



POLDA KALIMANTAN SELATAN MARI BERUBAH

Reformasi yang bergulir di tubuh polri masih terus berjalan sesuai dengan situasi yang terus berkembang. Tidak hanya secara struktural dan intrumental, tapi juga secara kultural. Secara struktural dan instrumental sudah berjalan sesuai dengan harapan yakni dengan masukan-masukan dan kebijakan peraturan dan keputusan-keputusan Kapolri.

Namun, secara kultural untuk membentuk budaya personel yang mahir, terpuji, dipercaya, bermoral dan patuh hukum masih menjadi tantangan tugas yang sangat berat, sehingga perlunya pembinaan personel yang lebih terarah, obyektif dan transparan.

Untuk berubah, memang tak semudah membalikkan telapak tangan. Itu benar. Namun, perubahan itu harus dilakukan karena sudah menjadi tekad Kapolda Kalimantan Selatan, Brigjen Pol Drs Halba Rubis Nugroho, MM, yang menginginkan perubahan itu harus segera dilaksanakan. Dan untuk memberikan semangat kepada seluruh jajaran Polda Kalimantan Selatan, maka dicanangkan motto "Mari Berubah".



MARI



Oleh : Drs. Suherman F, MSi.

"Mari Berubah" sebuah rangkaian kata yang cukup sederhana akan tetapi mempunyai makna yang cukup luas. Inti dari rangkaian kata tersebut adalah mengharapakan sebuah perubahan. Perubahan merupakan bagian dari hidup dan kehidupan bagi mahluk sosial yang berada di muka bumi. Menyikapi hal itu, kita dituntut untuk dapat melakukan adaptasi setiap saat menjalaninya. Perubahan sangat dituntut dalam perkembangan era dari masa lalu sampai sekarang untuk menjaga keseimbangan hidup manusia dan merupakan bagian yang wajib untuk dilakukan.

Begitu pentingnya perubahan tersebut, pakar Manajemen Perubahan Rhenald Kasali (2006) mengeluarkan sebuah harapan perubahan dengan mengatakan "Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah Yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga". Kalimat ini mempunyai makna untuk segera berubah kearah yang lebih baik. Menyikapi pentingnya perubahan tersebut, Kapolda Kalimantan Selatan Brigjen Pol. Drs. Halba Rubis Nugroho, MM. di awal kepemimpinannya mengeluarkan kebijakan untuk dijadikan Motto Polda Kalimantan Selatan (Kalsel) yaitu "MARI BERUBAH". Motto ini bersifat sebuah himbauan kepada seluruh personil Polda Kalsel untuk segera melakukan perubahan menjadi lebih profesional, karena diri kita sendiri merupakan agent-agent perubahan bagi organisasi Polri.

Dalam perjalanannya, perubahan ternyata bukan hal yang mudah untuk dilakukan, apalagi berubah untuk hal-hal yang lebih baik. Kendala yang sering dihadapi adalah sebagian orang atau kelompok dan organisasi enggan (resistences) untuk berubah. Alasannya, hal yang sudah dianggap berjalan dengan baik apabila dilakukan perubahan takut akan mempengaruhi kondisi saat ini.

TEORI PERUBAHAN

Dari beberapa literature ditemukan banyak teori-teori yang berkaitan dengan perubahan. Berdasarkan buku yang berjudul "Change" karya Rhenald Kasali (2006) terdapat 8 (delapan) teori, antara lain; (1) Teori Force-Field dari Kurt Lewin (1951), (2) Teori Motivasi

dari Beckhard dan Harrisn(1987), (3) Teori Proses Perubahan Manajerial dari Beer et.al. (1990), (4) Teori Organization Development (OD) dalam Perubahan, (5) Teori Perubahan Alfa, Beta, dan Gamma, (6) Teori Contingency dalam Manajemen Perubahan dari Tannenbaum dan Schmidt (1973), (7) Teori-teori Manajemen Kerja Sama, (8) Teori-teori untuk Mengatasi Resistensi dalam Perubahan, (9) Model Accounting-Turnaround dari Harlan D. Platt (1998).

