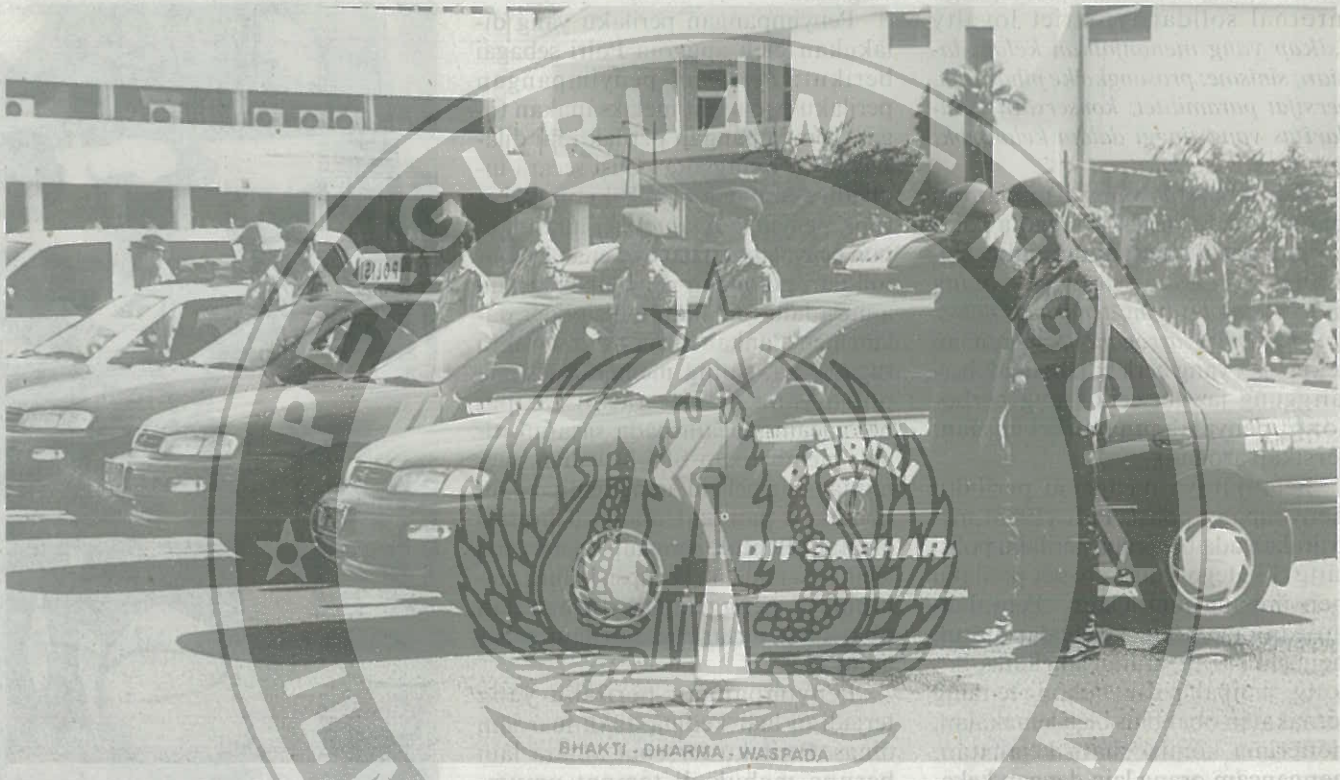


Transformasi Kultural dalam Tubuh Polri

Menuju Profesionalisme

Oleh: Pasis Selapa Polri Direg XXVIII, TA. 2000/2001



Polri memiliki peranan yang menonjol dan penting dalam reformasi karena memiliki kedudukan sentral dalam proses penegakan hukum. Polri dituntut berada satu langkah di depan masyarakatnya, sehingga mampu memberikan arah dalam perubahan sosial. Polisi juga dituntut mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, sebagai pelayan masyarakat yang protagonis terhadap rakyat, dekat dengan masyarakat, berperikemanusiaan (*love humanity*) dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

Menyikapi kondisi polisi dan tuntutan masyarakat tersebut, seiring dengan era reformasi, Polri telah berkead untuk kembali kepada jati dirinya. Dalam mewujudkan tekad tersebut Polri telah melakukan perubahan dan pembenahan ke dalam (*internal reform*) yang meliputi tiga aspek

yaitu: aspek struktural, aspek instrumental, dan aspek kultural.

