

REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA POLRI UNTUK SINERGITAS KINERJA DALAM INTEGRATED DI POLRES KERINCI (STUDI KASUS PADA SATUAN RESERSE KRIMINAL)

RUSDI HARYANTO
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh
email:
rusdiharyanto14@gmail.com

ABSTRACK

Revitalization of Police Human Resources for Performance Synergy in the Integrated at the Kerinci Police (Case Study at the Criminal Investigation Unit). With the formulation of the problem, how to revitalize the human resources of the National Police for the synergy of performance in the Integrated at the Kerinci Police (Case Study on the Criminal Research Unit). And the purpose of this research is How to Revitalize the Police Human Resources for Performance Synergy in the Integrated at the Kerinci Police (Case Study on the Criminal Investigation Unit). This research uses a qualitative approach, where the research method is using library research and field research. From the results of research using this method it is known that the Integrated within the Police has been running honestly and transparently. Every member of the police must have a confident and courageous attitude because this can create a sense of security in the community and can solve problems well.

Keywords: Human Resources, Performance Synergy, and Integrated

ABSTRAK

Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri untuk Sinergisitas Kinerja dalam *Integrated* di Polres Kerinci (Study Kasus pada Satuan Reserse Kriminal). Dengan Rumusan Masalah bagaimanakah Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri untuk Sinergisitas Kinerja dalam *Integrated* di Polres Kerinci (Study Kasus pada Satuan Reserse Kriminal). Dan Tujuan penelitian ini adalah Bagaimana Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri untuk Sinergisitas Kinerja dalam *Integrated* di Polres Kerinci (Study Kasus pada Satuan Reserse Kriminal). Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa *Integrated* dilingkungan polri sudah berjalan dengan jujur dan transparan. Setiap anggota polisi harus memiliki sikap yang sigap percaya diri dan berani karena hal ini dapat menimbulkan rasa aman dimasyarakat dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Sinergisitas Kinerja, dan *Integrated*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perlindungan hak fundamental warga negara menjadi aspek yang diutamakan dalam perubahan konstitusi. Dalam rangka untuk menjamin perlindungan hak fundamental tersebut, maka lahirlah mekanisme yang berfungsi untuk menjaga terwujudnya hak warga negara melalui sistem penegakan hukum.

Salah satu sistem penegakan hukum di Indonesia adalah sistem terpadu penegakan hukum pidana, yang dikenal dengan Integrated. Tujuan Integrated adalah menegakkan keadilan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat serta melindungi setiap individu, dengan cara melakukan penanganan dan pencegahan tindak pidana (Mochtar, 2009 : 201). Pintu gerbang kerja simultan dalam Integrated adalah lembaga kepolisian.

Dalam pasal 1 ayat 5 Undang-Undang kepolisian Nomor 2 Tahun. 2002 keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu persyaratan adalah kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu persyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentrangan yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hokum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Nomenklatur lembaga kepolisian diintrodusir dalam Pasal 30 ayat (4) UUD NKRI Tahun 1945 dengan disebutkan “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, dan menegakkan hukum.” Berdasarkan pengaturan tersebut, kepolisian merupakan alat negara yang menjadi salah satu aktor dalam upaya penegakan hukum di Indonesia.

Polisi dalam menangani suatu perkara diharapkan mampu lebih dari sekedar mendasarkan pada pemenuhan unsur-unsur delik, namun lebih pada memenuhi aspek keadilan dan kemanfaatan. Hal tersebut menjadi paradoks jika dibandingkan dengan penegakan hukum terhadap pejabat dan kalangan atas, maka tidak heran bila hukum diibaratkan tidak ubahnya seperti belati yang hanya tajam ke bawah, namun tumpul ke atas (Kesowo, 2012: 2).

Dalam proses penegakan hukum tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya proses penegakan hukum adalah penegak hukum itu sendiri, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (Soekanto, 1983: 5). Kompetensi polisi sebagai pintu gerbang proses penegakan hukum menjadi tumpuan untuk mewujudkan proses penegakan hukum yang menjunjung tinggi kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Berbicara mengenai kompetensi polisi, maka tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia (SDM) kepolisian itu sendiri.

Bainur, (2007: 9) Pendidikan bagi polisi sungguh penting karena memberi ilmu dan pengetahuan untuk mempengaruhi dan membentuk sikap serta memberikan keterampilan. Pendidikan tertentu dilaksanakan sesuai kode etik, ada sistem penggajian, ada sistem rekrutmen dan bermanfaat untuk kemanusiaan. Dengan demikian semakin tinggi pendidikan polisi, maka diharapkan semakin profesional polisi tersebut.

