



IMPLEMENTASI POLMAS SEBAGAI PEMBERDAYAAN SDM POLRI DALAM RANGKA PENGAMANAN PEMILU TAHUN 2024 DEMI TERWUJUDNYA STABILITAS KEAMANAN DALAM NEGERI

**Oleh : Iwan Setiawan*, Rahmat Jayadi*, Aziz Purwo Saputro*, Vera Veronica P*, Muhammad
Ali Saputra*, Harries Madiistriyatno****

**email : iwan749642@gmail.com; rahmat.jayadi29@gmail.com; azizpurwo@gmail.com;
pveraveronica@gmail.com; saputraali2021@gmail.com; harries.madi@gmail.com**

ABSTRACT

This research is based on the implementation of Polmas which is still far from expectations so that even though it has provided many benefits and changes within the Polri for the better, the benefits have not been significantly felt by the community. From the various analyzes and evaluations carried out, one of the weak points in the current implementation of Polmas lies in the limited quality of Polri human resources for Polmas Officers, especially in terms of possessing the required competencies as a result of not optimal implementation of recruitment management and training being implemented. As a result, the roles of Polmas Officers as members of the management team as well as main executors in the field are still not optimal. This condition means that the work system that has been built cannot be properly integrated, coordinated and synchronized, and if this continues it is predicted that it will have an impact on security duties in the 2024 elections and in the framework of creating a conducive Kamdagri. Polri human resources Polmas officers are the spearhead as well as a key factor in the successful implementation of Polmas.

In response to the problems above, in order to implement Polmas so that it can be accelerated properly so that it can significantly contribute to the Security of the 2024 Election in the context of creating a conducive Kamdagri, Empowerment of Polri human resources Polmas officers should be built through the implementation of competency-based management, through the vision: "Creating Human Resources Polri that is capable, credible and accountable in carrying out its duties, functions and roles as Polmas Officers. In accordance with the root of the problems faced, to achieve this vision needs to be pursued through the implementation of competency-based recruitment and training, as well as through the development of a new work climate/culture capable of stimulating the self-development of Polmas officers in a comprehensive manner, and carried out through special efforts to make a joint commitment and carried out in a consistent, consistent and sustainable manner.

Keywords: Polmas, National Police HR, 2024 Election.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, keamanan dalam negeri (Kamdagri) merupakan syarat utama guna mendukung terwujudnya masyarakat madani yang adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945, Secara Konstitusional Polri memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan dalam negeri sebagaimana diamanahkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Polri pasal 4 dan pasal 5 ayat (1). Dalam pasal 4 UU No. 2 Tahun 2002 tentang Polri secara jelas disebutkan bahwa : "Kepolisian Negara

Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegakaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia". Sedangkan dalam pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa : "Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman,

* Guru Besar Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Amanah undang-undang di atas telah berkonsekuensi kepada tuntutan Polri agar dalam seluruh kiprah pengabdianya berjuang keras untuk mengantisipasi segenap potensi gangguan yang dapat mengancam Kamdagri, baik melalui pelaksanaan fungsi dan tugasnya selaku pemelihara Kamtibmas, aparat penegakan hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Salah satu potensi ancaman gangguan Kamtibmas yang patut diwaspadai karena dapat berpengaruh kuat terhadap Kamdagri, adalah pelaksanaan agenda politik nasional Pemilu 2024.

Kekhawatiran di atas tidaklah berlebihan. Pertama, bahwa Pemilu senantiasa mengadirkan suhu politik tinggi sehingga dapat mempertajam potensi konflik di masyarakat dengan berbagai kepentingannya. Kedua, adanya perubahan aturan main dalam Pemilu 2024 yang tentunya akan berdampak kepada munculnya masalah-masalah baru di lapangan. Ketiga, dalam Pemilu di tingkat lokal di tingkat Propinsi atau Kabupaten/Kota (Pilkada) di berbagai daerah di Indonesia yang lalu hampir tidak pernah sepi dari konflik dan gangguan Kamtibmas, sehingga dapat memberi pengaruh kuat dalam pelaksanaan Pemilu 2024. Keempat, munculnya gejala semakin melemahnya etika politik yang berakumulasi dengan mental arogan, bisnis politik, sikap meremehkan hukum, dan mental tidak siap kalah yang semakin jelas tampak ke permukaan, sehingga berpotensi menghancurkan pilar-pilar demokrasi dan pelaksanaan Pemilu 2024 yang aman, jujur, damai, berkualitas dan berbudaya.

Pada hakekatnya Pengamanan Pemilu 2024 hakekatnya merupakan tanggung jawab semua komponen yang terlibat di dalamnya, baik KPU, KPUD, pemda, DPRD, partai-partai, kandidat, Panwas, Polri, TNI, dan Kejaksaan, tokoh-tokoh LSM, ormas, pers, akademisi, maupun masyarakat selaku pemilih, serta dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh, dan sinergis. Namun, pengalaman menunjukkan bahwa dalam implementasinya di lapangan cenderung masih bersifat sektoral dan saling mengandalkan antara satu dengan lainnya sehingga apabila ada permasalahan-permasalahan keamanan maka tumpuannya adalah Polri sebagai ujung tombak terdepan. Secara konseptual diyakini bahwa dalam rangka mengantisipasi berbagai bentuk potensi ancaman gangguan Kamtibmas, termasuk ancaman dalam Pemilu, strategi penanggulangan yang bertumpu pada pendekatan legal-represif seperti yang selama ini dilakukan Polri, mustahil dapat berjalan

dengan efektif. Untuk itu perlu ditempuh suatu kebijakan yang lebih strategis, terarah, dan terpadu melalui pendekatan-pendekatan komunikasi, institusional, kultural atau sosio-legal, terutama melalui pembangunan kemitraan dengan masyarakat atau komunitas masyarakat menuju kokohnya kesadaran hukum dan partisipasi masyarakat. Dengan kata lain melalui pendekatan yang berbasis pada potensi masyarakat itu sendiri atau melalui strategi Polmas.