Dari kedelapan teori besar dari Perubahan tersebut, penulis akan menyampaikan satu teori yang berkaitan langsung dengan kondisi organisasi Polri khususnya Polda Kalsel yaitu "Teori Force-Field" dari Kurt Lewin (1951). Menurutnya, perubahan terjadi karena munculnya tekanan-tekanan terhadap organisasi, individu,

BERUBAH



1. Unfreezing. Yaitu suatu proses penyadaran tentang perlunya, atau adanya kebutuhan untuk berubah.
2. Changing. Langkah berupa tindakan, baik memperkuat "driving forces" maupun memperlemah "resistences".
3. Refreezing. Membawa kembali organisasi kepada keseimbangan yang baru (a new dynamic equilibrium).

PERUBAHAN BAGI SEORANG PEMIMPIN

Perubahan adalah bagian yang penting dari Manajemen dan setiap Pemimpin diukur keberhasilannya dari kemampuannya memprediksi perubahan dan menjadikan perubahan tersebut suatu potensi. Seorang pemimpin sering sekali berhadapan dengan perubahan setelah dia sudah berada di ambang pintu. Situasi seperti ini mungkin dapat diatasi, tetapi pasti hasilnya bukan sebagai suatu potensi ataupun kegunaan. Seorang pemimpin menghadapi perubahan dengan memiliki visi dan strategi yang didasarkan pada asumsi tentang keadaan di masa depan yang dia perkirakan akan terjadi. Hanya pemimpin yang memiliki personality, behavior, dan the sense of power yang mampu menghadapi perubahan.

Kapolda Kalsel (Brigjen.Pol.Drs. Halba R. Nugroho, MM.) mampu menghadapi dan memulai perubahan di organisasinya dengan berbagai kebijakan pada semua sektor. Langkah-langkah dalam mengelola perubahan sudah dilakukan melalui pentahapan berdasarkan teori Force-Field. Di awal kepemimpinannya, disampaikan bahwa Polda Kalsel perlu melakukan perubahan yang dilandasi Buku Biru Polri tentang Reformasi Polri menuju Paradigma Baru yang professional.² Langkah selanjutnya, melakukan perubahan-perubahan pada sektor-sektor yang dianggap perlu dilakukan intervensi perbaikan, antara lain; sektor penegakan hukum, pelayanan terhadap masyarakat, sistem rekrutmen, dan perilaku anggota, serta peningkatan kualitas pengetahuan anggota. Semua ini dilakukan Kapolda Kalsel dalam rangka mengembalikan keseimbangan organisasi supaya berada pada relnya.

Pemberantasan dan penyidikan terhadap kasus

atau kelompok. Jadi, ia mefokuskan pada pertanyaan "mengapa", yaitu mengapa individu-individu, kelompok, atau organisasi berubah. Dari situ ia mencari tahu bagaimana perubahan dapat dikelola dan menghasilkan sesuatu. Ia berkesimpulan kekuatan tekanan (driving forces) akan berhadapan dengan keengganan (resistences) untuk berubah. Perubahan itu sendiri dapat terjadi dengan memperkuat "driving forces" itu, atau melemahkan "resistance to change".

Langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengelola perubahan, yaitu; (1) Unfreezing, (2) Changing, dan (3) Refreezing. Dengan demikian, sebelum dan setelah dilakukan perubahan ada proses yang harus dilakukan dan semua ini ditentukan oleh seberapa besar sektor tekanan dari :

illegal logging, illegal mining, dan narkoba tanpa pandang bulu merupakan sasaran prioritas perubahan pada aspek penegakan hukum. Pembenahan terhadap sektor pelayanan dan pengamanan telah dilakukan dengan pengadaan pelayanan SIM dan perpanjangan STNK keliling serta pemberlakuan penggunaan helm dan seftbelt bagi pengguna kendaraan bermotor di seluruh jajaran Polda Kalsel. Pada sektor rekrutmen, jajaran Biro Personil telah menerapkan sistem seleksi yang professional dan proporsional (jujur dan adil), antara lain; menghilangkan seluruh bentuk percaloan bagi calon anggota Polri, dan mengedepankan kualitas hasil seleksi dari pada sponsorship. Bagi anggota yang berada di seluruh jajaran Polda diketemukan melakukan penyimpangan khususnya pelanggaran disiplin, dilakukan inventarisir yang kemudian dilakukan pembinaan selama 1 (satu) bulan dengan program yang telah disusun dan masuk dalam kelompok "Pleton Khusus". Pada akhir pembinaan sebelum kembali ke kesatuan awal personil tersebut wajib mengikuti pesantren kilat (pembinaan agama) di tempat yang telah ditunjuk. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan personil, Kapolda Kalsel telah mengeluarkan kebijakan bagi lulusan Diktuba baik Polki dan Polwan yang lulus dengan menempati ranking 1 sampai dengan 100 wajib mengikuti pendidikan lanjutan dengan strata 1 (S-1) di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan biaya Kapolda. Ini semua merupakan langkah perubahan yang telah dilakukan Kapolda Kalsel dalam rangka mewujudkan motto "Mari Berubah". Langkah perubahan ini, diharapkan tidak berhenti dan terus dilakukan menuju arah yang lebih baik. Terus tidaknya langkah perubahan ini, sangat ditentukan oleh kemauan pada diri masing-masing individu Polri yang merupakan agen-agen perubahan Polri.

