



# Program Promoter Kapolri dalam rangka Mewujudkan Profesionalisme Polri

**Aris Cai Dwi Susanto**

Mahasiswa Magister Ilmu Kepolisian Angkatan VII STIK-PTIK,  
Jln Tirtayasa Raya Kebayoran Baru, Jakarta Selatan

## *Abstract*

*The Promoter Programe were accured for increasingly Polri's professionalism, modern and trusted. These are described in eleven items programe. Otherwise, on practicaly there are still many reports and complaines bear on police performance. Using the concept 'pursuit to professionalism', the police are hoped to be have ability as a professional institution.*

*Key words: Pursuit Professionalism, Promoter, Professionalism of Polri*

## **Abstraksi :**

Program Promoter kapolri telah dicanangkan untuk meningkatkan profesionalisme Polri. Profesional, modern dan terpercaya dijabarkan dalam sebelas program. Namun pada prakteknya masih banyak laporan dan pengaduan dari masyarakat terkait kinerja Polri. Dengan menggunakan konsep pursuit to professionalism, polri diharapkan mampu untuk menjadikan dirinya lembaga yang profesional.

**Kata Kunci :** Pursuit to professionalism, Promoter , Profesionalisme Polri.

## **PENDAHULUAN**

Polri adalah lembaga negara yang diberi amanah oleh undang-undang untuk melaksanakan tugas pokok memelihara keamanan dan kertertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tugas yang begitu berat tersebut tentunya harus diimbangi dengan profesionalisme para anggotanya dalam melaksanakan tugas tersebut.

Terkait hal ini Kapolri Jenderal polisi H. M. Tito karnavian dengan jargonnya promoternya (professional, modern, dan terpercaya) berupaya

untuk meningkatkan profesionalisme anggota Polri menjadi lebih baik. Adapun penjabarannya adalah Profesional, dengan meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur keberhasilannya. Modern: Melakukan modernisasi dalam layanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan AlmatSus dan Alpakam yang makin modern. Terpercaya dengan Melakukan reformasi

internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN, guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan<sup>1</sup>.

Senada dengan itu, Pada perayaan HUT Bhayangkara ke-71 di Monas Jakarta, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menyampaikan lima instruksi untuk Polri. Pertama, Jokowi berpesan agar Polri memperbaiki manajemen internal Polri. Hal itu bertujuan menekan budaya-budaya negatif di Polri, seperti korupsi, penggunaan kekerasan, penyalahgunaan wewenang, dan suap. Kedua, Jokowi menginstruksikan agar Polri memantapkan soliditas internal dan profesionalisme. Hal itu merupakan tindak lanjut dari instruksi pertama. Ketiga, optimalkan modernisasi Polri guna mendukung terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian. Ia menambahkan, modernisasi juga bagian dari antisipasi ancaman di masa depan. Keempat, Polri harus meningkatkan kesiapsiagaan operasional melalui upaya deteksi dini dan deteksi aksi dengan strategi profesional proaktif. Dengan begitu, kata Jokowi, Polri tetap dapat lincah bertindak menghadapi perkembangan situasi yang meningkat secara cepat. Adapun instruksi terakhir adalah Polri diminta meningkatkan kerja sama koordinasi dan komunikasi dengan semua elemen, baik pemerintah maupun masyarakat, di Indonesia, juga di negara lain. Menurut Jokowi, hal itu diperlukan untuk memastikan polisi bisa bekerja dengan baik dan profesional<sup>2</sup>.

Ditengah Presiden dan Kapolri menginginkan adanya perbaikan dan profesionalisme di tubuh Polri, namun kenyataannya hal ini bertolak belakang dengan data dari Ombudsman RI pada tahun 2015 lalu yang mencatat adanya laporan dugaan maladministrasi di kepolisian sebanyak 806

(delapan ratus enam)<sup>3</sup>. Hal ini juga diperkuat dengan hasil operasi tangkap tangan (OTT) oleh fungsi Propam Polri pada bulan Juli sampai dengan oktober 2016 sebanyak 259 (dua ratus lima puluh Sembilan) kasus<sup>4</sup>. Hal senada juga didapatkan dari data hasil survey dari litbang Kompas tanggal 14-16 Juni 2017 Kinerja Polri masih ada masyarakat yang menilai kinerja Polri 10,5% tetap buruk, dan 10,3 % makin buruk.<sup>5</sup>

