

# PROFESIONALISME POLRI

Oleh: KUNARTO

## Pendahuluan

Orang sering menyebut, baik dalam tulisan maupun pidato tentang profesionalisme POLRI tanpa memahami hakiki makna dan aplikasinya di lapangan. Sehingga pengertian dasarnya kabur karena membentuk bentangan spektrum yang luas dari mulai pengertian yang ekstrim sulit sampai dengan sederhana saja. Memilih yang sulit menjadi pening dan takut menggunakan kata "profesional". Namun sebaliknya menggunakan yang sederhana akan menjadi sulit mengembangkan kemajuan. Yang paling baik, kita berada pada titik equilibrium, titik keseimbangan pengertian atau memegang hakekat pengertiannya.

Tulisan ini secara keseluruhan bermaksud memberikan penjelasan dan kejelasan tentang makna kata profesionalisme dan aplikasinya di lingkungan POLRI. Penulis merasa bahagia diberi kepercayaan mengisi Majalah SESPIM, "Sanyata Sumanasa Wira", dimana pada HUT SESPIM akan diketengahkan permasalahan "Modernisasi dalam rangka meningkatkan Profesionalisme POLRI". Masalah modernisasinya telah dikemukakan oleh Letkol Pol. Drs. Tjuk Sugiarso, MBA, sehingga penulis hanya akan melengkapi dengan pengertian Profesionalisme POLRI.

Pada pembahasan akhir nanti akan dicoba kalau kedua tulisan itu dikawinkan, seperti apa kira-kira wujudnya nanti. Mudah-mudahan tulisan ini dapat mencapai maksudnya (untuk memberi penjelasan) maupun tujuannya; membantu kita semua dalam memahami makna serta penggunaan yang tepat di lapangan, sehingga menghasilkan out put seperti yang diinginkan bersama.

## Pengertian Harafiah

Kata PROFESIONAL pada literatur referensi memberi pengertian:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia hal. 702; Profesi = Bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Professional = 1. Bersangkutan dengan profesi, 2. Memerlukan kepandaian khusus untuk melakukannya, 3. Mengharuskan adanya bayaran untuk melakukannya (lawan kata amatir).
2. Salim Peter, Drs. - The Contemporary English - Indonesia Dictionary - Edisi ke III, hal. 1499; Profess = 1. pura-pura/berlagak tahu, 2. mengumumkan secara terang-terangan/secara terbuka, 3. mengaku, 4. menganut, 5. bekerja sebagai. Profession = 1. Profesi, Jabatan yang memerlukan pendidikan seperti kedokteran, pengajaran, pemerintahan, 2. Pejabat, 3. Pengakuan. Professional = 1. Berkenaan dengan jabatan atau profesi (Kode Etik), 2. Pemain bayaran, 3. Ahli.

Jadi kalau disimpulkan dari 2 pengertian itu; suatu tindakan profesional adalah tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan khusus dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etikny.

## PENGERTIAN UMUM

Profesi dan pekerjaan (occupation) sering tidak dibedakan dalam pergaulan sehari-hari. Padahal harusnya dibedakan. Tukang batu melakukan pekerjaan membangun gedung. Tetapi insinyur profesinya merencanakan, menyiapkan dan mengendalikan pembangunan fisik, mengapa harus dibedakan?

**Tukang batu** biasanya hanya bermodal keterampilan, atau dapat melakukan sesuatu (memasang batu) dengan baik. Kemampuan itu bisa diperoleh dengan berbekal pendidikan dasar saja, bahkan 3R (reading, writing dan arithmetics) yang sederhana, plus latihan melalui kerja praktek. Makin lama dia melakukan pekerjaan ia makin terampil dan produktivitasnya semakin meningkat. Pada akhirnya kalau dia benar-benar tekun, akan disebut "mahir", kadang-kadang juga disebut, "ahli", dalam bidang pekerjaannya itu.