Ediwarman (2012: 39) Dalam konteks ICJS, keselarasan pelaksanaan fungsi adalah hal yang penting. Keselarasan dalam ICJS sukar untuk dicapai dikarenakan input antar aktor ICJS memiliki dasar keilmuan yang berbeda. Hal inilah yang kemudian menimbulkan perbedaan pandangan/pendapat para aparatur penegak hukum untuk menegakkan hukum dalam suatu kasus, sehingga hukum yang diterapkan mengandung kebenaran yang relatif, bersifat subjektif, baik dalam bidang penyidikan, penuntutan maupun proses di peradilan.

Bawono dan Mashdurohatun, (2011: 606) Namun, untuk kepolisian perbedaan input SDM mempengaruhi harmonisasi dalam ICJS, dikarenakan frekuensi pemahaman yang berbeda dalam memaknai hukum itu sendiri. Padahal, proses penegakan hukum mulai dari tahap penyelidikan, penyidikan sampai ke pengadilan memerlukan kesamaan persepsi antara masing-masing unsur penegak hukum yaitu penyidik (Polri dan PPNS), jaksa penuntut dan hakim Oleh karena itu, diperlukan sinkronisasi pendidikan polisi dengan aktor ICJS untuk mewujudkan penegakan hukum yang demokratis.

Berdasarkan observasi awal peneliti di lapangan ditemukan fenomena yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Polisi, Adanya Perbedaan Input antara Sumber daya manusia dalam memaknai hukum.
2. Beban Kerja yang berat sehingga ada anggota yang mengalami Stres
3. Sulit mengontrol diri ketika melaksanakan Pekerjaan baik di berbagai situasi.
4. Individu menjadi mudah marah dan tersinggung sehingga tidak mampu untuk berpikir jernih termasuk pada rekannya ataupun atasannya.
5. Keterlibatan anggota polisi dalam peredaran narkotika.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri untuk Sinergisitas Kinerja Dalam Integrated Di Polres Kerinci (Study Kasus Pada Satuan Reserse Kriminal)”**.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Deskripsi Objek Penelitian

2.1.1 Sejarah Ringkas Polres Kerinci

Polres Kerinci Merupakan Satu- Satunya Markas Polisis Resor Kerinci yang terletak di Jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, dan melihat dari segi butuhnya keamanan dan kenyamanan masyarakat kerinci maupun Kota Sungai Penuh dari criminal ataupun kejahatan yang sering terjadi, maka Pemerintah mendirikan adanya markas Polisi Resor Kerinci yang berlokasi di jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, dikarenakan pada waktu itu sangat di butuhkan keamanan masyarakat untuk melindungi dan mengayomi masyarakat setempat.

Dalam perkembangan selanjutnya Polres Kerinci semakin berkembang baik dan mengikat dalam kinerja dari masing-masing tugas yang telah ditentukan dan semulanya anggota Polres Kerinci pada saat itu masih membutuhkan anggota Polri yang akan ditempatkan di masing-masing bagian yang dianggap masih kurang. Pada tahun 2007 Mapolres Kerinci direhap kembali secara keseluruhan dari bangunan Mapolres Kerinci untuk memperbesar bangunan yang lama menjadi Mapolres yang lengkap.

2.1.2. Struktur Organisasi Identifikasi Polres Kerinci

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka haruslah melaksanakan pekerjaan dengan selektif dan seefisien mungkin, dengan cara pembagian tugas sesuai dengan bidang atau keahlian masing-masing dan untuk kejelasan dari bidang dan fungsi setiap bagian, maka dituangkan dalam bentuk struktur organisasi, karena struktur organisasi merupakan gambaran yang jelas dan terperinci tentang bagaimana hubungan antara bagian dalam suatu organisasi dan fungsi setiap bagian.

Tugas dan wewenang dari setiap anggota staf di identifikasi, deskripsi tugas menunjukkan posisi dan tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas seorang personil dalam suatu organisasi. Deskripsi tugas perlu dibuat agar masing-masing bagian mengerti dan mengetahui kedudukan dalam instansi.

Berdasarkan struktur organisasi di atas, masing-masing mempunyai tugas tersendiri. Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Kapolres

Kapolres mempunyai tugas untuk memimpin, pengambilan keputusan yang diajukan oleh bawahan, menyusun kebijakan pelaksanaan pada bawahan, tanggung jawab terhadap resiko serta kejadian yang timbul baik menyangkut lingkungan Polres Kerinci maupun sekitar masyarakat.

2. Wakapolres

Membantu kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi polres, dalam batas kewenangannya memimpin polres dalam hal kapolres berhalangan dan memberikan saran pertimbangan kepada kapolres dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok polres.