KULTUR DAN PENYIMPANGAN PERILAKU

Dalam pengertian sehari-hari kultur memiliki pengertian "budaya; kebiasaan; adat istiadat"; Kultural mempunyai arti melakukan perbuatan yang berhubungan dengan kultur (*having to do with culture*); (Oxford Dictionary, 1982); Pengertian kultur apabila dikaitkan dengan polisi adalah berhubungan dengan sikap dan perilaku polisi, norma, nilai, perspektif dan aturan-aturan teknis yang berhubungan dengan kepolisian yang ditampilkan setiap anggota polisi pada saat berhubungan dengan masyarakat (Farouk, 2001).

Kultur Polri terbentuk melalui perilaku dan sikap yang ditampilkan anggota Polri secara turun menurun dalam menjalankan tugasnya. Kultur

yang terbentuk melalui sikap dan perilaku anggota Polri sebenarnya tidak senantiasa buruk. Sikap dan perilaku dominan yang ditampilkan anggota Polri adalah perilaku positif dalam arti yang sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan Polri. Namun demikian dalam pelaksanaan tugas dan interaksi keseharian anggota Polri muncul perilaku yang memotivasi berbagai sebab antara lain faktor ekonomi, sosial dan psikologis anggota yang bisa jadi menampakkan suatu kultur yang tidak sesuai dengan tuntutan norma yang harus dijalankan atau dengan kata lain kultur menyimpang.

Kultur yang berisi keyakinan, ide dan nilai yang selanjutnya mempengaruhi sikap dan berwujud pada perilaku menyimpang lebih menampakkan diri, karena menampilkan sesuatu yang buruk. Sesuatu yang buruk dan menyimpang akan lebih mudah

diingat oleh orang dibandingkan sesuatu yang baik dan positif. Wujud kultur yang keberadaannya di kepala manusia (pada tataran pemikiran dan konsepsi) akan menentukan bentuk-bentuk kultur yang dapat diamati lain berupa sikap dan perilaku yang ditampilkan manusia. Karakter dari kultur polisi ini (Adrianus Meliala, 2000) antara lain: *Machismo attitude; cynicism; suspicious to external parties; paramilitaristic; conservative; high internal solidarity; strict loyalty (sikap yang menonjolkan kelakian; sinisme; prasangka ke pihak lain, bersifat paramiliter; konservatif; solidaritas yang tinggi dalam kelompok; loyalitas yang kuat)*

Karakteristik yang demikian ini menghasilkan perilaku anggota polisi yang dapat diamati antara lain: *Utilizing excessive violence; being unaccountable; lying tendency; power abusive; being arrogant* (penggunaan kekerasan yang berlebihan; tidak bertanggung jawab; cenderung berbohong; penyalahgunaan kekuasaan; bersikap arogan);

Selanjutnya mengenai perilaku menyimpang polisi, Plift (1983) menyatakan ada beberapa perilaku polisi yang dikategorikan sebagai perilaku menyimpang antara lain: "Penyalahgunaan cuti sakit, kegagalan untuk menegakkan peraturan lalu lintas, bohong, sumpah palsu, bohong tentang pemakaian obat bius oleh kenakalan, menerima komisi suatu kejahatan, mengancam orang lain dengan kekerasan fisik, mangkir dari tugas tanpa alasan, penggunaan kekerasan yang berlebihan terhadap penduduk, penggunaan bahasa kotor, hidup bersama tanpa menikah, mabuk selagi bebas tugas, perbuatan kartu tilang yang berlebihan, meninggalkan tugas untuk melakukan keperluan pribadi, perilaku yang tidak pantas, menerima pemberian."

Apa yang dikemukakan oleh Plift ini adalah penyimpangan perilaku anggota polisi di Amerika Serikat. Namun demikian penyimpangan ini tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan oleh anggota polisi di Indonesia.

PENYIMPANGAN PERILAKU ANGGOTA POLRI

Penyimpangan perilaku tidak hanya monopoli mereka yang dikatakan sebagai penjahat atau anak nakal tapi juga ada dan berlangsung dalam

organisasi yang tugasnya menegakkan hukum seperti Polri yang dilakukan oleh anggotanya (dapat dipastikan hal yang sama juga terjadi pada lembaga penegak hukum lain).