**Insinyur**, model di negara maju yang juga kita anut, harus mengalami pendidikan tinggi. Dengan kata lain, dia memperoleh pengetahuannya didasarkan atas teori; yang merupakan "a body of systematic knowledge". Menurut Prof. Djoko Soetono, SH almarhum; setiap ilmu itu mengandung 2 unsur pokok; ada metodenya dan ada sistematikanya. Jadi profesi yang dilambangkan dengan pendidikan tinggi/kesarjanaan harus didasari teori, berupa salah satu cabang ilmu Pengetahuan atau a body of systematic knowledge itu. Untuk insinyur jelas ilmu-ilmu di bidang teknologi, di mana diajarkan juga ilmu yang bermacam-macam sebagai penunjang, seperti matematika, ilmu alam, kimia dan sebagainya. Dalam proses belajarnya dia juga diberi latihan baik di meja maupun di lapangan. Dengan begitu, setelah selesai pendidikan nanti dia menguasai sekaligus pengetahuan dan ketrampilan. Di mana pengetahuan diperoleh dari ilmu dan teori, sedang keterampilan ditimba dari kegiatan praktek selama pendidikan.

Dari uraian itu diperoleh gambaran bahwa seorang tukang batu hanya menguasai "know-how", bagaimana melakukan sesuatu dengan baik hingga satu saat dia akan menguasai. Sedang insinyur menguasai kedalaman-kedalaman teori teknik sipil, menguasai wawasan di balik apa yang dilakukan tukang batu. Insinyur disebut memiliki **profesionalisme/keahlian**. Tingkat keahlian yang tinggi (dikejar dengan pendidikan tinggi lanjutan/S2 - S3 dan seterusnya) disebut "expertise", padanannya adalah "spesialis". Seperti "ahli jantung itu spesialis dari profesi dokter".

LEGGE dan EXLEY (1975) mencoba merumuskan kriteria dan ciri profesionalisme dengan menulis:

- Keterampilan yang didasarkan atas pengetahuan teoritis.
- Memperoleh pendidikan tinggi dan latihan kemampuannya diakui oleh rekan sejawatnya.
- Adanya "Organisasi Profesi" yang menjamin berlangsungnya budaya profesi melalui persyaratan untuk memasuki organisasi tersebut - yaitu: ketaatan pada "Kode Etik Profesi".
- Ada nilai khusus; harus diabdikan pada kemanusiaan.

Ditambahkan pada akhir rumusan; seorang profesional hidup dari profesinya dan secara terus-menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya sendiri.

Kalau direnungi pengertian-pengertian di atas, maka kalau ada sebutan pemain bola, pemain basket, petinju; profesional, pengertian itu lalu kurang tepat. Untuk itu dalam kamus ada rumusan khusus; profesional juga berarti pemain bayaran. Tetapi kalau ada orang berkata: WTS adalah **profesi** tertua di bumi ini! Apa dapat masuk dalam pengertian itu? orang sering mengingkari dengan menyatakan; itu ngawur! Tetapi kalau ditinjau lebih dalam; unsur dia hidup dari profesinya dan selalu meningkatkan keahliannya, hal-hal itu dapat tertampung; karena baik pemain bola, petenis bahkan WTS sekalipun, mereka menguasai kemampuan yang hebat, mereka tidak hanya terampil tetapi juga menunjukkan adanya unsur kecerdikan, kecerdasan bahkan sering mengagumkan. Johan Cruyf pada masa jayanya mengatakan; saya dibayar mahal, itu wajar. Karena setiap kali saya main, berapa saja harga ticket dibeli orang dan stadion selalu penuh.

### **Profesionalisme Polri**

Bagaimana dengan profesional POLRI? Untuk para Perwiranya, khususnya alumni AKPOL-PTIK dan/atau SELAPA, SESPIM harusnya sudah memenuhi syarat untuk disebut profesional. Sedang untuk Tamtama dan Bintara seharusnya berstatus ahli, bahkan alumni SECAPA masih dalam kategori ahli, kalau

secara tajam dianalisa. Namun kalau yang digunakan sebagai landasan; "hidup dari profesi dan selalu meningkatkan keahliannya", dapat tertampung. Namun ISIK sebagai organisasi profesi kepolisian pasti belum dapat menerimanya, yang sudah dapat masuk adalah justru; semua sarjana yang bekerja di lingkungan POLRI adalah berhak menjadi anggota ISIK. Sebenarnya dengan perluasan itu akan mengaburkan ilmu Kepolisian itu sendiri ditinjau dari profesionalisme. Sedangkan masyarakat umum yang melihat POLRI sebagai aparat kepolisian/penyidik; wajar-wajar saja kalau menganggap semua orang berbaju POLRI berprofesi POLISI dan profesional di bidang KEPOLISIAN.

