

Pendekatan Multidisipliner terhadap Dinamika Lingkungan Organisasi POLRI: Suatu Upaya Inisiasi Disiplin Ilmu Kepolisian

Bambang Indriyanto*

Abstrak

Dengan adanya dinamika dan kompleksitas lingkungan organisasi Polri, tulisan tujuan dari tulisan adalah mengajukan suatu proposisi tulisan ini mengajukan proposi bahwa sistematisir dinamika lingkungan organisasi yang bersifat kompleks dan multidimensional dapat mendukung efektivitas organisasi Polri. Ilmu pengetahuan sosial merupakan cara yang sistematis dan menyeluruh untuk memahami dinamika lingkungan organisasi Polri yang bersifat kompleks dan multidimensional.

Untuk mendukung proposisi tersebut tulisan ini terdiri dari tiga bagian. Pertama menyajikan dinamika dan kompleksitas lingkungan organisasi Polri. Bagian kedua menyajikan norma-norma ilmu sosial yang dapat dijadikan dasar bagi inisiasi ilmu kepolisian. Bagian ketiga mengsynthesakan dinamikai dan kompleksitas lingkungan organisasi Polri dengan norma-norma ilmu-ilmu sosial. Berdasarkan pada hasil synthesa tersebut tulisan ini mengusulkan pendekatan multisipliner terhadap inisiasi ilmu kepolisian yang dikelompokkan menjadi dua kelompok. Kelompok disiplin ilmu-ilmu sosial yang menganalisis masalah eksternal organisasi Polri yang meliputi disiplin Kriminologi, Politik, Sosiologi, dan Antrophologi. Kelompok disiplin ilmu sosial yang menganalisis internal organisasi Polri meliputi Perilaku Organisasi, Manajemen, dan Psikologi.

Kata kunci: *lingkungan organisasi, disiplin ilmu sosial, pendekatan multidipliner, ilmu kepolisian*

Pendahuluan

Pasal 13 Undang-undang Nomor tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa:

“Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. menegakkan hukum; dan
- c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.”

Pernyataan pasal 13 tersebut merefleksikan ruang lingkup tugas Polri, dan sebagaimana dinyatakan dalam penjelasan dari pasal tersebut

* Bambang Indriyanto, Dosen Perilaku Organisasi dan Manajemen Stratejik PTHK/STIK

antara satu dengan lainnya tidak menunjukkan tingkat kepentingan yang berbeda. Dengan kata lain ketiga tugas tersebut sama pentingnya. Harian Kompas (27 September 2010) melakukan survei tentang kepuasan anggota masyarakat terhadap ketiga tugas pokok Polri tersebut yang hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dari ketiga menunjukkan kecenderungan sebagai berikut, 68,9% masyarakat menyatakan yakin pimpinan Polri yang baru akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, dan 67,1% menyatakan yakin pimpinan Polri akan mampu untuk meningkatkan tugas penegakan hukum, dan 71,1% menyatakan yakin pimpinan Polri dapat meningkatkan kinerja Polri bidang perlindungan dan pengayoman masyarakat. Hasil ini tentu saja menunjukkan optimisme terhadap kinerja Polri. Namun kecenderungan tersebut tidak bersifat tetap, tetapi dinamis, karena pendapat masyarakat dapat saja berubah ketika terdapat dinamika yang lebih cepat dari pada kesiapan organisasi Polri dalam menanggapi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban jika terdapat perbedaan sudut pandang terhadap tingkat keberhasilan Polri dalam menjalankan tiga tugas pokok tersebut. Salah satu indikator ketidak berhasilan dalam menjalankan tugas pokok Polri adalah karena sikap semimiliterisme anggota Polri dalam melakukan penertiban masyarakat (Kompas, 2011).

Dinamika yang terjadi tidak hanya mempunyai dimensi tunggal, tetapi bersifat multidimensional. Jika ini terjadi maka organisasi Polri tidak bisa hanya mengandalkan satu cara untuk menanggulangnya (*coping strategy*), tetapi dengan mempertimbangkan berbagai aspek dalam memilih strategi penanggulangan untuk meminimalisir eksekusi. Kompleksitas menjadi ciri utama bagi Polri menentukan strategi penanggulangan. Pemberian tugas oleh Presiden Jokowi kepada Polri untuk mengamankan kegiatan Natal dan Tahun Baru

di semua daerah, bukan merepresentasikan organisasi Polri, tetapi merepresentasikan negara (Kompas, 2015). Dalam konteks ini presiden berharap dalam melakukan tugas keamanan tetapi mengganggu ketertiban. Keterlibatan Polri dalam pengamanan pelaksanaan Pilkada secara serentak yang dilaksanakan pada tanggal 9 Desember 2015 juga merupakan realisasi tugas pokok Polri seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 2 tahun 2002.

Fenomena di atas menyajikan suatu fenomena dinamika lingkungan organisasi Polri yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari karakter organisasi dan perilaku organisasi Polri. Pada dasarnya keberlangsungan suatu organisasi, terutama organisasi publik seperti organisasi Polri, adalah pada kemampuan untuk menanggulangi gejolak dalam suasana kompetitif dan ketidakpastian. Dalam perspektif organisasi kemampuan merealisasikan tugas dan fungsi seperti diamanatkan pada Pasal 13m UU Nomor 2 Tahun 2002 adalah strategi menjamin efektivitas organisasi Polri. (Wagner III dan Hollenbeck, 2010: 260) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai: *“..... the desired outcome of organization design, is a measure of an organization's success in achieving its goals and objectives”*. Dalam menjamin efektivitas organisasi Polri, perubahan telah menjadi suatu keniscayaan, Gunawan (2011) menyebutnya sebagai *conditio sine qua non*, yang tidak bisa dihindari tapi harus diintegrasikan dalam penyusunan strategi kerja organisasi Polri. Hal ini telah tercermin dalam tema hari bhayangkara ke 65 yang berbunyi “Dengan semangat Kemitraan Kita Mantapkan Revitalisasi Polri guna Mewujudkan Pelayanan Prima”.