Bila merujuk pada studi dan teori yang telah dilakukan, banyak teori dan pendapat para ahli ilmu sosial mengenai seluk beluk penyimpangan perilaku yang didefinisikan dan dijelaskan menurut sudut pandang masing-masing ahli.

Penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh anggota Polri sebagai berikut: *Pertama*, penyimpangan perilaku pada saat melaksanakan tugas. Penyimpangan perilaku ini dilakukan oleh anggota polisi secara individu ataupun secara kelompok, berupa penyimpangan pekerjaan maupun penyalahgunaan wewenang. Contoh dari golongan penyimpangan ini antara lain tindakan indisipliner dalam menjalankan tugas, tidur sewaktu tugas jaga, saling memeras sesama polisi yang manifestasinya dapat bermacam-macam pada sasaran, tidak memberikan SPJ bawahan, meminta uang pelicin, uang semir dalam kenaikan pangkat maupun mutasi jabatan. Bentuk penyimpangan yang lebih besar adalah korupsi, kolusi, manipulasi, penggelapan, pemakaian obat-obat terlarang dan lain sebagainya.

Penyimpangan perilaku yang terjadi di luar kedinasan/di luar jam dinas. Perilaku tersebut antara lain berupa mabuk di tempat umum, berhubungan seks dan hidup bersama tanpa ikatan pernikahan, pemakaian obat terlarang, *debt collector*, *backing* perjudian, pelacuran (*germo*), dan lain sebagainya.

Berangkat dari masa ingin tahu mengenai perilaku menyimpang yang dilakukan oleh anggota Polri tersebut, Panitia Seminar mengadakan penelitian kecil terhadap anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan pembentukan (diktuk Secapa) dan pendidikan pengembangan (diktuk Selapa).

Dari 180 kuesioner yang dibagikan, hanya 90 yang dikembalikan. Sedikitnya jumlah kuesioner yang dikembalikan mungkin ada rasa takut dari responden bahwa nanti identitasnya akan diketahui atau akan berpengaruh terhadap kariernya nanti, meskipun sejak awal telah dinyatakan bahwa identitas responden akan sangat dirahasiakan. Dari penelitian ke-

cil tersebut diperoleh data mengenai penyimpangan perilaku yang terjadi pada saat anggota polisi akan menjadi polisi (tahap seleksi pendidikan), saat menjalani pendidikan (tahap pendidikan) dan ketika telah bertugas (tahap penugasan).

Pada tahap seleksi pendidikan sebanyak 40% responden (diktuk) menyatakan bahwa mereka mengeluarkan sejumlah uang untuk dapat lulus



seleksi sedangkan responden dikbang sebesar 30% menyatakan hal yang sama. Pada saat mengikuti seleksi pendidikan sebanyak 77% responden (diktuk) menggunakan rekomendasi/sponsorship, sedangkan responden dikbang 43%.

Mengenai adanya hubungan keluarga yang berdinis di Polri sebanyak 70% responden dikbang lebih banyak lagi yakni 80%. Lebih dari separuh atau 60% responden diktuk ternyata berpendapat bahwa seleksi yang mereka ikuti ternyata tidak obyektif dan transparan. Sedangkan responden dikbang sebanyak 67% menyatakan hal yang sama.

Pada tahap sedang menjalani

pendidikan, sebanyak 47% responden diktuk menyatakan bahwa perilaku tenaga pendidik (Gadik dari anggota Polri) yang mengajar mereka perilakunya tidak dapat dijadikan panutan/teladan, sedangkan responden dikbang 63% menyatakan hal yang sama. Pada saat mengikuti pendidikan ternyata sarana dan prasarana yang disediakan oleh Lembaga Pendidikan masih belum memadai hal ini seti-

kukan tugas kepolisian lebih dari minimal 7 (tujuh tahun). Jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam kuesioner bisa berarti merupakan apa-apa yang diketahuinya sendiri ataupun dari rekan kerja dan bisa jadi apa yang telah dilakukannya sendiri (semacam pengakuan jujur). Terhadap pertanyaan yang dikelompokkan pada tahap penugasan, responden diktuk menyen-