Sehingga kalau mereka melihat tingkah laku Anggota POLRI yang negatif, seperti menangkap/memeriksa dengan memukuli tersangka, melakukan pungli dan sebagainya; langsung dikatakan perbuatan itu tidak profesional. Mengapa? Karena kelakuan itu tidak pernah diajarkan di pendidikan POLRI dan jenis perbuatan itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang berstatus; preman, centeng, jago-jagoan dan lain-lain. Bahkan HANSIP apalagi SATPAM sudah tidak melakukan lagi.

### Peningkatan

Makin maju suatu bangsa, tingkat keterampilan dan profesionalisme itu semakin tinggi pula. Ini mengakibatkan produktivitas kerja yang semakin tinggi pula. Di masyarakat umum satu keterampilan dan keahlian yang baku dan diketahui oleh dunia usaha, akan membuat pasar kerja berfungsi efektif. Artinya mereka yang membutuhkan tenaga terampil dapat memilih sesuai keperluannya. Sedang di pihak buruh terampil (skilled labour) dapat menentukan harga keterampilannya. Misalnya tukang batu dengan diskripsi yang jelas dapat dibagi atas kelas satu, dua dan tiga - gajinya dapat ditentukan oleh pasaran, misalnya Rp 25.000,-, Rp 15.000,- dan Rp 10.000,-/hari. Begitu juga orang profesional. Jenis TANRI ABENG jelas beda dengan orang-orang yang reputasinya tidak jelas.

Di Indonesia/di dunia usaha khususnya, dewasa ini melihat ijazah sebagai dasar penilaian. Ini kurang obyektif, karena ijazah

didasarkan atas ketentuan pemerintah yang lebih menekankan aspek formal daripada kemampuan kerja pemegang ijazah. Dalam hal kemampuan untuk menilai secara keseluruhan kapasitas kerja seseorang dari satu perusahaan sangat terbatas, memang ijazah merupakan informasi mengenai calon pekerja. Namun perusahaan yang baik, memiliki berbagai instrumen untuk mengetahui potensi seseorang dan ditangani oleh orang-orang profesional pada bidangnya.

Bagaimana kalau 2 pokok itu diproyeksikan dalam tubuh POLRI? Yang pasti Bangsa Indonesia ini semakin maju, dapat dibuktikan secara pasti (exact). Profesionalisme POLRI-nya secara logika mestinya harus maju pula! Nyatanya? Banyak senior menyatakan; ilmu kepolisian mengalami "dekadensi" - "erosi". Hal itu ada titik-titik kebenarannya. Penulis waktu itu berargumen 2 hal; **Pertama;** POLRI itu maju. Hanya kemajuannya tidak sebanding dengan kemajuan tuntutan masyarakat yang tumbuh pesat. Contoh riil; dulu waktu Penulis menjadi mahasiswa PTIK, dengan kawan-kawan yang kuliah di UI, ITB dan lain-lain relatif sama, bahkan anak-anak PTIK performancenya lebih baik. Tetapi 20 dan 30 tahun kemudian mereka sudah "Jetset" dengan fasilitas serba mewah/canggih, sedang yang di POLRI sebagian besar masih bersepeda juga, beberapa saja yang setelah pensiun dapat beli rumah dan mobil. **Kedua;** Kami-kami ini sebenarnya anak-anak didik para senior, jadi kalau kami sekarang hanya begini, memang bekal kami segitu-gitunya. Coba kita lihat di Lemdik POLRI, khususnya PTIK; dari dulu ilmunya juga itu, yang ngajar tidak berbeda, para mahasiswanya ingin cepat-cepat dapat ijazah, bukan ingin pandai. Ya pasti terjadi erosi keilmuan dan profesionalisme.

