

# ANTISIPASI POLRI MENGHADAPI TANTANGAN TUGAS 10 TAHUN MENDATANG (DALAM BIDANG MANAJEMEN)

## Bagian II

Brigjen Pol. Drs. Logan Siagian  
Kadislitbang POLRI

### b. Penyesuaian internal

Kondisi internal POLRI dalam menghadapi keadaan eksternal yang demikian maju karena pengaruh modernisasi mau tidak mau harus mengikuti arus kemajuan dengan memperhatikan pada kondisi intern yang ada dan tantangan yang dihadapi. Dalam waktu yang tidak begitu lama prioritas terletak pada pembangunan image POLRI melalui peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Bagan berikut merupakan skema penyesuaian manajemen POLRI dalam menghadapi perubahan kondisi eksternal maupun internal. Paradigma baru POLRI lebih dituntut memberikan pelayanan kepada masyarakat yang diharapkan adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Wujud kepuasan ini dapat diidentifikasi melalui lima dimensi (menurut Zeimthaan Alviani 1998) meliputi :

2) Pemenuhan konsepsi/ Pernyataan dalam memberikan peningkatan kualitas pelayanan yang telah diagendakan akan segera dan dapat memuaskan kebutuhan masyarakat.

3) Pemberian pelayanan secara cepat dan tanggap.

4) Kepastian kepada masyarakat yang mencakup kemampuan setiap personil, sikap dan kepribadian setiap personil POLRI, bebas dari kondisi keraguan pada penyelesaian setiap kasus yang ditangani. Kemudahan dalam melakukan komunikasi dan pemahaman yang baik dari setiap petugas POLRI terhadap kebutuhan masyarakat.

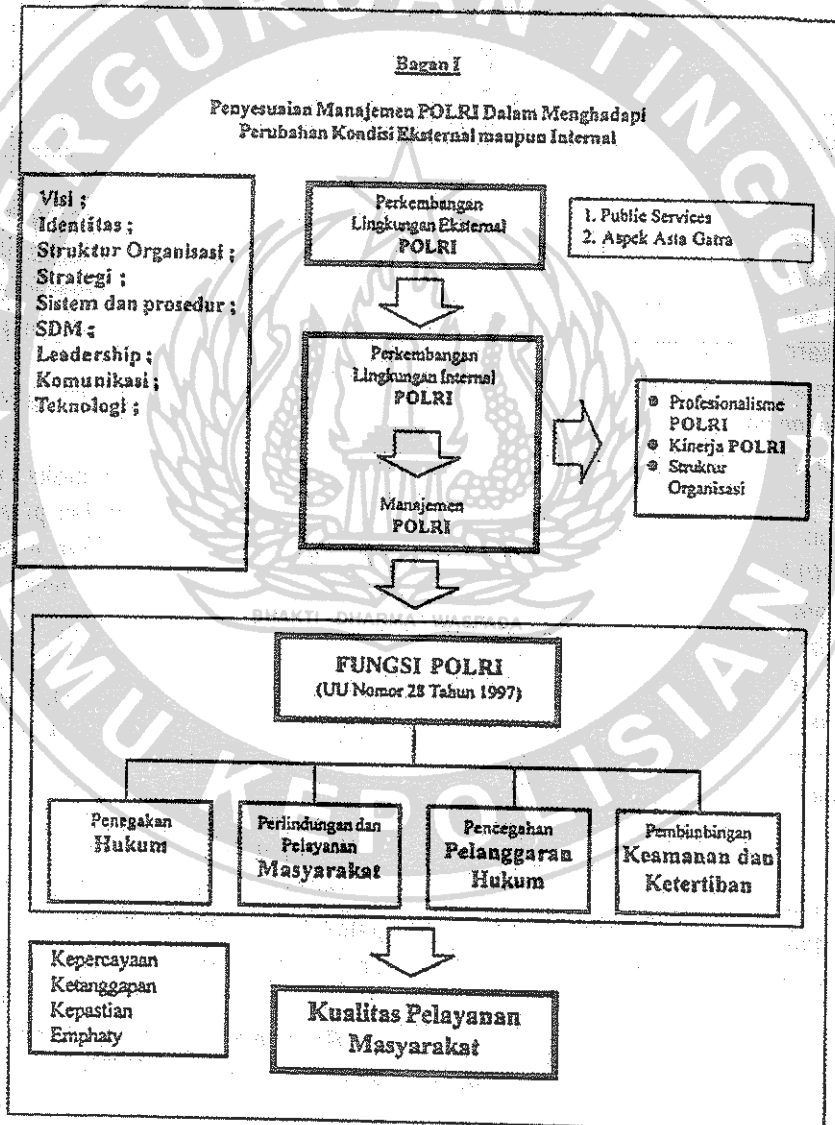
Ada beberapa Gap menyebabkan perbedaan persepsi mengenai kualitas pelayanan yang dikemukakan oleh Zeimthaan antara lain :