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

Pekerjaan polisi sangat berhubungan erat dengan kehidupan masyarakat dalam pelbagai bidang. Oleh karenanya wajar apabila perilaku polisi memperoleh perhatian dari masyarakat. Sebagian masyarakat ada yang memberikan pujian maupun umpatan. Kehadiran polisi kadang dibenci kadang diharapkan. Sebagai aparat penegak hukum kehadiran polisi sangat diharapkan oleh masyarakat, karena memiliki kedudukan yang sentral dalam proses penegakan hukum. Hukum menjadi hidup dan dapat dirasakan karena dijalankan oleh polisi. Dalam peran menjalankan atau menegakkan hukum inilah dimungkinkan adanya penyalahgunaan wewenang. Ada berbagai faktor yang menyebabkan penyimpangan perilaku polisi, yaitu, faktor internal.

Sistem seleksi dan sistem pendidikan yang tidak dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sistem seleksi tidak dilaksanakan secara transparan, tidak objektif dan cenderung kolusif serta nepotis. Dalam pelaksanaan pendidikan Polri (pengasuhan) masih ditemukan adanya praktek kekerasan, kolusi, nepotisme.

Tingkat kesejahteraan polisi sangat rendah jika di bandingkan dengan tuntutan kebutuhan hidup. Sebagai contoh, seorang Tamtama polisi dengan gaji Rp 500 ribu sampai dengan Rp 600 ribu sebulan, dengan jumlah uang tersebut tidak akan cukup untuk bisa mensejahterakan polisi, apalagi mendidik anaknya sampai pada tingkat perguruan tinggi.

Sistem *reward and punishment* yang tidak dijalankan secara obyektif, sehingga ada istilah "*jasa tak terhimpun dosa tak terampun*"; Misalnya pada jabatan-jabatan tertentu diisi oleh orang-orang yang "sakit" (banyak pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan tapi tidak pernah mendapat sanksi yang berarti). Penempatan bukan berdasarkan pada prinsip *the right man on the right job*, tetapi lebih dari *like and dislike*. Sarana yang kurang memadai, kurang pemeliharaan serta dukungan anggaran operasional tidak sampai pada pelaksana, sehingga cenderung mencari dukungan anggaran secara mandiri.

Sikap sebagai penguasa, yang justru menjauhkannya dari masya-



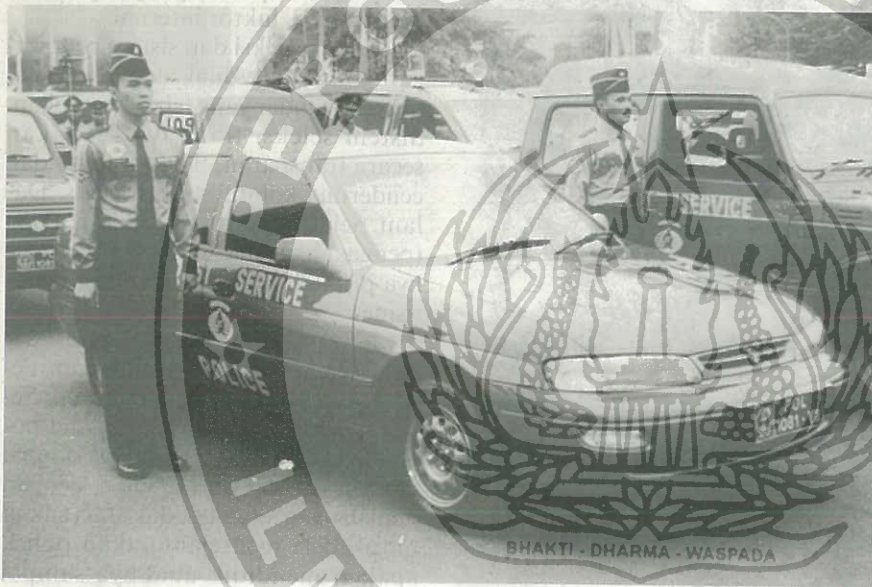
daknya diungkapkan oleh 47% responden diktuk (Secapa) dan 53% responden dikbang (Selapa). Perlakuan Gadik terhadap anak didiknya dalam pengamatan responden ternyata tidak berlaku sama terhadap, ada perlakuan diungkapkan oleh 73% responden dikbang dan responden diktuk 47%. Begitu pula mengenai perilaku Gadik ternyata menurut 34% responden diktuk, Gadik memanfaatkan/mencari keuntungan dari anak didiknya sedangkan 46% responden dikbang menyatakan hal yang sama.

