka pengawasan dan pencegahan penyalahgunaan dana desa dapat diantisipasi dan dioptimalkan.

Selain itu peningkatan peran Bhabinkamtibmas dalam pembagunan desa mendapat tanggapan positif dari para tokoh masyarakat desa. Para tokoh masyarakat sependapat semakin banyak pengawas semakin baik supaya Pemerintah Desa tidak menyalahgunakan jabatan dan KKN dalam pelaksanaan pembangunan desa sebab dana desa itu bisa menggoda pejabat untuk berbuat tidak benar. Bhabinkamtibmas sebaiknya ikut terlibat sejak perencanaan atau musyawarah di dusun/kampung, musyawarah desa (musrenbangdes) supaya arah pembangunan sesuai prioritas di desa dan monitoring proses pembangunan desa. Salah satu tokoh masyarakat Desa dari Kendal menyampaikan sbb:

“Namun yang lebih penting Bhabinkamtibmas perlu terlibat dalam proses pembangunan dari musrenbang

dusun, musrenbangdes, dan pelaksanaan pembangunan agar penyelewengan anggaran dapat diminimalisir. KKN di tingkat desa juga harus dimonitor dan diawasi oleh Bhabinkamtibmas sebab pelaksanaan pembangunan rentan KKN.”

Metode pengawasan pembangunan desa pada hakekatnya dapat dilakukan secara langsung mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan laporan pertanggung jawaban pembangunan desa. Dokumen laporan tahunan merupakan salah satu bentuk akuntabilitas publik karena itu melalui memberikan/menyampaikan laporan tahunan sebagai indikator keterbukaan pelaksanaan pembangunan. Dalam arti, apakah pelaksanaan pembangunan itu dilaksanakan sesuai perencanaannya atau sebaliknya, sesuai RAB atau tidak, sesuai spehnya atau tidak dan sebagainya.

Tabel 10. Dokumen Laporan Tahunan Pembangunan Desa

No	Kategori	%
1.	Tidak Pernah Diberi	48,6
2.	Kadang-kadang	18,9
3.	Diberi Setiap Tahun	32,3

Sumber: Penelitian Bid Gasbin Puslitbang Polri tentang “Revitalisasi bhabinkamtibmas dalam pembinaan dan pelaksanaan pembangunan desa”.

Berangkat dari tabel di atas diketahui bahwa kebanyakan para Bhabinkamtibmas tidak diberi laporan tahunan hasil pembangunan desa, sebanyak 48,6 % Bhabinkamtibmas tidak diberi laporan tahunan, kadang diberi kadang tidak hampir 19 % dan yang diberi laporan tahunan Bhabinkamtibmas hanya 32,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya sekitar 32 % Bhabinkamtibmas yang diberi laporan tahunan oleh Kepala desa. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan / transparansi pembangunan para Kepala Desa belum sebagaimana mestinya, karena pihak kepolisian saja tidak diberi semuanya, artinya ini juga sebagai indikator mereka masih enggan dengan pengawasan yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penguatan kinerja Bhabinkamtibmas agar dapat optimal dalam pengawasan dan pemantauan dana desa. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan peran Bhabinkamtibmas, yakni metode atau sistem pengawasan yang berbasis teknologi informatika (on line sistem) disamping metode pengawasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan.

Para Bhabinkamtibmas kebanyakan melakukan pengawasan dan pemantauan dana desa menggunakan pendekatan pengawasan langsung (wasung) dengan cara mendampingi, memantau dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan desa. Mereka belum memiliki metode yang lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan pengawasan dan pencegahan penyalahgunaan dana desa. Dalam kerangka memaksimalkan pengawasan dana desa dan kinerja bhabinkamtibmas agar efisien dan efektif maka Polres Batang telah membuat aplikasi sistem informasi pengawasan dan pendampingan keuangan desa yang dapat digunakan oleh para Bhabinkamtibmas.

Sistem yang berbasis IT itu telah diresmikan oleh Kapolri, sudah dioperasikan kurang lebih satu tahun di wilayah hukum Polres Batang. Sistem yang relatif bagus itu baru diujicobakan

di wilayah hukum Polres Batang dan berjalan lancar karena Pemerintah Kabupaten Batang sangat peduli terhadap transparansi dan akuntabilitas publik untuk meningkatkan pengawasan dana desa dan menekan penyalahgunaan dana desa. Bupati Batang bekerjasama dengan Polres Batang telah melakukan terobosan dengan menciptakan sistem pengawasan dan pertanggung jawaban keuangan desa yang berbasis IT (on line).

Berkenaan dengan aplikasi sistem pengawasan berbasis IT (on line), Tim Polres Batang yang membuat sistem tersebut menjelaskan:

“Sistem pengawasan dan pendampingan dana desa melalui “on line” itu sudah berjalan bagus selama kurang lebih satu tahun tetapi sejak Januari 2019 tidak dapat beroperasi lagi karena servernya bukan milik sendiri Polres Batang atau Pemerintah Kabupaten Batang. Rencana uji coba sistem di Polres lain belum dapat berjalan karena Pemerintah Kabupaten tidak mau memberikan data basenya untuk diinput kedalam sistem atau aplikasi yang telah dibuat oleh kepolisian dengan alasan belum ada payung hukumnya”.

Sistem dan metode pengawasan dana desa yang efektif sebenarnya telah dibuat oleh Polres Batang sejak tahun 2018, namun para Bhabinkamtibmas baru sebatas uji coba di wilayah hukum Polres Batang dan sekarang setelah uji coba selama satu tahun sistem dan aplikasi pengawasan dana desa itu tidak berlanjut karena tidak ada dana operasional pemegang sistem dan server tidak dimiliki oleh Polres Batang ataupun Pemda Batang. Kendala implementasi aplikasi sistem pengawasan berbasis on line (IT) dijelaskan lebih oleh Kapolres Batang sbb:

“Permasalahan pokok yang dihadapi dalam implementasi sistem atau aplikasi dalam pengawasan dana desa berbasis “on line” di wilayah hukum Polres Batang karena anggaran operasional pengampu IT tidak ada dan server belum dimiliki Polres ataupun Pemda Kabupaten Batang sehingga sistem yang dibangun Polres Batang tidak dapat dioperasikan”.

Para Bhabinkamtibmas berpendapat sistem yang efektif untuk mencegah dan mengawasi dana desa ialah pengawasan langsung dan pengawasan menggunakan IT (on line system) dan pengawasan oleh masyarakat. Menurut para Bhabinkamtibmas sistem pengawasan dana desa melalui on line lebih efisien dan efektif, karena itu sangat diperlukan sistem tersebut bagi para Bhabinkamtibmas. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh para Bhabinkamtibmas di wilayah Batang, Bhabinkamtibmas dari Desa Brayo Wonotunggal menegaskan:

“Metode pengawasan dan pendampingan dana desa sangat efektif apabila setiap Bhabinkamtibmas dibekali sistem pengawasan “on line” sebagaimana yang telah dibuat Polres Batang dan diresmikan Kapolri. Sistem itu sangat membantu kinerja para Bhabinkamtibmas dalam kegiatan memantau, mengawasi pelaksanaan pembangunan desa”.

Berdasarkan keterangan salah satu Bhabinkamtibmas di atas menggambarkan bahwa sistem yang efektif dalam pengawasan dan pendampingan dana desa belum ada sehingga para Bhabinkamtibmas hanya dapat melakukan pengawasan dan pendampingan secara konvensional. Berangkat dari realita pelaksanaan pengawasan pembangunan di tingkat desa sampai hari ini dapat dikatakan para Bhabinkamtibmas belum mempunyai sistem pengawasan yang efektif yang berbasis IT atau on line. Sistem ini sangat penting apabila kinerja Bhabinkamtibmas akan ditingkatkan atau direvitalisasi perannya dalam kegiatan pembangunan desa.

Sedangkan para tokoh masyarakat mengatakan sistem

pengawasan yang efektif itu harus melibatkan berbagai pihak tidak cukup hanya Inspektorat Kemendes, Inspektorat Kabupaten, dan Kepolisian (Bhabinkamtibmas), namun juga pelibatan masyarakat yang netral dan bermoral dalam pengawasan dana desa. Pendapat ini disampaikan oleh tokoh masyarakat dari Desa di kabupaten Pekalongan sebagai berikut:

"Pengawasan dan pencegahan dana desa akan efektif apabila menggunakan sistem pengawasan komprehensif yang berbasis teknologi informasi (on line), pengawasan ini membentuk semacam komisi pengawasan di tingkat desa yang anggotanya dari bhabinkamtibmas, tokoh masyarakat, tokoh agama, dan pejabat Muspika".

Model pengawasan komprehensif semacam itu juga disampaikan oleh para tokoh masyarakat dan tokoh adat yang menegaskan perlunya moralitas dan integritas para pengawas, salah satu tokoh adat mengatakan:

"Metode yang dipandang efektif untuk menghentikan penyalahgunaan dana desa seyogyanya dibentuk pengawasan Bersama (komprehensif) di tingkat Desa yang anggotanya para tokoh adat, tokoh agama, Bhabinkamtibmas, babinsa, unsur pejabat kecamatan dengan prasyarat moralitas dan integritas yg diutamakan."

Kompetensi Bhabinkamtibmas jika dilihat dari sisi pengetahuan (Pendidikan formal dan non formal) sudah cukup memadai dengan 79,5% berpendidikan SLTA dan yang berpendidikan Sarjana dan pasca sarjana sejumlah 19,6%, jika dilihat dari Pendidikan kejuruan (Dikjur) yang diikuti yaitu Dikjur Bhabinkamtibmas belum cukup memadai 13,5%. Dari sisi keterampilan (skill) Bhabinkamtibmas mulai dari sambang desa, membina siskamling, Pembina kamtibmas, aktivitas dalam melakukan pemecahan masalah desa serta keberadaan Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa sudah baik 53,94%

Efektivitas kinerja Bhabinkamtibmas dari sisi keterampilan Bhabinkamtibmas, mencakup sambang desa, membina siskamling, pembina Kamtibmas, aktivitas dalam melakukan pemecahan masalah desa serta keberadaan Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa sudah baik 53,94%. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass dan Daft, 1989 bahwa Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan.

Keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja mulai dari bimbingan Bhabinkamtibmas dalam penyusunan program pemberdayaan desa, ekonomi desa, pembangunan infrastruktur, Musrenbangdes, pemberdayaan masyarakat serta kegiatan teknologi tepat guna dalam mendukung pembangunan desa sudah tinggi 75,13%. Artinya, partisipasi Bhabinkamtibmas sudah efektif dalam melaksanakan pembinaan dan keterlibatannya dalam pembangunan desa, walaupun kita akui bahwa masih ada kekurangan yang dapat menghambat kinerja Bhabinkamtibmas, seperti kurangnya pengetahuan tentang perencanaan pembangunan desa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan pembangunan desa jika ditelaah dari wilayah kerja berdasarkan jumlah desa, maka 62,6% Bhabinkamtibmas memiliki empat desa wilayah tugasnya, sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak akan berjalan maksimal. Kemampuan para Bhabinkamtibmas dalam fungsi

Binmas masih rendah, karena dari hasil penelitian, diperkirakan baru 13,5% Bhabinkamtibmas yang telah mengikuti Dikjur Binmas.

Bhabinkamtibmas yang memahami administrasi pembangunan desa baru sekitar 22,3%. Artinya, jika Bhabinkamtibmas dilibatkan dalam proses pembangunan desa setidaknya mereka telah memiliki kemampuan dalam bidang administrasi pembangunan desa.

Pengetahuan masyarakat mengenai surat kesepakatan bersama (MoU) antara Kemendes PDT, Kemendagri dan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang pelaksanaan pencegahan, pengawasan dan penanganan dana desa baru 19,1%. Ini artinya masyarakat kebanyakan tidak mengerti bahwa tugas Bhabinkamtibmas bukan hanya pembinaan harkamtibmas namun juga melakukan pengawasan atau tindakan preventif agar dana desa dapat digunakan sebagaimana mestinya, tepat sasaran, dan sesuai prioritas rakyat.

Peran Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa sudah dilibatkan dalam pembangunan desa tetapi baru sebatas peninjau dan menjaga keamanan musrenbangdes yang mencapai 48,7%. Ini artinya, Bhabinkamtibmas belum dilibatkan dalam proses pembangunan secara utuh karena masih menganggap tugas Bhabinkamtibmas untuk menjaga keamanan.

Dalam pengawasandanadesakebanyakn para Bhabinkamtibmas tidak diberi laporan tahunan hasil pembangunan desa, sebanyak 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan / transparansi pembangunan para Kepala Desa belum sebagaimana mestinya, artinya ini juga sebagai indikator mereka masih enggan dengan pengawasan yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas.