Mengingat bahwa dinamika lingkungan organisasi Polri tidak selalu berlangsung secara teratur, bahkan dalam banyak hal menjadi *turbulences*, mendorong organisasi Polri tidak bisa menerapkan strategi yang sama dari satu kasus dengan kasus lainnya, tetapi harus menerapkan

strategi penanggulangan yang handal dan *up-to-date* sesuai dengan *turbulences* yang berlangsung pada saat itu. Konsekuensinya adalah adopsi ilmu pengetahuan menjadi suatu keharusan (Raghavan, 2003).

Dengan mempertimbangkan dinamika yang dihadapi oleh organisasi Polri, tulisan ini mengajukan proposi bahwa sistematisir dinamika lingkungan organisasi yang bersifat kompleks dan multidimensional dapat mendukung efektivitas organisasi Polri. Ilmu pengetahuan merupakan cara yang sistematis dan menyeluruh untuk memahami dinamika lingkungan organisasi Polri yang bersifat kompleks dan multidimensional.

Untuk mendukung terhadap proposisi yang diajukan, bagian pertama dari tulisan ini membahas tentang dinamika lingkungan organisasi Polri. Bagian ini akan memberikan gambaran tentang ruang lingkup dan *magnitude* permasalahan yang dihadapi oleh organisasi Polri, sekaligus memberikan isyarat tentang modalitas yang harus dikembangkan oleh organisasi Polri. Pembahasan bagian kedua adalah asumsi keilmuan akan diketengahkan dengan merujuk pada pembahasan bagian pertama. Pada bagian terakhir dari tulisan ini mengetengahkan strategi integrasi dari hasil pembahasan pada bagian pertama dan kedua.

Dimensi Dinamika Lingkungan Polri

Perspektif terhadap dinamika lingkungan organisasi Polri dapat dilihat dari perspektif kebijakan publik dan perilaku organisasi. Perspektif kebijakan publik memberikan suatu gambaran tentang dimensi lingkungan organisasi, sedangkan perspektif perilaku organisasi memberikan suatu gambaran tentang bagaimana organisasi Polri bersikap dan menentukan *coping strategy* berdasarkan pada dimensi lingkungan organisasi yang dihadapi oleh organisasi Polri.

Dalam perspektif kebijakan publik, *raison d'etre* suatu organisasi adalah ketika organisasi tersebut mempunyai suatu misi dan atau target yang dicapai (Wagner III dan Hollenbeck, 2010; Stroh, et.al. 2002). Pada suatu organisasi swasta (non-publik) misi dan atau target tersebut dapat mencerminkan arah kebijakan dari organisasi tersebut. Pada tingkat lebih lanjut misi dan atau target tersebut diwujudkan dalam suatu program dan semua anggota organisasi tersebut dikerahkan untuk mencapai target yang ditetapkan. Prinsip dan mekanisme ini juga berlaku pada organisasi publik. Penetapan target oleh Kepala Polri akan menjadi rujukan bagi setiap bagian dari organisasi Polri dan dalam waktu yang bersamaan setiap anggota Polri akan dikerahkan untuk mencapai target tersebut. Namun perbedaan antara organisasi Polri dengan organisasi swasta terletak pada sasaran dari target yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi swasta dan Kepala Polri. Target yang ditetapkan oleh kepala Polri mempunyai dampak pada anggota masyarakat secara luas dari berbagai kalangan yang terdiri dari berbagai kelompok etnis maupun stratifikasi sosial. Oleh karena itu target yang ditetapkan oleh kepala Polri merupakan agenda kebijakan publik. Hal ini tercerminkan dalam argumentasi yang dikemukakan oleh Luke (2002: 50) sebagai berikut:

"... *public agenda is the larger set of problems or societal concerns that the*

general public is paying some serious attention to at any given time".

Meskipun terdapat perbedaan dalam cakupan isi kebijakan dan sasarannya, kebijakan pada organisasi swasta dan publik mempunyai dasar yang sama yaitu kondisi obyektif yang dihadapi oleh kedua jenis organisasi tersebut. Hill (2005) menyebutnya sebagai *fact*. Dengan mempertimbangkan kondisi yang terjadi sekitar organisasi mengharuskan atau secara logika setiap target yang ditetapkan oleh

pimpinan organisasi bersifat rasional. Lebih lanjut Hill (2005) mengajukan argumentasi bahwa sikap rasional dari seorang pemimpin dalam pengambilan kebijakan merupakan refleksi *vested interests* dari seorang pemimpin organisasi baik itu organisasi swasta atau publik. Dalam mengajukan argumentasi ini Hill (2005) tidak bermaksud mengatakan bahwa *vested interest* sebagai kecenderungan untuk bersikap otoriter dalam penentuan kebijakan, tetapi lebih mencerminkan sudut pandang subyektif terhadap kondisi obyektif di sekitar organisasi. Salah satu konsekuensi adalah terjadinya *conflict of interest* antara kepentingan pribadi pimpinan organisasi dengan misi atau target yang akan dicapai organisasi yang dipimpinnya (Coleman, 2005).

Park (2000) pada awalnya mengajukan suatu argumentasi bahwa penentuan kebijakan adalah steril dari *vested interest* pimpinan organisasi. Argumentasi tersebut tercermin dari pernyataan sebagai berikut:

"According to rational assumptions, the policy process consists of the identification of a problem demanding a solution or a goal worth achieving, assessment of the alternative means of achieving the desired outcome, the making of a choice between these alternatives, the implementation of the preferred option, and the solution of the problem or the attainment of the objective". (Park, 2000: 39).

Namun pada tahap berikutnya Park (2000) berada pada posisi yang sama dengan Hill (2005) bahwa memang sikap rasional mencerminkan *vested interest*. Dalam pernyataan di atas sikap rasional dalam proses pengambilan kebijakan secara linear diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi yang didasarkan pada berbagai pilihan. Namun ternyata penentuan pilihan tersebut terselip *vested interest* di dalamnya, karena:

"..... such a process would imply the

involvement of a small number of decision makers, a high degree of consensus concerning what constitutes a policy problem or a desirable objective.." (Park, 2000: 39).