Sebagaimana diketahui bahwa responden baik diktuk dan dikbang adalah anggota polisi yang telah berdinast, artinya mereka telah melaka-

takan sebanyak 53% melakukan pungutan liar sedangkan responden dikbang sebanyak 57%. Mengenai sikap arogan/penyalahgunaan wewenang sebanyak 50% responden diktuk menyatakan bahwa melakukannya sedangkan responden dikbang 37%. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat responden mengaku bahwa mereka melakukan diskriminasi, hal ini diakui oleh sedikitnya 33% responden dikbang dan hanya 13% responden diktuk. Sedangkan terhadap pertanyaan apakah menjadi backing judi/prostitusi sebagian besar responden diktuk atau 94% menjawab tidak ada responden dikbang 77% menyatakan hal yang sama.

rakat. Untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat polisi harus bersikap dekat dengan masyarakat (protagonis). Sifat militeristik sebagai akibat dari integrasi struktur Polri ke dalam ABRI selama hampir tiga dekade, sehingga berpengaruh dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap suatu tindak pidana. Yang paling menonjol di sini adalah penggunaan kekerasan yang dominan.

Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya serta kurangnya tauladan yang tidak baik dari atasan kepada bawahannya. Pemahaman dan pengalaman agama oleh anggota Polri dan kode etik Polri yang disarikan dari pedoman hidup (Tribrata) dan pedoman karya



Perubahan kultural yang perlu dilakukan adalah komitmen yang kuat dari pimpinan untuk mewujudkan Polri yang profesional, dan senantiasa menggelorakan optimisme dalam mewujudkan Polri yang profesional dan dicintai masyarakat.

(Catur Prasetya), masih sangat lemah. Ironisnya, justru pimpinan Polri sendiri yang tidak memberikan teladan yang baik kepada bawahannya. Agama hanya sebagai formalitas atau ritual belaka, sehingga internalisasi nilai-nilai agama maupun kode etik Polri tidak terwujud dalam kehidupan sehari-hari. Integritas moral anggota Polri yang masih rendah, sehingga tidak malu jika melakukan penyimpangan perilaku.

FAKTOR EKSTERNAL

Sebagian masyarakat turut andil dalam tumbuh suburnya budaya KKN di kalangan aparat pemerintah maupun aparat penegak hukum. Misalnya anggota masyarakat yang menginginkan upaya damai bila mereka melakukan pelanggaran atau tengah menghadapi perkara pidana dan lain-lain. Hal ini disebabkan oleh karena tidak tegasnya penegakan hukum yang mengatur mengenai KKN, serta budaya KKN yang telah melembaga, sehingga di anggap sebagai suatu hal yang wajar-wajar saja.

UPAYA-UPAYA PERBAIKAN

Berkaitan dengan upaya transformasi kultural tersebut di atas maka

langkah yang harus dilakukan adalah mengubah kultur yang berisi *beliefs* atau keyakinan-keyakinan, ide-ide dan *value* atau nilai-nilai yang selama ini berlaku dan dianut oleh anggota Polri (dalam lingkungan Polri) dengan yang baru, murni sebagaimana telah diatur dalam ketentuan yang berlaku. Murni di sini tidak dicampuri oleh motivasi lain kecuali untuk kepentingan publik atau masyarakat.

Diyakini bahwa untuk merubah kultur memerlukan waktu yang lama. Hal ini terjadi karena ada sebagian pihak yang ternyata tidak setuju walaupun setuju itu hanya sebatas pada apa yang diomongkan tidak diimplementasikan (hanya teori tidak ada realistik). Pihak ini terutama adalah mereka yang diuntungkan dengan kultur (menyimpang) yang ada walaupun dipaksa untuk mengubah mereka

akan mau dengan catatan nanti setelah saya tidak memimpin lagi atau nanti setelah saya jadi pemimpin. Sedangkan pihak yang sangat setuju adalah mereka yang sedang tidak diuntungkan dengan kultur yang ada.