MEMULAI PERUBAHAN DAN STRATEGINYA

I Putu Gede Ary Sutha dan Soebowo Musa dalam Bukunya Rhenald Kasali yang berjudul "Change" mengatakan; Sehebat apa pun angan-angan anda untuk menciptakan perubahan, belum tentu Anda mampu menjalankan kalau Anda tidak berorientasi pada tindakan dan tak berani mengambil resiko. Namun sebaliknya, tindakan yang hebat, kalau tidak dilandasi dengan strategi yang betul, akan sia-sia. Strategi dan action adalah dua hal yang penting dalam menciptakan perubahan. Strategi berorientasi pada kontinuitas perubahan sekaligus harus bersifat break-through. Strategi yang berorientasi pada tindakan adalah strategi yang kaya inovasi dan dilandasi oleh cara berpikir yang entrepreneurial.


Ada beberapa tindakan-tindakan yang perlu dilakukan dalam mengawali suatu perubahan. Sebagai seorang pemimpin, sangat memerlukan filosofi yang



melatarbelakangi tindakan yang diambil. Ada 6 (enam) hal yang dapat dijadikan pegangan bagi seorang pemimpin dalam melakukan tindakan perubahan, yaitu; (1) Jangan abaikan strategi, (2) Bertindaklah seperti tikus, (3) Warnai perubahan dengan mimpi-mimpi besar, (4) Tumbuhkan kesadaran bahwa setiap awal pasti sulit, (5) Berikanlah "value" bagi dunia, (6) Berorientasi pada bisnis.

Jangan abaikan strategi yang dimaksud disini adalah berhasilnya perubahan menuntut arah yang jelas dan keserempakan gerak. Banyak eksekutif yang melupakan pentingnya strategi dan sibuk dengan dirinya sendiri. Sibuk bergerak seorang diri dan menyalahkan anak buah atau pegawai-pegawai yang pasif dalam perubahan. Pietersen (2002) menunjukkan ada 4 (empat) langkah dalam merumuskan strategi perubahan, yaitu; (1) pelajari situasi, cari "insight" sedalam mungkin, (2) fokus, buatlah pilihan-pilihan strategi, (3) satukan strategi ke dalam system organisasi, (4) eksekusi, yaitu lakukan perubahan secara bertahap, dan bila perlu lakukan eksperimen-eksperimen terhadap gagasan-gagasan baru.

Bertindaklah seperti tikus. Tikus selalu digambarkan sebagai hewan yang rajin dan cerdas. Ketika "cheese" itu tiba-tiba hilang, tikus tidak tinggal diam, melainkan



kemana
kemana

terus bergerak dan mengendus ke depan. Berhari-hari mereka mencari jalan baru, cheese yang dicari tidak ditemukan. Mereka terus bergerak tanpa pernah putus asa. Sampai suatu ketika mereka menemukan sumber baru di tempat yang sama sekali berbeda. Tikus menemukan sesuatu yang baru, karena berorientasi pada tindakan dan tidak takut bereksperimen.

Warnai perubahan dengan mimpi-mimpi besar. Mimpi adalah sebuah gambaran ideal tentang sesuatu di masa depan. Mimpi dalam bahasa manajemen disebut visi. Yaitu, kemampuan melihat sebelum orang-orang lain mampu menyaksikannya. Pemimpin yang mampu melihat jauh ke depan disebut sebagai "a visionary leader". Leader seperti inilah yang melakukan perubahan-perubahan riil dan tidak akan berhenti sebelum mimpinya menjadi kenyataan.