Adanya *Vested interest* terungkap dalam kata "*a high degree of consensus*". Dalam proses pencapaian konsensus ini terjadi proses tawar-menawar. Tawar-menawar merupakan proses artikulasi *vested interest*.

Di samping mengungkap tentang adanya *vested interest* penentuan kebijakan dalam suatu organisasi juga mencerminkan keterbatasan pimpinan organisasi dalam memahami dinamika lingkungan organisasi yang tidak hanya kompleks tetapi saling berinteraksi satu dengan lainnya dalam arah yang tidak teratur. Berkenaan kondisi ini maka rasionalitas pengambil kebijakan bersifat terbatas. Simon (1946) menyebutnya sebagai *bounded rationality*.

Meskipun tugas pokok Polri, seperti dinyatakan pada Pasal 13, Undang-Undang nomor 2 tahun 2002 meliputi tiga aspek dari kehidupan masyarakat namun ketiga hal tersebut paling tidak meliputi empat dimensi yaitu sosiologis, politik, dan psikologis, serta antropologi. Manifestasi dari keempat dimensi adalah persaingan dan konflik. Secara normatif solusi yang diambil adalah solusi yuridis. Namun solusi yuridis tidak selalu efektif karena permasalahan persaingan dan konflik tidak selamanya mengandung tindakan yang dapat diterapkan hukum pidana dan atau perdata.

Sebagai bagian dari organisasi publik, organisasi Polri tidak hanya mengelola dinamika internal organisasi, tetapi dan terutama, eksternal organisasi Polri. Walaupun terdapat perbedaan dalam bentuk maupun entitasnya, dinamika yang terjadi baik internal maupun eksternal organisasi Polri berada pada empat dimensi seperti yang dikemukakan di atas. Taylor (2011) memberi ilustrasi bagi dimensi politik

kepolisian di Rusia ketika ada penggantian kepala pemerintahan dari Boris Yeltsin ke Vladimir Putin. Pengantian ini diikuti dengan pegeran sistem pemerintahan dari Boris Yeltsin yang desentralistik dan demokratis, kepada sistem pemerintahan yang desentralistik tapi relatif autoritarian. Sistem kepolisian pada masa Yeltsin berorientasi pada upaya melayani masyarakat dan tidak bersifat militeristik, tetapi dengan adanya kendali pemerintah yang kuat di berbagai sektor pemerintahan seroti yang terjadi di era pemerintahan Putin, perilaku aparat kepolisian cenderung *coercive* meskipun tetap berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena yang terjadi di Amerika Serikat menunjukkan fenomena sosiologis dalam dunia kepolisian, terutama berkenaan dengan perlakuan kepada anggota polisi kulit hitam. Dalam masyarakat egaliter seperti di Amerika Serikat perlakuan segregatif dan diskriminatif terhadap polisi kulit hitam masih nampak. Dalam pengambilan sumpah memang tidak terdapat perbedaan antara anggota polisi kulit hitam dan kulit putih, tetapi dalam perlakuan masih dirasakan adanya perlakuan segregatif dan diskriminatif. Hal ditunjukkan oleh hasil studi melalui interviu dengan anggota polisi kulit hitam di Amerika Serikat. Bukti perlakuan diskriminatif tersebut ditunjukkan oleh Bolton Jr. dan Feagin, (2004:37) dari hasil interviu dengan salah satu anggota polisi kulit hitam sebagai berikut:

"We, the black race, especially my age group—born in the fifties, sixties, forties—we know how it is to be denied, how it is not to be accepted, and to know how to struggle and that, whatever you get, you have to take it. I mean not by force but, you have to earn it. You have to make a way in life for yourself".

Kejadian penyanderaan oleh sekitar 150 anggota polisi Equador terhadap presiden Rafael

Correa merupakan kombinasi dimensi politik dan psikologis. Kejadian tersebut merupakan fenomena politik karena menyangkut seorang presiden, dan mendorong presiden di Amerika Latin untuk membahas masalah tersebut, tetapi kejadian tersebut muncul karena adanya ketidakpuasan dari sekelompok anggota polisi dengan diberlakukannya undang-undang baru oleh kongres yang menyebabkan pemotongan gaji mereka. Hal ini menimbulkan rasa frustrasi anggota polisi dan ungkapan rasa frustrasi ini diwujudkan dalam bentuk penyanderaan terhadap presiden dan kongres. Untuk mengatasi hal ini presiden Correa membubarkan kongres dan membatalkan pemberlakuan undang-undang baru tersebut (Bisnis Indonesia, 2010).

Apa yang terjadi di berbagai negara tidak menutup kemungkinan terjadi di Indonesia. Keterlibatan anggota Polri dalam penggunaan Narkoba (kompas, 2012) dapat dikategorikan sebagai permasalahan psikologis. Dalam terminologi Psikologi hal tersebut dikategorikan perilaku menyimpang. Tetapi, sebagaimana diberitakan oleh Media Indonesia (2012), terdapat 43% anggota Polri melanggar hukum dan etika, maka fenomena ini dapat bergeser ke ranah politik, karena terdapat pergesekan kepentingan antara organisasi Polri dengan masyarakat. Dalam konteks yang sama dengan kasus yang berbeda adalah pertikaian antara anggota Polri dengan anggota TNI. Pertikaian ini awalnya dimulai dengan dari masalah pribadi tapi melibatkan antar kelompok anggota (Kompas, 2013). Di mata masyarakat pertikaian ini tidak dianggap sebagai permasalahan pribadi tetapi telah mencerminkan perselihan antara Polri dan TNI. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan anggota masyarakat terhadap organisasi Polri, dan menyebabkan protes terhadap keberadaan dan atau peran Polri dalam merealisasikan pesan Pasal 13 UU nomor 2 tahun 2002. Kasus yang terjadi di Batam dapat menjadi

contoh terhadap reaksi anggota masyarakat yang tidak puas dengan peran Polri, mereka menuntut Kapolda Riau untuk mengundurkan diri (The Jakarta Post, 2013).