Contoh konkret kultur Polri telah dikemukakan pada bagian terdahulu, misalnya kalau saya nanti menjadi pimpinan, para bawahan harus menyotor sejumlah uang untuk dana komando.

"Saya akan cari mobil yang bagus, tanpa STNK dan BPKP tidak apa-apa, saya kan polisi"; anggota polisi yang mengurus perpanjangan STNK mobilnya sendiri memakai PDH dengan harapan akan dipermudah dan cepat tanpa harus antri seperti orang lain dengan imbalan sejumlah uang, dan masih banyak yang lain.

Yang perlu dilakukan dalam rangka transformasi kultural dalam tubuh Polri antara lain adalah unsur pimpinan memberikan sikap dan teladan yang baik kepada anak buahnya; Adanya komitmen yang kuat dari unsur pimpinan untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas pokok Polri; Terus menggelorakan optimisme untuk melakukan perubahan kepada kondisi yang lebih baik terutama mewujudkan polisi yang baik; Merekrut sumber daya manusia polisi yang berkualitas (*Raw Material*); Pelaksanaan sistem rekrutmen dan pendidikan yang obyektif dan bebas KKN; Pemenuhan dukungan dana operasional yang cukup; Pemenuhan sarana dan perlengkapan yang memadai; Kesejahteraan yang cukup terhadap anggota/personil; dan Penerapan manajemen yang baik.

Perubahan kultural yang perlu dilakukan selain mengubah keyakinan, ide dari nilai-nilai (negatif) yang selama ini dianut dan melatarbelakangi berbagai perilaku yang menyimpang anggota Polri adalah antara lain adanya sikap dan teladan yang baik dari pimpinan Polri, adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk mewujudkan Polri yang profesional, dan senantiasa menggelorakan optimisme dalam mewujudkan Polri yang profesional dan dicintai masyarakat.

Juga harus menempuh segala daya upaya berdasarkan ketentuan yang berlaku demi kemajuan Polri tanpa memasukkan kepentingan dan keuntungan pribadi maupun kelompok.

Manulife Financial

DPLK Manulife Indonesia: Sahabat Hari Tua Anda

Melemahnya sistem *extended family*, dimana generasi tua tidak dapat selamanya menggantungkan masa tuanya kepada sanak keluarga, mengharuskan kita mempersiapkan program pensiun sedini mungkin. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia hadir sebagai sahabat yang memberikan solusi dalam mempersiapkan dan merencanakan program pensiun anda.

Merencanakan program pensiun adalah proses mempersiapkan keadaan keuangan bagi masa depan, dengan cara menyisihkan uang saat ini secara teratur dan sistimatis, sehingga tersedia dana untuk menikmati masa pensiun sejahtera.

Tidak sedikit yang merasa bahwa dana pensiun pemerintah tidak dapat memberikan ketenangan akan kesinambungan penghasilan pada hari tua. Ini disebabkan pensiun bulanan yang diterima hanya sekitar 12% dari gaji terakhir sebelum pensiun, sedangkan untuk dapat mempertahankan tingkat kehidupan yang sama, hampir setiap orang memerlukan 60% hingga 80% dari gaji terakhirnya.

Lalu apa cara paling efektif menghimpun dana untuk hari tua? Program DPLK Manulife Indonesia merupakan program yang sangat menguntungkan yang dapat membantu anda merencanakan masa pensiun karena program DPLK Manulife mendidik anda untuk lebih disiplin dalam menyisihkan dana sehingga tidak terjerat pola hidup konsumtif. Selain itu, hasil investasi DPLK pada bidang tertentu bukan merupakan obyek pajak, sehingga dana yang disimpan akan lebih cepat berkembang dan memberikan hasil optimal. Dengan demikian, keuntungan akan kesinambungan penghasilan yang diterima di hari tua benar-benar dapat dirasakan.

Kekuatan DPLK Manulife Indonesia

Tentunya ada sikap sangat hati-hati para nasabah dalam memilih penyedia program pensiun karena mereka nantinya memiliki peran penting dalam membantu merencanakan masa pensiun anda. Tujuannya tentu jelas: agar dana yang telah disisihkan benar-benar terjamin dan dapat berkembang secara optimal.