3. Seksi Pengawasan (SIWAS)

Siwas bertugas melaksanakan monitoring dan pengawasan umum baik secara rutin maupun insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kinerja serta memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditemukan.

4. Seksi Provost dan Paminal (SIPROPAM)

Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pelayanan pengaduan masyarakat yang diduga dilakukan oleh anggota Polri dan/atau PNS Polri, melaksanakan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, serta rehabilitasi personel

5. Seksi Keuangan (SIKEU)

Sikeu bertugas melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

6. Seksi Umum (SIUM)

Sium bertugas melaksanakan pelayanan administrasi umum dan ketatausahaan serta pelayanan markas di lingkungan Polres.

7. Bagian Operasional (Bag Ops)

Bagops bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi Kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas.

8. Bagian Perencanaan (Bag Ren)

Bagren bertugas menyusun Rencana Kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, termasuk merencanakan pengembangan satuan kewilayahan.

9. Bagian Sumber Daya (BAG Sumda)

Bagsumda bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum.

10. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu terhadap laporan/pengaduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi.

11. Satuan Intelijen dan Keamanan (SATINTELKAM)

Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan izin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak.

12. Satuan Reserse dan Kriminal (SATRESKRIM)

Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS.

13. Satuan Reserse Narkoba (SATRESNARKOBA)

Satresnarkoba bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba berikut prekursorinya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba.

14. Satuan Pembinaan Masyarakat (SATBINMAS)

Satbinmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, pemberdayaan Perpolisian Masyarakat (Polmas), melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa (pam swakarsa), Kepolisian Khusus (Polsus), serta kegiatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat guna peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat.

15. Satuan Samapta Bhayangkara (SATSABHARA)

Satsabhara bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

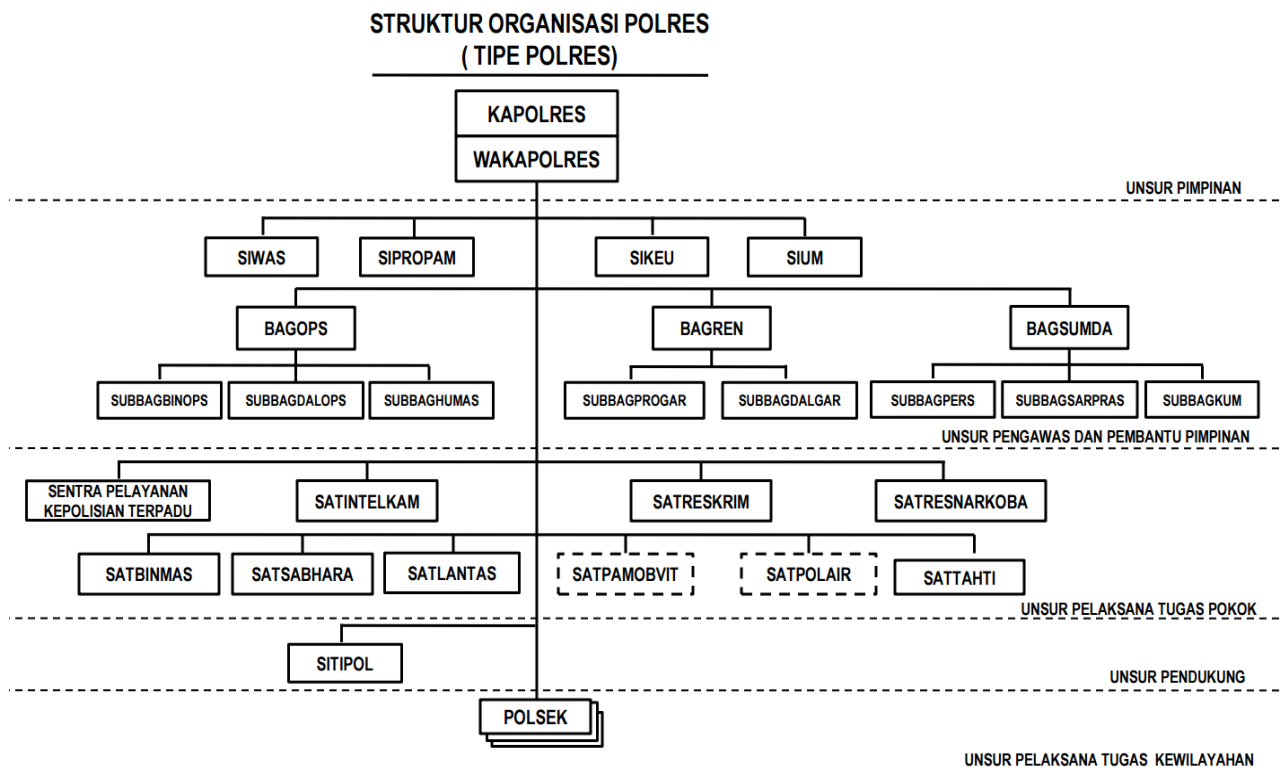
16. Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS)

Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

17. Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (SAT TAHTI)

Sattahti bertugas menyelenggarakan perawatan tahanan meliputi pelayanan kesehatan tahanan, pembinaan tahanan serta menerima, menyimpan, dan mengamankan barang bukti beserta administrasinya di lingkungan Polres, melaporkan jumlah dan kondisi tahanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tabel 2.1
Struktur Polres Kerinci



Tabel 2.2
Nama Dan Masa Kepemimpinan Polres Kerinci
Tahun 1971 Sampai Sekarang

NO	PANGKAT	NAMA	PERIODE
1	Kompol	Drs. Mohd. Djamal	1971 – 1972
2	Kompol	Drs. Tombadi Langoe	1972 – 1975
3	Kompol	Drs. Zainal Zainun	1975 – 1979
4	Kompol	Drs. Sri Suhardjo	1979 – 1982
5	Kompol	Drs. Bahrie Dennis	1982 – 1983
6	Kompol	Drs. M. Lanin Admar	1983 – 1984
7	Kompol	Drs. Akbar Darwis	1984 – 1985
8	Kompol	Drs. Syarifudin Ali Amin	1985 – 1986
9	Kompol	Drs. Muilis Amir Hasan	1986 – 1987
10	Kompol	Drs. Yuridis Darwis	1987 – 1989
11	Kompol	Drs. Hasan Basri Sarofi	1989 – 1991
12	Kompol	Drs. Misran Wibowo	1991 – 1993
13	Kompol	Drs. K.Z. Tanjung	1993 – 1994
14	Kompol	Drs. H. m. Sjarofi Arsjad	1994 – 1997
15	Kompol	Drs. Sjahril Zainal	1997 – 1999
16	Kompol	Drs. Sumarsono	1999 – 2000
17	Kompol	Drs. Iwan Gumira	2000 – 2001
18	AKBP	Drs. Edipurwanto	2001 – 2002
19	AKBP	Drs. Dwi Hartono	2002 – 2004
20	AKBP	Drs. Agus Sunardi	2004 – 2005
21	AKBP	Drs. Anjan P.Putra, SH	2005 – 2006
22	AKBP	Drs. M.M Rachman	2006 – 2008

23	AKBP	Drs. Sunarwan Sumirat	2008 – 2009
24	AKBP	Mochammad Rosidi, S.IK	2009 – 2010
25	AKBP	Hastho Raharjo, S.IK, SH	2010– 2011
26	AKBP	Ismail, SH, MH	2011 – 2013
27	AKBP	Abdul Munim, SE, SH, M.Si	2013 – 2014
28	AKBP	Sri Winugrohi, Sik	2014 – 2016
29	AKBP	M. Ali Hadinur, Sik	2016 – 2017
30	AKBP	Dwi Mulyanto, S.I.K, S.H	2017 s/d 2019
31	AKBP	Heru Ekwanto, S.I.K	2019 s/d Skrg

Sumber : Polres Kerinci

2.2. Visi dan Misi Polres Kerinci

2.2.1. Visi Polres Kerinci

Polres Kerinci beserta jajarannya bertekad mewujudkan sosok Polri yang bermoral, profesional dan dipercaya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam rangka memelihara kamtibmas dan penegakan hukum yang adil.

2.2.2. Misi Polres Kerinci

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat disepanjang waktu melalui optimalisasi kehadiran Polri serta memfasilitasi keikutsertaan masyarakat dalam memelihara Kamtibmas dilingkungan masing-masing.
2. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap dan tidak diskriminatif.
3. Memelihara dan meningkatkan Kamseltibcar Lantas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran pengguna jalan.
4. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada patuh hukum.
5. Melaksanakan pembinaan kesatuan yang diprioritaskan pada peningkatan kemampuan dan ketrampilan personel.
6. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan memperhatikan norma – norma dan nilai – nilai yang berlaku di masyarakat.
7. Memberikan pelayanan prima kepolisian kepada masyarakat dimana pelayanan tersebut dilakukan secara cepat, tepat, benar, tidak terbeli-belit, adil dan tanpa di pungut biaya sehingga masyarakat merasakan kepuasan pelayanan kepolisian dan tidak segan-segan untuk dapat melapor kepada pihak Polri apabila telah terjadi tindak pidana.
8. Menjadi pelopor dalam setiap kegiatan kemitraan dengan masyarakat yang dapat berpartisipasi aktif dalam setiap permasalahan sosial.
9. Menjadi sosok Polri yang ingin senantiasa ingin melayani masyarakat sebaliknya bukan untuk dilayani oleh masyarakat.