Hal yang sama, disampaikan Profesor Adrianus Meliala dalam bukunya yang berjudul "Mengkritisi Polisi", bahwa polisi dapat dikatakan belum profesional, yang terlihat dari tampilan kerja anggota-anggota Polri, misalnya polisi lalu lintas yang kerap terlambat hadir di jalan yang macet, atau anggota Satuan Bhayangkara (Sabhara) yang meminta "salam tempel" dari kendaraan-kendaraan angkutan, sikap anggota reserse yang ogah-ogahan dalam menuntaskan kasus, atau etos kerja petugas Binmas yang "asal sudah selesai" saat memberikan penyuluhan, mau tak mau juga masih merupakan gambaran yang dipersepsikan oleh masyarakat tentang polisi dan organisasi kepolisian dewasa ini<sup>6</sup>.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik dengan permasalahan profesionalisme Polri yang diformulasikan ke dalam judul "Program Promoter Kapolri Dalam rangka Mewujudkan Profesionalisme Polri".

Terdapat dua permasalahan yang penulis bahas dalam makalah ini, yaitu :

1. Bagaimana program promotor Kapolri dalam mewujudkan profesionalisme Polri?
2. Sektor mana saja yang harus dibenahi agar Polri dapat Profesional?

Tujuan dari penyusunan makalah ini adalah

3 <https://www.selasar.com/politik/ombudsman-beberkan-maladministrasi-kepolisian-lagi>, diakses tanggal 18 November 2017  
 4 Video Conference Kapolri dengan Kapolda jajaran tanggal 24 oktober 2016  
 5 <http://tribatanews.polri.go.id/?p=232913>, diakses tanggal 18 November 2017  
 6 Meliala, Adrianus, 2001, mengkritisi polisi, Jakarta: Kanisius

1 [https://www.kompasiana.com/eric\\_nico/program-promoter-kapolri](https://www.kompasiana.com/eric_nico/program-promoter-kapolri), diakses tanggal 18 November 2017.

2 <https://nasional.tempo.co/read/890114/lima-pesan-jokowi-di-hut-bhayangkara-polri>, diakses tanggal 18 November 2017

sebagai syarat ujian akhir semester teori hukum. Disamping itu juga untuk mengetahui apakah program promoter kapolri dapat meningkatkan profesionalisme Polri dan sektor mana yang harus dibenahi.

Adapun manfaatnya diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan literatur yang bermanfaat terutama terkait pengkajian profesionalisme polri dalam rangka mewujudkan polri kedepan semakin baik dan profesional.

## PEMBAHASAN

### Profesionalisme Polisi

Profesionalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang professional. Sedangkan menurut **Menurut Kurniawan (2005:73)** adalah, "Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing,"<sup>7</sup> Dari dua pengertian tersebut maka penulis menarik kesimpulan bahwa profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus di bidang pekerjaannya.

Namun meskipun demikian, para sarjana merasa sulit untuk menentukan dimana 'profesionalisme' dapat didefinisikan, terutama yang berhubungan dengan kepolisian. Sturma (1987) melihat profesionalisme polisi tentang komitmen karir 'yang ditujukan untuk pelayanan publik'. Penekanan lain adalah peran profesionalisme untuk melawan perilaku dan budaya polisi yang tidak dapat diterima. Polisi sendiri sering bingung dengan konsepnya. Polisi di tingkat dasar memiliki pandangan yang berbeda tentang arti profesionalisasi. Bagi banyak hal itu setara dengan lebih banyak prestise dan kondisi yang lebih baik, untuk beberapa hal itu berarti

demarkasi tegas atas peran polisi. Beberapa melihatnya sebagai mengubah cara melakukan bisnis dan link yang bahkan lebih sedikit gagasan profesionalisme untuk pengiriman layanan yang lebih baik (Burgess et al 2006)<sup>8</sup>.

