

008

Filosofi Bayi Lahir Suatu Analog Kebijakan di Polri

Oleh Drs. M. Arief Pramoto *)

Pengantar

Ketika Habil membunuh saudaranya Qabil selanjutnya anak Nabi Adam tersebut dibingungkan oleh tindakannya sendiri, dikemanakan saudara kandung yang telah dibunuhnya dan bagaimana perlakuan sebaiknya dengan diiringi rasa sesal yang dalam pada diri Habil si pembunuh pertama di planet bumi.

Syahdan sekitar 350-an tahun Habil menggotong mayat adiknya sampai akhirnya ia menyaksikan peristiwa alam yaitu dua ekor burung berkelahi hingga salah satu burung tersebut mati, kemudian burung yang menang menguburkan lawannya yang mati di lobang yang digali dengan kaisan kakinya. Dan Habil pun kemudian meniru tindakan burung dalam mengubur mayat adiknya.

Dari kejadian pembunuhan dan penguburan pertama manusia di muka bumi ini sebenarnya terkandung makna dalam kehidupan manusia baik untuk masa sekarang maupun untuk masa-masa yang mendatang, yaitu bahwa suatu pengambilan keputusan oleh manusia, setidak-tidaknya mesti belajar dari

peristiwa-peristiwa alam. Bayangkan saja, bila si Habil tidak menyaksikan burung yang menang bertarung tadi barangkali mayat adiknya akan terus digotong-gotong entah sampai kapan, suatu tindakan mubazir lagi bodoh!

Linking Pin dan Decision Making

Inti administrasi ialah manajemen, inti manajemen adalah kepemimpinan dan inti kepemimpinan ialah pengambilan keputusan atau sering disebut dengan istilah decision making (Hadi Saputro, PTIK). Dengan demikian suatu organisasi yang melaksanakan administrasi sebagaimana organisasi - organisasi lazimnya bahwa decision making merupakan jantung organisasi, artinya efektif atau tidak suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya tergantung dari tepat atau tidaknya pengambilan keputusan sang pemimpin. Dengan kata lain bahwa pengambilan keputusan dan/ atau kebijakan-kebijakan pimpinan di segala bidang harus merujuk kepada tujuan-tujuan organisasi guna percepatan pencapaiannya. Pertanyaannya sekarang adalah, bagaimana memperoleh suatu pengambilan keputusan yang tepat lagi

*) Penulis adalah anggota Polisi berpangkat Ass. SUPT, Kabag. Jianma Lantas, Polda Sumbar

akurat terutama selaras dengan tujuan organisasi?

Dengan merujuk peristiwa di atas, seyogyanya di dalam proses pengambilan keputusan suatu organisasi jenis apapun merujuk pula kepada peristiwa-peristiwa alam lainnya di samping disiplin ilmu yang mengawaki organisasi tersebut. Orang Minang menyebutnya alam takambang menjadi guru. Dalam tulisan sederhana ini, analog atau persamaan yang akan diketengahkan dalam proses decision making adalah bayi lahir, artinya gambaran proses saat si jabang bayi keluar dari rahim sang ibu dapat dijadikan salah satu guru atau rujukan dalam mekanisme pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam organisasi baik formal ataupun non formal di masyarakat.

Pada saat bayi lahir ke dunia tahapan pertama ia akan mendengar suara bising dunia yang berbeda dengan alam (perut ibu) sebelumnya yang damai lagi tenang, tahap berikutnya ia membuka mata serta melihat sesuatu yang dirasakan bising tersebut dan tahap selanjutnya si bayi menangis entah apa yang ditangisi hanya Allah Yang Maha Tahu, barangkali ia menyesal kenapa harus lahir di dunia yang penuh dengan kebisingan, kotor, angkuh, gelimang dosa dan sebagainya. Peristiwa alam tersebut berjalan secara alami tanpa rekayasa tanpa basa basi.

Dari proses bayi lahir di atas benang

merah yang dapat kita cermati ialah tiga tahapan pokok yakni mendengar, melihat dan menangis. Artinya bahwa peristiwa tersebut akan terulang dan berjalan sesuai urutan yang ada secara alami meskipun barangkali proses kelahiran si bayi melalui operasi secara modern (baca: cesar). Tidak mungkin seorang bayi melihat dahulu baru mendengar, atau mendengar kemudian menangis tanpa melihat, dan seterusnya. Perlu digarisbawahi bila seorang bayi lahir langsung menangis tanpa proses mendengar dan melihat barangkali bayi tersebut lahir dengan kondisi cacat atau invalid yakni buta dan tuli, atau sebaliknya bila sang bayi lahir hanya mendengar dan melihat tanpa menangis dipastikan ia akan menjadi orang bisu.