Penulis saat itu berusaha mengangkat dengan menyekolahkan Pemuda-pemuda POLRI yang berwawasan masa depan, mau berkorban dan siap bhakti; keluar negeri. Tetapi yang betul-betul tertarik hanya seorang; Kol. Pol. Drs. M. Farouk. Sekarang MA-nya sudah diperoleh, program 2 tahun diselesaikan 1 tahun saja. Ini hebat! Dan sekarang beliau mengejar "PhD" yang kalau lancar akan selesai 1 $\frac{1}{2}$  tahun lagi. Mengapa harus ke USA?

Karena di Dalam Negeri mau cari S2 saja di UI (sebagai Universitas Pembina PTIK) tidak ada yang mau jadi promovendus. Dan lagi, Kol. Farouk melaporkan; Ilmu Kepolisian di USA ini luar biasa, beliau menulis: Kalau saya sendiri harus mengangkat Ilmu Kepolisian rasanya tidak akan mampu. Kalau merupakan team, 4-5 orang, mungkin akan bermakna. Tetapi penulis tidak lagi penentu kebijakan. Hal ini sudah dilaporkan yang berkepentingan. Namun 2 tahun sudah berlalu tanpa action. Lalu siapa yang harus memelihara Profesionalisme POLRI ini di masa datang? Semoga ada pembaca cendekiawan POLRI yang tergugah hatinya, berkenan mendukung usaha ini.

Problema kedua soal recruitment; POLRI memang mempunyai perangkat instrumen untuk mengkaji potensi perorangan yang mau jadi POLRI. Tetapi pengalaman penulis di Metro Jaya; dari 243 pelangaran di tahun 1987, 213 dilakukan oleh Bintara hasil didikan 1983-1986. Mengapa ini terjadi? Kadis Psi POLDA METRO JAYA menunjukkan bukti bahwa Bintara-Bintara itu menurut data yang ada berstatus "K2" dalam test psikologisnya. Lalu kenapa bisa masuk Polisi? Beliau tidak bisa menjawab. Dikatakannya: Bapak lebih tahu!

Dari banyak fakta yang lain, penulis berkesimpulan bahwa "BINPERS" - sekarang "RENDALPERS" itu berperan penting dalam menjaga profesionalisme POLRI. Tetapi apa yang ada? Jarang orang BINPERS yang mempunyai kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi pada masa depan POLRI. Mereka juga tidak memiliki "Security mindedness" yang tinggi. Karenanya waktu Penulis jadi KAPOLRI, orang Intel ditugasi sebagai "DIRPERS". Penulis sendiri secara clandestine memantau kegiatan recruitment itu, termasuk test Secaba, Secapa, PTIK, (Selapa tidak repot), SESPIM, SESKO ABRI. Biar adil ujian yang benar! dan selama itu Penulis tidak pernah menyarankan "prioritas". Tindakan inilah yang disebut "merit system" itu. Dan ini sesuai dengan ajaran "distributiva dan communicativa Aristotels (Baca buku The Web of Government) - Artinya: yang lebih baik mendapat kesempatan yang lebih juga - ini adil dan

wajar. Berharap tentu; hal yang baik ini dapat berkembang terus demi tegak kokohnya Profesionalisme POLRI.

### Manajemen - Profesionalisme - Modernisasi

Sumbangan ilmu manajemen terhadap internalisasi profesionalisme dan modernisasi sebenarnya cukup tinggi. Setiap orang dalam hidup ini sebenarnya secara tidak sadar mengaplikasikan ilmu manajemen. Hanya cara dan intensitasnya berbeda-beda. Ia menentukan apa yang ingin dicapai dan bagaimana alternatif yang dianggap tepat. Kemudian ada orang yang merencanakan langkah-langkahnya dengan baik; tujuannya jelas, caranya sederhana, target waktu pasti, biaya yang dibutuhkan jelas dan sebagainya. Ada orang yang semuanya serba tidak jelas.

Contohnya; ada ribuan orang jualan ayam goreng. Tetapi sedikit atau beberapa saja yang mampu bergerak model "Ny. UMI" dan "SUHARTI" yang telah membuka cabang di berbagai tempat dengan model "franchise". Temyata untuk dapat sukses sedemikian diperlukan; pengalaman, semangat, keberanian, ketekunan, kesabaran, kerja keras, cermat dan teliti, niat baik dilandasi taqwa dan tentu Ridho Tuhan YME atau dengan kata lain "sedikit nasib baik", dan untuk profesionalisme ditambah pendidikan khusus. Jadi untuk mencapai profesionalisme itu memang tidak mudah, karena semua "variable" positif kehidupan ini harus dilola dengan manajemen yang baik.