*College of Policing* di Inggris dalam rangka meningkatkan profesionalitas, menekankan kepada pelatihan, pendidikan dan standart yang lebih baik. Kerangka kerja pengembangan profesional akan memberikan konteks untuk meningkatkan standart dalam pelatihan, pengembangan kepemimpinan, keterampilan dan kualifikasi. Namun tugas untuk mengejar profesionalisme dalam kepolisian adalah proses yang panjang dan agak sulit. White (2012) mencatat konvergensi inisiatif profesionalisasi kepolisian di Austria / selandia baru dan Inggris. Ketika *College of Policing* bersatu untuk mengatasi idealism profesional polisi yang menekankan pada pendidikan, pelatihan dan standart, dan pengetahuan berbasis bukti, mungkin ada gunanya mempertimbangkan langkah menuju profesionalisme kepolisian di Australian dan pelajaran yang dapat dipetik<sup>9</sup>.

Pengamatan awal tentang profesionalisme polisi di Australia dicatat oleh Bar-Low dan Proctor (1980) dalam konteks pendidikan dan etika. Pada tahun 1986, survey didokumentasikan kebutuhan untuk pelatihan dan standart yang lebih tinggi terutama bagi mereka perwira untuk mempersiapkan jabatan yang lebih tinggi (Rohl dan Rarnley 1955:243). Menteri Kepolisian Australia Courcil (APMC) mengembangkan dan menyetujui sebuah pernyataan pendidikan kepolisian nasional yang menekankan 'pentingnya pencapaian status profesional penuh'. Pernyataan tersebut, yang dipertimbangkan dalam pertemuan APMC pada bulan maret 1990. Pada dasarnya status profesional akan 'memerlukan standart pendidikan nasional', kulaifikasi pendidikan tinggi formal, praktik

7 Kurniawan, Agung, 2005, Transformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta: Pamburuan.

8 Fleming, Jenny, The Pursuit of Professionalism

9 Ibid.

kepolisian yang lebih baik, dan pembentukan strategi anti-korupsi yang berseragam (Lan-yon 2007;111). Resolusi AMPC telah 'menempatkan pendidikan' sebagai fokus profesionalisasi kepolisian' (Lanyon 2006:13)<sup>10</sup>.

Di Indonesia, pengelolaan organisasi polri dilaksanakan dengan menerapkan sistem administrasi kepolisian. Administrasi Polri dibagi menjadi dua bidang yaitu bidang operasional dan pembinaan. Bidang operasional meliputi fungsi-fungsi kepolisian yaitu Sabhara, Polantas, Reserse, Intelpol, Brimob, Polair, Pol udara, dan Polisi Satwa. Sedangkan fungsi pembinaan terdiri dari pengorganisasian, sistem manajemen personil, hubungan tata cara kerja (HTCK), sistem manajemen logistik, sistem manajemen keuangan, sistem pengawasan, sistem perencanaan program dan anggaran<sup>11</sup>. Manajemen Polri yang bersentuhan dengan masyarakat adalah manajemen operasional. Fungsi-fungsi yang ada di dalam-nyalah yang menjadi etalase dan tolok ukur profesionalisme polri dimata masyarakat. Masyarakat menuntut polri untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan professional.

Seperti yang telah disampaikan di awal bahwa dalam meningkatkan profesionalisme Polri, Kapolri Jenderal polisi H. Drs. M. Tito Karnavian, Phd dengan jargonnya promoternya (professional, modern, dan terpercaya) berupaya untuk meningkatkan profesionalisme anggota Polri menjadi lebih baik. Adapun penjabarannya adalah Profesional, dengan meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur keberhasilannya. Modern: Melakukan modernisasi dalam layanan publik yang didukung teknologi

sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan Almatsum dan Alpakam yang makin modern. Terpercaya dengan Melakukan reformasi internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN, guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.

Kapolri juga menetapkan 11 proram prioritas dalam rangka menuju Polri yang Profesional, Modern, dan Terpercaya (Promoter).

11 Program Prioritas Kapolri tersebut, yaitu<sup>12</sup>:

1. Pemantapan reformasi internal Polri.
2. Peningkatan pelayanan publik yang lebih mudah bagi masyarakat dan berbasis TI.
3. Penanganan kelompok radikal prokekerasan dan intoleransi yang lebih optimal.
4. Peningkatan profesionalisme Polri menuju keunggulan.
5. Peningkatan kesejahteraan anggota Polri.
6. Tata kelembagaan, pemenuhan proporsionalitas anggaran dan kebutuhan Min Sarpras.
7. Bangun kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap Kamtibmas.
8. Penguatan Harkamtibmas (Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat).
9. Penegakan hukum yang lebih profesional dan berkeadilan.
10. Penguatan pengawasan.
11. Quick Wins Polri.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Polri meningkatkan profesionalismenya dengan meningkatkan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Djamin, Awaludin, 2011, Sistem Administrasi Kepolisian Republik Indonesia, Jakarta, Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian, hal.52