Dalam manajemen dikenal istilah linking pin atau pasak penghubung yaitu suatu struktur, lembaga, status dan jabatan atau status dan jabatan atau status pembantu khusus yang berperan serta berfungsi sebagai penerjemah kebijakan atas untuk disampaikan kepada bawahan dan/atau meneruskan suara bawahan kepada atasan. Peranan pasak penghubung ini sangat vital dalam organisasi oleh karena ia yang menghubungkan dua dunia, yaitu dunia atas dan bawah yang terkadang jaraknya terlampau jauh, dan sudah barang tentu berjalannya kebijakan organisasi ditentukan oleh bagaimana keefektifan

pola, seni dan cara dari kelompok linking pin memainkan peranannya. Persoalannya sekarang adalah, apa saja korelasi (hubungan timbal balik) antara decision making, proses bayi lahir dan linking pin di atas?

Dalam suatu organisasi, hanya top management (baca: pimpinan puncak) yang bisa melihat organisasi secara totalitas (Sondang Siagian, 1994), artinya hanya ia yang bisa memahami secara keseluruhan kelemahan dan kekuatan organisasi yang dikelolanya atau membaca peluang-peluang serta kendala dari luar yang turut mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh efektif atau tidaknya leadership seseorang yang saat itu menjadi pimpinan. Dengan kata lainnya ialah bagaimana sang pemimpin membuat kebijakan-kebijakan yang akan ditindaklanjuti dalam bentuk pekerjaan teknis dan taktis oleh orang dunia bawah (pelaksana lapangan). Sudah barang tentu bahwa filosofi (tujuan) dari kebijakan tersebut harus dimengerti, dipahami dan dihayati oleh pelaksana agar tercipta comitment bersama antar anggota dan organisasi terutama konsistensi di dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama, sehingga suatu organisasi yang mengelola sumberdaya dalam kapasitas besar serta menghasilkan produk dalam masyarakat yang relatif

tinggi mutlak harus memberdayakan peranan pasak penghubung. Pertanyaan mengapa demikian oleh karena pasak penghubung merupakan instrumen organisasi guna mencapai tujuannya.

Naluri kepemimpinan mengisyaratkan bahwa (pengambilan) keputusan yang efektif harus dilandasi data dan informasi yang valid serta akurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan objek dan sasaran kebijakan. Dengan demikian decision maker mutlak harus mendapatkan fakta yang benar dari bawahannya agar keputusannya tidak menimbulkan keraguan dan kerugian-kerugian dalam organisasi terutama yang berkenaan dengan proses pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dalam rangka memperkecil resiko kegagalan, serta merta keputusan yang diambil harus jauh dari subjektivitas dan interes pribadi sang pemimpin atau orang-orang yang melingkarinya. Pertanyaan dari mana data serta informasi akurat diperoleh agar kebijakan yang diputuskan menjadi efektif di sinilah pasak penghubung memainkan peranannya sebagai fungsi mendengar dan melihat sebelum sang pemimpin menangis (baca: mengambil keputusan). Dengan kata lain bahwa efektif atau tidaknya kebijakan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh bagaimana si pasak penghubung memainkan peranannya terutama dalam hal mencari data serta mengubahnya

menjadi informasi yang akurat bagi pimpinan guna ditindaklanjuti menjadi kebijakan yang paralel (efektif) dengan tujuan organisasi.

Sampai di sini kesimpulan sementara yang bisa ditarik ialah bahwa pengambilan keputusan oleh pimpinan pada organisasi dalam bentuk kebijakan-kebijakan mutlak harus berdasarkan data dan fakta di lapangan yang kebanyakan bersumber dari orang-orang sekeliling atau level di bawahnya, entah itu anggota, staf, wakil, konsultan, satuan atau unit, dan sebagainya yang intinya melalui bottom up process tidak ujug-ujug dari atas!