2.3. Tujuan dan Sasaran Prioritas Polres Kerinci

2.3.1. Tujuan

1. Adanya peningkatan kinerja Polri yang tercermin dari menurunnya angka kriminalitas dan meningkatnya penyelesaian kasus.
2. Meningkatnya kesadaran dan patuh hukum dari masyarakat.
3. Meningkatkan keamanan dan ketertiban umum untuk memungkinkan masyarakat mempunyai kepercayaan dalam pengelolaannya serta Menurunnya angka pelanggaran hukum dan meningkatnya penyelesaian tindak pidana dalam rangka menciptakan rasa aman bagi masyarakat.
4. Membangun dan memperluas kepercayaan dari berbagai komponen / lapisan masyarakat terhadap Polda Jambi dan jajaran sebagai organisasi yang peduli dan kredibel.

5. Terungkapnya jaringan kasus-kasus narkoba, masalah terorisme maupun korupsi serta menurunnya jumlah penyalahgunaan minuman keras.
6. Terungkapnya jaringan utama pencurian sumber daya kehutanan maupun kelautan serta membaiknya upaya penegakan hukum dalam mengelola sumber daya kehutanan dan kelautan guna memberantas illegal logging dan illegal fishing.
7. Terimplementasinya manajemen kepolisian yang profesional melalui :
 - a. Manajemen administrasi, keuangan dan anggaran yang akuntabel, efisien dan lancar
 - b. Manajemen SDM Polri yang mahir, terpuji dan patuh hukum
 - c. Meningkatkan kapabilitas dan mutu pelayanan pada semua dimensi misi Polres Kerinci

2.3.2. Sasaran Prioritas

1. Pemberdayaan community policing
2. Peningkatan SDM dengan mengirimkan personel untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis Kepolisian
3. Pembangunan Polsek-polsek yang belum tersedia yang masih pinjam pakai bangunan
4. Pergelaran kekuatan personel yang ada untuk ditempatkan di polsek-polsek maupun di pos-pos pelayanan guna menjaga kondisi keamanan yang kondusif serta terciptanya tegaknya hukum
5. Memaksimalkan almatsus Polri yang ada guna meningkatkan pelayanan kamtibmas prima
6. Pembangunan pos-pos pelayanan kepolisian untuk kecamatan yang baru pemekaran
7. Penyelenggaraan program quick wins Polri

2.4 Nama-Nama Informan

Tabel 2.3
Nama-Nama Informan

NO	Nama	Jabatan
1	Edi Mardi Siswoyo, SE, MM	Kasat Reskrim Polres Kerinci
2	Jeki Noviardi, SH	KBO Sat Reskrim Polres Kerinci
3	Ahmad Muslikan, SE	Kanit Idik Sat Reskrim Polres Kerinci
4	Charisma F An Angkasa Putra, S.Tr.K	Kanit Idik II Sat Reskrim Polres Kerinci
5	Deva Angesti Prabawanto, S.Tr.K	Kanit Idik III Sat Reskrim Polres Kerinci
6	Hendra Deri, S.Pd	Kanit Idik PPA Sat Reskrim Polres Kerinci
7	Marlon Pasaribu	Kanit Ospal Sat Reskrim Polres Kerinci
8	Salman, SH	PS Kaur Identifikasi Sat Reskrim Polres Kerinci
9	M Syahir, S.AP	PS Kaur Mintu Sat Reskrim Polres Kerinci

Sumber: Polres Kerinci

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Indikator Jujur dan Transparan

Menurut Mulyadi (2014:39) Jujur adalah sikap atau sifat yang menyatakan sesuatu dengan sesungguhnya dan apa adanya, tidak ditambahi ataupun tidak dikurangi. Sedangkan transparan atau transparansi merupakan sifat keterbukaan yang berarti keputusan yang diambil oleh pelaksananya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara dalam hal ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Bagaimana gambaran umum mengenai integritas kerja anggota kepolisian dalam *Integrated*? Apakah sudah berjalan secara jujur dan transparan terhadap masyarakat?