KESIMPULAN

Kompetensi Bhabinkatibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa cukup memadai 53,94%. Efektivitas kinerja Bhabinkamtibmas dalam mendukung pelaksanaan pembangunan desa sudah cukup tinggi dengan angka efektivitasnya 75,13%.

Faktor-faktoryang mempengaruhi kinerja Bhabinkatibmas dalam pelaksanaan pengawalan pembangunan desa, yang dominan adalah, kebijakan satu desa satu Bhabinkamtibmas belum terpenuhi secara keseluruhan, karena dari hasil penelitian 62,6% Bhabinkamtibmas harus membina 4 (empat) desa, 21,2% Bhabinkamtibmas harus membina 3 (tiga) desa dan 11,6% Bhabinkamtibmas harus membina 2 (dua) desa. Selain itu, kemampuan para Bhabinkamtibmas dalam fungsi binmas masih rendah, karena dari hasil penelitian, diperkirakan baru 13,5% Bhabinkamtibmas yang telah mengikuti Dikjur Binmas.

Bhabinkamtibmas yang memahami administrasi pembangunan desa masih sangat terbatas, karena dari hasil penellitian diperkirakan baru sekitar 22,3%. Artinya, jika Bhabinkamtibmas dilibatkan dalam proses pembangunan desa sulit untuk berperan aktif dalam pendampingan pembangunan desa.

Belum tersosialisasinya surat kesepakatan Bersama (MoU) antara Kemendes PDT, Kemendagri dan Polri tentang pelaksanaan pencegahan, pengawasan dan penanganan dana desa, sehingga membatasi peran/keterlibatan Bhabinkamtibmas dalam pengawasan dana desa.

Peran Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa sudah dilibatkan dalam pembangunan desa tetapi baru sebatas peninjau dan menjaga keamanan musrenbangdes yang mencapai 48,7%. Ini artinya, Bhabinkamtibmas belum dilibatkan dalam proses pembangunan secara utuh karena tugas Bhabinkamtibmas masih

dianggap penjaga keamanan, dan masih terdapat sikap resistensi dari beberapa Kepala Desa, dalam melibatkan Bhabinkamtibmas sebagai pendamping dalam pembangunan wilayah desa dan perekonomian masyarakat desa.

Kebanyakan para Bhabinkamtibmas tidak diberi laporan tahunan hasil pembangunan desa, sebanyak 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan / transparansi para Kepala Desa belum sebagaimana mestinya, artinya ini juga sebagai indikator mereka masih enggan dengan pengawasan pembangunan desa yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas.

REKOMENDASI

Perlunya sosialisasi kepada masyarakat desa terkait peran Bhabinkamtibmas dalam pembangunan desa, utamanya berkaitan dengan pemeliharaan kamtibmas untuk menghindari adanya resistensi masyarakat desa terhadap Bhabinkamtibmas.

Selain itu, perlu sosialisasi secara simultan terkait MoU 3(tiga) lembaga dan kementerian tentang kebijakan pengawasan dana desa, dengan tujuan untuk membangun kesepahaman peran masing-masing pihak terkait dalam pengelolaan dana desa.

Perlu realisasi kebijakan satu desa satu Bhabinkamtibmas; sebelum penugasan sebagai Bhabinkamtibmas para calon Bhabinkamtibmas harus mengikuti Dikjur binmas; dan para Bhabinkamtibmas perlu dibekali pelatihan public speaking, perencanaan anggaran dan manajemen konflik serta tatakelola pemerintahan desa.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, Muhammad. 2007. Tata Cara Pengelolaan Keuangan Desa Dan Pengelolaan Kekayaan Desa. Pekanbaru: ReD Post Press. hlm.32.

Candra Kusuma Putra, Ratih Nur Pratiwi, suwondo, Pengelolaan Alokasi Dana desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa. Jurnal Administrasi Publik, vol I, No. 6.

Fakrullah, Zudan, dkk. 2004. Kebijakan Desentralisasi di Persimpangan. Jakarta. CV. Cipruiy.hlm.7

Hanif, Nurcholis. 2011. Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintah Desa. Jakarta Penerbit Erlangga.hlm.82.

<http://news.detik.com> Jumat 20 Oktober 2017, 214 dugaan korupsi dana desa rugikan negara 46 Milyar

<http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com/2011/03/memahami-otonomi-desa-dari-berbagai.html>. Diunduh pada pukul 11:01 tanggal 10 April 2015.

Juliantara, Dadang. 2003. Pembaharuan Desa, Bertumpu Pada Angka Terbawah. Yogyakarta. Lappera Pustaka Utama. hlm.116.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2017. Buku Saku Dana

desa. Jakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Medan: Bitra Indonesia, 2013. Hlm.2

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi

Ndraha, Taliziduhu. 1997. Peranan Administrasi Pemerintahan Desa Dalam Pembangunan Desa. Yayasan Karya Dharma IIP. Jakarta. Hlm. 12.

Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Prof. Drs. Widjaja, HAW. 2003. Pemerintahan Desa/Marga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 3.

Pedoman Kerja No:B/6/I/2018 tentang Pelaksanaan Pencegahan, Pengawasan dan Penanganan Permasalahan Dana desa.

Prof. Drs. Widjaja, HAW. 2003. Pemerintahan Desa/Marga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 165.

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, penjelasan mengenai Desa

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Pasal 48 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Desa

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 241 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pertanggung jawaban Transfer ke Daerah dan Dana desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara.

R. Bintaro. 1989. Dalam Interaksi Desa – Kota dan Permasalahannya. Jakarta: Ghalia Indonesia,

Stoner, James A.F. (2006). Management. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Inc.hlm.43.

Sumaryadi,I Nyoman.(2005). Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat. Jakarta, Citra Utama. Hlm 24

Subroto, Agus. (2000). Akuntabilitas Pengelolaan Dana desa. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Hlm 22.

Undang-Undang Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa

(ACTION RESEARCH) BUDAYA PERILAKU ANTI KORUPSI ANGGOTA POLRI

M. Asrul Aziz
Puslitbang Polri
m.asrulaziz20@gmail.com

Abstract

Action research on anti-corruption behavior culture is research by giving treatment to research object groups (respondents). The treatment given was the delivery of material on anti-corruption behavior by preventing corruption, by officials from the KPK, BPK, Dittipidkor Bareskrim Polri and Motivators from ALC. Respondents were representatives of personnel on duty at the satker, who were prone to corruption, from the South Sulawesi Regional Police, East Java, Lampung and Central Java. The data analyzed are the capacity of understanding and the value of strengthening understanding (ability to implement) a culture of anti-corruption behavior. The results obtained, the capacity of initial understanding and the value of strengthening the initial understanding, respectively 42.37% and 82.09. After being given action research treatment, each changed to 53.02% and 82.76. So that the rate of change was 10.65% and 0.67, respectively; with action research contribution figures in these changes, respectively 9.524% and 7.398%. The small number of changes and contribution rates is caused by the lack of time for delivering material, low participatory participation, low enthusiasm for this group because they want to maintain the old culture and do not want any change in the organization to achieve a territory free of corruption and the strong influence of the old cultural environment so difficult to improve his integrity. This shows to foster a culture of anti-corruption behavior, not enough with spiritual and mental-spiritual training and guidance, more importantly, to foster the integrity of personnel at work, a good work environment and climate, transparency and leadership model, improvement of personnel family welfare especially in the feasibility of life. So that the National Police leader needs to follow up on the results of this action research, by establishing a communication forum and discussion of anti-corruption behavior culture, monitoring and evaluating the performance of the satker vulnerable to corruption and increasing the viability of Polri personnel.

Keywords: Behavior Culture, Police Community, Anti Corruption

Abstrak

Riset aksi tentang budaya perilaku anti korupsi adalah penelitian dengan memberikan perlakuan kepada kelompok objek penelitian (responden). Perlakuan yang diberikan adalah penyampaian materi tentang perilaku anti korupsi dengan upaya pencegahan untuk berbuat korupsi, oleh pejabat dari KPK, BPK, Dittipidkor Bareskrim Polri dan Motivator dari ALC. Sebagai responden adalah perwakilan personel yang bertugas di satker-satker, yang rawan dengan tindak pidana korupsi, dari Polda Sulsel, Jatim, Lampung dan Jateng. Data yang dianalisis adalah kapasitas pemahaman dan nilai penguatan pemahaman (kemampuan mengimplementasikan) budaya perilaku anti korupsi. Hasil yang diperoleh, kapasitas pemahaman awal dan nilai penguatan pemahaman awal, masing-masing 42,37% dan 82,09. Setelah diberikan perlakuan riset aksi masing-masing berubah menjadi, 53,02% dan 82,76. Sehingga angka perubahan masing-masing 10,65% dan 0,67; dengan angka kontribusi riset aksi dalam perubahan tersebut, masing-masing 9,524% dan 7,398%. Kecilnya angka perubahan dan angka kontribusi ini, disebabkan oleh waktu untuk penyampaian materi yang kurang, partisipasi peserta yang rendah, antusias kelompok ini rendah karena ingin mempertahankan budaya lama dan tidak ingin ada perubahan dalam organisasi untuk meraih wilayah bebas korupsi serta kuatnya pengaruh lingkungan budaya lama sehingga sulit untuk meningkatkan integritas dirinya. Hal ini menunjukkan untuk menumbuh-kembangkan budaya perilaku anti korupsi, tidak cukup dengan pelatihan dan pembinaan rohani dan mental-spiritual, yang lebih utama adalah menumbuhkan integritas personel dalam bekerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik, transparansi dan keteladanan pimpinan, peningkatan kesejahteraan keluarga personel, terutama dalam kelayakan hidup. Sehingga pimpinan Polri perlu menindak lanjuti hasil riset aksi ini, dengan cara membangun forum komunikasi dan diskusi budaya perilaku anti korupsi, monitoring dan evaluasi kinerja satker yang rawan dengan tindak pidana korupsi serta meningkatkan kelayakan hidup personel Polri.

Kata Kunci: Budaya Prilaku, Anggota Polri, Anti Korupsi

PENDAHULUAN

Tindak pidana korupsi merupakan kejahatan luar biasa (Extra Ordinary Crime) yang memiliki dampak yang sangat luas serta membahayakan seluruh sendi-sendi dalam kehidupan

bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, antara lain menyebabkan keterpurukan perekonomian negara yang berujung pada terganggunya proses pertumbuhan dan keberlangsungan pembangunan nasional.

Praktek korupsi juga akan menghambat terlaksananya tata kelola

pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Governance). Pada sistem peradilan pidana, korupsi akan berimplikasi pada tidak terwujudnya ketertiban dan kepastian hukum, sehingga menimbulkan ketimpangan dalam proses penegakan hukum yang dapat mencederai rasa keadilan masyarakat. Seluruh dampak yang terjadi akibat praktek korupsi tersebut akan menyebabkan timbulnya distrust masyarakat terhadap pemerintah khususnya di lingkungan kepolisian.

Bentuk-bentuk perbuatan tindak pidana korupsi yang berpotensi cukup tinggi terjadi di lingkungan Polri seperti suap-menyuap. Personel Polri yang memberi/menerima hadiah dalam bentuk uang maupun barang atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang untuk memperoleh kedudukan, jabatan maupun mengikuti pendidikan. Bentuk praktik korupsi lainnya yaitu pungutan liar meminta imbalan dalam penanganan perkara; meminta imbalan dalam menjalankan tugas kepolisian kepada masyarakat tidak sesuai aturan; meminta imbalan dalam pengurusan jabatan, pangkat dan pendidikan; dan meminta imbalan dalam pelayanan perijinan bagi personel Polri.

Selain itu, ada gratifikasi, personel Polri yang bertugas sebagai pengembalian fungsi pelayanan kepada masyarakat, menerima ucapan terima kasih berupa uang, barang dan sesuatu yang dapat dinilai dengan uang dari yang dilayaninya.

Sedangkan perbuatan tindak pidana korupsi yang dapat menimbulkan kerugian keuangan negara di lingkungan kepolisian, potensinya ada di beberapa bidang seperti pengadaan barang/jasa. Di sini personel Polri mengintervensi pelaksana pengadaan dalam pekerjaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Polri untuk memenangkan pengusaha/rekanan tertentu. Pelaksana pengadaan dalam pekerjaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Polri yang terpengaruh untuk memenangkan pengusaha/rekanan tertentu.