Saat-saat awal dalam perubahan tentu bukanlah saat yang menyenangkan. Banyak orang yang akan melihat aneh pada anda. Anda mungkin akan dianggap monster, orang yang bersalah, atau pengganggu kenyamanan. Apalagi kalau pemimpin-pemimpin sebelumnya sudah terlalu banyak memberikan janji perubahan tetapi tidak melakukan apa-apa. Anda pasti akan terkena getahnya. Singkatnya, pada tahap-tahap awal, orang-orang belum tentu sepaham dengan anda,

atau belum mampu membaca sesuatu yang ada di kepala anda.

Pemimpin sejati selalu akan melahirkan bintang-bintang baru dengan mengkontribusikan "value" bagi organisasi dan manusia-manusianya. Seorang pemimpin perubahan akan dirasakan manfaatnya oleh orang lain kala ia mampu memberikan suatu manfaat lebih bagi orang-orang lain. Dalam suatu masa transisi, setiap orang diberi kesempatan yang besar untuk memberikan "value" bagi orang-orang lain.

Berorientasi pada bisnis, akan mengutamakan konsumen terlebih dahulu bukan teman atau keluarga. Bisnis juga harus untung dan balik modal, bukan buang-buang uang atau memberikan fasilitas se-enaknya tanpa mengutamakan kualitas dan pelayanan kepada konsumen. Selain itu, tentu saja setiap orang harus produktif dan disiplin. Pekerjaan harus dilakukan evaluasi, dan harus dengan sasaran yang jelas. Penempatan personil harus didasarkan pada kompetensi dan prestasi.

REKUTUP

Semua bentuk perubahan, harus dikenal dengan baik oleh para pemimpin perubahan. Kita tidak bisa melakukan perubahan semata-mata untuk merubah dan bergerak seperti seekor tikus yang berjalan didorong semata-mata oleh naluri.

Perubahan perlu dilakukan secara konseptual sehingga tidak menyesatkan atau berhenti di tengah jalan. Pada setiap keadaan yang berbeda, Anda perlu meramu formulasi strategi dan cara yang berbeda-beda pula. Tanpa pemahaman ini, Anda akan tersesat dan susah untuk kembali.

- 1 Seorang Perwira Menengah Polri yang berpangkat AKBP dan saat ini menjabat Kabag Analisis Ditreskrim Polda Kalsel.
- 2 Perubahan pada Reformasi Polri sasaran prioritasnya adalah pada 3 (tiga) aspek, yaitu; aspek struktural, instrumental, dan kultural. Aspek structural prioritasnya pada kedudukan organisasi Polri dan perampingan struktur organisasi pada bagian-bagian tertentu. Aspek instrumental meliputi doktrin-doktrin, filosofi, kewenangan, kompetensi, kemampuan, fungsi dan iptek yang tepat dengan organisasi Polri saat ini. Sedangkan aspek kultural meliputi tindakan-tindakan dengan sasaran perubahan perilaku anggota Polri yang beriman dan beradab serta professional.
- 3 Cheese (keju) diartikan sebagai sesuatu yang dicari manusia. Bisa berupa kebahagiaan, makanan, rezeki, harta, atau apa saja.

Tujuh Hari Tujuh Malam Digodok Digodok di Pesantren

Saya malu kalau sampai ditegur dan disinggung sama Pak Kapolda... Saya jadi malu sama diri saya sendiri.

UNGKAPAN itu muncul dari salah satu anggota polri yang sedang menjalani 'hukuman' di Polda Kalsel. Tak hanya satu atau dua orang yang menjalani 'hukuman' itu, tapi jumlahnya ada dua pleton. Mereka yang masuk dalam kategori polisi nakal baik dari satker maupun satwil, dikumpulkan di polda dan dimasukkan dalam peleton khusus, selanjutnya diwajibkan mengikuti pelatihan selama satu bulan.

Begitulah cara yang ditempuh Kapolda Kalimantan Selatan, Brigjen Pol Drs Halba Rubis Nugroho, untuk mendidik dan membina anggotanya yang nakal-nakal dimasukkan dalam peleton khusus (Tonsus), dan harus menjalani pelatihan selama satu bulan.

Hal itu disampaikan Kepala Biro Pembinaan Personel Polda Kalsel, Kombes Pol Drs. Maman Mulyakarnama, di Banjarmasin, Jumat (10/3). Dikatakan bahwa anggota yang nakal atau banyak melakukan pelanggaran diarahkan ke polda dan harus masuk dalam peleton khusus (Tonsus) selama satu bulan.