Dimensi politik yang menjadi bagian dari lingkungan organisasi Polri tidak saja adanya muncul sebagai akibat dari perbuatan anggota Polri, seperti yang diketengahkan di atas, tetapi juga bisa karena posisi organisasi Polri. Salah satu dimensi politik yang menonjol adalah posisi Polri *vis a vis* Pemilihan umum baik pada tingkat nasional. Dalam konteks, posisi Polri tidak bisa hanya diam tetapi harus secara aktif ikut menjamin keberlangsungan pemilu secara aman dan lancar. Mengambil posisi netral dalam pemilu bukan merupakan pilihan yang tepat karena dapat mengundang kritik dari masyarakat. Pane (2014: 7) mengilustrasikan sebagai berikut.

"Bicara pemilu bersih tak hanya bicara kecurangan atau netralitas Polri di Pemilu dan Pilpres 2014. Pemilu bersih tak terlepas dari keberadaan aparat keamanan, dalam hal ini Polri sebagai institusi yang diamanatkan UUD 1945 untuk menjaga keamanan bagi segenap Bangsa Indonesia".

Kasus tentang pemakaian Jilbab untuk para Polwan tidak mengundang berbagai komentar dari berbagai pihak sampai dengan wakil presiden. Inti dari argumentasi yang mereka ajukan bahwa penggunaan Jilbab oleh para Polwan dalam melaksanakan tugas seharusnya tidak menghambat. Sebaliknya pelarangan penggunaan Jilbab bagi Polwan justru merusak citra Polri. Menurut Wakil Presiden, penggunaan Jilbab oleh Polwan merupakan bagian dari HAM (Republika, 2013).

Apa yang diketengahkan di atas menjadi isyarat bahwa strilisasi organisasi Polri dari berbagai bentuk dinamika lingkungan organisasi tidak lagi memungkinkan. Pada era keterbukaan karena faktor teknologi informasi maupun

demokratisasi dalam sistem politik yang berlangsung di berbagai negara baik sistem komunis maupun kapitalis, mempunyai dampak langsung terhadap tentang bagaimana struktur organisasi dibentuk dan budaya organisasi, serta sistem komunikasi baik lateral maupun vertikal ditetapkan.

Dalam perspektif organisasi segala bentuk upaya yang dilakukan oleh organisasi baik dalam penentuan struktur dan berbagai aspek organisasi diarahkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. McShane dan Von Glinow (2010: 7) meletakkan hal ini dalam konsep *organization effectiveness* dengan penjelasan sebagai berikut:

"Organizations are considered effective when they have a good fit with their external environment, when their internal subsystems are configured for a high performance workplace, when they are learning organizations, and when they satisfy the needs of key stakeholders".

Dalam penjelasan tersebut pencapaian target tidak berlangsung secara *idle*, tetapi sebaliknya dilakukan dengan proses belajar melalui penetapan sistem *learning organization* dalam subsistem yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. *Learning organization* tidak hanya meningkatkan kapasitas dalam upaya untuk menentukan pencapaian target yang telah ditetapkannya, tetapi meningkatkan daya saing dengan organisasi lain (Wagner III dan Hollenbeck, 2010). Upaya untuk meningkatkan keduanya, seperti yang dikemukakan oleh Lee Sr (2000:3) dengan peningkatan dan pengelolaan pengetahuan yang dilakukan melalui *"Person-to person sharing of individual tacit knowledge, in the form of best practices, lessons learned, war stories, etc, represents the most effective and richest transfer of organizational knowledge available"*. Di lain pihak, melalui argumentasi *contgency theory*, Levasseur (2004) berpendapat bahwa *learning organization* dapat mendukung

kemampuan suatu organisasi dalam berkompetisi tergantung pada kemauan menyesuaikan dan mengadopsi permintaan lingkungan organisasi dengan proses dan struktur yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam upaya untuk menyesuaikan dan mengadopsi permintaan lingkungan organisasi tidak dapat dilakukan secara *random*, meskipun perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi dapat terjadi secara *random*; dan di atas perubahan tersebut disebut sebagai *turbulences*.

Mengingat bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang telah mapan dan mempunyai aturan main yang telah disepakati; kondisi ini dapat menjadi titik tolak sekaligus pegangan dalam menentukan upaya penanggulangan dan tidak muncul sebagai upaya individual, bahkan oleh seorang pemimpin yang paling berkompeten sekalipun. McShane dan Von Glinov (2010), berpendapat bahwa upaya penanggulangan tersebut merupakan upaya kolektivitas. Keberhasilan dalam menanggulangi permintaan lingkungan adalah keberhasilan organisasi. Meskipun demikian, peran pimpinan tetap kritikal terutama dalam melakukan inisiasi langkah yang tepat sehingga dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi untuk melangkah. Van der Heijden et.al (2000) menyebutnya ketepatan ini sebagai *sixt sense* dari seorang pimpinan, karena hal ini merupakan kombinasi dari sikap rasional (*knowledge justification*) dan intuisi (*experience justification*).

Sixt sense merupakan suatu strategi dari sudut pandang organisasi, terutama dari kompetensi seorang pemimpin organisasi. Adanya variasi dan dinamika lingkungan organisasi yang cenderung muncul sebagai *turbulences*, menjadikan *sixt sense* diarahkan akurasi dalam mengidentifikasi variasi dan dinamika tersebut. Huy dan Mintzberg (2003) mengidentifikasi tiga jenis variasi dan dinamika lingkungan organisasi yang terdiri atas dramatik, sistematis, dan organik. Bagaimana seharusnya seorang

pimpinan organisasi dapat meartikulasikan *sixth sense* yang dimiliki sehingga dapat menjadi suatu strategi yang manjur, Huy dan Mintzberg (2003: 80) mengajukan mekanisme sebagai berikut:

"Because dramatic change alone can be just drama, systematic change by itself can be deadening, and organic change without the other two can be chaotic, they must be combined or, more often, sequenced and paced over time, creating a rhythm of change".