Pelaksana pengadaan barang/jasa di lingkungan Polri dalam menyusun spesifikasi teknis barang mengarah ke merek atau produk tertentu untuk memenangkan pengusaha/rekanan tertentu dan harga perkiraan sendiri dimark up. Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP) pengadaan barang/jasa di lingkungan Polri yang menerima hasil pengadaan barang/jasa tidak sesuai dengan kontrak. Personel Polri yang secara langsung maupun tidak langsung ikut dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan Polri (benturan kepentingan dalam pengadaan).

Perbuatan tindak pidana korupsi lainnya yang dapat menimbulkan kerugian negara yakni pengelolaan anggaran Polri. Praktiknya bisa dengan berbagai bentuk, seperti personel Polri yang menggunakan anggaran dinas tidak sesuai dengan peruntukannya (SP2D dan akomodasi fiktif, dan lainnya). Selain itu, personel Polri yang mengelola anggaran atau surat berharga melakukan pencatatan yang tidak sesuai dengan yang seharusnya; Bensatker/juru bayar/pengelola anggaran melakukan pemotongan dengan dalih untuk komando/operasional terhadap anggaran yang seharusnya digunakan untuk mendukung kegiatan operasional dan mencatatnya seolah-olah pembayaran dilakukan sesuai dengan jumlah. Hal ini bisa dilihat dari Bensatker/juru bayar/pengelola anggaran melakukan pencatatan berulang-ulang (duplikasi) anggaran untuk satu kegiatan dan bendahara pembantu yang mengelola dana PNPB tidak menyetorkan ke kas negara.

Berdasarkan data dari Subbagbinfungs Bagrenmin Divpropam Polri, anggota Polri yang melakukan korupsi/pungli dan telah dilakukan sidang Komisi Kode Etik Profesi Polri, seperti di bawah ini:

Tabel 1 Data anggota Polri yang melakukan tindak pidana korupsi yang telah dilakukan sidang Komisi Kode Etik Profesi

NO	JENIS PELANGGARAN	TAHUN		
		2015	2016	2017
1	Gratifikasi	25	3	7
2	Pungli	9	46	3
3	Pemotongan dana anggaran	3	0	3
4	Korupsi	2	3	2
5	Penyimpangan uang negara	0	3	1
6	Tidak melaksanakan pengelolaan anggaran dengan baik	2	0	0
JUMLAH		41	55	16

Sebagai subsistem pemerintahan, Polri telah melakukan berbagai upaya pemberantasan korupsi, melalui penegakan hukum terhadap kasus-kasus korupsi dengan disertai pengembalian keuangan negara (asset recovery) dalam jumlah sangat signifikan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan pendapatan negara guna menunjang pembangunan nasional demi tercapainya kesejahteraan sosial.

Selain upaya penegakan hukum, Polri juga telah melakukan langkah pencegahan, terutama terhadap potensi terjadinya korupsi pada internal kepolisian, melalui pencanangan zona integritas 2 menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Polri juga telah bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk menandatangani komitmen bersama penerapan program pengendalian gratifikasi pada organisasi Polri.

Personel Polri, dalam melakukan perbuatan tindak pidana korupsi itu, kemungkinan juga ada yang tidak memahami bahwa perbuatannya itu bisa dipidanakan. Se jauh mana pemahaman personel Polri pada perbuatan yang bisa dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi, dan upaya pencegahan agar tidak melakukannya, perlu dilakukan penelitian melalui sebuah riset aksi, yaitu riset (penelitian) dalam pengumpulan datanya, dengan memberikan perlakuan kepada para responden, berupa pengumpulan data.

Pengumpulan data tentang pemahaman personel Polri (segi apektif dan kognitif) pada budaya perilaku anti korupsi, dengan bentuk perlakuannya adalah paparan dari Komisi Pemberantasan Korupsi, Badan Pemeriksa Keuangan dan Bareskrim Polri; dan kemampuan mempertahankan pemahaman (segi psikomotor), pada budaya perilaku anti korupsi, dengan bentuk perlakuannya adalah pemberian motivasi dan inovasi kerja, oleh motivator dari Tim ALC (Ainy Leadership Center).

Kegiatan penelitian melalui seperangkat perlakuan pada objek penelitian. Dalam riset aksi ini, sebagai objek penelitian adalah personel Polri yang bertugas di Satker, yang peluang untuk muncul tindak pidana korupsi cukup tinggi. Sedangkan instrumen penelitiannya, adalah para pemapar dari KPK, BPK, Bareskrim Polri dan Motivator dari ALC.

Permasalahan yang akan diangkat dalam riset aksi ini, adalah: Se jauh mana pemahaman personel Polri pada perbuatan yang bisa dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi; upaya-upaya kegiatan peserta dalam melakukan perubahan yang bisa dikategorikan sebagai pencegahan perbuatan korupsi; dan kendala-kendala

apa yang dihadapi dalam upaya mendorong perubahan yang bisa dikategorikan sebagai bentuk pencegahan tindak pidana korupsi?

Riset aksi ini bertujuan membuka wawasan dan meningkatkan kesadaran (awareness) mengenai potensi tindak pidana korupsi di lingkungan Polri; mengidentifikasi dan memahami jenis-jenis tindak pidana korupsi di lingkungan Polri; dan mengubah mindset anggota Polri terhadap tindak pidana korupsi sehingga anggota mampu menumbuhkembangkan budaya anti korupsi.

Sedangkan manfaatnya untuk mewujudkan organisasi Polri yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, terwujudnya pelayanan publik serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Riset aksi ini adalah sebuah model untuk mengkomunikasikan persoalan antar kelompok dengan memanfaatkan interaksi, partisipasi dan kolaborasi bersama kelompok sasaran.¹ Dalam praktik, riset aksi menggabungkan antara tindakan bermakna dengan prosedur penelitian, untuk memecahkan suatu masalah serta mencari dukungan pemecahannya melalui pendekatan ilmiah.

Prinsip-prinsip dalam riset aksi yang harus diperhatikan:² 1. Tindakan atau intervensi tidak boleh mengganggu kegiatan utama; 2. Metode dan tekniknya tidak boleh terlalu dipaksakan, baik dari segi kemampuan maupun waktunya; 3 Metode yang digunakan harus direncanakan secara cermat, sehingga tindakan dapat dirumuskan dalam sebuah hipotesis yang dapat diuji di lapangan; 4. Permasalahan yang dipilih harus benar-benar nyata, menarik; mampu ditangani, berada dalam jangkauan kewenangan penelitian dan kemampuan masyarakat untuk melakukan perubahan; 5. Peneliti harus tetap memegang etika dan tatakrama penelitian, dengan selalu mematuhi rambu-rambu aturan penelitian yang berlaku; dan 6. Kegiatan riset aksi merupakan kegiatan berkelanjutan, jika perlu, dilakukan untuk beberapa siklus, sampai tindakan perbaikan benar-benar dapat dilakukan.

Riset aksi memiliki ciri ; bersifat situasional, terkait dengan penyelesaian masalah dalam konteks tertentu, dan masalah yang diselesaikan berkaitan langsung dengan kehidupan sosial kelompok sasaran yang diteliti; bisa mengkolaborasi antara peneliti dengan kelompok masyarakat yang menjadi objek penelitian; merupakan kegiatan evaluasi mandiri (self evaluatif), kegiatan modifikasi dari praktek sistematis secara bersinambungan dan berjenjang; bersifat luwes dan menyesuaikan dengan kondisi pada saat riset aksi dilakukan, sehingga prosesnya harus cocok dengan situasi sosial yang sedang berjalan; harus bisa memanfaatkan data dan perilaku empirik yang ada, untuk menelaah perubahan, selama proses riset aksi berlangsung; dan Keketatan ilmiah dalam riset aksi dapat longgar, sebagai antithesis dari desain riset eksperimen yang ketat.

Beberapa perlakuan yang dapat dikategorikan sebagai sebuah riset aksi:³ Partisipatory action research (PAR); Critical action research (CAR); dan Classroom action research (CLAR).

PAR adalah sebuah riset aksi yang biasanya dilakukan sebagai transformasi sosial yang menekankan pada keterlibatan masyarakat, untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki program, dan analisis persoalan sosial yang berbasis masyarakat. Pada PAR suatu rekayasa perubahan sosial direncanakan, yang kemudian diperlakukan, diamati dan dievaluasi, untuk direfleksikan dalam kurun waktu tertentu.

Di samping itu ada Critical action research (CAR). CAR adalah riset aksi yang biasanya dilakukan oleh satu kelompok masyarakat, yang secara berkelompok mengkritisi masalah sosial,

yang menekankan pada komitmen untuk memperbaiki atau menyempurnakan penyelesaian sosial secara situasional. Dalam CAR kelompok peneliti bergabung dengan kelompok masyarakat objek penelitian, untuk mengetahui lebih banyak tentang pokok masalah (focus riset aksi), sambil melakukan tindakan (perlakuan) yang telah direncanakan bersama kelompok masyarakat objek penelitian.

Kemudian, ada Classroom action research (CLAR). CLAR adalah riset aksi yang dilakukan para pendidik untuk menganalisis hasil proses belajar-mengajar, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar. Pendidik dengan anak didiknya merencanakan strategi perubahan secara bersama, yang dilakukan pada waktu proses belajar mengajar. Jika ada pengamat (peneliti pendidikan) yang melakukan pengamatan (penelitian), maka kolaborasi strategi perubahantersebut dapat dilakukan secara bersamaan.

Riset aksi yang dilakukan oleh Bidang Tugas Pembinaan Puslitbang Polri, dengan judul Budaya Perilaku Anti Korupsi Anggota Polri, termasuk dalam PAR. Karena dalam prosesnya merupakan transformasi keilmuan tentang pemahaman dan penguatannya pada perilaku anti korupsi.

Masyarakat objek penelitian adalah personil Polri yang bertugas di satker-satker yang rentan dengan tindak pidana korupsi. Sebagai transformernya adalah pejabat dari KPK, BPK dan Bareskrim Polri, sebagai transformer keilmuan dalam pemahaman (segi apektif dan kognitif) perilaku anti korupsi. Sedangkan sebagai transformer kemampuan mempertahankan pemahamannya (segi psikomotor), adalah Motivator-Inovator dari ALC (Ainy Leadership Centre).

Outcome dari kegiatan riset aksi tersebut adalah adanya perubahan perilaku yang mengarah pada yang lebih baik, dalam menghindari tindak pidana korupsi (tipikor). Analisis sosial tentang perilaku dilakukan berdasarkan monitoring dan evaluasi (monev) hasil kegiatan riset aksi proses transformasi keilmuan, setelah satu bulan, tiga bulan dan enam bulan dari kegiatan proses tranformasi keilmuan tersebut. Dari hasil analisis monev dapat dirumuskan metode-metode pencegahan tipikor, dengan mengacu pada kondisi lapangan, dukungan dan kendala untuk menumbuh-kembangkan budaya perilaku anti korupsi.

Teori Jalur Psikologis menuju Penipuan: Memahami dan Mencegah Penipuan dalam Organisasi

Segitiga kecurangan terdiri dari tiga faktor yang, bersama-sama, memprediksi kemungkinan kecurangan dalam suatu organisasi: peluang, insentif / tekanan, dan sikap / rasionalisasi. Kami menemukan bahwa, ketika dihadapkan dengan peluang dan insentif / tekanan, ada tiga jalur psikologis untuk penipuan yang terletak dalam sikap / rasionalisasi: (1) kurangnya kesadaran, (2) intuisi ditambah dengan rasionalisasi, dan (3) penalaran.

Perbedaan ini penting untuk pencegahan penipuan karena masing-masing jalur ini digerakkan oleh mekanisme psikologis yang berbeda. Kerangka kerja ini bermanfaat dalam beberapa cara. Pertama, mengidentifikasi faktor-faktor situasional berbahaya tertentu di mana individu melakukan penipuan tanpa menyadarinya. Kedua, ia memperluas pengetahuan kita tentang rasionalisasi dengan berteori bahwa individu menggunakan rasionalisasi untuk menghindari atau mengurangi pengaruh perilaku yang tidak etis.⁴

Menurut KPK, bentuk-bentuk perbuatan atau tindakan yang

dikategorikan korupsi adalah: perbuatan yang bisa merugikan keuangan negara; suap menyuap; penggelapan dalam jabatan; perbuatan pemerasan; perbuatan curang; benturan kepentingan dalam pengadaan; gratifikasi; dan menghalangi penyelidikan dan penyidikan, tidak mau memberikan keterangan tentang kekayaan, dan memberikan kesaksian palsu.