Namun ada kecenderungan, implementasi Polmas saat ini masih sebatas upaya pemenuhan kelengkapan organisasi kesatuan, belum didukung dengan SDM Polmas yang kompeten, kredibel, dan akuntabel, operasionalisasinya belum terwujud dalam kemitraan sejajar dan mampu memobilisasi dukungan dan partisipasi masyarakat, serta belum secara signifikan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Akibat kondisi ini tentu akan sangat berpengaruh bagi Polri dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan peranannya dalam rangka pemeliharaan kamdagri sesuai amanah UU No. 2 tahun 2002 maupun tugas-tugas lain yang menjadi tanggungjawabnya, termasuk dalam rangka tugas pengamanan Pemilu 2024. Dalam kaitan dengan tugas pengamanan Pemilu 2024, melalui implementasi Polmas diharapkan warga masyarakat mampu memiliki kesiapan dan komitmen untuk turut berpartisipasi aktif dalam mewujudkan Pemilu 2024 yang aman, tertib, dan lancar, dengan turut mengambil tanggung jawab bersama dengan Polri dalam rangka pencegahan kejahatan atau tindak pidana dalam Pemilu maupun dalam memecahkan berbagai permasalahan sosial maupun isu-isu politik yang dapat mengarah kepada terjadinya gangguan keamanan, ketertiban, dan ketentraman dalam kehidupan bersama di lingkungannya.

Dalam implementasi strategi Polmas, SDM Polmas memiliki kedudukan yang paling strategis sekaligus unsur yang paling penting guna menjamin keberhasilannya. Namun demikian, hasil dari berbagai analisa dan evaluasi selama ini menunjukkan bahwa belum optimalnya implementasi Polmas, tidak lepas dari masih adanya titik lemah di tubuh Polri itu sendiri, yaitu terkait dengan kinerja dan kualitas profesionalisme SDM Polri, khususnya SDM Polmas sebagai agen terdepan, ujung tombak sekaligus representasi Polri di tengah-tengah masyarakat dalam menjalankan fungsi dan peranannya, baik sebagai anggota tim manajemen maupun pelaksana utama strategi Polmas. Kondisi ini terjadi diyakini terkait dengan belum diterapkannya sistem rekrutmen melalui seleksi ketat sesuai dengan kompetensi-

kompetensi yang dibutuhkan, masih adanya sikap resistensi untuk migrasi sikap, perilaku dan budaya pelayanan sesuai tuntutan nilai-nilai Polmas, serta belum adanya kejelasan sistem kerja yang diperlukan sebagai pedoman serta arah penugasan / operasionalisasi di lapangan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemikiran diatas, maka dirumuskan sebuah permasalahan menjadi dasar pembahasan, yaitu:

1. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia Polri dalam melaksanakan Polmas
2. Implementasi Polmas pada pengamanan Pemilu 2024 agar dapat mendukung terwujudnya stabilitas keamanan dalam negeri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran SDM Polri dalam pelaksanaan Polmas?
2. Bagaimana metode pembinaan SDM Polri dalam pelaksanaan Polmas?
3. Bagaimana implementasi Polmas sebagai strategi pemberdayaan SDM Polri dalam mendukung pengamanan Pemilu 2024?

Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

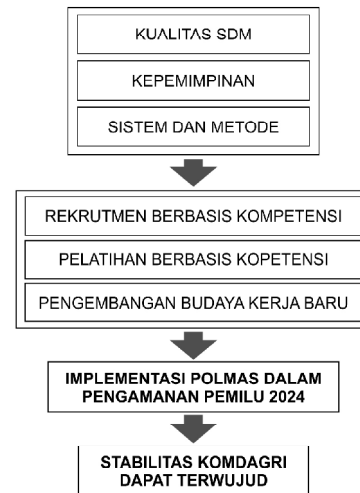
1. Mendeskripsikan dan menjelaskan peran SDM Polri dalam melaksanakan tugas Polmas
2. Menganalisa Strategi pemberdayaan SDM Polri dalam mengimplementasikan Polmas guna mendukung pengamanan Pemilu 2024 sehingga dapat terwujudnya stabilitas keamanan dalam negeri.

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis : sebagai sumbang pemikiran, terhadap penerapan teori-teori, mengkaji, menganalisa dan memformulasi implementasi Polmas sebagai strategi pemberdayaan Polri dalam mendukung pengamanan Pemilu 2024, sehingga terwujudnya stabilitas keamanan dalam negeri.
2. Manfaat praktis : sebagai bahan pertimbangan bagi pengguna, untuk dapat memahami dan mengatasi segala permasalahan yang terjadi, dalam mengimplementasikan tugas-tugas

Polmas dalam mendukung pengamanan Pemilu 2024, dengan fokus pada aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu menggambarkan kondisi obyektif atau fakta-fakta yang ada di lapangan kemudian dilakukan analisis secara cermat guna dicari solusi atau alternatif pemecahannya yang dianggap terbaik dan layak untuk diterapkan. Menurut I Made Winartha (2006:155), metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penulisan ini adalah pendekatan empiris, sosiologis, studi pustaka, dan manajemen dengan orientasi pada manajemen sumber daya manusia yang dianalisa berdasarkan teori analisa SWOT.

KAJIAN TEORI Manajemen SDM

Dalam suatu organisasi, unsur SDM (sumber daya manusia) merupakan *asset* terpenting dan sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebab, SDM dengan segala aspeknya adalah roda penggerak organisasi. Manajemen dapat dipahami juga sebagai pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan bantuan dari orang lain yang berarti manajemen lebih menekankan pada proses yaitu : *planning* (menentukan sasaran dan standar,

aturan, prosedur, menyusun rencana dan perkiraan), *organizing* (memberi tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi, jalur wewenang, komunikasi, membagi wewenang dan mengkoordinasi pekerjaan), *staffing* (menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut, memilih, menetapkan standar prestasi, memberi kompensasi, mengevaluasi prestasi, konseling, melatih dan mengembangkan karyawan), *actuating* (mengarahkan karyawan, memotivasi dan mempertahankan semangat kerja), dan *controlling* (menetapkan standar kuota penjualan, standar kualitas, tingkat produksi, memeriksa dan membandingkan prestasi yang dicapai dengan standar, serta melakukan tindakan koreksi bila perlu (Harries Madiistriyatno, 2020).