<sup>12</sup> <https://www.scribd.com/document/324067773/Buku-Panduan-Program-Promoter-Kapolri> . Diakses tanggal 18 November 2017

berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur keberhasilannya. Namun di dalam proses pendidikan dan latihan di Polri masih terdapat praktek-praktek korupsi, sebagaimana yang ditulis oleh Muradi dalam bukunya "Politics and Governance in Indonesia (The police in the era reformasi)" menerangkan bahwa

*"Corrupt practice in the Polri were entrenched and tended to lead to the formation cartels. This occurred in the recruitment of new members of the police, from the lower level of police brigadier down to the level of the ordinary police investigator and detective skills, paramilitary police skills, intelligence skills, or schools such as the brigadier police school (SEBA), police Inspector candidate School (SECAPA), police Inspector School (sekolah Inspektur Polisi: SIP), Police Academy (AKPOL), Police University (PTIK), Police Advanced Officer School (SELAPA), Police Staff Leadership Collage (SESPIM) and Police School for Staff And Chairman (SESPIMTI)"<sup>13</sup> (praktek korupsi sudah meengakar dan cenderung mengarah pada formasi kartel. Ini terjadi pada rekrutmen anggota baru polisi dari tingkat yang lebih rendah dari brigadir polisi sampai pada penyidik polisi dan keterampilan detektif, keterampilan polisi paramiliter, keterampilan intelijen, atau sekolah polisi seperti SEBA, SECAPA, SIP, AKPOL, PTIK, SELAPA, SESPIM, SESPIMTI.)*

Pun demikian halnya dengan proses penempatan dan jabatan juga terjadi korupsi untuk mengkondisikan agar personel yang di level bawah masuk dalam posisi 20 besar yang dapat dipromosikan, sebagaimana yang disampaikan Muradi sebagai berikut:

*A guarantee for promotion and assignment to be confirmed by The polri headquarters applies only*

13 Muradi, 2014, Politics and Governance in Indonesia, The police in The Era Reformasi, Jakarta, Routledge. Hal 94

*to the 20 best student in all recruitment stages, wheater in the SEBA, SECAPA, SIP, AKPOL, PTIK, SELAPA, SESPIM or SESPIMTI. The rest have to fight for higher positions and ranks. In observations and discussions with the personel of the Polri, from brigadiers to officers at lower, middle, and higher levels at Polri headquarters, polda and polres offices, I found that the roles of the personnel bureau were dominant compared with those of the propam. In fact, almost every unit and most individual personnel in the bureaus play roles as intermediaries, brokers and fixers, who become liasons and problem solving agents for promotions, assignment and education indide the polri at the levels.<sup>14</sup>*

*(jaminan untuk promosi dan tugas dikonfirmasi oleh Mabes Polri diterapkan hanya kepada 20 siswa terbaik di semua tahap perekrutan, apakah itu di SEBA, SECAPA, SIP, AKPOL, PTIK, SELAPA, SESPIM atau SESPIMTI. Sisanya harus berjuang untuk lebih tinggi dan berperingkat. Dalam pengamatan dan pembahasan dengan personil polri, dari brigadir ke petugas di tingkat bawah, menengah dan tinggi di mabes polri, Polda dan Polres, saya menemukan bahwa peran biro SDM lebih dominan dibandingkan dengan Propam. Sebenarnya hampir setiap unit dan sebagian besar individual di Biro SDM memainkan peran perantara, calo, dan pemecah masalah, yang menjadu penghubung dan agen pemecah masalah untuk promosi, tugas dan pendidikan di dalam Polri di semua level).*

Baru-baru ini, beredar berita tentang Kasus kecurangan-kecurangan penerimaan brigadir polri dan Akpol di beberapa Polda di Indonesia. Antar lain terjadi di polda Sumatera Selatan seperti yang diberitakan oleh media online, Kumparan.com

*"Empat perwira Polda Sumatera Selatan (Sumsel) dicopot dari jabatannya. Mereka diduga*

14 Ibid.

kuat menerima suap dalam proses rekrutmen masuk Polri pada 2016. Tidak hanya itu saja, mereka juga diduga menerima suap dari proses seleksi anggota polisi yang ingin bersekolah.