Korupsi merupakan kejahatan luar biasa, karena bisa meruntuhkan sendi-sendi agama, negara dan pemerintahan, sehingga bisa menyengsarakan rakyat. Oleh karena itu budaya anti korupsi perlu ditumbuhkan-kembangkan di lingkungan masyarakat umum dan organisasi. Melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan rohani dan mental, yang berkala, bersinambungan dan berjenjang.

Zona Integritas

Integritas merupakan salah satu dari sekian banyak atribut yang harus dimiliki seorang pemimpin. Karena integritas adalah suatu kepribadian pada seseorang untuk bertindak konsisten dan utuh, dalam perkataan dan perbuatan yang sesuai dengan nilai dan kode etik. Orang yang berintegritas adalah orang yang mempunyai pribadi jujur dan karakter kuat.⁶

Integritas berasal dari kata Latin yaitu “integer”, yang memiliki arti: Sikap yang teguh dalam mempertahankan prinsip, tidak korupsi, dan menjadi dasar melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral; dan Mutu, sifat, dan keadaan yang menunjukkan pada kesatuan utuh sehingga mempunyai potensi serta kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Orang yang berintegritas adalah mereka yang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya pada masa lalu, mengakui kesalahan dan mengoreksi untuk memperbaikinya. Orang yang berintegritas selalu berusaha mengetahui hukum yang berlaku dalam negara, industri dan perusahaan, baik yang tersurat maupun tersirat, dan berusaha untuk mentaatinya. Orang yang berintegritas selalu bermain untuk menang secara benar dan bersih, dan selalu mengikuti peraturan yang berlaku.

Berbagai survei dan studi kasus tentang integritas mengidentifikasi, integritas atau kejujuran menjadi suatu karakteristik pribadi yang amat dihasrati dalam diri seorang pemimpin. Seseorang dapat dianggap berintegritas saat mempunyai kepribadian dan juga karakter sebagai berikut: jujur dan bisa dipercaya; mempunyai komitmen; bertanggung jawab; menepati ucapannya; setia; menghargai waktu; memiliki prinsip dan nilai-nilai hidup; dan melakukan segala sesuatu dengan benar, meski tak seorangpun melihat, kapanpun dimanapun.

Dari penjelasan di atas maka bisa disimpulkan bahwa integritas adalah jati diri seseorang dan lawan kata dari kemunafikan. Seseorang yang berintegritas dalam pekerjaannya, dia tidak akan melakukan tindak pidana korupsi. Sehingga pemerintah, melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Kemenpan), berupaya membangun zona integritas (ZI) di setiap kementerian dan lembaga negara, dalam upaya mewujudkan wilayah bersih dari korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM).

Melalui Permen PAN nomor 52 tahun 2014, pemerintah membuat pedoman membangun ZI untuk mewujudkan WBK dan WBBM, dengan konsepsi dan deskripsinya. Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh kementerian dan lembaga negara, adalah: menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi; dan penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat.

METODE

Populasi yaitu personel Polri yang bertugas sebagai Pejabat PPK, Kapolsek, Kasat Lantas, Kasat Reskrim dan Bendahara Satker, di seluruh Polda Republik Indonesia. Sampelnya, Pejabat PPK, Kapolsek, Kasat Lantas, Kasat Reskrim dan Bendahara Satker, yang bertugas di wilayah hukum Polda Jawa Timur, Polda Lampung, Polda Sulawesi Selatan dan Polda Jawa Tengah.

Unuk Objek perlakuan/responden per Polda sebanyak 47 orang terdiri atas Pejabat Pembuat Komitmen sebanyak 9 orang; Kasat Reskrim 10 orang; Kasat Lantas 10 orang; Kapolsek 10 orang; dan bendahara satker 8 orang.

Tabel 2 Jumlah Sampel dan Responden

NO	POLDA	JABATAN PESERTA/RESPONDEN					JML
		KAPOLSEK	KASAT LANTAS	KASAT RESKRIM	PPK	BENSAT	
1	SULAWESI SELATAN	10	10	10	7	10	47
2	JAWA TIMUR	11	11	11	4	11	48
3	LAMPUNG	8	9	11	9	10	47
4	JAWA	10	10	9	9	9	47
JUMLAH		39	40	41	29	40	189

Metode Pengumpulan Data

Metode pelaksanaan dengan observasi lapangan untuk mendapatkan data/informasi, tentang; pengelolaan anggaran di bendahara satuan; keberadaan dan kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK); dan data pelanggaran terhadap pelayanan kepolisian.

Selain itu, ada kegiatan tutorial dan diskusi. Pemberlakuan ini diberikan kepada objek penelitian, tentang budaya perilaku anti korupsi anggota Polri sebagai upaya pencegahan korupsi, melalui pemberian pengetahuan tentang Pengenalan tindak pidana korupsi dengan narasumber dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Hal ini bertujuan memberikan pemahaman tentang tindak pidana korupsi di lingkungan kepolisian.

Kegiatan lainnya yaitu akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan dengan narasumber dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Tujuannya memberikan pengetahuan tentang akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan. Ada juga diskusi upaya penindakan dan pembinaan terhadap para pejabat yang berpotensi melakukan penyelewengan/ korupsi di lingkungan Polri dengan narasumber dari Direktorat Tipidkor, Bareskrim Polri. Tujuannya, memberikan pengetahuan tentang penindakan dan pembinaan kepada pelaku tindak pidana korupsi. Kemudian, Mindset Budaya anti Korupsi dengan narasumber Motivator (Ainy Leadership Center) yang bertujuan memberikan pengetahuan tentang merubah mindset dan menumbuhkan kembangkan budaya anti korupsi di lingkungan kepolisian

Untuk mengevaluasi efektifitas riset aksi, dan upaya pengembangannya, dilakukan evaluasi dalam tiga tahap, melalui komunikasi teknologi informatika (internet, email).

Evaluasi tahap 1 (setelah 1 (satu) bulan dari selesainya kegiatan riset aksi): EVALUASI KEMAMPUAN MEMBUAT ACTION PLAN BUDAYA PERILAKU ANTI KORUPSI; Evaluasi tahap 2 (setelah 3 (tiga) bulan dari selesainya kegiatan riset aksi): EVALUASI KEMAMPUAN MENGIMPLEMENTASI-KAN ACTION PLAN BUDAYA PERILAKU ANTI KORUPSI sesuai bidang masing-masing, berdasarkan seperangkat kuesioner yang disampaikan

melalui email; dan Evaluasi tahap 3 (setelah 6 (enam) bulan dari selesainya kegiatan riset aksi): KOMUNIKASI DIRI (HUMAN COMMUNICATION) PESERTA DENGAN NARA SUMBER dalam rangka mengatasi kendala- kendala yang dihadapi, melalui email.

Data yang diperoleh dari hasil kegiatan riset aksi ini, adalah gabungan data kualitatif dengan data kuantitatif dan data sekunder. Sehingga analisis data merupakan gabungan analisis data kualitatif dengan analisis data kuantitatif, berdasarkan metode Statistika Deskriptif proporsi.

Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara dengan Penjabat satuan kerja SDM, Propam dan Reskrim di Polda dengan Polres sampel; wawancara dan diskusi dengan sampel peserta riset aksi; monitoring dan evaluasi hasil kegiatan riset aksi; dan daftar isian peserta riset aksi.

Sedangkan data kuantitatif diperoleh dari hasil pretest dan posttest proses pemahaman dan penguatan pemahaman; monitoring dan evaluasi hasil kegiatan riset aksi.

HASIL

Merujuk pada data dari Indonesia Corruption Watch (ICW) yang menyatakan bahwa jumlah kasus korupsi di Provinsi Jawa Timur 52 kasus dengan total kerugian negara Rp 125,9 miliar (peringkat 1), di Jawa Tengah berjumlah 36 kasus, dengan total kerugian negara Rp152,9 Miliar (peringkat 2), di Sulawesi Selatan berjumlah 31 kasus dengan total kerugian negara Rp 74,5 Miliar (peringkat 3), dan di Lampung berjumlah 15 kasus dengan total kerugian negara Rp 9 Miliar(peringkat 10).

Selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Tipidkor Bareskrim Polri, jumlah laporan polisi tentang tipidkor pada tahun 2018, di Polda Sulsel 89 kasus, yang berhasil diselesaikan 82 kasus, dengan jumlah kerugian Negara Rp.38.421.461.531, dan yang bisa diselamatkan Rp. 7.180.549.368.

Di Polda Jatim, jumlah laporan polisi 117 kasus, yang berhasil diselesaikan 116 kasus, dengan jumlah kerugian negara Rp.58.767.551.662, dan yang berhasil diselamatkan 2.650.114.700. Di Polda Lampung, jumlah laporan polisi 55 kasus, yang berhasil diselesaikan 31 kasus, dengan jumlah kerugian negara Rp.5.240.652.021, dan yang berhasil diselamatkan Rp.2.212.550.327. Di Polda Jateng, jumlah laporan polisi 59 kasus, yang berhasil diselesaikan 48 kasus, dengan jumlah kerugian negara Rp.52.661.385.573, dan yang berhasil diselamatkan Rp.4.779.791.940.

Berdasarkan data dari ICW dan Direktorat Tipidkor Bareskrim Polri tersebut, Puslitbang Polri melakukan Riset Aksi tentang Budaya Perilaku Anti Korupsi Bagi Anggota Polri, dengan sampel Polda Jawa Timur, Polda Jawa Tengah, Polda Sulawesi Selatan, dan Polda Lampung.

Hasil kegiatan, di masing-masing Polda sampel, dapat dipelajari pada paparan di bawah ini.

Penguatan Perilaku Anti Korupsi di Polda Sulsel

Kegiatan riset aksi terbagi atas tiga tahapan, yaitu tahap perancangan (tahap pertama), yang dilakukan di Puslitbang Polri, dengan hasil diperolehnya rumusan metode kegiatan pelaksanaan riset aksi, sebagai acuan pelaksanaan kegiatan di Polda sampel (tahap kedua). Tahap ketiga adalah monitoring dan evaluasi kegiatan, melalui media teknologi informatika (internet/e-mail).

Kegiatan riset aksi di Polda Sulsel, dilaksanakan dalam kurun

waktu 4 - 9 Agustus 2019, dengan jadwal kegiatannya disajikan pada Lampiran 1. Jumlah pesertanya 46 orang, dua orang diantaranya tidak mengikuti kegiatan pretest, sebagai proses telaahan pengetahuan peserta pada budaya anti korupsi, dan lima orang lainnya tidak mengikuti posttest, sebagai proses telaahan perubahan pengetahuan, setelah diberikan pengetahuan tentang budaya anti korupsi. Sehingga yang mengikuti kedua test tersebut hanya 38 orang.

Sebelum tahap kegiatan terjadwal dilakukan, didahului oleh pelaksanaan kegiatan pra riset aksi, berupa pengamatan lapangan di Polres Maros dan Polrestabes Makassar, dalam bentuk wawancara dan diskusi dengan unsur dari SDM, Propam dan Reskrim, tentang kasus-kasus pelanggaran disiplin dan etika, dan kasus-kasus tipidkor, dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Dari hasil diskusi, diperoleh fakta bahwa ada kecenderungan trend pelanggaran disiplin dan etika di wilayah hukum Polda Sulsel naik, tapi eskalasinya masih kecil, diperkirakan kurang dari 1,2% dan tipidkor dari personel Polri di Polda Sulsel relatif sangat rendah, diperkirakan angka kejadiannya hanya 0,01%, sehingga ada kecenderungan dalam lima tahun terakhir ini, tidak ada anggota Polri di wilayah hukum Polda Sulsel, yang dipidanakan karena kasus tipidkor.

Tahap kegiatan riset aksi terjadwal di Polda Sulsel, yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4 - 9 Agustus 2019 ini, dibagi atas dua sesi sasaran/target. Sasaran pertama adalah pengumpulan data tentang pemahaman peserta pada budaya anti korupsi di lingkungan kepolisian, yang dilaksanakan pada hari Selasa 6 Agustus 2019, dalam bentuk paparan oleh KPK, BPK dan Tipidkor Bareskrim Mabes Polri, yang diawali dengan pretest dan diakhiri dengan posttest.

Jika dianalisis dari rata-rata hasil pretest, maka diperkirakan baru 37,75% peserta riset aksi, yang memahami tentang budaya anti korupsi. Sedangkan jika dianalisis dari rata-rata hasil posttest, maka diperkirakan baru 46,70% peserta riset aksi yang meningkat pemahamannya pada budaya anti korupsi, dengan rata-rata angka perubahannya sebesar 8,95%, dengan korelasi pemahaman peningkatan sebesar 0,105. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kegiatan paparan untuk meningkatkan pemahaman peserta pada budaya anti korupsi, hanya 1,103%.