Selanjutnya kebijakan organisasi yang kurang didukung oleh anggota karena prosesnya top down seolah-olah kehilangan roh atau kekuatannya, ibarat bayi lahir maka ia buta tuli karena tanpa mendengar dan melihat sebelumnya. Pertanyaan selanjutnya adalah, bagaimana praktek-praktek Polri di kewilayahan?

Bayi Lahir di Polri

Dalam praktek Polri di kewilayahan tidak jarang bahkan sering keputusan yang diambil oleh pimpinan hasilnya tidak efektif karena decision maker memutus tanpa melalui tahapan atau urutan urutan filosofi sebagaimana proses bayi lahir. Hal ini disebabkan atas beberapa hal, antara lain ialah (1) si pemimpin

merasa dirinya pintar dan lebih mengerti dari pada bawahannya sehingga saran berdasarkan data dari pasak penghubung yang nota bene adalah stafnya ditinggalkan begitu saja; (2) pimpinan tersebut tidak menguasai permasalahan dan untuk menutupi 'kebodohnya' ia bertindak otoriter, pokok e harus begini, ini perintah!; (3) adanya data dan informasi yang invalid dari pasak penghubung yang disebabkan ada 'permainan' antara pihak yang akan terkena imbas dari keputusan tersebut dengan staf pimpinan, yang mengakibatkan informasi yang disajikan tidak akurat/direkayasa serta cenderung menguntungkan satu-dua pihak saja tetapi tidak menguntungkan organisasi; (4) adanya desakan atau tekanan moral (intervensi) dari luar oleh karena ada kepentingan lain untuk melakukan tindakan yang justru bertentangan dengan tugas pokok atau fungsinya dan masih banyak lagi yang lainnya.

Contoh praktek seperti itu hampir menggejala pada organisasi atau lembaga yang menerapkan disiplin dan hirarkhi secara keras di mana orientasi kerja hanya karena perintah atasan dan menganggap perintah adalah segala-galanya yang wajib dilaksanakan oleh bawahan tanpa bantahan sepele sekalipun. Lebih memprihatinkan lagi bila masukan pasak penghubung sesuai job discription dalam organisasi dianggap menggurui dan sok

pintar. Sekolah saja ente belum cukup, gue sudah malang melintang kemana-mana!

Ketika Polri masih berintegrasi dengan ABRI praktek kebijakan seperti di atas sering terjadi dalam kiprah pengabdianya di lapangan. Ini memang terasa janggal dalam lembaga profesi seperti Polri yang diawasi disiplin ilmu tetapi dalam praktek pengelolanya didominasi oleh perintah-perintah yang terkadang tanpa alasan dan pertimbangan yang masuk akal (baca: ilmiah), misalnya kebijakan untuk melaksanakan operasi khusus terpusat, pemakaian nama reaksi cepat di tiap-tiap unit oprasional, perintah untuk pemasangan patung-patung polisi di jalanan dan masih banyak lagi. Pada gilirannya hasil dari pelaksanaan perintah tersebut di tiap-tiap daerah tak sesuai harapan pimpinan bahkan berbeda karena karakter kerawanan, adat dan tantangannya juga berbeda di masing-masing daerah, artinya ada daerah yang benar-benar cocok untuk melaksanakan kebijakan tersebut tetapi banyak pula daerah yang kurang pas sama sekali. Sebagai contoh ketika perintah operasi khusus kepolisian untuk memberantas penyakit masyarakat (baca: pekat) diturunkan dari atas, maka anggota Polri bersama masyarakat Sumatra Barat secara gegap gempita memerangi sasaran operasi tersebut, tetapi bagaimana di Medan, Pekanbaru atau daerah lainnya yang konon katanya

sebagian (kecil) dana 'komando' dari kegiatan pekat tersebut, serta mungkin masyarakat sekelilingnya menganggap pekat sebagai kebutuhan sekunder ataupun manifestasi budaya, atau mungkin juga merupakan kegiatan yang sama sekali tidak meresahkan di suatu daerah ?

Misalnya lagi tentang URC di suatu Poltabes mampu mengungkap jaringan percurian ranmor atau URC di Polda Metro mampu menangkap bandar ekstasi, pertanyaannya ialah bagaimana dengan URC di Polres pesisir selatan, Polres Wamena, Mentawai, Jene ponto atau Polres yang nama wilayahnya hampir tidak ada dipeta, barangkali hanya sekedar nama saja, oleh karena yang akan direaksi cepat tidak ada ? Retorika di atas memang bukan untuk dijawab agar tulisan ini bisa dilanjutkan lagi soal polisi patung yang bernasib malang karena warna bajunya memudar dihantam panas dan hujan, atau tangannya patah karena isengnya oknum masyarakat, bahkan di Jayapura pernah ada patung Polwan yang diperkosa orang gila, ini benar-benar gendeng !