Jika pembahasan di atas lebih menekankan sudut pandang organisasi sebagai suatu sistem adaptasi terhadap lingkungan dalam skenario *learning organization* dengan lebih menekankan pada peran seorang pemimpin organisasi, hal ini tidak dimaksud untuk menegaskan peran anggota. Pembahasan berikut justru akan menengahkan peran anggota sebagai bagian dari kolektivitas organisasi. Namun karena anggota jumlahnya relatif masal, maka pembahasan berkenaan tentang anggota tidak pada peran masing-masing anggota, tetapi pada posisi relatif antara satu anggota dengan anggota lain dan antara sekelompok anggota di satu pihak dengan kelompok pimpinan organisasi di lain pihak. Dengan berdasarkan pada argumentasi tersebut terdapat dua hal yang akan diketengahkan yaitu faktor persepsi dan motivasi; serta budaya dan komunikasi dalam organisasi.

Argumentasi yang dikemukakan adalah anggota organisasi, termasuk anggota Polri adalah manusia. Struktur fisiologisnya terdiri dari sistem emosi dan kecerdasan. Interaksi dari keduanya menjadi prediktor tentang bagaimana anggota organisasi, termasuk anggota Polri, akan bersikap dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Perubahan sistem penanganan Kantibmas yang diperkenalkan oleh Kapolda DKI Jakarta Irjen Putut Bayuseno dari pendekatan *Sense* menjadi kearah

pendekatan Kantibmas merupakan suatu perubahan mekanisme kerja dalam organisasi Polda Metro DKI Jakarta (Kompas, 2013). Keberhasilan dari pendekatan tidak hanya pada keputusan Kapolda DKI Jakarta semata, tetapi juga *commitment* anggota Polri di lingkungan Polda. Motivasi dan persepsi anggota Polri di lingkungan Polda. Dalam realitasnya persepsi dan motivasi tidak secara jelas muncul di permukaan, tetapi nampak ketika anggota Polri di Polda dengan penuh semangat merealisasikan pendekatan Kantibmas tersebut merupakan releksasi motivasi dan persepsi (positif) mereka. Motivasi dan persepsi merupakan suatu kondisi kepribadian yang hanya nampak ketika seseorang mewujudkannya dalam bentuk tindakan. Dalam perspektif organisasi tindakan tersebut bukan merupakan perwujudan kepentingan pribadi tetapi lebih merupakan refleksi *commitment* terhadap pencapaian target suatu organisasi (McShane dan Von Glinow, 2010; Wagner III dan Hollenbeck, 2010). Dalam mewujudkan motivasi dan persepsi menjadi suatu tindakan bukan berarti tanpa suatu tantangan. Upaya untuk mengatasi tantangan internal organisasi juga merupakan perwujudan meningkatkan motivasi dan merubah persepsi. Raghavan (2003) memberikan ilustrasi *commitment* anggota polisi India dalam memelihara harmonisasi kelompok masyarakat muslim dan hindu di India. Sebagaimana diketahui mayoritas masyarakat India beragama Hindu. Hal ini menjadi tantangan bagi tersendiri bagi anggota polisi India yang menjadi bagian dari masyarakat India.

Kasus pendekatan Kantibmas yang dilakukan oleh Kapolda DKI Jakarta dan orientasi kerja menantang yang dilakukan oleh kepolisian India tidak hanya merefleksikan motivasi dan atau persepsi, tetapi juga budaya dan sistem komunikasi dalam organisasi Polri. Ketika perwujudan motivasi dan atau persepsi telah menjadi bagian yang terintegrasi dari

suatu organisasi, maka ketika itu perjudan motivasi dan persepsi telah berubah menjadi suatu sistem nilai budaya yang menjadi pedoman dalam sistem komunikasi dan pola bertindak dan berpikir setiap anggota polisi. Fenomena tersebut merefleksikan dimensi antropologis dalam organisasi Polri.

Keempat dimensi tersebut dalam banyak kasus tidak terjadi secara sequensial, tapi secara simultan, kehadiran perspektif organisasi dan manajemen menjadi dimensi diluar keempat dimensi tersebut, tetapi menjadi bagian yang terintegratif dengan keempat dimensi tersebut. Perspektif organisasi mengatur sistem nilai dan komunikasi dalam organisasi Polri dan persepsi dan motivasi berdasarkan teori kepemimpinan dan kewenangan dapat diterapkan pada organisasi Polri. Upaya untuk mengelola dan mengendalikan keempat dimensi tersebut memerlukan penerapan prinsip manajemen, terutama untuk mencapai kriteria efisien dan efektif. Kedua kriteria tersebut bersifat *mutually exclusive*, tetapi dalam pencapaian program harus didasarkan pada kedua kriteria. Dengan demokratisasi dalam sistem pemerintahan, maka pelaksanaan program organisasi publik, seperti organisasi Polri, juga harus memenuhi kriteria akuntabel. Kriteria ini mengharuskan pelaksanaan program Polri tidak hanya selesai tepat waktu, tetapi juga memberikan kemasalahatan kepada masyarakat secara luas.

Asumsi Keilmuan

Fenomena dan kecenderungan yang disajikan di atas memberikan gambaran tentang ruang lingkup dinamika lingkungan organisasi Polri yang terjadi secara acak yang berwujud sebagai *turbulences*. Pendekatan secara sistematis dan obyektif dapat memafsilitasi organisasi Polri dalam menetapkan strategi penanggulangannya. Salah satu perbedaan antara orang awam dan akademisi dalam melihat suatu fenomena adalah dari cara memandang terhadap fenomena

tersebut. Dalam melihat suatu fenomena orang awam tanpa didasari pada suatu perspektif yang disebut dengan disiplin keilmuan, di lain pihak akademisi melihat suatu fenomena didasarkan pada suatu perspektif disiplin ilmu. Orang awam tidak menyajikan suatu inferensi terhadap fenomena yang diamati. Di lain pihak akademisi menghasilkan dua jenis inferensi pertama adalah akumulasi pengetahuan berkaitan dengan disiplin ilmu yang dipelajarinya. Kedua, akademisi dapat memberikan strategi upaya penanggulangan secara sistematis dan obyektif. Obyektivitas mencerminkan kondisi tanpa ada intervensi berdasarkan pada preferensi akademisi. Namun demikian tidak berarti seorang akademisi tidak dapat mengambil sikap terhadap fenomena yang diamatinya (Starbuck, 2006). Sikap ini mencerminkan rasa skeptisme akademisi untuk menjawab dua tiga pertanyaan pertama apa fenomena tersebut, bagaimana fenomena tersebut bisa ada atau terjadi, dan faktor apa saja yang menyebabkan fenomena tersebut terjadi.