Kecilnya nilai perubahan ini, kalau dianalisis dari segi kegiatan, kemungkinan karena pengaruh waktu paparan, yang disediakan kurang, sebab masing- masing paparan waktunya hanya 2 jam, sehingga waktu untuk tanya jawab dan diskusi sangat terbatas, yang diperkirakan hanya 10 menit. Selain masalah waktu paparan, ada juga pengaruh partisipasi peserta, yang berdasarkan pengamatan, nilainya baru pada kisaran 60% - 67%. Kemudian, sarana-prasarana kegiatan, yang tingkat kenyamanannya masih rendah.

Sasaran kedua dari kegiatan riset aksi ini, adalah pengumpulan data tentang kemampuan peserta dalam penguatan sesaat pada pemahaman budaya anti korupsi, dalam proses pembelajaran tentang proses memotivasi dan menginovasi diri, oleh Motivator (Ainy Leadership Center). yang dilakukan pada hari Rabu, 7 Agustus 2019 dan hari Kamis, 8 Agustus 2019.

Jika ditelaah dari segi partisipasi peserta, maka tingkat partisipasinya sudah lebih dari 75%. Kemampuan penguatan pemahaman tentang budaya perilaku anti korupsi, maka rata-rata nilai kemampuan awal, dari segi integritas, 78,76%, budaya kerja, 80,28%, motivasi dan pengembangan diri, 99,48%.

Sehingga jika diakumulasikan maka nilai/tingkat kemampuan

pemahaman, 86,17% (tinggi). Hal ini menunjukkan, budaya perilaku anti korupsi di lingkungan Polri, di Polda Sulut, sudah tinggi dengan nilai 86,17%. Artinya, dari setiap 100 personel Polri di wilayah hukum Polda Sulsel diperkirakan 87 orang tidak melakukan tipidkor secara langsung atau tidak langsung.

Penguatan Perilaku Anti Korupsi di Polda Jatim

Kegiatan riset aksi di Polda Jatim, dilaksanakan dari tanggal 19 sampai dengan 23 Agustus 2019, dengan jadwal kegiatannya disajikan pada Lampiran 1. Jumlah pesertanya 47 orang, yang semuanya mengikuti kegiatan pretest, sebagai proses telaahan pengetahuan awal peserta pada budaya perilaku anti korupsi, dan kegiatan posttest, sebagai proses telaahan pengetahuan akhir, setelah diberikan materi tentang budaya anti korupsi.

Sebelum tahap kegiatan terjadwal dilakukan, didahului oleh pelaksanaan kegiatan pra riset aksi, berupa pengamatan lapangan di Polresta Surabaya dan Polresta Sidoarjo, dalam bentuk wawancara dan diskusi dengan unsur dari SDM, Propam dan Reskrim, tentang pemahaman personel Polri dalam persoalan zona integrasi (ZI), wilayah bebas dari korupsi (WBK), wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM), kasus-kasus pelanggaran disiplin dan etika, dan kasus-kasus tipidkor, dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Dari hasil diskusi, diperoleh fakta bahwa ada kecenderungan trend pelanggaran disiplin dan etika di wilayah hukum Polda Jatim naik, tapi eskalasinya masih kecil, diperkirakan kurang dari 1%. Di samping itu, tipidkor yang dilakukan oleh personel Polri di Polda Jatim, relatif sangat rendah, diperkirakan angka kejadiannya hanya 0,01%, sehingga ada kecenderungan dalam lima tahun terakhir ini, tidak ada anggota Polri di wilayah hukum Polda Jatim, yang dipidanakan karena kasus tipidkor. Kemudian, perlakuan untuk penguatan kedisiplinan dan etika, WBK dan WBBM, terus dilakukan melalui binrohtal, tindakan menanamkan budaya malu untuk berbuat melanggar disiplin dan etika, bintal untuk tidak melakukan perbuatan korupsi.

Tahap kegiatan riset aksi terjadwal di Polda Jatim, yang dilaksanakan dari tanggal 18 Agustus 2019 sampai 23 Agustus 2019 ini, dibagi atas dua sesi sasaran/target. Sasaran pertama adalah pengumpulan data tentang pemahaman peserta pada budaya perilaku anti korupsi di lingkungan kepolisian, yang dilaksanakan pada hari Selasa 20 Agustus 2019, dalam bentuk pemberian materi tentang perilaku anti korupsi, oleh KPK, BPK dan Tipidkor Bareskrim Mabes Polri, yang diawali dengan pretest dan diakhiri dengan posttest.

Jika dianalisis dari rata-rata hasil pretest, maka pemahaman awal tentang budaya perilaku anti korupsi peserta baru 43,50%. Sedangkan jika dianalisis dari rata-rata hasil posttest, maka pemahaman akhir peserta pada budaya perilaku anti korupsi, hanya 59,44%. Sehingga angka peningkatan pemahaman peserta riset aksi, hanya sebesar 15,93% (kecil). Korelasi antara pemahaman awal dengan pemahaman akhir, sebesar 0,51, yang berarti kontribusi pemahaman peserta pada budaya anti korupsi, hanya 26,07% (kecil).

Kecilnya nilai perubahan ini, jika dianalisis dari segi beban kegiatan dan kepuasan peserta, maka faktor pengaruhnya adalah waktu paparan yang disediakan kurang, sebab masing-masing paparan waktunya hanya 2 jam, sehingga kesempatan untuk tanya jawab dan diskusi sangat terbatas yang rata-ratanya hanya 10 menit.

Pengaruh lainnya adalah partisipasi peserta, yang berdasarkan

pengamatan peneliti, nilainya baru pada kisaran 35%- 45%, karena setiap kesempatan untuk bertanya yang diberikan pemateri, jarang digunakan oleh peserta, dan sebagian besar peserta tidak mempelajari modul yang telah diberikan. Kemudian, faktor terakhir adalah sarana-prasarana kegiatan, yang tingkat kenyamanannya masih pada taraf cukup (angka kenyamanan, 60%).

Sasaran kedua dari kegiatan riset aksi ini, adalah pengumpulan data tentang kemampuan peserta dalam penguatan sesaat pada pemahaman budaya anti korupsi, dalam proses pembelajaran tentang proses memotivasi dan menginovasi diri, oleh Motivator (Ainy Leadership Center), yang dilakukan pada hari Rabu, 21 Agustus 2019 dan hari Kamis, 23 Agustus 2019.

Jika ditelaah dari segi partisipasi peserta, maka tingkat partisipasinya sudah lebih dari 75%. Begitu juga dengan kemampuan penguatan pemahaman tentang budaya perilaku anti korupsi, jika ditelaah dari segi integritas, maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal, 80,77%, dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri), 81,62%, sehingga rata-rata perubahannya, 0,85%. Korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir, 0,18%, sehingga kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan, 3,41%.

Kemudian, perilaku anti korupsi jika ditelaah dari sisi budaya kerja maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 81,62%, dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 82,30%, sehingga rata-rata perubahannya, 0,68%. Korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,08%, sehingga kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan, 0,68%.

Selanjutnya dari sisi motivasi dan pengembangan diri, maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 84,08% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 84,72%, sehingga rata-rata perubahannya 0,64%. Korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,16%, sehingga kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan 2,09%.

Jika diakumulasikan maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal, 82,16% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri), 82,88% sehingga rata-rata perubahannya 0,72%. Korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,12%, sehingga kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan 1,35%.

Kecilnya perubahan nilai penguatan ini, jika dianalisis dari beban kegiatan, maka bukan disebabkan oleh bentuk kegiatannya dan partisipasi peserta, tetapi karena sejak awal peserta sudah memiliki kemampuan untuk berperilaku anti korupsi. Sebab dalam kegiatan penguatan pemahaman ini, partisipasi peserta sudah tinggi (tarafnya: 75% - 82%).

Penguatan Perilaku Anti Korupsi di Polda Lampung

Kegiatan riset aksi di Polda Lampung, dilaksanakan dari tanggal 3 September 2019, sampai 6 September 2019, dengan jadwal kegiatannya disajikan pada Lampiran 1.

Kegiatan riset aksi ini, diawali oleh pelaksanaan kegiatan pra riset aksi, yang dilaksanakan hari Senin, 2 September 2019, berupa pengamatan lapangan di Polresta Bandar Lampung dan Polres Kota Metro Lampung, dalam bentuk wawancara dan diskusi dengan unsur dari SDM, Propam dan Reskrim, tentang pemahaman personel Polri dalam persoalan zona integrasi (ZI), wilayah bebas

dari korupsi (WBK), wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM), kasus-kasus pelanggaran disiplin dan etika, dan kasus-kasus tipidkor, dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Dari hasil diskusi, diperoleh fakta bahwa ada kecenderungan trend pelanggaran disiplin dan etika di wilayah hukum Polda Lampung naik, tapi eskalasinya masih kecil diperkirakan kurang dari 0,02%. Tipidkor yang dilakukan oleh personel Polri di Polda Lampung relatif sangat kecil diperkirakan angka kejadiannya hanya 0,001%, sehingga ada kecenderungan dalam lima tahun terakhir ini tidak anggota Polri di wilayah hukum Polda Lampung yang dipidanakan karena kasus tipidkor. Kemudian, perlakuan untuk penguatan kedisiplinan dan etika, WBK dan WBBM, terus dilakukan melalui binrohtal tindakan menanamkan budaya malu untuk berbuat pelanggaran disiplin dan etika bintal untuk tidak melakukan perbuatan korupsi.

Tahap kegiatan riset aksi terjadwal di Polda Lampung, yang dilaksanakan dari tanggal 3 September 2019 sampai 5 September 2019 ini, dibagi atas dua sesi sasaran/target. Sasaran pertama adalah pengumpulan data tentang pemahaman peserta pada budaya perilaku anti korupsi di lingkungan kepolisian yang dilaksanakan pada hari Selasa 3 September 2019 dalam bentuk pemberian materi tentang perilaku anti korupsi oleh KPK, BPK dan Tipidkor Bareskrim Mabes Polri, yang diawali dengan pretest dan diakhiri dengan posttest.

Jumlah peserta yang mengikuti pretest dan posttest 41 orang, yang mengikuti pretest tetapi tidak mengikuti posttest 7 orang, dan yang mengikuti posttest tetapi tidak mengikuti pretest 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa ada 7 orang peserta yang meminta digantikan oleh orang lain, tetapi penggantinya hanya 6 orang, sehingga data yang bisa dianalisis untuk menilai perubahan pemahaman peserta pada budaya perilaku anti korupsi hanya dari 41 orang yang mengikuti pretest dan posttest.

Jika dianalisis dari rata-rata hasil pretest, maka pemahaman awal peserta tentang budaya perilaku anti korupsi peserta 44,90%. Sedangkan jika dianalisis dari rata-rata hasil posttest, maka pemahaman akhir peserta tentang budaya perilaku anti korupsi 50,52%. Sehingga angka peningkatan pemahaman peserta riset aksi sebesar 5,62% dengan korelasi antara pemahaman awal dengan pemahaman akhir sebesar 0,46% yang berarti kontribusi pemberian materi perilaku anti korupsi untuk meningkatkan pemahaman peserta pada budaya anti korupsi, 21,03% (kecil).

Dari 41 orang yang mengikuti Pretest dan Posttest, 10 orang pemahamannya menurun dengan nilai penurunannya -13,19%; 2 orang pemahamannya tetap dan yang meningkat pemahamannya 29 orang dengan nilai peningkatannya 13,06%.

Kecilnya nilai perubahan dan nilai kontribusi ini, jika dianalisis dari segi beban kegiatan dan kepuasan peserta, maka faktor pengaruhnya adalah waktu paparan yang disediakan kurang. Sebab masing-masing paparan waktunya hanya 2 jam sehingga kesempatan untuk tanya jawab dan diskusi sangat terbatas yang rata-ratanya hanya 10 menit. Pengaruh lainnya yaitu partisipasi peserta yang berdasarkan pengamatan peneliti nilainya baru pada kisaran 35%-45%. Karena setiap kesempatan untuk bertanya yang diberikan pemateri jarang digunakan oleh peserta dan sebagian besar peserta tidak mempelajari modul yang telah diberikan. Sedangkan dari segi Sarana-prasarana kegiatan, para peserta cenderung menyatakan tingkat kenyamanannya sudah pada taraf baik (angka kenyamanan 78%).

Sasaran kedua dari kegiatan riset aksi ini adalah pengumpulan

data tentang kemampuan peserta dalam penguatan sesaat pada pemahaman budaya anti korupsi dalam proses pembelajaran tentang proses memotivasi dan menginovasi diri, oleh Motivator (Ainy Leadership Center), yang dilakukan pada hari Rabu, 4 September 2019 dan hari Kamis, 5 September 2019.