Manajemen Pemberdayaan

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keinginan dan kemampuan mereka, namun yang bertanggung jawab untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada dan apa yang mereka harus lakukan agar mempunyai keinginan dan kemampuan untuk berprestasi adalah organisasi dan manajemennya atau para manajer (Harries Madiistriyatno, 2020). Dalam konsep manajemen, pemberdayaan dapat dipahami sebagai perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Ini merupakan metode untuk mendorong terjadinya inisiatif dan respon, sehingga semua permasalahan yang dihadapi dapat dipecahkan secepatnya dan *se-fleksibel* mungkin di titik di mana masalah tersebut ditemukan. Para staf bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu ke atasan atau takut akan reaksi dari manajer mereka.

Manajemen Perubahan Sosial

Sasaran akhir Polmas adalah terjadinya perubahan sosial di masyarakat dalam pemeliharaan Kamtibmas yang lebih berkualitas, yaitu terwujudnya tatanan kehidupan masyarakat yang memiliki kesadaran, kesiapan, komitmen, partisipasi, serta dalam mengambil tanggung jawab bersama dalam penanggulangan kejahatan dan permasalahan sosial yang dapat mengganggu Kamtibmas guna diwujudkan rasa aman, tertib, dan tentram di lingkungannya. Dalam Polmas, perubahan sosial tersebut berarti harus direncanakan secara matang agar pencapaian sasaran perubahan tatanan tersebut dapat lebih efektif dan efisien.

Manajemen Polmas

Polmas merupakan paradigma baru Polri, suatu model atau gaya perpolisian sipil modern yang dalam pelayanan publik lebih menekankan kepada pentingnya penerapan pendekatan sosio-kultural, psikologis, proaktif, personal, informal, persuasif, dan akomodatif, menggantikan gaya perpolisian konvensional yang cenderung birokratis, sentralistik, legalistik, formal/resmi, otoriter, represif, kaku/keras, dan general/seragam. Sebagai paradigma baru Polri, dalam implementasi Polmas menuntut perubahan-perubahan yang tidak terbatas kepada perubahan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, tetapi harus sampai kepada perubahan dalam aspek sikap, mental, dan pola pikir pada setiap anggota Polri, serta perubahan dalam aspek manajemen secara komprehensif.

Manajemen Pengamanan Pemilu

Manajemen keamanan adalah keseluruhan upaya pemerintah dan segenap komponen bangsa dalam rangka membangun rasa aman, bebas dari gangguan fisik, bebas dari kekhawatiran, merasa terlindungi, dan memiliki rasa tenteram yang mendalam. Dalam tataran operasional, Polri harus mendasarkan kepada berbagai peraturan hukum dan perundang-undangan tentang Pemilu yang berlaku, KUHP dan KUHPA, serta memegang teguh prinsip-prinsip dasar pengamanan, meliputi:

1. Harus mendahulukan kepentingan umum dengan tindakan proaktif.
2. Mengutamakan pencegahan dari pada penegakan hukum.
3. Mampu memberikan kepercayaan dan rasa keadilan.
4. Senantiasa menjunjung tinggi HAM, kebenaran dan keadilan.
5. Tidak diskriminatif terhadap siapapun.
6. Senantiasa mengutamakan kerjasama yang baik.
7. Selalu menjalin komunikasi, koordinasi dan sinkronisasi tugas.

Teori Analisis SWOT

Teori SWOT adalah suatu teori yang memberikan wawasan tentang cara melakukan analisis melalui identifikasi terhadap berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Dalam proses penggunaannya, analisa SWOT menghendaki adanya suatu survei internal tentang kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) serta survei eksternal atas peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Kekuatan adalah suatu kemampuan atau

kondisi yang dapat dicapai organisasi dengan baik atau karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Kelemahan adalah suatu kemampuan atau kondisi yang tidak atau kurang dapat dicapai organisasi dengan baik, atau kondisi yang meletakkan organisasi pada posisi yang tidak menguntungkan. Peluang adalah factor-faktor eksternal penting yang dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk membentuk atau mengembangkan strategi organisasi. Sedangkan ancaman adalah faktor eksternal yang dapat mengancam kemampuan dan keberhasilan pelaksanaan tugas, sehingga eksistensinya tidak mendukung atau bahkan dapat mendatangkan kerugian.

Menurut Bawono (2007), masalah – masalah tersebut terutama terkait dengan hilangnya unsur keterkaitan, yaitu gagalnya menghubungkan evaluasi terhadap faktor internal dan evaluasi terhadap faktor eksternal, terlalu cepat dalam pengambilan keputusan, adanya kondisi yang tidak menguntungkan sebagai akibat meremehkan pengaruh dari ancaman lingkungan, terlalu fokus pada akelemahan organisasi, dan dalam merumuskan strategi yang tepat sesuai kondisi internal dan eksternal yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi SDM Polri

Kondisi SDM Polri saat ini dapat ditinjau dari tiga hal utama, yaitu aspek kuantitas dan kualitas, sebagai berikut:

1. Kuantitas

Secara kuantitas, jumlah personil Polri saat ini secara umum belum memadai, baik diukur dari perbandingan dengan jumlah penduduk / masyarakat yang dilayani, luas wilayah dan persebaran penduduknya, maupun dengan dinamika perubahan masyarakat. Dilihat dari DSPP, sekalipun beberapa kesatuan sudah melebihi DSPP namun sebagaimana besar masih belum terpenuhi. Sedangkan ditinjau dari rasio antara jumlah Polisi dengan masyarakat yang dilayani atau *Police Employment Rate* masih antara 1 : 1000 s/d 1 : 600, yang berarti masih jauh dari rasio ideal menurut PBB, yaitu 1 : 350. Berdasarkan data dari SSDM Polri, sampai dengan akhir bulan April seluruh jumlah personil Polri adalah sebanyak 412.818 personil.