Tolok ukur berkembang dan maju, biasanya dikaitkan dengan modernisasi, yang akhirnya dapat melahirkan produktivitas kerja yang lebih baik secara terus menerus. Prof. Gregory Thong dkk dari Malaysia menulis, bahwa orang China di Asia Tenggara, menguasai perdagangan eceran, dan tidak akan ada yang dapat mengalahkannya. Disebutkan juga bahwa itu semua dicapai dengan ketekunan dan perjuangan (manajemen profesionalisme - modernisasi), bukan karena keturunan; karena rata-rata nenek moyang mereka (2 generasi di atasnya) hampir semuanya adalah kuli yang bermodal apa yang ada pada badannya saja (istilah anak-anak prokem

"moderat" = modal dengkul dan aurat saja). Baru generasi termuka dewasa ini dibekali dengan pendidikan-pendidikan tinggi yang terarah dan spesialisasi dan rata-rata sekolah mereka di Luar Negeri. Semua ini memperkokoh posisi yang telah dicapainya.

Pendidikan itu; **memberi ilmu dan pengetahuan, mempengaruhi dan membentuk sikap serta memberi keterampilan.** Yang terpenting membentuk sikap. Sikap melakukan kegiatan yang baik, sendiri atau bersama-sama untuk memperoleh hasil kemajuan adalah satu hal yang sangat positif. Karena melalui kegiatan yang baik itu berarti; meningkatkan produksi, menghasilkan nilai tambah, membayar pajak, memenuhi kebutuhan masyarakat, membuka kesempatan kerja, menghasilkan devisa negara, menarik turis, meningkatkan pengetahuan, mencerdaskan bangsa. Tentu ini semua harus dihormati dan dihargai.

Jadi awal dan dasarnya kemajuan memang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik, menuju Profesionalisme dan Modernisasi. Thailand 30 tahun lalu melakukan hal ini dengan terarah dan penuh kesadaran. Setelah 10-15 tahun hasilnya terasa, karena penelitian dan pengembangan yang sulit dan memakan waktu telah membuahkan prestasi: Thai Silk, Thai Cotton, makanan-makanan Thai, buah-buahan Thai, obyek turisme membanjiri dunia dan sangat mashur. Sedang Indonesia terlambat sekitar 10-20 tahun dalam bersungguh-sungguh mengelola SDM, utamanya setelah ekspor minyak tidak bisa lagi diandalkan dan harus mendorong ekspor non migas. Jadi starting time kita kalah. Juga kesungguhan kita perlu ditingkatkan.

### Proyeksi di Lingkungan Polri

Sebagai suatu kebijakan sebenarnya waktu Penulis menjadi KAPOLRI, ketiga kegiatan itu telah diterapkan dengan seksama.

Manajemen bahkan dengan memanfaatkan kerja sama dengan Pemerintah Inggris melalui program BRAMSHILL yang hasilnya cukup meluas. Namun ada kelemahan pokok: kita tahu ilmunya, tahu kegunaan dan manfaatnya tetapi tidak tahu cara terbaik mengaplikasikannya. Tutorial yang diharap-

kan melahirkan kegiatan semacam Total Quality Control/TQC tetap tidak jalan. Sehingga peran mereka dalam mendorong penyelenggaraan manajemen POLRI tidak pernah dirasakan.

**Profesionalisme**, didorong dengan -"Tekadku Pengabdian Terbaik"- diikuti dengan "Sukses melalui kebersamaan", yang hasilnya dapat diukur dengan "Suksesku adalah Senyummu". Akhirnya hanya jadi tulisan-tulisan di mana-mana dan jargon-jargon kosong saja, padahal seharusnya tertanam di hati sanubari yang melahirkan sikap pengabdian yang tinggi.