Jika ditelaah dari segi partisipasi peserta maka tingkat partisipasinya sudah lebih dari 75%. Kemudian, kemampuan penguatan pemahaman tentang budaya perilaku anti korupsi jika ditelaah dari segi integritas maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 82,09%, dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 79,04%, dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,10%.

Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya -3,04% dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan membangun zona integrasi 0,96%. Di samping itu, budaya kerja, rata-rata nilai penguatan kemampuan awal, 82,70%, dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri), 77,74%, dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir, 0,15%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya -4,96%, dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan dalam budaya kerja bersih dan melayani 2,32%.

Kemudian dari sisi motivasi dan pengembangan diri, maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 84,30% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 81,26%, dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir, 0,29%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya -3,04%, dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan memotivasi dan mengembangkan diri untuk tidak melakukan korupsi 8,45%.

Jika diakumulasikan maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 83,03% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 68,80% dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,21%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya -14,23% dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan 4,52%. Proses kegiatan penguatan pemahaman peserta pada budaya anti korupsi ini diikuti oleh 47 peserta, tetapi satu peserta tidak menyerahkan berkas penilaiannya sehingga analisis data hanya dilakukan pada data dari 46 peserta.

Kecilnya perubahan nilai penguatan ini wajar, sebab jika dianalisis dari beban kegiatan maka bukan disebabkan oleh bentuk kegiatannya dan partisipasi peserta tetapi karena sejak awal peserta sudah memiliki kemampuan tinggi untuk berperilaku anti korupsi (tingkat kemampuannya 83,02%). Karena dalam kegiatan penguatan pemahaman ini, partisipasi peserta juga sudah tinggi (tarafnya 80,35%).

Penguatan Perilaku Anti Korupsi di Polda Jateng

Jadwal kegiatannya di Polda Jawa Tengah, yang dilaksanakan dari tanggal 21 Oktober 2019 sampai 25 Oktober 2019 disajikan pada Lampiran 1.

Kegiatan pra riset aksi, yang dilaksanakan hari Senin 21 Oktober 2019 berupa pengamatan lapangan di Polres Semarang dan Polres Kota Salatiga dalam bentuk wawancara dan diskusi dengan unsur dari SDM, Propam dan Reskrim adalah menggali data tentang pemahaman personel Polri dalam persoalan zona integrasi (ZI), wilayah bebas dari korupsi (WBK), wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM), kasus-kasus pelanggaran disiplin dan etika, dan

kasus-kasus tipidkor dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Dari hasil diskusi diperoleh fakta bawa ada kecenderungan trend pelanggaran disiplin dan etika di wilayah hukum Polda Jawa Tengah naik, tapi eskalasinya masih kecil diperkirakan kurang dari 0,02%. Tipidkor yang dilakukan oleh personel Polri di Polda Jawa Tengah relatif sangat kecil diperkirakan angka kejadiannya hanya 0,001%, sehingga ada kecenderungan dalam lima tahun terakhir ini tidak anggota Polri di wilayah hukum Polda Jawa Tengah yang dipidanakan karena kasus tipidkor. perlakuan untuk penguatan kedisiplinan dan etika WBK dan WBBM terus dilakukan melalui binrohtal tindakan menanamkan budaya malu untuk berbuat melanggar disiplin dan etika, bintal untuk tidak melakukan perbuatan korupsi.

Tahap kegiatan proses perlakuan riset aksi yang terjadwal di Polda Jawa Tengah yang dilaksanakan dari tanggal 22 Oktober 2019 sampai 24 Oktober 2019, di Pusdik Binmas Lemdiklat Polri dibagi atas dua sesi sasaran. Sasaran pertama adalah pengumpulan data tentang pemahaman peserta pada budaya perilaku anti korupsi di lingkungan kepolisian yang dilaksanakan pada hari Selasa 22 Oktober 2019 dalam bentuk pemberian materi tentang perilaku anti korupsi oleh KPK, BPK dan Tipidkor Bareskrim Mabes Polri.

Dalam sesi pertama ini ada dua kelompok peserta yaitu; kelompok responden Riset Aksi sebanyak 47 orang sesuai dengan Surat Telegram Kapolda Jateng Nomor ST/2462/X/LIT.1./2019, tanggal 18 Oktober 2019. Kepada mereka sebelum diberikan materi diberikan pretest dan setelah selesai pemberian materi diberikan posttest. Kedua, kelompok peserta tambahan sebanyak 51 orang dari unsur satker Lantas dan Reskrim yang merupakan peserta usulan Kapolda Jawa Tengah untuk dapat mengikuti kegiatan paparan materi dari pejabat KPK, BPK dan Tipidkor Bareskrim Mabes Polri. Kepada mereka ini tidak diberikan pretest dan posttest.

Jika dianalisis dari rata-rata hasil pretest, maka nilai rata-rata pemahaman awal tentang budaya perilaku anti korupsi dari responden riset aksi 46,76%. Sedangkan jika dianalisis dari rata-rata hasil posttest, maka pemahaman akhir peserta 56,25%. Sehingga angka peningkatan pemahaman peserta riset aksi hanya sebesar 9,39%.

Korelasi antara pemahaman awal dengan pemahaman akhir 0,125% yang berarti kontribusi pemberian materi perilaku anti korupsi untuk meningkatkan pemahaman peserta pada budaya anti korupsi 1,569%, sehingga kontribusi diri sendiri dan lingkungan baik lingkungan kerja, sosial maupun keluarga untuk meningkatkan pemahaman tentang budaya anti korupsi sebesar 98,431%.

Jumlah peserta riset aksi yang mengikuti pretest dan posttest 41 orang. Dari mereka ini yang pemahamannya menurun 24,39%, dengan rata-rata nilai penurunannya -8,72%, sedangkan 2,44% pemahamannya tetap dan 73,17% meningkat dengan rata-rata nilai peningkatannya 15,46%.

Kecilnya nilai perubahan dan nilai kontribusi ini jika dianalisis dari segi beban kegiatan dan kepuasan peserta, maka faktor pengaruhnya yaitu; waktu paparan yang disediakan kurang sebab masing-masing paparan waktunya hanya 2 jam sehingga kesempatan untuk tanya jawab dan diskusi sangat terbatas yang rata-ratanya hanya 10 menit.

Selain itu, partisipasi peserta yang berdasarkan pengamatan peneliti nilainya baru pada kisaran 35%-45%, karena setiap kesempatan untuk bertanya yang diberikan pameri jarang digunakan oleh peserta, dan sebagian besar peserta tidak mempelajari modul yang telah diberikan. Kemudian, kenyamanan ruangan yang belum tinggi karena kapasitas ruangan yang tidak sesuai dengan

jumlah peserta. Kapasitas ruangan idealnya untuk 35 peserta sedangkan jumlah peserta 47 orang peserta riset aksi dan 51 orang peserta tambahan yang diusulkan Polda Jateng untuk mengikuti proses pemahaman tentang budaya perilaku anti korupsi.

Sedangkan dari segi Sarana-prasarana kegiatan, para peserta cenderung menyatakan tingkat kenyamanannya sudah baik (angka kenyamanannya, 73,33%).

Sasaran kedua dari kegiatan riset aksi ini adalah pengumpulan data tentang kemampuan peserta dalam penguatan sesaat pada pemahaman budaya anti korupsi dalam proses pembelajaran tentang proses memotivasi dan menginovasi diri oleh Motivator (Ainy Leadership Center) yang dilakukan pada hari Rabu 23 Oktober 2019 dan hari Kamis 24 Oktober 2019.

Jika ditelaah dari segi partisipasi peserta maka tingkat partisipasinya sudah lebih dari 75%. Kemampuan penguatan pemahaman tentang budaya perilaku anti korupsi, berdasarkan segi integritas, maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 78,94% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 79,43% dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,17%.

Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya 0,59% dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan membangun zona integrasi 2,908%. Di samping itu dari segi budaya kerja, maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 80,24% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 79,10% dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,16%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya -1,14% dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan dalam budaya kerja bersih dan melayani 2,696%.

Kemudian daroi segi motivasi dan pengembangan diri maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 81,80%, dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 83,47% dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir -0,07%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya 1,67%, dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan memotivasi dan mengembangkan diri untuk tidak melakukan korupsi 0,518%.

Jika diakumulasikan maka rata-rata nilai penguatan kemampuan awal 80,33% dan penguatan kemampuan akhir (setelah proses motivasi dan inovasi diri) 80,67% dengan korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir 0,06%. Hal ini berarti rata-rata nilai perubahannya 0,34%, dan kontribusi kegiatan proses motivasi dan inovasi diri dalam upaya peningkatan penguatan kemampuan 0,335%.

Proses kegiatan penguatan pemahaman peserta pada budaya anti korupsi yang diikuti oleh 47 peserta ini 30,61% penguatan pemahamannya menurun dengan nilai rata-rata penurunannya -15,33; 0% tetap, dan 69,39% meningkat dengan nilai rata-rata peningkatannya 5,42%.

Kecilnya perubahan nilai penguatan ini wajar, sebab jika dianalisis dari beban kegiatan maka bukan disebabkan oleh bentuk kegiatannya dan partisipasi peserta tetapi karena sejak awal peserta sudah memiliki kemampuan tinggi dalam berperilaku anti korupsi (tingkat kemampuannya 80,33%). Karena dalam kegiatan penguatan pemahaman ini partisipasi peserta juga sudah tinggi (tarafnya: 80,35%).

Analisis Hasil Kegiatan

Kegiatan riset aksi di Polda sampel dilaksanakan di: 1. SPN Batua Polda Sulsel, Makassar untuk peserta perwakilan Polda Sulawesi Selatan; 2. Pusdik Brimob Watukosek, Pasuruan Jatim untuk peserta perwakilan Polda Jawa Timur; 3. SPN Kemiling Polda Lampung, Bandarlampung untuk peserta perwakilan Polda Lampung; dan Pusdik Binmas Lemdiklat Polri Banyubiru, Jateng untuk peserta perwakilan Polda Jawa Tengah.

Adalah kegiatan penelitian untuk menelaah pemahaman peserta riset aksi pada budaya perilaku anti korupsi, beserta kemampuan untuk meningkatkan pemahaman (penguatan pemahaman).

Hasil analisis dari segi:

1. Pemahaman (segi apektif dan kognitif)

Peserta pada budaya anti korupsi diperoleh faktra seperti pada Tabel 2. Pada tabel tersurat kapasitas pemahaman awal peserta riset pada budaya anti korupsi 37,75% di Polda Sulsel; 45,50% di Polda Jatim; 44,90% di Polda Lampung; dan 46,76% di Polda Jateng.

Tabel 3 Analisis Pemahaman Peserta Pada Budaya Perilaku Anti Korupsi

ITEM PENELITIAN		ANGKA PENCAPAIAN (%)				Akumulasi pemahaman
		Polda				
		Sulsel	Jatim	Lampung g	Jaten g	
Pemahaman awal		37,75	45,50	44,90	46,76	43.7275
Pemahaman akhir		46,70	59,44	50,52	56,25	53.2275
Perubah An	Rata-Rata	8,95	13,94	5,62	9.475	9.475
	Meningk At	82,05	89,36	70,73	78.8275	78.8275
	Tetap	5,13	6,38	4,88	4.7075	4.7075
	Menurun	12,82	4,26	24,39	16.465	16.465
KONTRIBUSI		Sulsel	Jatim	Lampung g	Jaten g	RATA-RATA
Korelasi Pemahaman		0,105	0,512	0,46	0,125	0.3005
Koefisien Determinasi		1,103 %	26,074 %	15,732 %	1,569 %	11.1195%

Setelah diberikan perlakuan berupa pemberian materi tentang tindak laku anti korupsi, yang disampaikan oleh pejabat dari KPK, BKP dan Dit Tipidkor Bareskrim Polri, kapasitas pemahaman peserta menjadi, 46,70% di Polda Sulsel atau kapasitas pemahaman meningkat 8,95%, dengan 8,95% peserta pemahamannya meningkat 82,05% tetap dan 12,82% menurun. Begitu juga di Polda Jatim, kapasitas pemahaman sebesar 59,44%, atau kapasitas pemahaman meningkat 13,94% dengan 89,36% peserta pemahamannya meningkat 6,38% tetap dan 4,26% menurun.