Melalui kerja keras dan komitmen berkesinambungan terhadap nasabahnya sejak didirikan pada tahun 1994, DPLK Manulife Indonesia mampu menyodorkan bukti-bukti yang mendukung slogan mereka: "Memberikan Solusi Rencana Pensiun Anda" menjadi fakta yang bisa dipercaya, yaitu:

1. Dukungan kuat dari pendiri DPLK Manulife Indonesia yaitu PTAsuransi Jiwa Manulife Indonesia (AJMI). Sebagai pendiri, PT AJMI merupakan perusahaan asuransi patungan terbesar di Indonesia berdasarkan jumlah aset dikelola yang mencapai Rp1.8 triliun per 30 Desember 2000, dan perusahaan asuransi jiwa tersehat dengan tingkat RBC lebih dari 120%. Melalui komitmen sungguh-sungguh dan kerja keras melayani masyarakat Indonesia, DPLK Manulife sekarang masuk dalam jajaran sepuluh besar perusahaan DPLK di Indonesia.
2. Sudah menjadi prioritas bisnis Manulife untuk selalu memastikan bahwa nasabah memahami program yang mereka beli dan manfaat-manfaat yang ditawarkan oleh program tersebut. Oleh karena itu Manulife telah merekrut tenaga pensiun spesialis yang selalu siap membantu para nasabah dengan profesional.
3. Perkembangan ragam pilihan investasi yang ditawarkan DPLK Manulife untuk mengembangkan dana anda mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendengarkan dan memenuhi kebutuhan para nasabah.
4. Menanggapi arus informasi cepat ini, DPLK Manulife Indonesia telah meluncurkan layanan informasi interaktif pertama di Indonesia "Manulife By Your Side" (www.manulife-indonesia.com) → Investment & Pension Services). Hal ini memungkinkan nasabah mengakses informasi mengenai perkiraan keuntungan pensiun, studi pasar ekonomi dan ragam produk baru yang ditawarkan.
5. Dengan dukungan 71 cabang perusahaan yang tersebar di 32 kota besar di seluruh Indonesia, dari Banda Aceh hingga Manado, DPLK Manulife siap mengantarkan layanan dan inovasi produk kami lebih dekat kepada anda dan memungkinkan kami secara nyata mendengarkan keinginan nasabah, mengantisipasi perubahan pasar secara cepat dan memaksimalkan setiap peluang yang ada.

Keunggulan DPLK Manulife dirangkum dalam sebuah layanan lengkap dan terpadu, yang akan anda nikmati dalam setiap proses yang dilalui, mulai dari konsep rancangan program pensiun sampai dengan tahap implementasi. Dengan berbagai keunggulan dan inovasi produk serta layanan, DPLK Manulife adalah sahabat anda yang memberikan rasa aman dan jaminan penghasilan saat anda mencapai masa purna bakti anda.

DPLK MANULIFE INDONESIA (<http://www.manulife-indonesia.com>)

Wisma Manulife Indonesia – Lantai 1, Jl. Pegangsaan Timur 1A, Jakarta 10320
Tel. (021) 230 3223/24 ext. 7872 – 7874 atau (021) 391 1993 Fax. (021) 391 1554
Tenaga pensiun spesialis: Priska, Deyla, Barnb, Pungki, Helmy, Amanda Tj



Indonesian Nasional Shipping Line
PT. DJAKARTA LLOYD (Persero)

44, Jalan Senen Raya-Jakarta 10410
Phone : (021) 3456208 (Hunting) Telex : 67203, 67204
Fax : (021) 3802545, 3802845
Cable Address Djakarta Lloyd Jakarta
Homepage : <http://www.dlloyd.co.id>
Email : dlloydmail@dlloyd.co.id

Representative office in HAMBURG - SINGAPORE - TOKYO
NEWYORK-SYDNEY



Serving the trade to all over the world since 1950
Serving to and from EUROPE - FAR EAST - AUSTRALIA - USA



MENGUCAPKAN

Dirgahayu

**POLRI
KE 55**

1 JULI 1946 - 1 JULI 2001



**KEPALA KEPOLISIAN
DAERAH IRIAN JAYA**

Beserta Jajaran dan Bhayangkari

Mengucapkan

**DIRGAHAYU
BHAYANGKARA ke-55**

1 Juli 2001

IRJEN POL. Drs. MADE M PASTIKA
KEPALA KEPOLISIAN DAERAH IRIAN JAYA



KEPALA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA BARAT BESERTA STAF & BHAYANGKARI