2. Kualitas

Salah satu tolok ukur untuk menilai kualitas SDM Polri adalah dari kinerja pelayanan dan profesionalismenya dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan

wewenangnya di bidang pemeliharaan Kamtibmas, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Kinerja pelayanan adalah unjuk kerja, prestasi kerja, penampilan kerja, keberhasilan kerja, atau *performance* Polri baik di tingkat perorangan maupun kesatuan sesuai tanggungjawab dan wewenangnya dalam melayani masyarakat yang membutuhkan jasa kepolisian.

Sedangkan profesionalisme Polri yaitu tingkat keahlian, kemahiran, dan keterampilan Polri dalam pelaksanaan tugas yang dilandasi oleh penguasaan pengetahuan dan teknologi yang memadai, jiwa pengabdian, berpedoman kuat pada etika kepolisian, dan kinerja yang mengutamakan prestasi. Bila dicermati kondisi riil di lapangan saat ini, menunjukkan bahwa hal-hal tersebut belum sepenuhnya dapat diwujudkan oleh SDM Polri, baik pada tingkat perorangan maupun kesatuan. Hal ini paling tidak ditandai dengan masih ditemuinya gejala atau fenomena sebagai berikut:

- Belum hapusnya kultur kerja “*paramilitary policing*” yang selalu mengedepankan aspek kewenangan, kekuasaan, dan kekerasan.
- Masih dikedepankannya aspek “*legalistic policing*”, khususnya dalam peran dan tugasnya sebagai aparat penegak hukum.
- Masih dikedepankannya aspek “*political policing*”, sehingga layanan dan kerja kepolisian diwarnai dengan suasana keberpihakan pada suatu golongan.
- Kecenderungan untuk berlagak “*superior*” dan berpola kerja serta bertindak sebagai “*services policing*”.
- Masih kuatnya penugasan yang berorientasi pada lingkup “*routine policing*”, sehingga resisten terhadap berbagai tuntutan perubahan dan akhirnya menimbulkan citra kerja “amatiran”.
- Dalam menjalankan profesi masih bersikap “*alone and lonely policing*”, sehingga dalam menghadapi problema kerja selalu merasa sendiri dan tersendiri.

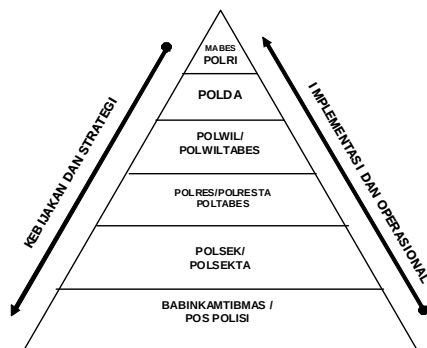
Implementasi Polmas

1. Kebijakan

Polmas hakekatnya merupakan falsafah, strategi, maupun kebijakan. Sebagai falsafah, Polmas mengandung makna sebagai model perpolisian yang menekankan hubungan yang menjunjung nilai-nilai sosial kemanusiaan dan menampilkan sikap santun dan saling menghargai antara polisi dan warga dalam rangka menciptakan kondisi yang menunjang

penyelenggaraan fungsi kepolisian dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sebagai falsafah, apapun perwujudan Polmas harus merasuk dalam sikap dan tindakan setiap anggota Polri yang mencerminkan pendekatan kemanusiaan, baik dalam pelaksanaan tugas kepolisian maupun dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Sedangkan sebagai kebijakan, penerapan Polmas dalam penyelenggaraan tugas Polri dilaksanakan secara berjenjang, dengan Mabes Polri dan Polda pada tingkat manajerial, Polres dan Polsek pada tingkat operasional, dengan lebih mengedepankan Pos Polisi maupun yang dilaksanakan secara individual oleh Petugas Polmas (Babin Kamtibmas Plus) melalui pelaksanaan tugas : Patroli, pemetaan wilayah, identifikasi masalah, kunjungan warga, komunikasi sosial, pelayanan masyarakat, TPTKP, jasa konsultasi, dan berama-sama masyarakat membangun Forum Komunikasi Polisi Masyarakat (FKPM). Dengan demikian, implementasi Polmas ditinjau dari aspek kebijakan dan strategi lebih bersifat *top down* sedangkan ditinjau dari aspek operasionalisasinya di lapangan lebih bersifat *bottom up*. yang selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar : Kebijakan Polri dalam Penyelenggaraan Polmas.



Mengacu kepada kebijakan dan peraturan tentang Polmas di atas, serta dengan memperhatikan berbagai arahan Kapolri, Kapolda, maupun Kapolwil setempat, organisasi Polri di tingkat KOD (Polres/Polresta) telah mengambil beberapa kebijakan, meliputi:

- Menjadikan Polmas sebagai komitmen bersama seluruh anggota untuk mewujudkannya, baik sebagai strategi maupun falsafah.
- Menjadikan Petugas Pospol dan Babin-kamtibmas sebagai ujung tombak di lapangan.
- Desentralisasi dan personalisasi pelayanan Polisi (Yanpol) dengan maksud agar setiap anggota mendapat kesempatan, kebebasan, dan mandat untuk fokus kepada pemecahan masalah yang berbasis masyarakat.

- Dilaksanakan melalui koordinasi dan kerja sama dengan seluruh satuan fungsi maupun *stakeholder*.