Perwira polisi itu yakni Kombes Pol drg Soesilo Pradoto, AKBP Deni Dharmapala, AKBP Edya Kurnia, AKBP M Thoat Achmad. Serta tiga orang bintara Bripka Is, Bripka NH, dan Bripka D. Mabes Polri akan melakukan sidang kode etik untuk mereka.

Tapi ada baiknya Mabes Polri tak hanya berhenti di sidang etik saja. Polri harus membuktikan semangat bersih-bersih di bawah Kapolri Jenderal Tito Karnavian. Pecat dan pidanakan perwira polisi itu."Kasus di Polda Sumsel mencerminkan bahwa masih ada saja fakta walau tidak dapat dipukul rata atau generalisir, kalau masuk Polisi atau mau sekolah dilingkungan Polri, membutuhkan dan menggunakan sejumlah uang yang tidak sah. Terlepas nantinya uang itu alirannya kemana," jelas Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kompolnas) Andrea H Poeloengan<sup>15</sup>

Dengan seleksi penerimaan yang buruk, otomatis akan berdampak terhadap hasil pendidikan yang dihasilkan. Yang muaranya profesionalitas tidak akan terwujud.

Selain permasalahan penerimaan peserta didik, hal yang perlu dikaji adalah tenaga pendidik serta bahan materi yang diajarkan kepada para siswa dan nantinya. Belum lagi lama pendidikan apakah sudah dikaji bahwa dengan lamanya pendidikan tersebut dapat menghasilkan personil polri yang profesional. Berkenaan dengan tenaga pendidik, Menurut pengamatan penulis bahwa anggota Polri yang berpangkat komisaris besar yang ditempatkan di jabatan dosen utama PTIK dan akpol kebanyakan tidak mempunyai kualifikasi sebagai tenaga pendidik

atau dosen. Hal ini dikarenakan banyak yang masih berpendidikan S-1 dan proses mutasi ke lembaga pendidikan tidak didasarkan atas kompetensi dan kebutuhan lembaga pendidikan. Bahkan banyak yang beranggapan bahwa para komisaris besar yang ditempatkan di lemdik hanya untuk naik pangkat atau untuk 'parkir sementara' menunggu jabatan di kewilayahan. Dari lembaga pendidikan pun, polri masih belum dapat dikatakan profesional dalam mengelola lembaga pendidikan sebagai tempat menimba ilmu dan keterampilan kepolisian. Seharusnya apabila Polri belum mampu dalam mengelola lembaga pendidikan ada baiknya diserahkan kepada pihak ketiga yang berkompeten dalam pendidikan sehingga ilmu dan keterampilan yang diajarkan dapat relevan dengan perkembangan tuntutan masyarakat akan polisi. Pun tentunya tenaga pengajarnya bukan dari kepolisian sendiri. Tenaga pengajar dari anggota Polri dikhususkan kepada sekolah-sekolah kejuruan (vokasional).

Menurut penulis bukan hanya pendidikan dan pelatihan, yang dapat meningkatkan profesionalisme, melainkan juga diantaranya kesejahteraan anggota Polri. Menurut pengalaman penulis ketiga berdasar bahwa gaji merupakan hal yang penting bagi seorang polisi. Ketika gaji tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup anggota Polri maka yang terjadi adalah penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang yang dimilikinya. Hal ini senada dengan yang disampaikan Reza Giri Amriel dalam bukunya "Polisi bukan Manusia, membentuk polisi santun dan berempati", ia mengatakan bahwa "untuk profesi seberat Polri, penghasilan yang mereka terima pada waktu-waktu sebelumnya memang jauh dari cukup. Ketidacukupan itu mendorong personil Polri untuk memanfaatkan otoritas yang mereka punya sebagai instrument untuk memperoleh penghasilan sampingan, betapapun penghasilan itu illegal sifatnya<sup>16</sup>.

15 <https://kumparan.com/indra-subagja/pecat-dan-bui-perwira-polda-sumsel-yang-terima-suap-rekrutmen-polri>. Diakses tanggal 18 november 2017

16 Giri Amriel, Reza. 2014. "Polisi bukan Manusia, membentuk polisi santun dan berempati". Jakarta. Serat Alam Media. Hal 35.