Di samping itu, argumentasi lain yang dikemukakan di kalangan ahli ilmu sosial adalah *comprehensiveness* dalam menginterpretasikan suatu fenomena. Salah satu kriteria akurasi dalam melakukan inferensi terhadap suatu fenomena adalah *comprehensiveness*. Namun hal ini tidak berarti bahwa analisis harus mencakup segalanya. Ada dua prakondisi yang pada umumnya digunakan untuk menentukan kriteria *comprehensiveness*. Pertama, analisis dalam suatu disiplin ilmu sosial didasarkan pada asumsi *ceteris paribus*. Berdasarkan pada asumsi ini, setiap akademisi ilmu sosial akan mempertimbangkan hanya "sebagian" dari "keseluruhan" faktor yang mungkin mempengaruhi terhadap terjadinya suatu fenomena. Hal ini bukan berarti bahwa akademisi tersebut tidak mengetahui jika faktor-faktor lain tersebut tidak ikut berpengaruh, tetapi karena keterbatasan landasan teori dan data yang tersedia, maka faktor-faktor lain tersebut

anggap konstant (*hold constant*). Kedua, setiap disiplin ilmu sosial mempunyai ruang lingkup dan spesifikasi terhadap fenomena yang menjadi obyeknya. Sosiologi misalnya memusatkan perhatiannya pada interaksi antar individu dalam suatu kelompok sosial, sementara ilmu politik memusatkan perhatiannya pada kepentingan dari setiap anggota dari kelompok sosial. Dalam kenyataannya, tidak ada kepentingan yang muncul dalam keterisolasian, tetapi dalam proses interaksi antar anggota masyarakat; tetapi Sosiologi akan memusatkan pada proses interaksi tersebut, dan politik akan memusatkan pada kepentingan dari setiap individu.

Secara historis tradisi keilmuan selalu didasarkan pada tradisi filsafat, karena filsafat merupakan cara berpikir radikal dan hakiki tentang suatu fenomena kehidupan sosial manusia. Filsafat yang menjadi dasar dalam pengembangan ilmu sosial meliputi dasar epistemologis, ontologi, dan aksiologi (Suriasumantri, 1976). Dasar epistemologis memusatkan perhatian pada hakekat ilmu pengetahuan. Hakekat epistemologi ini secara lebih spesifik melihat bagaimana pengetahuan tersebut dapat terjadi dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan keterkaitan antara satu fenomena dengan fenomena lainnya. Fenomena yang berkaitan satu dengan lainnya senantiasa bervariasi. Variasi ini merupakan suatu kenyataan fenomena sosial. Dalam perspektif ontologi variasi fenomena merupakan bagian dari pusat perhatian ilmu pengetahuan. Perbedaan fenomena tidak salah atau benar, tetapi memang demikian adanya. Keberadaan ilmu pengetahuan tidak untuk ilmu pengetahuan itu sendiri, tetapi untuk memberikan kebermaknaan terhadap kehidupan sosial manusia. Hal merupakan argumentasi aksiologi dari ilmu pengetahuan (Suriasumantri, 1976; Winch dan Gingell, 1999).

Kekuatan dasar ilmu pengetahuan

yang terdiri dari epistemologi, ontologi, dan aksiologi terletak pada perumusan teori yang mendukungnya, dan teori tersebut akan mempunyai kedudukan yang kuat jika didukung oleh fakta empiris (McGinnis, 2006). Meskipun kekuatan kedudukan suatu teori tergantung pada fakta empiris, tidak berarti bahwa teori memberikan kebenaran absolut tentang suatu fenomena dan hubungan antara fenomena sosial. Berdasarkan pada relativitas sosial, teori memberikan prediksi terhadap hubungan dua fenomena.

Bukti teori tidak memberikan kebenaran absolut adalah ketika teori, melalui metode deduktif, diturunkan dalam suatu hipotesis maka pembuktian hipotesis tidak diarahkan untuk membuktikan kebenaran atau kesalahan teori yang dirujuk oleh hipotesis tersebut. Sebaliknya pembuktian hipotesis merupakan cara untuk membuktikan "keberlangsungan" (*contendedness*) suatu teori. Jika hipotesis tersebut terbukti masih didukung oleh fakta empiris maka secara otomatis keberlangsungan suatu teori dapat dipertahankan.

Strategi Integrasi

Dalam suatu diskusi dengan Prof. Koespramono Irsan, beliau mengatakan bahwa berdasarkan pengalaman akademisnya ketika masih kuliah di Amerika, dikatakan bahwa ilmu kepolisian bukan merupakan disiplin single, tetapi merupakan multidisiplin. Oleh karena itu terjemahan ilmu kepolisian adalah *police sciences*. Dalam dua kata ini mengandung makna bahwa ilmu kepolisian tidak hanya tentang anggota polisi, tetapi lebih pada posisi relatif organisasi polisi dalam konteks kehidupan politik dan sosial anggota masyarakat yang menjadi subyek tugas anggota polisi. Kata *police* tidak merujuk pada individu anggota polisi, tetapi konsep kepolisian dan anggota termasuk di dalamnya.

Berdasarkan pada argumentasi ketika

makna *police sciences* merujuk pada posisi relatif kehidupan politik dan sosial, maka konsep *police sciences* antara lain meliputi disiplin ilmu sebagai berikut: sosiologi kepolisian, politik kepolisian, dan antropologi kepolisian, serta ekonomi kepolisian; dan kriminologi tentunya. Meskipun masing-masing menjadi satu bagian dari entitas ilmu kepolisian, tetapi diantara disiplin ilmu tersebut bersifat *mutually exclusive*.