Untuk Polda Lampung kapasitas pemahaman sebesar 50,52% atau kapasitas pemahaman meningkat 5,62%, dengan 79,73% peserta pemahamannya meningkat 4,88% tetap dan 24,39% menurun. Di Polda Jateng kapasitas pemahaman sebesar 56,25% atau kapasitas pemahaman meningkat 9,48% dengan 73,17% peserta pemahamannya meningkat 2,44% tetap dan 24,39% menurun.

Jika keempat Polda sampel ini merupakan sampel representative untuk memperkirakan pemahaman (segi apektif dan kognitif) personel Polri pada budaya perilaku anti korupsi, maka diperkirakan kapasitas pemahaman awalnya 42,73%, dan jika diberikan perlakuan riset aksi tentang budaya perilaku anti korupsi maka kapasitas pemahamannya akan menjadi 53,23% atau akan meningkat 9,48%

dengan 78,83% personel Polri akan meningkat pemahamannya 4,71% tetap dan 16,46% menurun.

Selanjutnya, jika ditelaah dari nilai korelasi pemahaman awal dengan pemahaman akhir yang sebesar 0,105% di Polda Sulsel; 0,512% di Polda Jatim; 0,46% di Polda Lampung; dan 0,125% di Polda Jateng. Maka kontribusi pemberian materi riset aksi untuk meningkatkan pemahaman peserta baru sebesar 1,103% di Polda Sulsel; 26,074% di Polda Jatim; 15,732% di Polda Lampung; dan 1,569% di Polda Jateng.

Seperti halnya pada penaksiran pemahaman personel Polri pada budaya perilaku anti korupsi, jika keempat Polda ini merupakan sampel representative untuk menelaah pengaruh pemberian riset aksi pada pemahaman tersebut, maka kontribusinya 11,1195%. Hal ini berarti pengaruh terbesar (88,805%) untuk meningkatkan pemahaman personel pada budaya perilaku anti korupsi ada pada dirinya sendiri dan lingkungan yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan lingkungan kerja.

2. Kemampuan mempertahankan pemahaman (segi psikomotor)

Peserta pada budaya anti korupsi faktanya disajikan pada Tabel. Pada tabel tersurat, jika ditelaah dari segi indikator penguatan pemahaman pada budaya perilaku anti korupsi seperti dari segi integritas.

Nilai awal dari peserta riset aksi pada pemahaman tentang integritas 78,35% di Polda Sulsel; 80,94% di Polda Jatim; 81,91% di Polda Lampung; dan 80,87% di Polda Jateng. Setelah diberikan motivasi dan inovasi oleh Motivator dari ALC nilainya berubah menjadi 80,51% di Polda Sulsel; 83,74% di Polda Jatim; 82,62% di Polda Lampung; dan 82,87% di Polda Jateng.

Sehingga angka perubahannya 2,15% di Polda Sulsel dengan 46,15% peserta meningkat pemahamannya 23,08% tetap dan 30,77% menurun. Begitu juga perubahan sebesar 2,81% di Polda Jatim dengan 53,19% peserta meningkat pemahamannya, 10,64% tetap dan 36,17% menurun. Untuk Polda Lampung sebesar 2,67% dengan 42,22% peserta meningkat pemahamannya, 20% tetap dan 37,78% menurun. Kemudian, di Polda Jateng sebesar 2,0%, dengan 41,30% peserta meningkat pemahamannya, 26,09% tetap dan 32,61% menurun.

Korelasi pemahaman awal dengan pemahaman akhir 0,36% di Polda Sulsel; 0,28% di Polda Jatim; 0,34% di Polda Lampung; dan 0,30% di Polda Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kegiatan motivasi dan inovasi dalam mengubah pemahaman peserta pada integritas 12,70% di Polda Sulsel 8,02% di Polda Jatim; 11,37% di Polda Lampung; dan 8,75% di Polda Jateng.

Jika keempat Polda ini merupakan sampel yang representative untuk memperkirakan pemahaman personel Polri pada integritas, maka diperkirakan nilai pemahaman awal mereka 78,73% dan kalau diberikan perlakuan riset aksi diperkirakan akan berubah menjadi 82,63% atau angka perubahannya 3,9. Dengan 46,03% akan meningkat pemahamannya, 17,07% tetap dan 36,90% menurun. Korelasi antara pemahaman awal dengan akhir diperkirakan 0,20, sehingga kontribusi perlakuan riset aksi pada perubahan tersebut, 4,73%.

Dari segi budaya kerja nilai awal dari peserta riset aksi pada pemahaman tentang budaya kerja 80,82% di Polda Sulsel; 81,79% di Polda Jatim; 82,73% di Polda Lampung; dan 81,56% di Polda Jateng. Setelah diberikan motivasi dan inovasi oleh Motivator dari ALC, nilainya berubah menjadi 81,95% di Polda Sulsel; 84% di Polda Jatim; 80,64% di Polda Lampung; dan 83,13% di Polda Jateng. Sehingga

Tabel 4
Analisis Penguatan Pemahaman Peserta Pada Budaya Perilaku Anti Korupsi

ITEM PENELITIAN			ANGKA PENCAPAIAN (%)				-----
			POLDA				Akumulasi Penguatan
			Sulsel	Jatim	Lampung	Jateng	
Integritas	Awal		78.36	80.94	81.91	80.87	78.73
	Akhir		80.51	83.74	82.62	82.87	82.63
	Perubahan	Rata-rata	2.15	2.81	2.67	2	3.9
		Meningkat	46.15	53.19%	42.22%	41.30%	46.0325
		Tetap	23.08	10.64%	20%	26.09%	17.07
		Menurun	30.77	36.17%	37.78%	32.61%	36.8975
	Korelasi penguatan		0.36	0.28	0.34	0.296	0.2005
	Koefisien determinasi penguatan		12.695	8.0181%	11.374%	8.752%	4.73425
Budaya kerja	Awal		80.82	81.79	82.73	81.56	81.2175
	Akhir		81.95	84	80.64	83.13	80.2975
	Perubahan	Rata-rata	1.13	2.21	-0.53	1.56	-0.92
		Meningkat	43.59%	57.45%	25%	43.49%	38.9
		Tetap	12.82%	10.64%	22.73%	17.39%	25,6
		Menurun	43.59%	31.91%	52.27%	39.12%	35,5
	Korelasi penguatan		0.36	0.33	0.34	0.356	0.285333
	Koefisien determinasi penguatan		12.606%	10.997%	11.4682%	12.66%	7.106%
Motivasi dan pengembangan diri	Awal		83.08	79.06	84.5	83.22	83.36
	Akhir		85.74	86.64	84.95	87	82.86
	Perubahan	Rata-rata	2.67	2.42	0.45	3.782	-0.5
		Meningkat	56.41%	53.19%	54.54%	47.83%	52.74%
		Tetap	17.95%	10.64%	13.64%	15.22%	12.05%
		Menurun	25.64%	36.17%	31.82%	36.95%	35.21%
	Korelasi penguatan		0.27	0.23	0.402	0.37	0.1625
	Koefisien determinasi penguatan		7.458%	5.3522%	16.156%	13.55%	7.076%
Akumulasi penguatan	Awal		80.75	82.31	83.04	81.88	81.12
	Akhir		82.73	84.79	82.74	84.33	83.63
	Perubahan	Rata-rata	1.98	2.48	-0.30	2.45	2.52
		Meningkat	61.54%	63.83%	36.36%	63.04%	61.40%
		Tetap	5.13%	0%	4.54%	0%	2.34%
		Menurun	33.33%	36.17%	59.1%	36.96%	36.26%
	Korelasi penguatan		0.28	0.35	0.62	0.37	0.41
	Koefisien determinasi penguatan		8.0643%	12.446%	37.8702%	13.65%	16.68%

angka perubahannya 1,13% di Polda Sulsel dengan 43,59% peserta meningkat pemahamannya, 12,82% tetap dan 43,59% menurun. Selain itu, 2,21% di Polda Jatim dengan 57,45% peserta meningkat pemahamannya, 10,64% tetap dan 31,91% menurun.

Di Polda Lampung sebesar -0,53% dengan 25% peserta meningkat pemahamannya, 22,73% tetap dan 52,27% menurun. Di Polda Jateng 1,56%, dengan 43,49% peserta meningkat pemahamannya, 17,39% tetap dan 39,12% menurun.

Korelasi pemahaman awal dengan pemahaman akhir, 0,36% di Polda Sulsel; 0,33% di Polda Jatim; 0,34% di Polda Lampung; dan 0,36% di Polda Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kegiatan motivasi dan inovasi dalam mengubah pemahaman peserta pada budaya kerja 12,61% di Polda Sulsel; 11% di Polda Jatim; 11,47% di Polda Lampung; dan 12,66% di Polda Jateng.

Jika keempat Polda ini merupakan sampel yang representative untuk memperkirakan pemahaman personel Polri pada budaya kerja, maka diperkirakan nilai pemahaman awal mereka 81,22%, dan kalau diberikan perlakuan riset aksi, diperkirakan akan berubah menjadi 80,30%, atau perubahannya -0,92%.

Dengan 38,90% meningkat pemahamannya, 25,60% tetap dan 35,50% menurun. Korelasi antara pemahaman awal dengan akhir diperkirakan 0,29%, sehingga kontribusi perlakuan riset aksi pada perubahan tersebut 7,11%.

Kemudian dari segi motivasi dan pengembangan diri. Nilai awal dari peserta riset aksi pada pemahaman tentang motivasi dan pengembangan diri 83,08% di Polda Sulsel; 79,06% di Polda Jatim; 84,50% di Polda Lampung; dan 83,22% di Polda Jateng. Setelah diberikan motivasi dan inovasi oleh Motivator dari ALC nilainya berubah menjadi 85,74% di Polda Sulsel; 86,64% di Polda Jatim; 84,95% di Polda Lampung; dan 87% di Polda Jateng.

Angka perubahannya 2,67% di Polda Sulsel dengan 56,41% peserta meningkat pemahamannya, 17,95% tetap dan 25,64% menurun. Di Polda Jatim sebesar 2,42% dengan 53,19% peserta meningkat pemahamannya, 10,64% tetap dan 36,17% menurun. Di samping itu, di Polda Lampung sebesar 0,45% dengan 54,54% peserta meningkat pemahamannya, 13,64% tetap dan 31,82% menurun. Kemudian, 3,78% di Polda Jateng dengan 47,83% peserta meningkat pemahamannya, 15,22% tetap dan 36,95% menurun.

Korelasi pemahaman awal dengan pemahaman akhir, 0,27% di Polda Sulsel; 0,23% di Polda Jatim; 0,41% di Polda Lampung; dan 0,37% di Polda Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kegiatan motivasi dan inovasi, dalam merubah pemahaman peserta pada motivasi dan pengembangan diri 7,46% di Polda Sulsel; 5,36% di Polda Jatim; 16,16% di Polda Lampung; dan 33,55% di Polda Jateng.

Jika keempat Polda ini merupakan sampel yang representative untuk memperkirakan pemahaman personel Polri pada motivasi dan pengembangan diri, maka diperkirakan nilai pemahaman awal mereka 83,36%, dan kalau diberikan perlakuan riset aksi diperkirakan akan berubah menjadi 82,86 atau perubahannya -0,5. Dengan 52,74% meningkat pemahamannya, 12,05% tetap dan 35,21% menurun. Korelasi antara pemahaman awal dengan akhir diperkirakan 0,17, sehingga kontribusi perlakuan riset aksi pada perubahan tersebut 7,08%.

Jika ketiga segi tersebut diakumulasikan, maka nilai penguatan pemahaman (segi psikomotor) peserta riset aksi pada budaya perilaku anti korupsi, awal (sebelum diberikan perlakuan riset aksi) 80,75% di Polda Sulsel; 82,31% di Polda Jatim; 83,04% di Polda Lampung; dan 81,88% di Polda Jateng. Akhir (setelah diberikan perlakuan riset aksi), 82,73% di Polda Sulsel; 84,79% di Polda Jatim; 82,74% di Polda Lampung; dan 84,33% di Polda Jateng.

Berarti perubahannya 1,98% di Polda Sulsel dengan peserta yang meningkat penguatan pemahamannya 61,54%, tetap 5,13% dan menurun 33,33%. Di Polda Jatim sebesar 2,48% dengan peserta yang meningkat penguatan pemahamannya 63,83% dan 36,17% menurun. Di Polda Lampung -0,3%, dengan peserta yang meningkat penguatan pemahamannya 36,36%, tetap 4,54% dan menurun 59,1%. Kemudian, di Polda Jateng sebesar 2,45% dengan peserta yang meningkat penguatan pemahamannya 63,04% dan menurun 36,96%.