Tanggalkan Paradigma Lama

Paradigma Polri sewaktu struktur, instrumen dan kultur masih menyatu dengan ABRI mengakibatkan kiprah pengabdianya kurang optimal dalam masyarakat, dengan demikian untuk saat

ini hal-hal yang kental berbau keabrian seyognya ditinjau dan dikaji kembali tentang untung ruginya dan terutama relevansi serta manfaat pada pelaksanaan tugas Polri selaku pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Dengan kata lain yang baik dipertahankan, yang jelek- ya, segera dibuang jauh-jauh!

Persoalannya sekarang ialah bahwa antara masing-masing pimpinan yang di pusat dan yang di daerah tidak selalu sama persepsinya tentang banyak hal, wajar memang di samping belum ada piranti resmi dari atas karena proses kemandirian Polri masih mencari bentuk, juga persepsi tiap pimpinan berbeda dengan kenyataan yang diharapkan oleh stakeholder (pemilik harapan) yaitu masyarakat maupun anggota Polri itu sendiri. Ini memang tergantung dari apriori, latar belakang (pendidikan dan masa lalu) maupun nilai-nilai yang dianut masing-masing pimpinan pusat dan daerah. Untuk kebijakan yang berlaku umum dalam lingkup besar bisa saja menunggu dari atas tetapi untuk hal-hal yang kecil serta spesifik sebaiknya diambil langkah sendiri dengan tetap merujuk kepada tugas pokok dan tujuan Polri. Misalnya banyak Polda atau kesatuan setingkat Polres ke bawah sudah mengubah suana penjagaan sabhara dengan model seperti di bank-bank yaitu dengan Polwan yang berpakaian preman, atau pembongkaran pos monyet diganti

dengan pot bunga; tetapi banyak pula kesatuan yang masih mempertahankan bahkan celakanya justru ditingkatkan. Memang bagi daerah yang sedang bergejolak seperti Aceh dan Ambon adalah wajar bahkan mutlak tetapi itu sifatnya pengecualian dan kasuistis.

Bagi kesatuan yang tidak terdapat gejala, sebaiknya penjagaan sabhara dipintu masuk kesatuan dan pos-pos monyet dihapus saja, betapa tidak, bintang-bintang yang dididik selama hampir setahun ternyata sewaktu dinas cuma melaksanakan jaga dengan tugas pokok, menulis mutasi, serah terima penjagaan, hormat senjata di pos monyet, atau teriak Hormaaaat Geraaaak ketika datang perwira tertentu (biasanya pamen ke atas) lewat di penjagaan. Kalau hanya itu tugasnya mungkin anak SMA atau PKS bisa harus tanpa melalui seleksi yang ketat dan tentu saja tidak perlu pendidikan sampai berbulan-bulan. Ini proses pembodohan dan pemborosan sisa pradigma lama yang mesti segera ditanggalkan oleh Polri. Pertanyaan mengapa demikian oleh karena di luar Polri teriak kurang personil tetapi personil yang ada digunakan untuk hal-hal yang counter (kurang) produktif seperti hal-hal di atas tadi, atau menjadi sopir istrinya pimpinan, ajudan ibu dan lain-lainya, bahkan pernah dijamin orde baru yang piket di rumah pimpinan hanya untuk melayani keperluan pribadi istri

komandan dan hal tersebut dikemas dengan istilah “ semi dinas “ ini perintah!

Mengapa tidak diberdayakan PHL dan /atau PNS golongan tertentu untuk hal semacam itu, apalagi dalam proses menuju profesionalisme dan kemandirian Polri yang didambakan oleh rakyat barangkali masih ada personil Polri yang lupa Tri Brata, Catur Prasatya sedangkan hapal saja tidak?