Kriminologi, menurut Greenne (2007) dalam pengantar buku *The encyclopedia of police science*, adalah merupakan induk dari ilmu kepolisian, karena didasarkan pada suatu konvensi bahwa tugas utama adalah menagani tindakan kriminal termasuk para kriminalnya. Secara dengan perkembangan jaman, para ilmu-ilmu sosial tidak secara eksklusif memusatkan pada subyek yang menjadi pusat perhatian utamanya, tetapi melakukan *synthesis* antar prinsip disiplin ilmu dengan masalah-masalah yang ditangani oleh kepolisian.

Buku tentang diskriminasi terhadap polisi kulit hitam di Amerika Serikat yang ditulis Bolton Jr. dan Feagin, (2004) menyajikan fenomena sosiologis, karena dalam buku itu mengetengahkan dua fenomena sosiologis yang stratifikasi sosial dan perjuangan kelas sosial yang tertindas untuk mendapatkan pengakuan dari kelas sosial yang lebih tinggi. Upaya polisi kulit hitam ini dapat juga merefleksikan fenomena politik, karena upaya untuk mendapatkan pengakuan dalam disiplin ilmu politik merupakan strategi artikulasi kepentingan.

Tulisan yang dibuat oleh Heijes (2007) secara lebih kongrit menyajikan fenomena antropologis yakni tentang organisasi polisi di Belanda yang anggotanya terdiri kelompok kulit hitam, suku Curacoa, dan kulit putih Belanda. Masing-masing suku mempunyai sistem nilai budaya yang berbeda satu dengan lainnya tetapi masing-masing dari mereka mempunyai misi yang sama yaitu menjamin ketertiban masyarakat

Belanda berdasarkan pada aturan main organisasi kepolisian, dan bukan nilai budaya dari masing-masing kelompok asal anggota polisi.

Contoh-contoh di atas memberikan ilustrasi tentang dimensi ilmu kepolisian. Berdasarkan pada ilustrasi tersebut maka pada tulisan ini diusulkan disiplin ilmu sosial yang dapat dijadikan sebagai bagian dari ilmu kepolisian. Disiplin ilmu kepolisian dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah berkenaan dengan permasalahan eksternal organisasi polisi, dan kelompok kedua adalah berkenaan dengan permasalahan internal organisasi kepolisian. Penjelasan tentang masing-masing disiplin ilmu dilakukan secara garis besar, dengan merujuk pada Undang-undang Nomor tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tentu saja pada tingkat yang lebih rinci penjelasan masing-masing disiplin memerlukan suatu argumentasi konseptual dan teoritikal berdasarkan pada dasar keilmuan yang terdiri dari tiga yaitu epistemologi, ontologi, dan aksiologi.

Kelompok eksternal organisasi kepolisian meliputi: (1) Kriminologi dengan pusat perhatian pada penanganan tindakan kriminal dan kriminal itu sendiri. Dalam upaya untuk menindak agar kejadian kriminal diterapkan prinsip-prinsip yang berlaku pada kodifikasi hukum pidana. (2) sosiologi kepolisian memusatkan perhatian pada bagaimana pola-pola interaksi dalam suatu kelompok masyarakat dan stratifikasi sosial dalam kelompok masyarakat tersebut. Dengan menggunakan disiplin sosiologi memberikan pemahaman bagi anggota Polri tentang konteks masyarakat ketika penertiban masyarakat akan dilakukan. Setiap stratifikasi mempunyai aspirasi dan pemahaman tentang ketertiban yang berbeda satu dengan lainnya. (3) Antropologi kepolisian memberikan suatu gambaran tentang nilai-nilai budaya yang berlaku dalam suatu masyarakat. Pemahaman terhadap disiplin antropologi memberikan pedoman bagi anggota Polri dalam

melakukan pendekatan terhadap kelompok masyarakat. Penertiban yang dilakukan oleh anggota Polri diharapkan tetap dapat menjaga harmonisasi kehidupan sosial kelompok masyarakat. (4) Politik Kepolisian memusatkan pada perhatian yang pola kepentingan yang telah ada dan terbentuk dalam suatu kelompok masyarakat; dan *manuver* yang dilakukan oleh masyarakat untuk mempertahankan kepentingan tersebut. Disiplin politik memberikan rujukan bagi anggota Polri tentang strategi menghindari friksi antara anggota Polri dengan kelompok masyarakat ketika penertiban pada suatu kelompok masyarakat dilakukan.

Kelompok internal organisasi Kepolisian meliputi (1) perilaku organisasi kepolisian mempelajari tentang struktur organisasi dan sistem kewenangan, kepemimpinan, serta hubungan kerja antar anggota serta antara anggota di satu pihak dengan pimpinan di lain pihak. Disiplin ini menjadi rujukan untuk menjamin *organization effectiveness* Polri. (2) Manajemen Kepolisian memusatkan pada sistem alokasi dan mobilisasi sumber daya dan dana yang tersedia pada organisasi kepolisian. Dengan prinsip efektif-efisien maka penggunaan tersebut diarahkan untuk menjamin optimalisasi dalam pencapaian program kerja. Dengan disiplin ini, maka pimpinan organisasi kepolisian dalam mengatur berbagai sumber daya dan daya secara efisien dan efektif untuk mencapai target jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam suatu organisasi, termasuk organisasi kepolisian, ketersediaan sumber dana dan daya selalu terbatas, oleh karena itu diperlukan strategi untuk menjamin ketercapaian target secara optimal meskipun ketersediaan sumber dana dan daya terbatas. Dalam disiplin manajemen juga cenderung berhimpit dengan disiplin ilmu ekonomi. Oleh karena itu disiplin ekonomi, dalam tulisan ini, tidak diusulkan sebagai suatu disiplin tersendiri yang mendukung pembentukan ilmu kepolisian. (3) Psikologi kepolisian merupakan

suatu cabang disiplin ilmu yang memusatkan pada perilaku individu. Anggota polisi adalah manusia yang sama dengan manusia dari berbagai kelompok sosial lainnya. Dengan memahami perilaku diharapkan pimpinan organisasi polisi dapat memberi perlakuan yang tepat berdasarkan pada tipe kepribadian anggota polisi. Dengan perlakuan yang tepat diharapkan dapat mendukung kinerja anggota polisi.