Selanjutnya, jika keempat Polda sampel ini merupakan sampel representatif untuk menaksir penguatan pemahaman personel Polri pada budaya perilaku korupsi, maka diperkirakan penguatan pemahaman (segi psikomotor) pada budaya anti korupsi, nilai awalnya 81,12. Jika diberikan perlakuan riset aksi maka diperkirakan penguatan pemahamannya menjadi 83,63, sehingga perubahannya 2,52, dengan personel yang akan meningkat penguatan pemahamannya 61,4%, tetap 2,34% dan menurun 36,26%.

Korelasi antara penguatan pemahaman awal dengan akhir diperkirakan 0,41, yang berarti kontribusi perlakuan riset aksi pada penguatan pemahaman 16,68%. Kecilnya angka-angka perubahan untuk segi pemahaman dan penguatan pemahaman, pada budaya perilaku anti korupsi, disebabkan beberapa faktor.

Untuk segi pemahaman (afektif dan kognitif) waktu untuk menyampaikan materi paparan kurang rata-rata dua jam per materi, sehingga penyampaian contoh-contoh kasus realistik dan penyelesaiannya simulasi sangat sedikit. Di samping itu, partisipasi peserta rendah, karena banyak kesempatan untuk bertanya dan diskusi yang diberikan pemateri tidak banyak digunakan oleh peserta. Sebagian besar peserta tidak mempelajari modul materi riset aksi, yang telah diberikan pada waktu pelaporan peserta.

Untuk segi penguatan pemahaman (psikomotor) nilai awal peserta sudah tinggi rata-rata di atas 80 artinya, peserta riset aksi sudah memiliki kapasitas tinggi dalam segi integritas, budaya kerja dengan kemampuan memotivasi dan mengembangkan diri juga sudah tinggi sehingga dengan angka peningkatan 2,52 sudah cukup wajar. Partisipasi peserta rendah, karena dalam sesi penguatan pemahaman ini sebagian besar kegiatan berupa simulasi dan diskusi hanya 50,77% peserta yang aktifitasnya tinggi.

Selanjutnya, jika ditelaah dari kecilnya angka kontribusi riset aksi dalam peningkatan pemahaman dan penguatan pemahaman, budaya perilaku anti korupsi yang rata-ratanya hanya 16,68%, menunjukkan bahwa pengaruh terbesar (83,32%) kepada personel Polri untuk memahami budaya perilaku anti korupsi dan mengimplementasikannya untuk tidak melakukan korupsi adalah integritas personel; lingkungan dan iklim kerja; keteladanan pimpinan; dan kesejahteraan keluarga personel dari segi kelayakan hidup.

Pada riset aksi ini, peneliti juga melakukan analisis kepuasan peserta untuk menelaah kepuasan riset aksi pada fasilitas kegiatan, proses belajar-mengajar dan manfaat dari kegiatan riset aksi. Akumulasi pendapat peserta riset aksi pada kegiatan riset aksi disajikan pada Tabel 4.

Pada Tabel 4 tersurat 12,13% peserta berpendapat kegiatan riset sangat bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman tentang budaya anti korupsi dan kemampuan untuk membangun zona integritas (ZI) untuk menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dengan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM) 41,76% berpendapat bermanfaat; 25,66% berpendapat cukup bermanfaat; 14,32% berpendapat kurang bermanfaat; dan 6,13% berpendapat tidak bermanfaat. Hal ini menunjukkan tingkat efektifitas riset aksi baru sebesar 53,89%.

Tabel 5.
Analisis Kepuasan Peserta Pada Kegiatan Riset Aksi

INDIKATOR KEPUASAN		PROSENTASE PENDAPAT (%)				
		NILAI				
		Kurang Dari 80	80 - 70	Lebih Dari 70 - 55	Lebih Dari 55 - 30	Lebih Dari 30
PRASARANA/SARANA KEGIATAN						
Kenyamanan ruangan		6.225	46.375	27.525	15.525	4.35
Kenyamanan tempat duduk		7.225	40.525	37.05	10.95	4.25
Kenyamanan tempat menulis		7	32.125	31.5	22	7.375
Kemudahan materi modul		15.15	48.15	16.05	13.05	7.6
Kemudahan media pemaparan materi		16.525	44.3	20.55	12.225	6.4
PROSES BELAJARMENGAJAR						
KPK	Kesesuaian materi paparan dengan kondisi/lingkungan	14.55	50.85	13.475	15.925	5.2
	Peluang dapat diimplementasikan materi paparan dalam pekerjaan saat	9.4	42.525	27.575	15.7	4.8
	Kemampuan NARA SUMBER dalam menyampaikan paparannya	25.125	38.85	16.225	11.425	8.375
	Kesempatan untuk bertanya atau diskusi	10.975	38.7	28.45	15.4	6.475
	Pemberian contoh-contoh kasus dan cara penyelesaiannya	12.3	39.15	28.725	10.525	9.3
	Kualitas kekinian contoh kasus dengan, kalau dihubungkan dengan kasus-kasus yang sering muncul saat ini	9.6	49.1	21.9	12.35	7.05
	Kecukupan waktu untuk paparan	9.65	34.925	35.85	14.4	5.175
	Kecukupan materi paparan	11.8	34.225	32.4	16.775	4.8
BPK	Kesesuaian materi paparan dengan kondisi/lingkungan	14.775	46.95	17.7	16.425	4.15
	Peluang dapat diimplementasikan materi paparan dalam pekerjaan saat ini	12.25	40.3	27.925	15.35	4.175
	Kemampuan NARA SUMBER dalam menyampaikan paparannya	19.3	43.825	15	14.575	7.3
	Kesempatan untuk bertanya atau	10.25	39.925	30.05	12.525	7.25
	Pemberian contoh-contoh kasus dan cara penyelesaiannya	10.925	34.125	31.8	16.925	6.225
	Kualitas kekinian contoh kasus dengan, kalau dihubungkan dengan kasus-kasus yang sering muncul saat	12.2	42.3	23.825	17.8	3.875
	Kecukupan waktu untuk paparan	7.175	37.625	37.575	12.9	4.725
	Kecukupan materi paparan	8.3	38.65	32.725	15.65	4.675
TIPI DKO R	Kesesuaian materi paparan dengan kondisi/lingkungan pekerjaan saat ini	11.45	49.8	17.82	14.55	6.375
	Peluang dapat diimplementasikan materi paparan dalam pekerjaan saat	10.55	39.275	29	16.9	4.275
	Kemampuan NARA SUMBER dalam menyampaikan	22.3	39.05	16.02	15.025	7.6
	Kesempatan untuk bertanya atau diskusi	8.275	39.175	32.72	12.95	6.875
	Pemberian contoh-contoh kasus dan cara penyelesaiannya	8.6	42.5	30.12	10	8.775
	Kualitas kekinian contoh kasus dengan, kalau dihubungkan dengan kasus-kasus yang sering muncul	9.4	46.65	27.	11.45	4.9
	Kecukupan waktu untuk paparan	9.1	40.475	30.	13.325	6.4
	Kecukupan materi paparan	12.175	50.475	17.	15.35	4.8
MANFAAT KEGIATAN		38.7	21.475	41.7	14.8	11.8
RATAAN		12.13417	41.755	25.662	14.325	6.123333

KESIMPULAN

Pemahaman (segi afektif dan kognitif) awal dari peserta riset aksi terkait budaya perilaku anti korupsi adalah 42,37%. Setelah diberikan perlakuan riset aksi berupa pemberian tutorial dan diskusi problem solving tentang materi perilaku anti korupsi dan cara pencegahannya yang disampaikan oleh pejabat dari KPK, BPK dan Dittipidkor Bareskrim Polri terjadi peningkatan menjadi 53,23% (angka peningkatannya 10,86%). 78,83% peserta pemahamannya meningkat (ada kemauan untuk maju dan mau mengikuti perubahan); 4,71% tetap dan 16,46% menurun (tidak inheren terhadap perubahan dan tidak mau maju).

Kecenderungan ini didasarkan hasil analisis disebabkan waktu untuk menyampaikan materi tentang perilaku anti korupsi dan pencegahan untuk tidak berbuat korupsi sangat terbatas (hanya dua jam). Karena ketatnya waktu sehingga bagi peserta terlalu singkat dan kurang. Contoh kasus realistis ketika terjadi penyelesaian kasus dalam bentuk simulasi dan model pencegahan tindak pidana korupsi tidak banyak yang diselesaikan.

Antusias kelompok ini rendah karena ingin mempertahankan budaya lama dan tidak ingin ada perubahan dalam organisasi untuk meraih wilayah bebas korupsi. Kemudian, kuatnya pengaruh lingkungan budaya lama sehingga sulit untuk meningkatkan integritas dirinya.

Penguatan pemahaman (kemampuan mengimplementasikan, segi psikomotor) budaya perilaku anti korupsi peserta riset aksi nilai awalnya 81,12%. Setelah diberikan perlakuan riset aksi berupa etika perilaku motivasi dan inovasi diri oleh Motivator dari ALC nilainya berubah menjadi 83,63% (nilai peningkatannya 2,51%). Dengan rincian peserta yang meningkat penguatan pemahamannya 61,4%, yang tetap 2,34% dan yang menurun 36,26%.

Kecenderungan nilai peserta ini disebabkan nilai awal penguatan pemahaman peserta dalam budaya perilaku anti korupsi sudah memadai dengan angka rata-ratanya 83,18%, sehingga nilai perubahannya tidak berlaku signifikan walaupun demikian nilai ini dapat dianggap wajar karena nilai perubahan perilaku tidak bisa berubah secara spontan tetapi butuh proses dan waktu.

Antusias peserta cukup tinggi, karena dalam sesi penguatan materi ini yang sebagian besar berupa kegiatan simulasi dan diskusi berdasarkan pengamatan peneliti partisipasi aktifitas peserta angka aktivitasnya 67,77%. Kontribusi riset aksi pada peningkatan kemampuan (afektif dan kognitif) peserta dalam memahami budaya perilaku anti korupsi 11,12%, dan pada peningkatan penguatan pengembangan (psikomotor) 16,68%.

Nilai kontribusi ini, menunjukkan bahwa untuk menumbuhkembangkan budaya perilaku anti korupsi dan upaya pencegahan agar personel Polri tidak melakukan perbuatan korupsi tidak cukup hanya dengan pelatihan, pembinaan rohani dan mental-spiritual, juga harus dikembangkan perilaku yang membudaya agar menjadi karakter personel antara lain; penguatan integritas personel dalam bekerja; iklim lingkungan kerja yang baik (transparan); akuntabilitas dan keteladanan pimpinan; dan peningkatan kesejahteraan personel, terutama dalam kelayakan hidup.

Terkait dengan permasalahan peningkatan pencegahan dan implementasi bagi para peserta akan dilakukan monitoring dan evaluasi bertahap yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu bulan (rencana aksi); tiga bulan (implementasi); dan enam bulan

(evaluasi) setelah kegiatan riset aksi berakhir.

REKOMENDASI

Kepada pimpinan Polri untuk memprioritaskan materi anti korupsi secara berjenjang pada kurikulum pendidikan pembentukan; pendidikan kejuruan; dan pendidikan pengembangan Polri.

Di samping itu, mengoptimalkan penggunaan Teknologi Informasi seperti Kartu Kredit Pemerintah pada setiap kegiatan Satker untuk melakukan pembayaran atas transaksi belanja negara yang dapat dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau DIPA Polri.

Kemudian, mengupayakan peningkatan kesejahteraan hidup keluarga personel Polri melalui peningkatan gaji pokok, tunjangan kinerja, peningkatan pelayanan kesehatan dan pemenuhan perumahan dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Blalock, Hubert M., Jr, *Social Statistics*, McGraw Hill International Book Co., Auckland, 198
- Bidang Tugas Pembinaan (Bid Gasbin) Puslitbang Polri, Modul Riset Aksi Tentang Budaya Perilaku Anti Korupsi, Bogor, 2019.
- Kementrian Hukum dan HAM RI, Pedoman Pembangunan Zona Integrasi Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi & Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani, Jakarta. (unduh)
- Moch. Sa'id, Riset Aksi: Sejarah, Perkembangan, dan Posisinya Dalam Paradigma Penelitian, *Department of Psychology State University of Malang*. (unduh)
- P. M. Laksono, Pelatihan dan Pembelajaran Metode Riset Aksi Partisipatoris Untuk Pemajuan Kebudayaan, Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Budaya Universitas Gajah Mada, Bakti Budaya vol. 1 no. 2 Oktober 2018. (unduh)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012
- Persada, Jakarta, 1982
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi, Suatu Pengantar*, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1982
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Citra Niaga Buku Perguruan Tinggi, Jakarta, 1997.