"Selama satu bulan mereka harus mengikuti pelatihan baik fungsi kepolisian, pembinaan rohani, mental, fisik dan sebagainya. Tujuannya biar mereka kembali menjadi polisi yang baik dan bermoral. Biar mereka lebih mengenal siapa jatinya? Biar mereka melihat dan merasakan, apa yang sudah diperbuat?," papar Maman Mulyakarnama kepada Jagratara.

Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam mendidik dan membina kembali anggota yang nakal, pihaknya sengaja memberikan kembali pelatihan fungsi kepolisian. Biar mereka itu tahu bahwa dia itu seorang polisi yang tugasnya melayani masyarakat. Jadi, kata Maman, mereka itu benar-benar diberikan pendidikan, pembinaan melalui pelatihan-pelatihan seperti: fungsi kepolisian, pembinaan rohani dan mental. Secara fisik mereka juga berlatih beladiri polri maupun kesegaran jasmani.

Layaknya orang belajar, mereka pun disediakan kelas tersendiri. Ada kelas khusus untuk memberikan pengarahan-pengarahan, dan ada kelas tersendiri untuk masing-masing fungsi. Begitu juga untuk pencerahan rohani disediakan tempat sesuai agamanya masing-masing.

"Selesai tonsus mereka di pesantrenkan selama tujuh hari tujuh malam. Tidak boleh merokok, tidak boleh bawa handpone. Di sini mereka digodok soal keagamaan, bagi yang beragama Kristen di yayasan Tunas Kalimantan, dan yang beragama Hindu di Pure Jagatnata," terang Maman.

Usai menjalani karantina selama satu minggu, mereka kembali ke kesatuan masing-masing, tapi tetap dipantau. Bagaimana perilaku mereka setelah mengikuti pelatihan dipantau terus selama 3 bulan. Jadi, kata Maman, kalau ternyata masih nakal atau tidak ada perubahan



bisa di tonsuskan lagi sesuai perintah kasatkernya. Dan untuk pembinaan diluar tonsus terserah kepada kapolesnya.

Yang dimaksud kriteria nakal itu seperti apa?

Kriterianya, dia tidak masuk kerja atau apel berturut-turut selama sekian hari, itu ada ketentuannya, dan ini

pelanggaran yang paling ringan. Lalu ada juga pelanggaran yang tergolong berat sampai akan dipecat, itu bisa di tonsuskan dulu supaya bertobat.

Sampai sekarang kegiatan tonsus sudah berjalan dua kali. Gelombang pertama diikuti 75 orang, dan yang dua orang dimasukkan lagi ke tonsus. Nah, dua orang yang dikembalikan sama kasatwilnya, mungkin karena belum baik sehingga perlu ditonsuskan lagi. Jadi, kalau ditanya apakah program ini berhasil? Ini bisa dibilang berhasil, karena dari 75 peserta hanya dua orang yang dikembalikan.

BINTARA BARU DIKULIAHKAN

Sementara itu, Polda Kalimantan Selatan terkait dengan pembinaan personel dalam tahun anggaran 2007, untuk penerimaan calon bintara polri mendapat kuota sebanyak 120 orang, dan yang lima orang masuk polwan. Jadi, kata Maman, untuk penerimaan calon bintara pada tahun 2007 memang agak berbeda pelaksanaannya.

Sekarang lebih terbuka, bersih, adil, obyektif, netral, tanpa KKN, dan ankuntabel. Sehingga setiap

tahapan, anggota yang melaksanakan sebagai panitia betul-betul diarahkan dan diberitahu bagaimana kriteria untuk lulus. Sekarang ini, kata Maman, juga melibatkan tim pengawas eksternal dari akademisi, tokoh agama, dan masyarakat.

"Mereka memantau setiap tahapan. Mereka juga menilai tapi tidak intervensi. Mereka hanya mencatat dan kemudian melaporkan kepada kapolda. Nah, setelah itu baru kapolda merapatkan kepada panitia yang lain dan memutuskan hasilnya," terangnya.

Mantan kapolresta Binjai ini, juga mengatakan bahwa bagi calon bintanga baru juga diwajibkan masuk pesantren. Setelah lulus seleksi, masuk SPN, dan magang. Selesai magang mereka dikumpulkan dan dimasukkan pesantren. Jadi, sama seperti tonsus masuk pesantren selama satu minggu.