Kehadiran teknologi, terutama teknologi informasi, dapat menjadi disiplin tersendiri, demikian juga dengan ilmu kedokteran. Namun dalam kedua disiplin tersebut tidak menjadi pusat perhatian, karena tulisan ini memusatkan pada disiplin ilmu sosial. Namun teknologi informasi dapat memfasilitasi dalam pengembangan disiplin ilmu kepolisian terutama berkenaan dengan penyediaan data secara massiv dan berbagai dimensi. Keunggulan teknologi informasi adalah dapat menyimpan data dalam jumlah besar dan data tersebut dapat diambil (*retrived*) setiap saat.

Penutup

Disiplin ilmu pengetahuan sosial dan organisasi kepolisian telah menjadi suatu kesatuan yang bersifat sibiose mutualistis antara keduanya. Fenomena yang terjadi eksternal maupun internal organisasi kepolisian dapat memperkaya khasanah ilmu sosial. Bagi organisasi kepolisian, pendekatan, konsep, dan teori dari disiplin-disiplin ilmu sosial dapat menjadi dasar untuk menentukan strategi mengatasi permasalahan internal dan eksternal organisasi kepolisian.

Pelembagaan ilmu kepolisian untuk menjadi disiplin keilmuan menjadi kuat jika didukung oleh suatu penelitian dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip metodologi penelitian ilmu sosial yang tepat. Oleh karena penelitian menjadi bagian yang terpisahkan ketika pelembagaan disiplin ilmu pengetahuan menjadi target yang akan dicapai.

Daftar Pustaka

- Bolton Jr., Kenneth dan Feagin, Joe R. (2004). *Black in blue: African-American police officers and racism*. New York: Routledge
- Coleman, Stephen (Summer 2005). Conflict of Interest and Police: An Unavoidable Problem. *Criminal Justice Ethics*, 24, 2: 3-11.
- Greene, Jack R. ed. (2007). (3rd Ed). *The encyclopedia of police science*. New York: Routledge.
- Gunawan, Budi. (1 Juli 2011). Komunikasi dan transformasi Polri. *Kompas*: 5.
- Heijes, Coen (2007). Officers at work in a multicultural police force. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*; 30; 4: 550-566.
- Hill, Michael. *The public policy process*. (2005) (4th Ed). Essex: Pearson Education Limited
- Huy, Quy Nguyen dan Mintzberg, Henry. (Summer, 2003). The Rhythm of Change. *MIT Sloan Management Review*; 44; 4: 79-84.
- Jeffery S. Luke. (2000). Policy Leadership. Dalam Jay M. Shafritz. *Defining public administration : selections from the international encyclopedia of public policy and administration*. Boulder, Colorado: Westview Press: 43-64.
- Lee Sr, James. (October 2000). Knowledge management: The intellectual revolution. *IIE Solutions*; 32, 10: 34-37.
- Levasseur, Robert E. (2004). Open system theory and organizations. *Futurics*. 28; 1; 12: 79-85.
- McGinnis, John O. (Jun/Jul 2006). Age of the Empirical. *Policy Review*; 137: 47-58.
- McShane, Steven, L. dan Von Glinow, Mary Ann. (2010). (5th Ed). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Pane, Neta. S. (18 Maret 2014). Polri dan Pemilu 2014. *Kompas*: 7.
- Park, William H. (2000). Policy. Dalam Jay M. Shafritz. *Defining public administration : selections from the international encyclopedia of public policy and administration*. Boulder, Colorado: Westview Press: 39 – 42.
- Raghavan, R K (Fall 2003). The Indian Police: Problems and Prospects. *Publius*; 33, 4: 119-133.
- Simon, Herbert A. (1946). *The proverbs of administration*. Dalam Jay M. Shafritz dan Albert C. Hyde (1978). *Classic of public administration* (2nd Ed). Chicago, IL: The Dorsey Press. Halaman. 164 – 180.
- Starbuck, William H. (2006). *The production of knowledge: The challenges of social science research*. New York: Oxford University Press Inc.
- Stroh, Linda K.; Northcraft, Gregory dan Neale, Margaret A. (2002). (3rd Ed). *Organizational behavior: A Management Challenge*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.
- Suriasumantri, Jujun. S. (1976). *Ilmu dalam perspektif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Swardiman (27 September 2010). Jejak pendapat "Kompas": Menanti pemimpin Polri yang kuat. *Kompas*: 5.
- Taylor, Brian D. (2011). *State building in Putin's Russia: Policing and Coercion after Communism*. New York: Cambridge University Press.
- Van der Heijden, Kees; Bradfield, Ron; Burt, George; Cairns, George; dan Wright, George (2002). *The Sixth Sense: Accelerating organizational learning with scenarios*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Wagner III, John A. Hollenbeck, John R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Walklate, Sandra (3rd Ed). *Understanding criminology: Current theoretical debates*. Berkshire: Open University Press.
- Winch, Christopher dan Gingell, John. (1999) (2nd Ed). *Philosophy of education: The key concepts*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- _____. (2 Oktober 2010). Kudeta polisi gagal. *Bisnis Indonesia*: 7.
- _____. (1 Juli 2011). Polri belum tereformasi: Masih tumbuh dengan karakter semimiliteristis. *Kompas*: 5.
- _____, (20 September 2012). Narkoba: Setelah tersangka menyebut dua nama Polisi. *Kompas*: 25.
- _____, (30 Desember 2012). Jumlah Polisi langgar etika dan hukum naik 43%. *Media Indonesia*: 5.
- _____, (23 April 2013). Batam: Flores people demand police chief resignation. *The Jakarta Post*: 5.
- _____. (20 November 2013). Anggota Polri-TNI saling serang. *Kompas*: 4.
- _____, (4 Desember 2013). JK: Jilbab itu soal HAM. *Republika*: 1
- _____. (17 Desember 2015). Polri siaga satu di semua daerah. *Kompas*: 4.
- _____, (5 Maret 2013). Keamanan lingkungan: Kami pilih jadi sahabat warga. *Kompas*: 27