Hal yang kedua yang perlu diperhatikan untuk membuat polri profesional adalah Anggaran. Anggaran di Polri yang tidak mencukupi semua kebutuhan Polisi dalam satu tahun, seperti contoh anggaran dalam hal penyelidikan dan penyidikan di Fungsi Reskrim. Menurut pengalaman penulis anggaran tersebut hanya mampu membiayai kegiatan penyelidikan dan penyidikan di polres hanya sampai bulan Juli itupun terkadang tidak semua biaya diajukan anggarannya. Hal tersebut senada dengan yang disampaikan oleh Profesor adrianus Meliala dalam bukunya yang berjudul 'mengkritisi polisi' bahwa "sudah bukan rahasia lagi bahwa mengingat kondisi anggaran yang pas-pasan, Polri tidak mungkin melengkapi anak buahnya secara optimal"<sup>17</sup>. Hal ini juga menyumbang belum profesionalnya Polri melaksanakan tugasnya. Hal klasik memang, kekurangan organisasi adalah masalah anggaran namun memang demikian adanya anggaran yang digunakan membiayai tugas-tugas kepolisian memang masih bisa dikatakan tidak cukup.

Hal yang ketiga yang dapat memengaruhi profesionalitas anggota polri adalah adalah Stress kerja. Stress kerja dikarenakan beban pekerjaan yang berlebih dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Profesor adrianus Meliala dalam bukunya yang berjudul 'mengkritisi polisi' mengungkapkan bahwa "pelbagai cara pandang dan pembahasana dapat diketengahkan guna mengomentari mengapa gambaran tersebut muncul (baca: ketidak-profesionalan). Salah satunya adalah pembahasansikologis yang mengasumsikan bahwa penampilan yang mengecewakan tadi diakibatkan oleh gejala burn-out yang timbul dikalangan anggota Polri. Konsep psikologi ini menunjuk pada kondisi penarikan diri (self-retreat) oleh seseorang dari pekerjaannya, sebagai respons terhadap stress yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan

dalam pekerjaan. (Cherniss, 1980)<sup>18</sup>. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan polri agar dapat memahami stress kerja anggota, misalnya dengan penyegaran atau rotasi jabatan dan rotasi tempat tugas sehingga tidak sampai terjadi anggota yang bertugas di daerah terpencil akan tetap bekerja disana sampai puluhan tahun. Sedangkan rekan kerjanya di kota besar dalam waktu yang lama.

Hal ke-empat adalah jumlah polisi yang belum ideal. Sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak dapat tertangani oleh polisi dengan baik. Misalnya seorang anggota jaga piket polsek yang berjumlah 3 orang ketika piket terjadi lima kejahatan yang hampir bersamaan, maka secara otomatis anggota polsek tersebut akan kewalahan dalam menangani kelima kejahatan tersebut. Yang ajuungnya akan terlihat bahwa anggota Polri tidak profesional dalam melaksanakan tugas. Ketidak idelan ini diperparah dengan adanya tugas beberapa anggota menjadi driver pimpinan atau sekretaris pribadi pimpinan, yang seharusnya dapat dimanfaatkan tenaganya untuk melayani masyarakat. Rasio jumlah polisi dan masyarakat tergambar dibawah ini :

Provinsi	Rasio
Nasional	1:574
Sumatera Utara	1:300
Bali	1:300
Maluku	1:300
Central Sulawesi	1:500
Central Kalimantan	1:750
West Java	1:1,100
Central Java	1:1,100
North Sumatra	1:1,200
South Sumatra	1:1,200

Source: IPW (2005); Mabes Polri (2005)

Data rasio diatas terlihat bahwa secara nasional jumlah polisi dibandingkan dengan masyarakat 1 : 574, sedangkan angka rasio terendah ada di daerah sumatera utara dan selatan, rasionya 1 : 1200. Hal ini masih jauh dikatakan kata ideal. Hal ini belum dikurangi dengan anggota Polri yang sakit, yang sedang dalam pendidikan, bekerja diluar struktur Polri,

17 Meliala, Adrianus, 2001, mengkritisi polisi, Jakarta: Kanisius. Hal.141

18 Ibid.

atau sedang melaksanakan tugas kedinasan lainnya. Dan sudah barang tentu hal tersebut dapat menyebabkan ketidakprofesionalan Polri dalam melayani masyarakat. Maka perlu direncanakan kedepan untuk menambah jumlah anggota Polri sehingga mendekati angka ideal dalam melayani masyarakat sehingga tercapai profesionalitas tugasnya.