MENGUCAPKAN DIRGAHAYU POLRI KE 55

1 Juli 2001

Semoga Sukses Dalam Melaksanakan Tugas Negara

KETUA PD BHAYANGKARI SUMBAR

TTD

NY. ADANG FIRMAN

KAPOLDA SUMBAR

TTD

Drs. ADANG FIRMAN
BRIGADIR JENDERAL POLISI

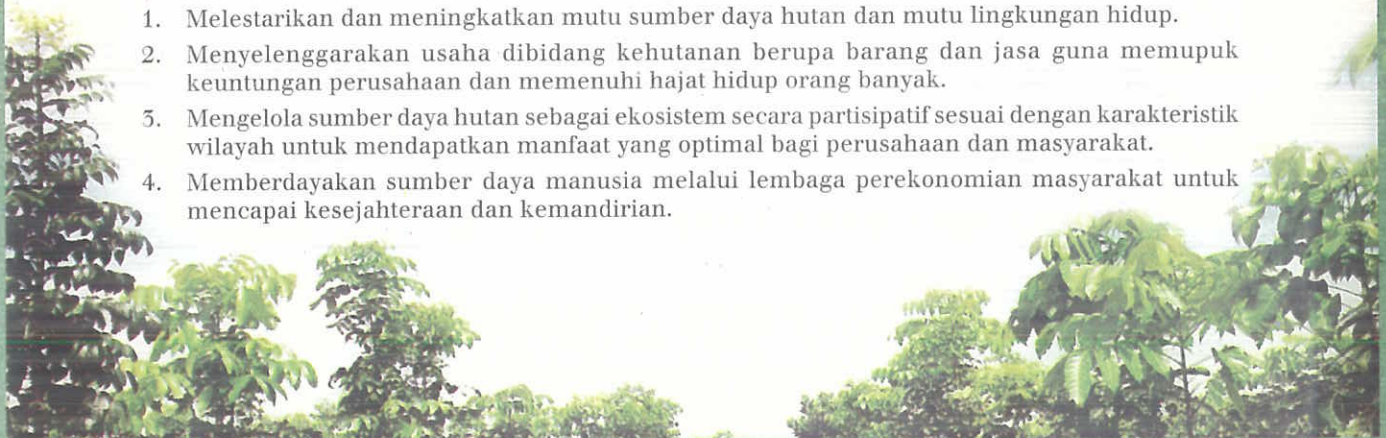
Perum Perhutani satu-satunya di ASIA yang memperoleh Sertifikat Manajemen Hutan Lestari untuk Hutan Tanaman

VISI

Pengelolaan sumber daya hutan sebagai ekosistem di pulau Jawa secara adil, demokratis, efisien dan profesional guna menjamin keberlanjutan fungsi dan manfaatnya untuk kesejahteraan masyarakat.

MISI

1. Melestarikan dan meningkatkan mutu sumber daya hutan dan mutu lingkungan hidup.
2. Menyelenggarakan usaha dibidang kehutanan berupa barang dan jasa guna memupuk keuntungan perusahaan dan memenuhi hajat hidup orang banyak.
3. Mengelola sumber daya hutan sebagai ekosistem secara partisipatif sesuai dengan karakteristik wilayah untuk mendapatkan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan masyarakat.
4. Memberdayakan sumber daya manusia melalui lembaga perekonomian masyarakat untuk mencapai kesejahteraan dan kemandirian.





PEMERINTAH DAERAH PROPINSI JAMBI

**Beserta Staf
Mengucapkan**

DIRGAHAYU POLRI KE 55

**SEMOGA SUKSES DALAM MELAKSANAKAN
TUGAS NEGARA**

GUBERNUR JAMBI

H. ZULKIFLI NURDIN



PT. DANAYASA ARTHATAMA

**GEDUNG ARTHA GRAHA 12TH FLOOR ● KAWASAN NIAGA TERPADU SUDIRMAN (SCBD)
JL. JEND. SUDIRMAN KAV. 52 - 53 ● JAKARTA 12190 - INDONESIA
TEL : (021) 515 2390 ● FAX : (021) 515 2391**