"Biar lebih bermoral dan selalu ingat kepada yang Diatas. Sehingga kalau mereka di lapangan bisa bekerja dengan ikhlas dan lapang hati. Dan ternyata, masyarakat pun antusias untuk menyambut kedatangan mereka. Nah, di sini secara tidak langsung masuk pemolisian masyarakat," jelas Maman.

Lalu, sesuai perintah kapolda bagi calon bintanga baru yang lulus terbaik ranking 1-100, dimasukkan kuliah. Jadi, sampai sekarang sudah ada 200 orang yang sedang mengikuti kuliah di Unlam Universitas Lambung Mangkurat (Unlam), dan di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam, semuanya dibiayai oleh kapolda. "hasilnya, dari gelombang pertama 100 orang, mereka sudah menunjukkan kedewasaan," katanya.

Dengan jatah kuota itu apakah cukup? Jadi begini, di

Kalimantan Selatan ini sebenarnya jumlah polisi dan penduduk hampir ideal sesuai dengan standart internasional 1 : 600. Namun, di Polda Kalimantan Selatan ini kan daerahnya terdiri dari pulau-pulau, sehingga kalau dibandingkan dengan luas wilayah, itu mungkin masih dirasakan kurang. Wilayah luas tapi jumlah penduduk sedikit. Jadi, jumlah anggota polisi yang ada di polres sudah memenuhi rasio perbandingan polisi dan penduduk. Kalau untuk luas wilayah memang tidak bisa mengcover semua. Sehingga memang perlu ada penambahan pada wilayah-wilayah tertentu.

PELATIHAN

Dari serangkaian program kegiatan yang dilaksanakan Polda Kalsel dan jajaran, menunjukkan bahwa keinginannya untuk berubah dapat segera terwujud secara nyata. Karenanya berbagai kegiatan dalam rangka mendukung program "Mari Berubah" dilaksanakan secara terus menerus termasuk peningkatan kualitas para anggota. Sehingga semua perwira hukumnya wajib memiliki email dan ha-

rus bisa mengoperasikan komputer dengan akses internet.

"PNS juga diwajibkan mengikuti pelatihan komputer, dan semua satker diwajibkan juga memiliki operator komputer untuk handle hal-hal yang kaitannya dengan internet. Misal, dari Mabes Polri ingin mendapatkan data, itu bisa langsung diakses. Terus ada lagi yang wajib bagi kasatker dan kasatwil, yaitu kamera yang dipasang di laptop, ini seperti teleconfrans, keduanya bisa terlihat gambarnya. Ini perintah kapolda," jelasnya.

Selain itu, Biro Personil juga melakukan psikotes ke wilayah baik soal senpi sampai kepada masalah keluarga. Giat ini selain untuk anggota juga untuk masyarakat umum. Jadi, soal psikologi ini anggota ditanya dengan model wawancara. Dengan cara ini, paling tidak akan terlihat tingkat emosinya dan permasalahan yang sedang dihadapi.

"Tonsus juga dilakukan pemeriksaan psikologi, namun caranya juga berbeda. Kita harus lebih hati-hati, karena mereka itu rata-rata sakit mental, sehingga perlu sentuhan tersendiri," kata Maman. [bud]



PELATIHAN MENGOPERASIONALKAN KOMPUTER DAN MENGAKSES JARINGAN INTERNET BAGI CALON PESERTA SELEKSI, SESPATI, SESPIM POLRI DAN KRA LEMHANAS JAJARAN POLDA KALSEL di SPN Banjarbaru tgl. 26 s/d 29 September 2006





**OPERASI SIMPATIK INTAN 2007
DALAM RANGKA**

SOSIALISASI PROGRAM SAFETY RIDING

Selamat pagi, maaf bapak helm yang bapak pergunakan itu helm proyek, itu tidak boleh di pergunakan. Helm proyek tidak akan melindungi kepala apabila terjadi kecelakaan..

TEGURAN simpatik itu disampaikan anggota polwan dalam melakukan sosialisasi penggunaan helm standart dan sabuk keselamatan di Kalimantan Selatan (Kalsel), dalam operasi Simpatik yang digelar 1 Maret s/d 31 Maret 2006, setahun yang lalu. Dengan sasaran kepatuhan penggunaan helm standart dan kepatuhan penggunaan sabuk keselamatan.

Hal itu dikatakan Direktur Lalu Lintas Polda Kalsel, Kombes Pol Drs

Condro Kirono, bahwa kegiatan yang dilakukan setahun yang lalu, dalam rangka menindaklanjuti Kebijakan Kapolda Kalimantan Selatan, Brigjen Pol Drs Halba Rubis Nugroho, MM, yang intinya bagaimana mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di Propinsi Kalimantan Selatan, agar tercapai masyarakat yang patuh hukum dan tertib berlalu lintas.

"Alhamdulillah.. hanya dengan sosialisasi simpatik, 95 persen

masyarakat Kalimantan Selatan sudah menggunakan helm standart dan sabuk keselamatan. Perubahan ini sangat fenomenal, karena sudah berulang-ulang sejak UU dan PP itu terbit belum pernah tercapai. Dan sekarang sudah berjalan satu tahun," terang Condro Kirono

Dijelaskan juga bahwa sebelum operasi itu digelar, bisa dilihat bersama bahwa di Kalimantan Selatan tidak ada yang mau menggunakan helm standart. Jadi, kata Condro, 80 persen tidak menunakan helm, 10 persen menggunakan helm krupuk atau helm proyek.

Sehinga dapat dilihat bahwa kepatuhan masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan lalu lintas sangat rendah, termasuk juga penggunaan sabuk keselamatan. Alhamdulillah, kata Condro bersyukur, setelah kita gelar proram road safety dengan mengedepankan operasi simpatik selama satu bulan dengan tidak ada penindakan hukum, hanya sosialisasi simpatik. Alhamdulillah bisa berubah dan dipatuhi.

Kemudian pada tahun 2007, memantapkan program road safety

dengan prioritas safety riding berupa menyalakan lampu pada siang hari yang dibelakukan diseluruh Kalimantan Selatan. Sehingga menimbulkan pro kontra yang menanggapi safety riding.

Namun, kata Condro, Polda Kalimantan Selatan tetap konsisten dan komitmen untuk menjalankan proram tersebut. Pasalnya, dengan menyalakan lampu diharapkan pengguna jalan yang lain akan dapat tertarik, sehingga dapat mewaspadai setiap pergerakan arus lalu lintas kendaraan bermotor yang berada di depan maupun di belakangnya.

Selain itu, dengan nyalakan lampu dapat juga dilakukan untuk menghindari kemungkinan kecelakaan lalu lintas. "Alhamdulillah, sampai sekarang program safety riding khususnya berupa menyalakan lampu pada siang hari, masih terus berjalan," jelasnya.

Lebih jauh diterangkan bahwa sosialisasi safety riding, dilaksanakan oleh seluruh anggota baik lalu lintas, samapta dan seluruhnya yang tergabung dalam operasi simpatik intan 2007. Dan sampai saat ini, tidak ada kendala atau benturan-benturan di lapangan. Karena, masih kata Condro, kita selalu menyampaikan program safety riding atau keselamatan lalu lintas ini dengan senyum, sapa dan salam.

"Kita juga menjalin hubungan dengan media cetak, TVRI, meng-



ikuti dialog interaktif dan sebagainya," terang Condro.

Mantan Kapolres Kudus ini, meyakinkan bahwa sekarang bisa dilihat untuk tingkat kepatuhan sudah mencapai 80 persen. Jadi, dengan menyalakan lampu supaya masyarakat Kalimantan Selatan, apabila berlalu lintas ke Jakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, Jojakarta atau kemana saja bahkan ke negara tetangga, mereka tidak lagi kaget.

"Nyalakan lampu pada siang hari, sudah berlaku universal, berlaku di seluruh dunia. Di Indonesia, seharusnya ada regulasi dari departemen perindustrian untuk

membuat aturan kepada produsen sepeda motor agar include pada saat menyalakan kontak, ON.. langsung lampu menyala, seperti di negara-negara lain," jelas Condro Kirono, mantan Kapolresta Tegay.

Hasilnya, kecelakaan lalu lintas menurun pada saat program safety riding tahun 2006, dibanding tahun 2005. Dan pada tahun 2007, kata Condro, kita menargetkan kalau bisa kita turunkan 5 persen. "Bukan kita menyembunyikan data, tapi kita akan membuat program-program nyata untuk keselamatan berlalu-lintas," tegasnya.

[Bud]