Wawancara dengan bapak Edi Mardi Siswoyo, SE, MM selaku Kasat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“*Integrated* Sudah berjalan dengan jujur, transparan, agar tercapainya keadilan untuk seluruh masyarakat dan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Begitupun juga wawancara dengan bapak Jeki Noviard, SH selaku KBO Sat Reskrim Polres Kerinci:

“*Integrated* di lingkungan Polri sudah kami terapkan secara maksimal agar terciptanya keadilan” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat dari bapak Ahmad Muslikan, SE selaku Kanit Idik Sat Reskrim Polres Kerinci, beliau mengatakan:

“ICJS di lingkungan Polri sudah berjalan secara jujur dan transparan di lingkungan polri karena itu adalah salah satu tugas yang harus dijalani” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat bapak Charisma F Angkasa Putra, S.Tr.Kselaku Kanit Idik II Sat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“ICJS di lingkungan Polri sudah berjalan secara jujur dan transparan di lingkungan polri agar terciptanya kenyamanan untuk seluruh warga negara indonesia” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator jujur dan transparan (Bagaimana gambaran umum mengenai integritas kerja anggota kepolisian dalam *Integrated*? Apakah sudah berjalan secara jujur dan transparan terhadap masyarakat?), maka dapat disimpulkan bahwa *Integrated* di lingkungan polri sudah berjalan dengan jujur dan transparan karena hal ini dapat membuat seluruh masyarakat dapat mempercayai polri dalam menyelesaikan suatu masalah yang tidak bisa diselesaikan oleh masyarakat itu sendiri. Dan hal ini juga dibutuhkan dengan adanya keadilan yang sudah sesuai dengan aturan norma dan hukum sehingga tanpa adanya pilih pilih dalam menyelesaikan suatu masalah.

3.2 Indikator Berani

Menurut Mulyadi (2014:39) Berani artinya mempunyai hati yang mantap, tidak takut dan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi bahaya kesulitan

Berdasarkan hasil wawancara dalam hal ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Apakah dalam melaksanakan dan menjalankan *Integrated* setiap anggota kepolisian selalu sigap dan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi kendala-kendala yang akan muncul nantinya?

Wawancara dengan bapak Edi Mardi Siswoyo, SE, MM selaku Kasat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“Ya, anggota Polri harus sigap dan percaya diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari karena banyak tantangan yang harus dilalui dan dihadapi makin sering gagal maka akan menjadikan diri sebagai pengalaman yang diperoleh jadikan kegagalan sebagai semangat kembali untuk bangkit dan mengumpulkan rasa percaya diri” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Begitupun juga wawancara dengan bapak Jeki Noviardi, SH selaku KBO Sat Reskrim Polres Kerinci::

“Ya, setiap anggota polisi harus percaya diri dan sigap dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat dari bapak Ahmad Muslikan, SE selaku Kanit Idik Sat Reskrim Polres Kerinci, beliau mengatakan:

“ya benar sekali karena sigap dan kepercayaan diri sangat dibutuhkan banyaknya masalah yang akan dihadapi membuat diri menjadi bijaksana dalam menyikapi tugas yang akan diberikan” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat bapak Charisma F Angkasa Putra, S.Tr.K selaku Kanit Idik II Sat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“Dalam menyikapi sigap dan percaya diri membuat setiap anggota untuk selalu menambah ilmu pengetahuan dan kemauan belajar akan merasa lebih percaya diri, karena jangan pernah berhenti untuk selalu belajar dan menambah wawasan, sikap seperti ini akan membuat diri anggota kapolri dapat dihargai oleh masyarakat karena merasa aman dalam menyikapi setiap masalah ” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Integritas Kerja ICJS (Apakah dalam melaksanakan dan menjalankan *Integrated* setiap anggota kepolisian selalu sigap dan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi kendala-kendala yang akan muncul nantinya?) maka dapat disimpulkan bahwa setiap anggota polisi harus memiliki sikap yang sigap dan percaya diri karena hal ini dapat menimbulkan rasa aman dimasyarakat dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Dengan adanya tantangan-tantangan membuat anggota polisi selalu mendapatkan hal-hal yang baru. walaupun adanya kegagalan namun kegagalan tersebut akan membuat suatu pelajaran yang baik disetiap kegagalan pastikan mendapatkan hasil yang baik tanpa adanya rasa takut dalam setiap tantangan tersebut.

3.3 Indikator Bijaksana

Menurut Mulyadi (2014:39) Bijaksana adalah sebuah penilaian terhadap suatu pemikiran, ucapan dan perbuatan yang didasarkan pada ruang lingkup sekitarnya dengan tidak melaksanakan kehendak pada apa dan siapapun.

Berdasarkan hasil wawancara dalam hal ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Bagaimana sikap anggota kepolisian dalam menyelesaikan *Integrated* yang terjadi dan apakah dalam pengambilan keputusannya sudah dilakukan secara bijaksana?