**Modernisasi**, sudah diarahkan agar tidak setiap KAPOLRI punya jargon sendiri, alasannya sederhana; dindingnya yang ditulis sudah habis! Bukan itu, memang kalau mau maju manajemen perencanaan itu harus jelas dan tegas. Untuk itu telah dibuat "RENBANG 25 tahun POLRI". Hanya sayang, karena POLRI harus tunduk pada RENSTRA yang sulit diwujudkan, walaupun RENBANG itu sudah berkiblat pada RENSTRA.

Jadi kalau modernisasi itu harus dilakukan dengan pola pikir Letkol Pol. Drs. Tjuk Sugiarso, MBA, amat sulit untuk dilaksanakan, karena akan menghadapi hambatan besar yang bersifat kultural, struktural dan faktual.

### Rekaman Empirik

Penulis mempunyai pengalaman unik dan notabene, dilaksanakan di semua tempat pengabdiannya dan terasa hasilnya dalam mengaplikasikan manajemen, mewujudkan modernisasi dan mencapai profesionalisme itu. Kuncinya jelas; Terapkan prinsip-prinsip meraih sukses di atas (kerja keras dan lain-lain), masih harus dilandasi jujur pada diri sendiri dan tekad mempersembahkan pengabdian terbaik = Bagimu Negeri Jiwara Kami.

1. Jadi **DANSIKO 753 Pulogadung**; dengan mengandalkan bantuan dermawan dapat membangun kantor, membuat ruang operasi, membeli jacket jeans untuk semua, menambah sepeda motor, diskusi dan briefing rutin, menyelenggarakan kegiatan sampai soal Bhayangkari. Hasilnya; semangat tinggi, serba juara di Jakarta Timur

waktu itu. Operation Room masih terpakai sampai sekarang. Penulis hanya berkeinginan: Satuanku harus yang terbaik. Dengan sikap itu memang semua lalu "all out" mengejar yang terbaik itu. Waktu itu biar bukan "Daerah Basah", bisa juga jadi terbaik.

2. Jadi **KASETUM POLDA METRO JAYA**; banyak orang kalau ditugasi jadi KASETUM langsung layu sebelum berkembang. Penulis tidak begitu. Justru senang karena dapat banyak belajar. Perwira-perwira yang loyoloyo itu diajak diskusi, lalu dihargai karyanya, diajak usaha bersama dan lain-lain. Berhasil; dalam waktu tidak lama punya alat stensil, fotocopy, OHP, dan lain-lain. Para pelaksana senang bekerja karena susu dan uang lembur lancar. Penulis juga siap membantu ASOPS, ASRESINTEL, dukungan administrasi Operasi apa saja ditangani KASETUM. Di balik tempat duduk ditulis besar-besaran: Bagimu Negeri Jiwara Kami. Banyak kawan bilang: Tak usah ditulis itu! Dijawab: Biar saja. Biar selalu ingat dan kalau ada kesalahan biar diingatkan melalui tulisan ini. Hasil buat penulis sendiri: Lulus terbaik Ujian SESKOPOL, karena soal yang keluar adalah persoalan-persoalan yang sehari-hari ditangani.

3. Jadi **WAKAPOLDA METRO JAYA, KAPOLDA SUMUT/NUSRA dan ASKAM-TIBMAS**; tetap bergaya sama; menggalang pendapat, memecahkan problema kritis, membangun dan selesai. Hasil-hasilnya sampai sekarang bisa dilihat. Jenderal Benny Murdani waktu penulis selesai jadi ADC Presiden wanti-wanti: Jangan meres, jangan pungli dan jangan makan uang negara! Semua dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Penulis bahkan lebih maju; tidak makan uang negara tetapi justru mencari uang untuk negara. Di NUSRA, seperti membangun kantor baru saja, perlu biaya sebesar Rp 1,2 milyar tanpa uang negara, kecuali dibantu Asrena Kapolri Rp 193 juta yang dimanfaatkan betul hanya Rp 130 juta, dipotong ini-itu termasuk pajak.

4. Jadi **KAPOLRI**. Ini yang terberat, karena penulis memang merasa "miris" dan

"kecil". Waktu saya mohon petunjuk Bapak Presiden; petunjuk beliau singkat, padat, jelas dan tuntas. "Jadi **KAPOLRI tidak sulit Kun, Asal kamu baik, semua baik**". Kepercayaan itu harus saya pertanggungjawabkan. Saya bersumpah dihati; selama jadi KAPOLRI harus jadi orang yang betul-betul baik! Langkah-langkah tindakan saya sama saja, hanya dengan intensitas yang lebih luas. Uang nyasar yang masuk penulis kumpulkan dan dapat dibelikan mobil KADIS KE ATAS, membeli tanah untuk YBB dan PBVSI, membantu Bhangkari. Yang utama membangun POLRES Jakarta Selatan. Karena Penulis tak dapat operasional menjangkau seluruh Indonesia, dicari Kapolres-Kapolres Jagoan untuk membantu. Akhirnya terbangun POLRES Tabanan, Probolinggo, Sleman (Yogya), Banjarmasin, Klungkung, Cilegon (Bangunan yang terlalu besar buat POLRES) dan terakhir Jakarta Selatan. Yang gagal POLRES Kuningan. Ternyata dengan gedung baru, tata kerja baru, peralatan baru, Profesionalisme dapat ditingkatkan. Tentu Kapolresnya juga harus berpikiran maju, ini syarat utama! Polres Tabanan misalnya, selalu mendapat nilai terbaik. Ini membanggakan.

Terpikir oleh penulis dengan model pengembangan begitu, kalau setiap tahun ada 5 POLRES jadi representatif pasti modernisasi terwujud dan profesionalisme dapat selalu meningkat. Waktu di Mabes POLRI ada presentasi dengan komputer, POLDA Sumut dan semua KAPOLRES sudah melakukan. Hubungan dengan Fax sudah dirintis. Sekarang hal itu sudah kuno. Tetapi masih ada POLRES yang belum dapat mengoperasionalkan. Jadi waktu Letkol Pol. Drs. Tjuk Sugiarmo, MBA tanya; apa arti modernisasi buat penulis; dijawab jelas - Modernisasi itu proses, untuk menjadi selangkah lebih maju dari yang lain. Ini perlu rasionalisme yang tinggi (baca orang pinter) agar dicapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi pula. Jadi hakekat modernisasi itu; membikin satuan dengan segala aspeknya menja di efektif dan efisien. Hal ini ditulis

pada orasi beliau. Senang juga. Tetapi ternyata banyak yang tidak mengerti.

Membuat satuan efektif dan efisien itu wujud nyatanya adalah terjadinya perubahan (membaik). Jadi kalau seorang Pimpinan dapat melakukan perubahan maka dia modern dan profesional. Besar kecilnya perubahan itulah yang menentukan skala ke-modern-an dan keprofesional-an dirinya. Kantor yang dulunya gelap dan dekil, menjadi terang dan bersih, ini perubahan. Tetapi KAPOLRES-KAPOLRES yang tadi saya sebut, bukan sekedar itu, tetapi sanggup membangun POLRES baru, berantai II, MAPOLRES masa depan. Tinggi mana kemodernan dan keprofesionalan mereka. Untuk diketahui, pola dasar (prototype) POLRES Standar yang ada di DIRLOG, sama sekali tidak lagi memenuhi kebutuhan POLRES. Saya minta dirubah, tidak juga ada kegiatan. Saya jalan sendiri; Tabanan

saya jadikan Standar POLRES, semua yang terbangun kapasitasnya sama dengan POLRES Tabanan.

Uraian ini rasanya cukup gamblang/jelas. Dengan kejelasan itu besar sekali harapan penulis, segenap pembaca dapat melaksanakannya sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing. Kalau ini terlaksana, maka semua jajaran POLRI akan terjamah perubahan. Dengan begitu sekali lagi penulis masih berkesempatan mendorong modernisasi dan profesionalisme di lingkungan POLRI.

Untuk itu terima kasih buat SESPIMPOL dan Sanyata Sumanasa Wiranya. Selamat berulang tahun yang ke 30, semoga selalu jaya dan sukses serta selalu dalam lindungan Tuhan YME.

Dirgahayu SESPIMPOL.

Jakarta, Medio Februari 1995.

(Drs. Kunarto, MBA adalah Wakil Ketua BPK.)