2. Operasionalisasi

Sekalipun operasionalisasi Polmas dalam banyak hal telah mendorong terjadinya perubahan-perubahan dalam operasional maupun organisasional ke arah terwujudnya gaya pemolisian modern dengan menjadikan masyarakat sebagai mitra utamanya, namun sejauh ini operasionalisasinya di tingkat Polres dan Polsek belum terakselerasi dengan baik, sehingga masih terkesan lambat. Hal ini tidak lepas dari adanya berbagai keterbatasan sumber daya internal, baik SDM, sismet, sarana dan prasarana, serta anggaran yang dimiliki, maupun faktor-faktor yang sifatnya eksternal. Kinerja Petugas Pospol dan Babin Kamtibmas sebagai ujung tombak, yang dalam operasionalisasi Polmas diharapkan mampu mendekatkan diri dan berada ditengah-tengah masyarakat serta mentransformasikan diri sebagai Petugas Polmas juga belum menunjukkan kinerja yang memuaskan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya fasilitator yang handal bagi beroperasinya Polmas sesuai visi yang ditetapkan. Hal di atas ditandai dengan masih terdapatnya beberapa kecenderungan sebagai berikut :

- Belum fokus kepada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai Petugas Polmas, akibat kesibukan tugas lain/rangkap jabatan.
- Masih menganggap dirinya sebagai petugas yang memiliki kemampuan serba lebih, lebih berpenampilan sebagai pejabat yang harus dilayani, serta lebih memperlakukan masyarakat sebagai obyek dari pada subyek.
- Masih bersikap reaktif, kaku, formal, dan lebih mengedepankan kekuasaan dan kewenangannya. Terkesan sombong, cenderung mempersulit, lamban, tidak tepat waktu, kurang transparan, diskriminatif, dan berhitung untung rugi.
- Kurang berperan sebagai deteksi dini terhadap potensi gangguan kamtibmas di wilayah desa/ kelurahan penugasan.
- Kurang sepenuhnya mampu mengkristalkan diri, hadir tengah komunitasnya, dan menyatu dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Belum sepenuhnya mampu mengembangkan pola-pola hubungan dalam dimensi baru yang lebih positif, proaktif, kreatif, apresiatif, konstruktif, dan personal dalam jalinan kemitraan sejajar.

- g. Belum mampu berperan sebagai *change of agent* yang kreatif dan inovatif dalam upaya-upaya penanggulangan kejahatan serta pemecahan masalah-masalah sosial yang berbasis kemitraan dengan masyarakat.

Belum optimalnya kinerja Petugas Polmas tersebut tidak terlepas dari masih rendahnya kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya, sebagai dampak dari masih lemahnya upaya-upaya yang secara sengaja, terarah, dan terencana untuk memberdayakan sekaligus mentransfor-masikan petugas Pospol, Babin Kamtibmas, maupun anggota Polri yang bertugas di lapangan sebagai Petugas Polmas.

3. Sistem Kerja

Efektivitas sistem kerja Polmas menuntut adanya perubahan-perubahan manajemen secara komprehensif, baik dalam manajemen pembinaan SDM, manajemen logistik, manajemen anggaran, maupun majamen operasional ke arah yang lebih selaras dan fleksibel, mulai dari manajemen puncak sampai yang paling bawah. Fakta di lapangan saat ini menunjukkan bahwa sistem kerja Polmas saat ini belum didukung dengan perubahan-perubahan manajemen yang signifikan guna mendukung efisiensi dan efektivitas implementasi Polmas di lapangan. Akibatnya sistem kerja yang terbangun di lapangan masih banyak mengalami berbagai kendala.

Petugas Polmas belum sepenuhnya memiliki pendidikan kejuruan di bidang Bimmas/Polmas dan operasionalisasinya masih relatif sama dengan sistem kerja Babinkamtibmas. Belum mampu mengedepankan kemitraan, membangkitkan partisipasi masyarakat, membangun kepercayaan, serta belum diikuti dengan perubahan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai Polmas. Tim pengemban Polmas dapat melaksanakan fungsinya, baik untuk tingkatan pembina, supervisor maupun supervisor. Demikian juga dengan tim manajemen Polmas.

Pemberdayaan SDM Polri dalam Implementasi Polmas

Sejak digulirkannya *community policing* sebagai wacana yang kemudian diikuti dengan berbagai program uji coba melalui kerja sama dengan negara/ lembaga donor, ada kecenderungan sekalipun program pemberdayaan SDM Polri di bidang Polmas terus digiatkan, namun secara sengaja didesain secara khusus yang mampu menjamin peserta sampai pada tahap berperilaku dan dilaksanakan secara

intensif dan berlanjut, sehingga realisasinya masih sangat lemah bahkan hampir tidak ada.

Akibatnya kondisi di atas, kemampuan anggota yang dipersyaratkan untuk tampil sebagai Petugas Polmas masih terbatas, proses transformasi yang dilakukan cenderung tidak pernah berhasil sampai dalam bentuk kinerja atau migrasi sikap dan tingkah laku nyata sesuai nilai-nilai Polmas.

Dampak Belum Optimalnya Pemberdayaan SDM terhadap Implementasi Polmas, Pengamanan Pemilu, dan Kamdagri

1. Dampak terhadap Implementasi Polmas

Belum optimalnya pemberdayaan SDM Polri secara langsung atau tidak langsung telah berdampak kepada masih terbatasnya kemampuan/komptenesi SDM Polri yang dibutuhkan sebagai petugas Polmas, dan pada akhirnya menimbulkan dampak ikutan kepada implementasi Polmas itu sendiri, meliputi:

- Implementasi Polmas belum terakselerasi dengan baik sesuai yang telah digariskan organisasi Polri, masih sebatas upaya pemenuhan kelengkapan organisasi Polri.
- Pelaksanaanya belum didukung dengan kehadiran petugas Polmas yang handal sesuai ruang lingkup penugasan, terutama dalam kedudukannya selaku agen terdepan, representasi, ujung tombak, sekaligus penghubung antara kesatuan Polri dengan masyarakat local.
- Aktualisasinya belum sepenuhnya mampu menekan kejahatan yang sebenarnya, mengurangi rasa takut warga terhadap kejahatan, dan menurunkan kondisi yang dapat mengakibatkan kejahatan.
- Operasionalisasinya belum dirasakan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat, sehingga belum mendapat dukungan dan partisipasi penuh masyarakat maupun *stakeholder* lain yang terkait.
- Implementasinya belum terwujudnya kemitraan sejajar antara Polisi dan Masyarakat, sebagai tulang punggung pelaksanaan Polmas.
- Pelaksanaannya belum diikuti dengan terwujudnya model-model penyelenggaraan Polmas yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan wilayah masing-masing.