Hal yang ke-lima adalah Budaya organisasi yang saat ini masih tercermin budaya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Sudah tidak dapat dibantahkan lagi dan sudah menjadi rahasia umum bahwa di Polri masih melakukan praktik-praktik tersebut. Sehingga ada istilah "tempat basah dan tempat kering". Di tempat basah anggotanya cenderung rajin sedang di tempat kering anggotanya cenderung bermalasan. Budaya koruptif ini ada di berbagai layanan kepolisian kepada masyarakat mulai dari reserse, polantas, intelijen, Binmas, Sabhara, Polair dan juga fungsi lain yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Mau tidak mau, suka tidak suka budaya ini harus dihilangkan karena akan menambah rusak citra polri dimata masyarakat. Budaya koruptif ini tidak dapat menjadi alasan pembenar untuk menutupi anggaran Polri yang minim.

Profesionalisme penting untuk menjawab tantangan Polri kedepan, sebagaimana telah dicanangkan dalam garand Strategi Polri 2005-2025, terbagi dalam tiga tahapan. Tiga tahapan Grand strategi polri terhadap pelayanan kepada masyarakat adalah sebagai berikut<sup>19</sup>:

a. Periode 2005 – 2010. Terhadap Trust Building.

Masyarakat cenderung lebih mendambakan rasa aman dan rasa keadilan dari pemerintah, peningkatan service quality focus pada kebutuhan tersebut.

b. Periode 2010 – 2015 Tahap Partnership.

Tingkat kepuasan terhadap rasa aman dan keadilan diharapkan semakin baik, tuntutan masyarakat akan melebar pada manajemen rasa aman dan adil yang akuntabel, transparan, open dan patuh *rule of law*.

c. Periode 2016 – 2025 Tahap *Strive for Excellence*.

Tahap ini kebutuhan masyarakat akan lebih mengharapkan multi dimensional service quality yang efektif dan efisien ditengah globalisasi kejahatan yang makin canggih.

Saat ini kita sudah berada di tahap ketiga, *Strive for Excellence*. Atau dengan kata lain tahap pelayanan prima. Namun pada kenyataannya tahap-tahap sebelumnya, *trust building* dan *partnership building* masih belum terwujud.

Tantangan polri kedepan apabila kita tidak profesional adalah Polri dihadapkan pada tantangan, ancaman yang datang dari internal maupun eksternal dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan capaian di masa-masa yang akan datang. Antara lain :<sup>20</sup>

1. Membangun kepercayaan (*Trust Building*)

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mengemban tugas mulia sebagaimana diamanahkan dalam undang-undang dasar 1945 pasal 30 ayat (4). Kalau kita cermati sejarah perjalanan polri, seiring perjalanan sejarah bangsa Indonesia, reformasi yang bergulir telah berdampak pula terhadap eksistensi Polri . rakyat memberikan kepercayaan yang cukup besar dengan menempatkan Polri sebagai institusi mandiri dan memberikan kewenangan yang sangat luas sebagai alat negara yang bertanggung jawab terhadap keamanan dalam negeri.

19 <https://www.scribd.com/doc/127347455/Grand-Strategi-Polri>. Diakses tanggal 18 November 2017

20 Karnavian, Tito, dkk, 2016. *Polri Dalam Arsitektur Negara*. Jakarta. Pencil 324. Hal 242

## 2. Stabilitas keamanan ASEAN

Pengelolaan masalah bangsa, penting untuk memastikan Indonesia siap memasuki MEA (masyarakat ekonomi Asean). Polri harus bahu membahu dengan seluruh pemangku kepentingan di tanah air, untuk memastikan terpeliharanya keamanan dalam negeri, bagi terjaminnya kehidupan dunia usaha yang nyaman demi menghantarkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Terhadap berbagai kemungkinan efek negatif atas berlakunya MEA, seperti munculnya gesekan akibat adanya aliran tenaga asing ke Indonesia, dan sebaliknya, Polri perlu meningkatkan kerjasama dengan kepolisian nasional masing-masing negara asean. Dengan demikian apabila terjadi masalah, dapat diselesaikan dengan secepatnya, dengan menjunjung asas-asas hukum yang berlaku di negara masing-masing.