Wawancara dengan bapak Edi Mardi Siswoyo, SE, MM selaku Kasat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“Pengambilan keputusan sesuai dengan ketentuan dan petunjuk yang berlaku karena dalam setiap anggota tidak pintar saja namun juga dalam mengambil keputusan harus tegas dan bijaksana dan mengikuti segala peraturan yang sudah ada.” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Begitupun juga wawancara dengan bapak Jeki Noviardi, SH selaku KBO Sat Reskrim Polres Kerinci::

“dalm setiap anggota harus memiliki sikap yang bijaksana dalam setiap keputusan dan sesuai dengan peraturan dan hukum ” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat dari bapak Ahmad Muslikan, SE selaku Kanit Idik Sat Reskrim Polres Kerinci, beliau mengatakan:

“Pengambilan keputusan sesuai dengan ketentuan dan petunjuk yang berlaku.” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat bapak Charisma F Angkasa Putra, S.Tr.K selaku Kanit Idik II Sat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“Pengambilan keputusan kebijaksana mungkin untuk keadilan untuk siapapun tanpa adanya pilih pilih.”(Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indicator Integritas Kerja Integrated(Bagaimana sikap anggota kepolisian dalam menyelesaikan *Integrated* yang terjadi dan apakah dalam pengambilan keputusannya sudah dilakukan secara bijaksana?), maka dapat disimpulkan bahwa disetiap permasalahan yang dihadapi anggota polisi tidak hanya pintar yang diutamakan namun juga kebijaksanaannya dalam mengambil sebuah keputusan dan berkeadilan yang baik tanpa adanya rasa ragu dalam mengambil suatu keputusan itu apalagi sudah sesuai dengan peraturan dan hukum yang sudah ada.

3.4 Indikator Bertanggung Jawab

Menurut Mulyadi (2014:39) Bertanggung jawab berarti memiliki kewajiban untuk menanggung dan memikul jawabannya dalam pelaksanaan. Wajib menanggung segala sesuatunya mengenai laporan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara dalam hal ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Apakah anggota yang menjalankan *Integrated* telah memiliki rasa tanggungjawab yang baik terhadap tindakan yang dilakukan apabila hasil pekerjaannya masih memerlukan perbaikan?

Wawancara dengan bapak Edi Mardi Siswoyo, SE, MM selaku Kasat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“semua anggota polisi harus memiliki sikap tanggung jawab yang besar karena setiap tindakan adalah tugas yang ia lalui apabila tugasnya masih memerlukan perbaikan maka itu akan menjadikan dirinya untuk belajar agar bisa mendapatkan hasil tugas yang baik” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Begitupun juga wawancara dengan bapak Jeki Noviard, SH selaku KBO Sat Reskrim Polres Kerinci:

“sikap tanggung jawab pada anggota polisi akan membuat dirinya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh kepada dirinya karena itu juga membuat anggota tersebut dapat dipercaya dengan hasil kerjanya” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat dari bapak Ahmad Muslikan, SE selaku Kanit Idik Sat Reskrim Polres Kerinci, beliau mengatakan:

“kegiatan yang diberikan apalagi dalam mengayomi dan kemananan masyarakat dalam rasa pertanggung jawaban yang besar maka membuat masyarakat akan percaya terhadap anggota polisi karena dapat meyakini semua masyarakat” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Pendapat bapak Charisma F Angkasa Putra, S.Tr.K selaku Kanit Idik II Sat Reskrim Polres Kerinci mengatakan:

“Setiap kegiatan kita analisa dan evaluasi (anev) untuk meningkatkan kualitas kerja dan pertanggung jawaban kerja yang baik” (Wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 di Polres Kerinci).

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indicator Integritas Kerja Integrated(Apakah anggota yang menjalankan *Integrated* telah memiliki

rasa tanggungjawab yang baik terhadap tindakan yang dilakukan apabila hasil pekerjaannya masih memerlukan perbaikan?) maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dari segala macam hambatan, tantangan, dan gangguan yang dating melindungi masyarakat dari segala macam bentuk ketidakadilan, dan kejahatan manusia lainnya adalah sebuah bentuk pertanggung jawaban polisis terhadap misi penyelamatan manusia.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah disajikan dapat ditarik kesimpulan dari indikator – indikator Integritas Kerja Integrated ialah sebagai berikut:

Integrated di lingkungan polri sudah berjalan dengan jujur dan transparan karena hal ini dapat membuat seluruh masyarakat dapat mempercayai polri dalam menyelesaikan suatu masalah yang tidak bias diselesaikan oleh masyarakat itu sendiri. Dan hal ini juga dibutuhkan dengan adanya keadilan yang sudah sesuai dengan aturan norma dan hukum sehingga tanpa adanya pilih-pilih dalam menyelesaikan suatu masalah.