1) Kebutuhan masyarakat yang berfokus pada penampilan rencana dan program kegiatan mencakup fasilitas fisik.

a. *Gap Persepsi Manajemen*, yaitu adanya perbedaan nilai pelayanan menurut pengguna jasa, masyarakat dengan

## BAGAN I

Penyesuaian Manajemen POLRI Dalam Menghadapi Perubahan Kondisi Eksternal maupun Internal



persepsi manajemen. Ini karena antara lain: Kurangnya pemanfaatan hasil-hasil temuan dari penelitian (yang dilakukan oleh DISLITBANG), sistem komunikasi manajemen atas bawah, kurang interaksi antara pihak manajemen POLRI dengan masyarakat dan terlalu banyaknya tingkatan/strata manajemen sehingga menabuh panjang birokrasi.

b. *Gap Spesifikasi Kualitas*, yaitu kesenjangan antara spesifikasi kualitas pelayanan dengan penyerahan hasil pelayanan. Misalnya menurut antara yang berlaku Polisi bila mendapat laporan mengenai adanya tindak kejahatan maka seharusnya ia langsung menuju lokasi untuk menangani, namun kenyataan di lapangan ia harus melakukan proses administrasi terlebih dahulu sehingga kedatangannya ke TKP menjadi terlambat.

1. *Ambiguitas peran*, sejauh mana petugas lapangan dapat melakukan tugas sesuai dengan harapan atasan.
2. *Konflik Peran*, sejauh mana petugas lapangan menyadari bahwa dirinya tidak dapat memuaskan semua pihak.
3. *Kesesuaian antara tugas*, yang dibebankan dengan personil yang melaksanakan dengan tujuan untuk mendapat kinerja yang baik.
4. *Kesesuaian teknologi*, yang digunakan.
5. *Sistem pengendalian*, dari atasan dan belum memadainya pelaksanaan "reward ang punishment scheme" yang diterapkan.
6. *Perceived control*, sejauh mana setiap

personil POLRI diberikan fleksibilitas untuk menentukan cara pelayanan.

7. *Team work*, sejauh mana setiap personil POLRI dan manajemen merumuskan tujuan bersama dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan secara terpadu.

### III. Analisis Manajemen

Beberapa landasan manajemen logis yang menjadi acuan yaitu :

a. Manajemen POLRI bertitik tolak landasan ideal pancasila, landasan strykturil Undang-Undang Dasar 1945 dan landasan operasional GBHN, Undang-undang POLRI No. 28/97 dan pelaksanaan dari regulasi, prosedur, keputusan dan peraturan MENHANKAM-KAPOLRI.

b. Manajemen POLRI harus sejajar dengan kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh masyarakat.

c. Manajemen POLRI mengacu dan mengatisipasi masalah-masalah yang terus berkembang dalam era globalisasi sebagai dampak dari perkembangan teknologi dan lebih terbukanya perekonomian dunia.

d. Manajemen POLRI harus merupakan manifestasi kesesuaian jaringan kerja, merupakan manajemen yang utuh (tangguh dan baik) dalam perencanaan maupun di dalam operasionalnya.

e. Manajemen POLRI harus mencerminkan suatu gaya manajemen modern yang berlandaskan pada etos kerja teknologi yang tepat guna. Berdasarkan analisa

manajemen dalam menghadapi ancaman Kamtibmas. Kurangnya pemanfaatan hasil-hasil temuan dari penelitian (yang dilakukan oleh DISLITBANG), sistem komunikasi manajemen atas bawah,

kurang interaksi antara pihak manajemen POLRI dengan masyarakat dan terlalu banyaknya tingkatan/strata manajemen sehingga menabuh panjang birokrasi.