Model penjagaan yang mempertahankan gaya-gaya militer sebenarnya justru bertolak belakang dengan misi dan tugas pokok Polri itu sendiri selaku pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat, hal ini bisa di breakdown dalam pertanyaan, bagaimana masyarakat akan meminta perlindungan dan pelayanan kepada Polri sedangkan untuk ke kantornya saja masih takut-takut oleh sebab sistem penjagaanya masih mengesankan militeristik; bukankah citra militer dimasa lalu (orde baru) sangat buram yang boleh diilustrasikan dengan orang berbadan kekar rambutnya cepak melaksanakan penculikan. Astaga, kenapa masih banyak pimpinan Polri di daerah mempertahankan model rambut cepak dan gaya-gaya militeristik ?

Dalam masa transisi menuju Polri yang otonom sebaiknya daerah (baca; Polda) membuat langkah-langkah penataan yang mampu mengakomodir secara positif isue yang berkembang di

daerah dan menuangkan dalam praktek operasional yang selaras dengan harapan masyarakat, seperti soal HAM, demokratisasi, kebebasan menyampaikan pendapat, otonomi daerah dan banyak lagi yang lain

Commander's Wish

Salah satu aktualisasi Commader's Wish Kapolri ialah dengan menurunkan anggota Polri kejalan guna pengaturan lalu-lintas saat jam-jam rawan. Secara phisik bahwa langkah tersebut merupakan tindakan sederhana tetapi bernuansa strategis, oleh karena kebijakan tersebut ternyata bermakna ganda, di satu sisi membantu KOD dalam memberikan imbalan isue otonomi daerah yang sudah barang tentu hampir semua persoalan akan bertumpu di tingkat II, bahkan ada disuatu daerah dapat menurunkan kuantitas pencurian kendaraan bermotor, makna lain kebijaksanaan tersebut ialah mengubah budaya minum kopi bagi anggota setelah apel (pagi) menjadi turun ke jalan untuk melaksanakan pengaturan lalu-lintas. Pada giliranya selain menghilangkan pengkotak-kotakan fungsi seperti yang selama ini terjadi juga menimbulkan image dalam masyarakat bahwa keterpisahan Polri dari ABRI mempunyai nilai positif yang bisa dirasakan langsung oleh masyarakat dibanding dengan kiprah sebelumnya. Akan tetapi perlu

diwaspadai bahwa sudah ada indikasi pergeseran makna atas kebijakan yang sedang berjalan ini, yaitu adanya persepsi bahwa Commander's Wish identik dengan beck up personil dari Polda ke KOD, atau Commander's wish sama dengan pengaturan di jalan-jalan.

Hal ini perlu segera diluruskan kembali melalui sosialisasi kepada anggota terutama tentang inti dan hakekat dari Commander's Wish Kapolri yakni kembali kejati diri Polri selaku insan bhayangkara pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Selanjutnya soal hakekat back up, BKO atau BP sifatnya adalah sementara atau insidental, jadi tidak setiap hari oleh karena dalam prakteknya sering lemah dan tumpang tindih dalam pengawasan serta pengendalian (wasdal) yang sudah barang tentu pasti berpengaruh terhadap kiprah anggota dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Alangkah baiknya bila anggota dimutasikan secara bertahap ke wilayahnya (KOD) dalam rangka memenuhi komposisi 30% staf dan 70% operasional, bukan sekedar BKO yang terus-terusan.

Sejalan dengan Commander's Wish

Kapolri tentang pemberdayaan KOD setingkat Polres / Ta dalam berkuprah di lapangan, seyogyanya pusat (baca ; Mabes) mulai meninjau kembali mekanisme operasi yang akan diturunkannya sebaiknya merupakan saran serta pilihan dari daerah, sedangkan yang terpusat hanya anggaran dan piranti-piranti lunaknya. Dengan demikian pelaksanaan operasi khusus kepolisian di masing-masing kewilayahan berbeda sesuai karakter kerawanan dan terutama adat istiadat yang turut mempengaruhi pelaksanaan operasi tersebut. Hal ini dirasakan lebih efektif oleh karena selain masyarakat setempat bisa langsung berpartisipasi terhadap pelaksanaan operasi juga anggaran operasi bisa diajukan ke Pemda setempat yang nantinya menikmati hasil operasi. Kecuali untuk operasi-operasi khusus yang bersifat kemanusiaan atau berkala sepanjang dekade seperti pengamanan lebaran, natal, tahun baru atau operasi mantap brata tetap di bawah kendali pusat oleh sebab setiap daerah secara serentak melaksanakan hal yang sama.

Demikian adanya, demikian barangkali sebaiknya..