- g. Sasaran-sasaran yang ditargetkan dalam implementasi Polmas seperti meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap Polri, meningkatnya kesadaran hukum masyarakat, dan meningkatnya kesiapan, komitmen, dan tanggung jawab bersama Polisi dan masyarakat terhadap kejahatan, meningkatnya komunikasi, kedekatan, dan profesionalisme layanan Polisi terhadap masyarakat, belum dapat dicapai secara nyata dan jelas, walaupun tanda-tanda ke arah keberhasilannya sudah mulai tampak.
 2. Dampak terhadap Pelaksanaan Pemilu 2024
Sesuai hasil analisa dan evaluasi terhadap perkembangan lingkungan strategis akhir-akhir ini sebagai dampak lingkungan global, regional, maupun nasional, diprediksikan bahwa dalam Pemilu 2024 akan dihadapkan kepada berbagai potensi konflik, pelanggaran, dan gangguan kamtibmas yang lebih kompleks dengan intensitas tinggi. Gejala makin melemahnya etika politik yang berakumulasi dengan mental arogan, bisnis politik, sikap meremehkan hukum, dan mental tidak siap kalah, serta ketatnya persaingan para elit politik untuk mendapatkan simpati masyarakat melalui berbagai cara, yang semakin jelas tampak ke permukaan, sehingga berpotensi menghancurkan pilar-pilar demokrasi dan pelaksanaan Pemilu 2024 yang aman, jujur, damai, berkualitas dan berbudaya.
 3. Dampak terhadap Kamdagri
Belum optimalnya implementasi Polmas dan tugas Polri dalam pengamanan Pemilu 2024, secara langsung ataupun tidak langsung diyakini dapat berdampak negatif kepada belum dapat diwujudkannya Kamdagri yang kondusif, meliputi :
 - a. Belum optimalnya peran Polri dalam mewujudkan perasaan aman, tentram, nyaman, tenang, tertib, teratur, damai, sejahtera, dan puas pada masyarakat.
 - b. Belum optimalnya tugas Polri dalam memberikan jaminan kepada masyarakat yang bebas dari gangguan, ancaman, hambatan, maupun bahaya baik yang bersifat fisik maupun psikis.
 - c. Belum optimalnya peran Polri dalam mereduksi kekhawatiran, keragu-raguan, kegelisahan, kecemasan, dan ketakutan terhadap munculnya suatu ancaman atau gangguan.
 - d. Belum optimalnya peran Polri dalam rangka memberikan perlindungan dari segala macam bahaya yang datang dari lingkungannya.
 - e. Belum optimalnya peran Polri dalam menjamin berjalannya program-program pembangunan di wilayah hukumnya secara lancar dan efektif.
 - f. Belum optimalnya peran Polri dalam mewujudkan kepatuhan, ketaatan, dan kedisiplinan masyarakat terhadap berbagai aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
- Analisa SWOT terhadap Pemberdayaan SDM terhadap Implementasi Polmas, Pengamanan Pemilu, dan Kamdagri
- ‘Analisis SWOT digunakan untuk menganalisa dan mengidentifikasi berbagai faktor lingkungan strategis secara sistematis, antara lain faktor Eksternal meliputi peluang dan kendala, serta faktor Internal meliputi kekuatan dan kelemahan, selanjutnya hasil analisa tersebut digunakan untuk merumuskan formulasi strategi yang tepat bagi Polri dalam pemberdayaan SDM guna mengimplementasikan tugas Polmas secara profesional, sehingga dapat mendukung pengamanan Pemilu 2024, yang pada akhirnya dapat terwujudnya stabilitas keamanan dalam negeri, analisa SWOT dapat disampaikan sebagai berikut:
1. Faktor Internal
 - a. Kekuatan
 - 1) Ditetapkannya UU No. 2 tahun 2002 sebagai payung hukum sekaligus pijakan dalam pemberdayaan SDM Polri dan Renstra Kapolri tahun 2020-2024 yang memberi bobot kuat terhadap arah pembinaan SDM Polri;
 - 2) Terus digalakkannya kegiatan pembinaan SDM Polri Petugas Polmas melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, maupun jam-jam pimpinan guna meningkatkan kemampuan profesionalnya;
 - 3) Adanya tuntutan bagi setiap anggota Polri, termasuk Petugas Polmas untuk menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemitraan, dan akuntabilitas dalam penugasan sehari-hari;
 - 4) Komitmen pimpinan Polri dalam mendukung pemberdayaan Polri;