### Analisa Manajemen POLRI Dalam Menghadapi Ancaman Kamtibmas 10 Tahun Mendatang

#### STRENGTHS

1. Jumlah Personel
2. Jumlah Peralatan/Perlengkapan /Material
3. Budget/Keuangan
4. Kemampuan Konseptual, Human and Technical Skill
5. Dukungan Logistik
6. Sistem Informasi Manajemen
7. Politik, Sosial dan Budaya

#### WEAKNESSES

1. Kepemimpinan Okrotat
2. Intake  $\leq$  Personel yang Pensiun
3. Belum Transparan Sistem Budget/Keuangan
4. Keterbatasan Peralatan/Perlengkapan/Logistik
5. Ketatnya Birokrasi
6. Belum Memadai Diklat & Dikjur
7. Kualitas SDM Tenaga Operasional

#### THREATS

1. Tindak Perdata dan Pidana yang variatif kualitas dan kuantitas
2. Pertumbuhan dan Jumlah Penduduk
3. Pengangguran
4. Urbanisasi
5. Kesenjangan Ekonomi dan Sosial
6. Globalisasi
7. Bencana Alam

#### OPPORTUNITIES

1. Modernisasi Peralatan/Perlengkapan/Material yang ada
2. Perubahan Sosial Ekonomi
3. Belum Transparan Sistem Budget/Keuangan
4. Pertumbuhan Ekonomi
5. Luas Wilayah
6. Sumber Daya Alam
7. Politik, Sosial dan Budaya

e. Manajemen POLRI harus mencerminkan suatu gaya manajemen modern yang berlandaskan pada etos kerja teknologi yang tepat guna. Berdasarkan analisa manajemen dalam menghadapi ancaman Kamtibmas dalam 10 tahun mendatang dengan metode analisa SWOT, hasilnya menyimpulkan bahwa manajemen POLRI di tingkat Polres/Ta/Tabes dan Polsek/Ta dalam jangka panjang perlu mengambil kebijaksanaan.

### 1. Bidang Personil

a. Perlu adanya penambahan, hal ini untuk mendekati ratio ideal perbandingan POLRI dengan penduduk (ideal 1 : 500)

b. *Reward and punishment*, untuk menciptakan personil POLRI yang handal dan prima, loyal, berdedikasi, bermoral dan rendah hati.

c. Penambahan dan penyesuaian peralatan yang didasarkan kepada luas wilayah kerja, unit operasi terkecil seperti: Polres/Ta/Tabes dan Polsek/Ta.

### 2. Bidang Anggaran

a. Transparan pengajuan dan pengisian DIP maupun DIK dari Mabes s/d tingkat operasional terkecil.

b. Penentuan anggaran melalui subsidi silang.

### 3. Bidang Manajemen

a. Perubahan dan penyamaan visi

jangka panjang dari *power of social control* menjadi *services quality* pada semua tingkatan.

b. Perubahan gaya kepemimpinan dari otokrat menjadi eksekutif.

c. Pendekatan persuasif sebagai kunci utama bagi setiap personil terutama pada manajemen lini (*bersambung*)

#### RIWAYAT HIDUP SINGKAT

Nama :

Drs. Logan Siagian

Pangkat :

Brigadir Jenderal POLRI

Agama :

Kristen

Suku Bangsa :

Batak

Tempat/Tgl. Lahir :

Medan, 6 Nopember 1947

Pendidikan : Militer / Polisi

a. AKABRI POL Th. 1970

b. P T I K Th. 1980

c. SESMIP POL Th. 1984

d. SESKOGAB Th. 1993

e. LEMHANAS Th. 1996

SMA Th. 1968

Riwayat Jabatan :

1. Kadit Lantas Polda Riau Th. 1989

2. Kapusdik Lantas POLRI Th. 1992

3. Kakordas Sesko ABRI Th. 1994

4. Paban VI/Litbang Asro Srena POLRI Th. 1997

5. Kadis Litbang POLRI Th. 1998

Tanda Jasa :

1. SL. Kesetiaan 24 Tahun

2. SL. Dwija Sistha

3. SL. Karya Bhakti

4. Bintang Bhayangkera Nararya

5. Bintang Yudha Dharma Nararya