## 3. Perbaiki Postur anggaran.

Dengan anggaran yang memadai Polri dapat meningkatkan jumlah personelnnya untuk menuju rasio yang ideal. Peningkatan SDM Polri, juga untuk mengakomodir kebijakan program Local boy for the local job, serta dukung bijak pemerintah dalam rangka percepatan pembangunan.

Peningkatan layanan prima juga dilakukan melalui pendidikan dan latihan untuk anggota, sertifikasi keahlian dan peningkatan kesejahteraan melalui remunerasi. Langkah-langkah seperti ini gradual dan pasti diharapkan akan peningkatan pelayanan prima kepolisian.

## 4. Peningkatan kemampuan pemeliharaan kamdagri

Peningkatan kemampuan, Keberadaan dan fungsi kepolisian dalam masyarakat adalah sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam

masyarakat yang bersangkutan untuk adanya pelayanan polisi dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisa diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa profesionalitas anggota Polri yang diharapkan oleh program Kapolri, promoter yang berkaitan dengan profesionalisme Polri masih belum dilaksanakan dengan baik, hal ini ditandai dengan adanya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, antara lain penyimpangan pada proses penerimaan anggota baik Brigadir, Secapa, SIP, AKPOL, PTIK, SESPIIM dan SESPIIMTI. Hal ini juga dapat terlihat dari tenaga pendidik di lembaga pendidikan adalah anggota Polri yang tidak kompeten di bidang pengajaran, hanya sekedar mendapat jabatan, naik pangkat atau sekedar "parkir" untuk dapat jabatan selanjutnya.

Menjawab permasalahan yang kedua, sektor yang harus dibenahi agar dapat profesional adalah sektor peningkatan Gaji anggota, peningkatan anggaran Polri, meminimalkan stress kerja, menambah jumlah polisi, membenahan budaya organisasi dan meningkatkan pengawasan baik internal maupun eksternal.

## Saran

1. Perlunya peningkatan kesejahteraan anggota Polri
2. Perlu dilakukan perubahan budaya organisasi yang masih tergambar 'koruptif'.
3. Perlunya peningkatan anggaran Polri,
4. Perlunya meminimalkan stress kerja,
5. Perlunya menambah jumlah polisi,
6. Perlunya meningkatkan pengawasan baik internal maupun eksternal.

## Daftar Pustaka

### Buku

1. Djamin, Awaloedin.(2011) *Sistem Administrasi Kepolisian Republik Indonesia, Jakarta*, Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian
2. Fleming, Jenny, *The Pursuit of Professionalism* → tahun ?
3. Giri Amriel, Reza( 2014). *Polisi bukan Manusia, membentuk polisi santun dan berempati*. Jakarta.Serat Alam Media.
4. Karnavian, Tiro. At all.(2016). *Polri Dalam Arsitektur Negara*. Jakarta. Pensil 324.
5. Kurniawan, Agung (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pembaruan.
6. Meliala, Adrianus. (2001).*Mengkritisi polisi*, Jakarta: Kanisius
7. Muradi.(2014). *Politics and Governmance in Indonesia, The police in The Era Reformasi*, Jakarta, Routledge.

## Sumber Internet

[https://www.kompasiana.com/eric\\_nico/program-promoter-kapolri](https://www.kompasiana.com/eric_nico/program-promoter-kapolri), diakses tanggal 18 November 2017.

<https://nasional.tempo.co/read/890114/lima-pesan-jokowi-di-hut-bhayangkara-polri>, diakses tanggal 18 November 2017

<http://tribatan.com/document/324067773/Buku-Panduan-Program-Promoter-Kapolri> .Diakses tanggal 18 November 2017

[News.polri.go.id/?p=232913](http://news.polri.go.id/?p=232913),diakses tanggal 18 November 2017

<https://kumparan.com/indra-subagja/pecat-dan-bui-perwira-polda-sumsel-yang-terima-suap-rekrutmen-polri> . Diakses tanggal 18 november 2017

<https://www.scribd.com/doc/127347455/Grand-Strategi-Polri>. Diakses tanggal 18 November 2017