- 5) Tersedianya dukungan alin dan alongin serta alut dan alsus yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung terselenggaranya pelaksanaan diklat/ tugas Polmas.
 - b. Kelemahan
 - 1) Belum sempurnanya piranti lunak yang mengatur tentang pembinaan SDM Polri Petugas Polmas, baik terkait dengan penyediaan, penerimaan (rekrutmen), diklat, penggunaan, perawatan, maupun pemisahannya.
 - 2) Masih terbatasnya motivasi Petugas Polmas untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan secara mandiri atau berkelompok;
 - 3) Masih lemahnya pemahaman dan komitmen Petugas Polmas terhadap tugas pokoknya, sehingga menghambat diperolehnya pemaknaan baru tentang tugas pokok, fungsi, dan peranannya sesuai tuntutan Polmas;
 - 4) Belum diterapkannya prinsip *reward and punishment* secara konsisten terhadap kinerja Petugas Polmas. Takibatnya, belum ada kejelasan penghargaan khusus bagi Petugas Polmas yang berprestasi dalam penugasan atau sanksi bila lalai dalam pelaksanaan tugas;
 - 5) Terbatasnya anggaran yang tersedia untuk pembinaan maupun operasional Petugas Polmas.
 2. Faktor Eksternal
 - a. Peluang
 - 1) Dukungan masyarakat dan pemerintah terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme SDM Polri dalam setiap penugasan;
 - 2) Adanya pakar atau lembaga-lembaga di bidang pengembangan SDM yang berkontribusi dalam pemberdayaan SDM Polmas;
 - 3) Keinginan kuat masyarakat agar Petugas Polmas benar-benar mampu tampil sebagai Polisi Sipil modern bagian dari *Police Universal* yang demokratis, menjunjung tinggi HAM, dekat di hati rakyat, serta mampu menjadikan masyarakat sebagai titik pusat pengabdian (point of departure);
 - 4) Adanya persepsi yang sama bahwa pencegahan kejahatan merupakan cara terbaik dalam penanggulangan kejahatan;
 - 5) Kerjasama luar negeri dalam rangka peningkatan kemampuan SDM Polmas;
 - b. Kendala
 - 1) Belum optimalnya perhatian pemerintah dalam mendukung Polmas melalui FKPM sebagai wadah kemitraan Polisi-masyarakat, terutama dalam bentuk dukungan anggaran;
 - 2) Masih berkembangnya keengganan dan bahkan rasa takut masyarakat untuk mengadukan atau melaporkan anggota Polri yang diduga melakukan pelanggaran etika Polri;
 - 3) Masih lemahnya kepercayaan masyarakat terhadap kredibilitas dan integritas Polri, termasuk terhadap Petugas Polmas;
 - 4) Masih terdapatnya penilaian negatif serta sikap apriori, apatisme, pesimisme, dan bahkan sinisme dari sebagian kecil anggota masyarakat dalam menyikapi kehadiran Petugas Polmas di tengah-tengah masyarakat;
 - 5) Meningkatnya daya kritis masyarakat yang cenderung digunakan secara salah dengan mencari-cari kesalahan yang dilakukan Polri/Petugas Polmas dalam pelaksanaan tugasnya.
- Hasil analisis SWOT telah menemukan bahwa dalam rangka pemberdayaan SDM Polri guna implementasi Polmas, orientasi strategi hendaknya dibangun melalui kerangka sebagai berikut :
- a. Untuk jangka pendek strategi pemberdayaan SDM Polri harus difokuskan kepada upaya pembenahan sistem penerimaan/rekrutmen dengan orientasi kepada diterapkannya sistem rekrutmen yang mampu menjamin ditariknya SDM Polri yang kapabel sesuai kompetensi/ kemampuan minimal yang dipersyaratkan.
 - b. Untuk jangka sedang strategi pemberdayaan SDM Polri harus diarahkan kepada terwujudnya manajemen diklat yang mampu menumbuhkan kembangkan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan mendukung peningkatan kinerja dan

profesionalisme pelaksanaan tugas selaku Petugas Polmas.

- c. Untuk jangka panjang, strategi pemberdayaan SDM Polri difokuskan kepada upaya menciptakan budaya kerja yang lebih kondusif guna mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme pelaksanaan tugas Petugas Polmas.

Berdasarkan hal di atas, dalam mencapai kondisi-kondisi yang diharapkan, strategi-strategi pemberdayaan SDM Polri Petugas Polmas yang dikembangkan dalam naskah ini diorientasikan kepada aplikasi manajemen berbasis kompetensi.

Misi

- Menyelenggarakan sistem rekrutmen Petugas Polmas yang berbasis kompetensi.
- Menyelenggarakan sistem pelatihan Petugas Polmas yang berbasis kompetensi.

Tujuan dan Sasaran

- Tujuan
 - Dapat direkrutnya awak Polmas yang kualified sesuai kompetensi minimal yang dipersyaratkan.
 - Menumbuhkan dan meningkatkan kompetensi-kompetensi minimal yang diperlukan sesuai penugasan sebagai Petugas Polmas.
- Sasaran
 - Implementasi Polmas didukung dengan SDM Polri yang selaras dengan kompetensi yang dipersyatakan.
 - Implementasi Polmas dapat terakselerasi dengan baik.
 - Implementasi Polmas dapat mendukung Pengamanan Pemilu 2024 dalam rangka Kamdagri.

Strategi

Agar visi, misi, tujuan, dan sasaran di atas dapat direalisasikan, maka ditempuh melalui strategi sebagai berikut:

- Strategi 1 : jangka pendek (3 bulan)
Mengintensifkan penerapan manajemen berbasis kompetensi dalam rekrutmen Petugas Polmas.
- Strategi 2 : jangka sedang (6 bulan)
Mengembangkan manajemen pelatihan personel Petugas Polmas yang berbasis kompetensi.
- Strategi 3 : jangka panjang (1 tahun)
Membangun budaya kerja baru yang mampu merangsang pengembangan diri sesuai tuntutan profesionalisme penugasan Petugas Polmas.

Kebijakan

Dengan mengacu pada kondisi SDM Polri, pemberdayaan SDM Polri khususnya Petugas Polmas serta peranannya dalam implementasi Polmas, maka untuk mendukung keberhasilannya diperlukan kebijakan pimpinan kesatuan (KOD) yang terarah kepada:

- Menghapus sistem penunjukan/penugasan oleh atasan pada anggota sebagai Petugas Polmas.
- Komitmen untuk menyediakan SDM Polri Petugas Polmas yang berkualitas unggul, baik dalam dimensi intelektual, melalui penerapan sistem rekrutmen calon Petugas Polmas yang lebih selektif melalui prosedur ketat dan berlanjut guna diwujudkan kompetensi-kompetensi minimal yang dipersyaratkan agar terwujud kinerja dan profesionalisme dalam penugasan.
- Perlunya menjadikan pemberdayaan SDM Polri Petugas Polmas melalui rekrutmen dan pelatihan yang berbasis kompetensi.
- Terwujudnya manajemen rekrutmen dan pelatihan Petugas Polmas yang baik sesuai prinsip-prinsip manajemen berbasis kompetensi.
- Pembentukan kelengkapan organ Polmas, terutama pengemban Polmas maupun Tim Manajemen Polmas dan meningkatkan fungsi, peran, dan wewenangnya secara proporsional agar mampu menjadi sistem dukungan bagi peningkatan kinerja.
- Terciptanya lingkungan kerja kesatuan yang kondusif yang mampu mendorong terwujudnya keterpaduan, koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan tugas Petugas Polmas, seluruh staf Polres selaku pengemban fungsi Polmas, pengembang Polmas, tim manajemen Polmas, serta seluruh *stakeholder* dalam memikul tanggung jawab bersama dalam mengakselerasi Polmas.
- Terpenuhinya sistem dukungan (sarana dan prasarana, termasuk anggaran) yang memadai dalam rangka rekrutmen, pelatihan, dan kegiatan pembinaan lain maupun untuk kegiatan operasional dalam implementasi Polmas sesuai kebutuhan riil lapangan.
- Terlaksananya pembinaan karir Petugas Polmas yang lebih prospektif dan kompetitif bagi perjalanan karirnya di masa depan.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Petugas Polmas merupakan ujung tombak sekaligus kunci keberhasilan implementasi Polmas, karena itu harus didukung dengan SDM Polri yang memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan sehingga mampu tampil kapabel, kredibel, dan akuntabel sesuai tugas pokok, fungsi, dan peranannya.
- b. Peran SDM Polri Petugas Polmas sebagai Tim Manajemen adalah memberikan masukan bagi Tim Manajemen perencanaan akselerasi Polmas terkait dengan pemutakhiran data, penentuan sasaran Polmas, serta penetapan cara bertindak, sekaligus sebagai pelaksana utama di lapangan. Namun, peran tersebut sejauh ini belum dapat dilaksanakan mengingat kondisi obyektif di lapangan Tim Manajemen itu sendiri belum terbentuk.
- c. Peran SDM Polri petugas Polmas sebagai pelaksana strategi Polmas adalah melaksanakan secara konsisten, konsekuen, dan berkesinambungan terhadap hasil-hasil perencanaan Tim Manajemen Polmas, serta mengkoordinasikan pelaksanaan dan hasil-hasilnya guna peningkatan / pengembangannya maupun dalam rangka mencari solusi terhadap kendala-kendala teknis di lapangan.
- d. Guna mendapatkan *intake* SDM Polri petugas Polmas yang kredibel, kapabel, dan akuntabel sesuai kemampuan-kemampuan minimal yang dipersyaratkan, maka perlu dilakukan penataan ulang terhadap sistem rekrutmen yang selama ini dilakukan dimana cenderung dilakukan melalui penunjukan/pengawasan oleh pimpinan digeser kepada sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi dan dilaksanakan secara obyektif, konsisten, dan berlanjut.
- e. Guna mengakselerasi implementasi Polmas, sistem kerja antara personel-personel atau organ-organ yang terlibat didalamnya harus dikembangkan kearah terwujudnya manajemen terpadu yang luwes, sehingga program-program Polmas dapat lebih dikoordinasikan, diintegrasikan, dan disinkronisasikan guna menjamin keefektifannya.
- f. Dengan mencermati kondisi pemberdayaan SDM Polri dalam implementasi Polmas saat ini, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta kondisi pemberdayaan yang diharapkan, maka pemberdayaan SDM Polri guna implementasi

Polmas pada pengamanan Pemilu 2024 dalam rangka Kamdagri, perlu diarahkan kepada terwujudnya visi : “Mewujudkan SDM Polri yang kapabel, kredibel, dan akuntabel dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya selaku Petugas Polmas”. Sedangkan untuk pencapaiannya perlu tempuh melalui strategi : (1) Mengintensifkan penerapan manajemen berbasis kompetensi dalam rekrutmen Petugas Polmas, sebagai strategi jangka pendek, (2) Mengembangkan manajemen pelatihan personel Petugas Polmas yang berbasis kompetensi, sebagai strategi jangka sedang, dan (3) Membangun budaya baru yang mampu merangsang pengembangan diri sesuai tuntutan profesionalisme penugasan Petugas Polmas, sebagai strategi jangka panjang. Dalam tataran operasional, strategi tersebut harus dijabarkan dalam berbagai upaya nyata dan dijadikan komitmen bersama untuk menerapkannya secara konsisten dan konsekuen.

Rekomendasi

- a. Sesuai ketentuan dalam Peraturan Kapolri No. 7 Tahun 2008, maka direkomendasikan kepada setiap pimpinan kesatuan kewilayahan untuk segera membentuk pengemban Polmas maupun Tim Manajemen Polmas sesuai jenjang organisasi yang dipimpinnya melalui penugasan terhadap anggota yang memiliki kepedulian tinggi terhadap Polmas, dan selanjutnya mengaktifkan kinerjanya dan mensinergikannya sehingga secara signifikan mampu berkontribusi terhadap akselerasi Polmas sebagaimana yang diharapkan.
- b. Guna mendukung kejelasan manajemen operasional Polmas di lapangan khususnya bagi SDM Polri Petugas Polmas, maka direkomendasikan agar segera dibuat Bujuklap dengan mempedomani segenap peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Agar dapat dirumuskan manajemen rekrutmen dan pelatihan bagi SDM Polri Petugas Polmas yang berbasis kompetensi secara akurat namun mudah diterapkan, maka direkomendasikan untuk menjadikan pakar *Human Resource Development* (Pakar pengembangan SDM) untuk dijadikan sebagai konsultan sekaligus pelatih.

DAFTAR PUSTAKA

- Winartha, I Made. 2006. "Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi". Yogyakarta : ANDI, 2006
- Madiistriyatno, Harries. 2020. "Mengenal Bisnis". Solok : CV. Mitra Cendekia Media, 2020
- Madiistriyatno, Harries. 2020. "Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Banyumas" : CV Pena Persada, 2020
- Rakhmat, Jalaluddin. 1999. "Rekayasa Sosial: Reformasi, Revolusi, atau Manusia Besar". Remaja Rosdakarya, 1999
- Bawono, Ick Rangga. 2007. "Manajemen Stratejik Sektor Publik: Langkah Tepat Menuju Good Governance, Manajemen Pembangunan".
- Razak, Kamil. 2006. "Profesionalisme, Perwujudan Paradigma Baru POLRI". 2006