Setiap anggota polisi harus memiliki sikap yang sigap percaya diri dan berani karena hal ini dapat menimbulkan rasa aman dimasyarakat dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Dengan adanya tantangan-tantangan membuat anggota polisi selalu mendapatkan hal-hal yang baru. Walaupun adanya kegagalan namun kegagalan tersebut akan membuat suatu pelajaran yang baik disetiap kegagalan pastikan mendapatkan hasil yang baik tanpa adanya rasa takut dalam setiap tantangan tersebut.

Setiap permasalahan yang dihadapi anggota polisi tidak hanya pintar yang diutamakan namun juga kebijaksanaannya dalam mengambil sebuah keputusan dan berkeadilan yang baik tanpa adanya rasa ragu dalam mengambil suatu keputusan itu apalagi sudah sesuai dengan peraturan dan hukum yang sudah ada.

Tanggung jawab dari segala macam hambatan, tantangan, dan gangguan yang datang melindungi masyarakat dari segala macam bentuk ketidakadilan, dan kejahatan manusia lainnya adalah sebuah bentuk pertanggung jawaban polisi terhadap misi penyelamatan manusia.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi taufiq, hidayah serta innayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang mengambil judul **“Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri Untuk Sinergitas Kinerja Dalam Integrated Di Polres Kerinci (Studi Kasus Pada Satuan Reserse Kriminal) “**.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Pemerintahan (S.AP) bagi mahasiswa program S-1 di program studi Ilmu Administrasi Pemerintahan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. merupakan salah satu syarat memperoleh Gelar kesarjanaan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti Sungai Penuh.

Selesainya penulisan Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, saran, arahan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Bapak MURLINUS. S.H, M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai PenuhdanDosen pembimbing I skripsi saya yang telah

- meluangkan waktu dalam membimbing penulis serta memberi kritik dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos.M.A.P selaku Ketua Jurusan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh Bapak OKTIR NEBI, SH, MH selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan arahnya.
 3. Bapak / Ibu Dosen dan Pegawai STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
 4. Bapak Kasat Reskrim Polres Kerinci IPTU EDI MARDI SISWOYO, SE, MM. beserta anggota.
 5. Teristimewa kepada Ayah dan Ibu beserta Abang saya yang setiap saat selalu mendoakan, memberi motivasi, dorongan dan pengorbanannya baik segi moril dan materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 6. Berbagai pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan kontribusi, arahan dan dorongan kepada Penulis dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangku Negara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bainur, D. (2007). *Profesionalisme Polisi. Pikiran Rakyat*.
- Bawono, B.T, & Mashdurohatun, A. (2011). *Penegakkan Hukum Pidana di Bidang Ilegal Logging Bagi Kelestarian Lingkungan Hidup dan Upaya Penanggulangannya*. *Jurnal Hukum*, 26XXVI (2).
- Beetham, B. (1999). *Democracy and Human Rights*. Cambridge: Polity Press.
- Ediwarman, (2012). *Paradoks Penegakan Hukum Pidana dalam Perspektif Kriminologi di Indonesia*. *Jurnal Kriminologi Indonesia*, 8 (1).
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Keban, T. Yermias. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.
- Kesowo, B. (2012, Februari 17). *Negara Hukum, Program Legislasi Nasional dan Kebutuhan Desain Besar Bagi Perencanaannya*. Orasi Ilmiah Rapat Senat Terbuka Dies Natalis ke-66 Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Kirom Bahrul. (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Rekacipta.
- Mochtar, Akil. (2009, Oktober 29). *Integrated*. Makalah pada Diskusi Kejaksaan Agung, Jakarta.
- Muhammad, R. (2009). *Kemandirian Pengadilan dalam Proses Penegakan Hukum Pidana Menuju Sistem Peradilan Pidana yang Bebas dan Bertanggung Jawab*. *Jurnal Hukum*, 16(4).
- Muladi. (2002, Desember 18-20). *Restoring the Integrity of the Criminal Justice System : Eliminating Corruption in the Criminal Justice System*. Paper on Indonesia-UNAFEI-JICA Joint Seminar “Criminal Justice Reform”, Jakarta.
- Nawaw. (1993). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

- Pebi Julianto. 2021. Tinjauan Implementasi Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sitinjau Laut Berdasarkan Peraturan Bupati Kerinci No 21 Tahun 2019. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Sadjiono. (2008). Polridan Good Govenance. Surabaya : Laskbang Mediatama
- Sondang, P. Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (1983). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegaka Hukum. Jakarta : Rajawali Press.
- Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. Jurnal. Teologi Deo. Volume 1 No. 1 juni 2018 (14-22).
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : CV Alfabeta.
- Undang-Undang No 17 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN).