

**REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
SINERGITAS KINERJA POLRI DITINJAU DARI
ASPEK HAK ASASI MANUSIA
(Studi di Polrestabes Semarang)**

TESIS

**Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Hukum**



Oleh :
IHDA RIZQIANI, S.H.
NIM 21120011

**MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

**REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
SINERGITAS KINERJA POLRI DITINJAU DARI
ASPEK HAK ASASI MANUSIA
(Studi di Polrestabes Semarang)**

TESIS

**Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Hukum**



Oleh :
IHDA RIZQIANI, S.H.
NIM 21120011

**MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK SINERGITAS KINERJA POLRI DITINJAU DARI ASPEK HAK ASASI MANUSIA (Studi Kasus di Polrestabes Semarang)

Nama Mahasiswa : IHDA RIZQIANI, S.H.

NIM : 21120011

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Tesis ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing dan dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis yang diselenggarakan oleh Program Studi Magister Ilmu Hukum Undaris.

Persetujuan Dosen Pembimbing diberikan pada hari Sabtu, tanggal 29 April 2023.

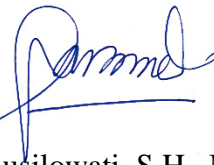
Tim Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hj. Endang Kusuma Astuti, S.H., M.Hum.

Pembimbing II



Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum



Dr. Drs. Lamijan, S.H., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS

Judul Tesis : REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK SINERGITAS KINERJA POLRI DITINJAU DARI ASPEK HAK ASASI MANUSIA (Studi Kasus di Polrestabes Semarang)

Nama Mahasiswa : IHDA RIZQIANI, S.H.

NIM : 21120011

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

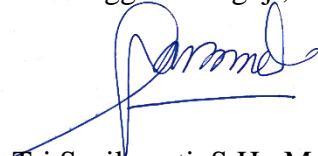
Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dalam Sidang Ujian Tesis dan dinyatakan sah memenuhi syarat serta lulus pada hari Rabu, tanggal 3 Mei 2023.

Dewan Penguji Ujian Tesis
Ketua Penguji.



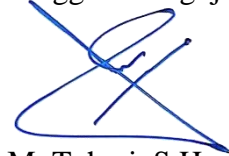
Dr. Hj. Endang Kusuma Astuti, S.H., M.Hum.

Anggota Penguji,



Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum.

Anggota Penguji,



Dr. M. Tohari, S.H., M.H.

Mengetahui



Program Studi Magister Ilmu Hukum



Dr. Drs. Lamijan, S.H., M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : IHDA RIZQIANI, S.H.

Tempat, Tanggal Lahir : 30 Oktober 1994

NIM : 21120011

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa naskah tesis saya yang berjudul:

**REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK SINERGITAS KINERJA
POLRI DITINJAU DARI ASPEK HAK ASASI MANUSIA (Studi di Polrestabes
Semarang)**

Adalah benar-benar merupakan karya asli saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya sendiri dalam naskah tesis tersebut telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan tesis dan gelar akademik yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, April 2023

Yang Membuat Pernyataan,



IHDA RIZQIANI, S.H.

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat karunia-Nya Tesis ini dapat penulis selesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Magister Hukum (S2) pada Program Pascasarjana Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran dengan judul **“REVITALISASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK SINERGITAS KINERJA POLRI DITINJAU DARI ASPEK HAK ASASI MANUSIA (Studi Kasus di Polrestabes Semarang)”**

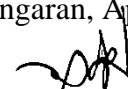
Penulis menyadari bahwa Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah berkontribusi baik berupa motivasi, tenaga dan pemikiran yang tak ternilai harganya. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan tulus kepada;

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran.
2. Dr. Drs. Lamijan, S.H., M. Si., selaku ketua program studi magister ilmu hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran.
3. Dr. Hj. Endang Kusuma Astuti, S.H., M.Hum., selaku pembimbing I tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan hasil penelitian tesis ini.

4. Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum., selaku pembimbing II tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan hasil penelitian tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Staf pengajar dan Sekretariat Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran.
6. Keluargaku terkasih, terima atas doa dan bantuan untuk penyelesaian hasil penelitian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan penulis dalam membuat. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan penulis mohon dapat dikoreksi oleh penguji pada ujian seminar hasil penelitian ini.

Ungaran, April 2023



IHDA RIZQIANI, S.H.

ABSTRAK

Penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus, tujuan umum yaitu, Memberikan gambaran menyeluruh tentang revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang. Tujuan khusus yaitu, a) menganalisis revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang b) menganalisis kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang c) menganalisis mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam interitas di Polrestabes Semarang?

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Sedangkan metode pendekatan penelitian yaitu yuridis empiris atau dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat di lapangan.

Hasil penelitian yang disimpulkan dari pembahasan dan kesimpulan yaitu, adanya revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas keinerja polri di tinjau dari aspek asasi manusia di polrestabes semarang, adanya hambatan revitalitas sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja polri ditinjau dari aspek manusia di polrestabes semarang, dilakukan upaya mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinegritas kerja polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Polri, Hak Asasi Manusia.

ABSTRACT

This research is divided into two parts, namely, general objectives and specific objectives. The general objective is to provide a comprehensive picture of the revitalization of human resources for the synergy of Polri's performance in terms of human rights aspects at Polrestabes Semarang. The specific objectives are, a) analyzing the revitalization of Polri's human resources for integrated performance synergy at Semarang Polrestabes b) analyzing the obstacles encountered in revitalizing Polri's human resources for integrated performance synergy at Polrestabes Semarang c) analyzing overcoming the obstacles encountered in revitalizing human resources Polri's human resources for performance synergy in integrity at Polrestabes Semarang?

The research method used is qualitative research. Qualitative research is research that is used to examine the condition of natural objects, where the researcher is the key instrument. While the method of research approach is empirical juridical or can be called field research, which examines the legal provisions that apply to what is happening in reality in the community in the field.

The results of the research were concluded from the discussion and conclusions, namely, there was revitalization of human resources for the synergicity of the performance of the National Police in terms of human rights aspects at the Semarang Polrestabes, there were obstacles to the revitalization of human resources for the synergicity of the performance of the National Police in terms of the human aspect at the Semarang Polrestabes, efforts were made to overcome them the obstacles faced in the revitalization of human resources for the synergy of the work of the Indonesian National Police in terms of human rights aspects.

Keywords: Human Resources, Police Performance, Human Rights.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Kebaruan Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penelitian	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Konseptual	11
1. Revitalisasi	11
2. Sumber Daya Manusia	12
3. Pengertian POLRI	14
4. Sejarah POLRI	16
5. Fungsi POLRI	23
6. Tugas POLRI	24
7. Wewenang POLRI	27
8. Dasar Hukum Tentang Revitalisasi.....	30
9. Hak Asasi Manusia	30

B.	Landasan Teoritis	31
1.	Teori <i>Good Governance</i>	31
C.	Originalitas Penelitian	34
D.	Kebaharuan	38
E.	Kerangka Berpikir	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
A.	Jenis Penelitian	41
B.	Metode Pendekatan	41
C.	Lokasi Penelitian	41
D.	Sumber dan Jenis Data	41
E.	Subjek Penelitian	43
F.	Teknik Pengumpulan Data	43
G.	Teknik Analisis Data	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A.	Revitalisasi Sumber Daya Manusia Untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang	45
B.	Hambatan dalam Revitalisasi Sumber Daya Manusia untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang	59
C.	Upaya Mengatasi Kendala yang Dihadapi dalam Revitalisasi Sumber Daya Manusia untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang	63
BAB V	66
PENUTUP	66
A.	Simpulan	66
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan ketatanegaraan Indonesia telah mengalami perubahan yang signifikan pasca amandemen konstitusi yang mengalami progresivitas dalam pengakuan hak-hak mendasar manusia dan purifikasi kehidupan bernegara berdasarkan hukum (vide Pasal 1 (3) UUD NRI Tahun 1945). Negara hukum demokratis yang berdasarkan konstitusi menetapkan bahwa hak asasi manusia merupakan unsur penting yang harus ada dan memperoleh perlindungan dan penghormatan yang dijamin dan dipenuhi oleh Negara dan Pemerintah.¹

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 menegakan keadilan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat serta melindungi setiap individu, dengan cara melakukan penanganan dan pencegahan tindak pidana.² 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

¹ M. Siahaan, *Hak Asasi Manusia dan Konstitusi*. Makalah pada Diskusi ELSAM (Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat), Jakarta, 29 Juni 2010.

² Akil Mochtar, *Integrated*. Makalah pada Diskusi Kejaksaan Agung, (Jakarta, 2009), h.201.

sebagai salah satu persyaratan adalah kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu persyaratan terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum 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 pemeran 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 jika hukum diibaratkan tidak diubahnya seperti belati yang hanya tajam kebawah, namun tumpul keatas.³

Hal tersebut menjadi sangat relevan jika dikaitkan dengan wacana kekinian, yang mana pembentukan hukum yang dihasilkan dari proses legislasi, cenderung

³ B. Kesowo, *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, 2012), h.2.

bersifat elitis, artinya berpihak pada kepentingan elit daripada kepentingan rakyat. Sebagaimana dianut dalam perspektif Marxisme, hukum dibuat tidak untuk melindungi kepentingan seluruh masyarakat, tapi untuk melindungi kepentingan kelompok elit dalam melakukan kegiatan bisnis, dan alat penguasa untuk mempertahankan kekuasaannya.⁴ Hukum perundang-undangan yang elitis demikian, apabila diterapkan dalam tradisi berpikir legal-positivism; yang memandang hukum hanya sebatas pada lingkaran peraturan perundang-undangan dan yang melakukan pemaknaan perundang-undangan secara formal-tekstual; tanpa mengindahkan nilai-nilai sosial dalam masyarakat, maka yang akan terjadi adalah penegakan hukum dalam tataran empirik akan memihak kepada kepentingan elit, bukan kepada kepentingan rakyat banyak, sehingga tujuan hukum untuk mewujudkan keadilan akan semakin jauh dari apa yang diharapkan.⁵

Dalam proses penegakan hukum tersebut, salah satu factor yang mempengaruhi baik atau tidaknya proses penegakan hukum adalah penegak hukum itu sendiri, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.⁶ Kompetensi polisi segai 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. Kompetensi kerja yang kurang memadai, mendorong tindakan koruptif oleh

⁴ S. Luthan, *Hubungan Hukum dan Kekuasaan*. Jurnal Hukum, Vol.14 (No.2), 2010, h.175.

⁵ Sufriadi, *Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di Tengah Krisis Demokrasi*, Jurnal Hukum, Vol.17 (No 2), 2010, h.235.

⁶ Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegaka Hukum*, (Jakarta : Rajawali Press, 1983), h.5.

personil polisi, sehingga di samping fokus pada membenahan standar kesejahteraan, Polri juga seharusnya menaruh keseriusan yang sama pada area penguatan kompetensi kerja para personilnya.⁷

Penegakan hukum di Indonesia saat ini sangatlah jauh dari konsep Negara hukum (*rechtsstaat*) dimana idealnya hukum merupakan yang utama, diatas politik dan ekonomi. Hal ini disebabkan masih kurangnya profesionalisme penegak hukum terutama Kepolisian yang memang paling sering berinteraksi dengan masyarakat.⁸ Profesionalisme polisi saat ini memang perlu untuk dievaluasi, karena polisi belum mampu bekerja secara profesional, dalam artian meningkatkan kemampuan dalam menangani pekerjaan kepolisian, dan yang dapat dilakukan dengan cara mendekatkan polisi kepada dunia pendidikan sebagai sumber untuk meningkatkan kemampuannya dalam rangka untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁹

Profesional adalah pekerjaan yang dilandasi keahlian tertentu, diperoleh melalui 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. Pendidikan bagi polisi sungguh penting karena memberi ilmu dan pengetahuan untuk mempengaruhi dan membentuk sikap serta memberikan

⁷ Amriel, R.I. (2010, Desember 28). Impian Kinerja Polri. Riau Pos.

⁸ Frans Hendra Winarta, *Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum. Dialektika Pembaruan Sistem Hukum Indonesia*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Juli 2012, hal. 74.

⁹ K. Nawawi, *Progresivitas Polisi Menuju Polisi Profesional*. Jurnal Ilmu Hukum Inovatif, Vol.2 (No.3), Tahun 2010, h.61.

keterampilan.¹⁰ Pendidikan tertentu dilaksanakan sesuai kode etik, ada system penggajian, ada system rekrutmen dan bermanfaat untuk kemanusiaan.

Dengan demikian semakin tinggi Pendidikan polisi, maka diharapkan semakin professional polisi tersebut. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan manajerial, termasuk ketajaman dan kepekaan menganalisis permasalahan serta mengambil keputusan. Kendala berikutnya yang menghambat profesionalisasi Polri adalah soal rekrutmen atau penerimaan anggota Polri.”. Kondisi pada Akademi Kepolisian (Akp) misalnya, input SDM masih berasal dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Padahal, dalam melaksanakan tugasnya output dari Akp, yaitu perwira polisi harus memiliki kompetensi yang sepadan dengan aktor-aktor penegak hukum lainnya dari kejaksaan dan kehakiman dengan input dari sarjana hukum. Selain itu, pendidikan polisi difokuskan pada ilmu kepolisian, bukan ilmu hukum secara menyeluruh.

Dalam konteks ICJS (*Integrated Criminal Justice System*), keselarasan pelaksanaan fungsi adalah hal yang penting.¹¹ Keselarasan dalam ICJS sukar untuk dicapai dikarenakan input antar aktor ICJS memiliki dasar keilmuan yang berbeda. Hal inilah yang kemudian menimbulkan perbedaan pandangan atau pendapat para aparatur penegak hukum untuk penegakan hukum dalam suatu kasus, sehingga hukum yang diterapkan mengandung kebenaran yang relatif, bersifat subjektif, baik dalam bidang penyidikan, penuntutan maupun proses di peradilan.

¹⁰ D. Bainur, *Profesionalisme Polisi*, Pikiran Rakyat, 2007, h.9.

¹¹ Ediwarman, *Paradoks Penegakan Hukum Pidana dalam Perspektif Kriminologi di Indonesia*. Jurnal Kriminologi Indonesia, Volume 8 (Nomor 1), 2012, h. 39.

Namun, untuk kepolisian perbedaan input SDM mempengaruhi harmonisasi dalam ICJS (*Integrated Criminal Justice System*), dikarenakan frekuensi pemahaman yang berbeda dalam memaknai hukum itu sendiri.¹² 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.

Polri dalam menjalankan tugasnya di lapangan seringkali masih menggunakan kekerasan, dan hal ini kemudian membentuk opini warga bahwa Polri masih tidak profesional dalam bertugas. Perilaku menyimpang Polri ini merupakan gambaran umum tentang kegiatan petugas Polri yang tidak sesuai dengan wewenang resmi petugas, wewenang organisasi, nilai dan standar perilaku sopan. Perlu ada perbaikan moral agar Polri dapat bertugas dengan profesionalitas yang tinggi.¹³

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 halhal yang baru. Walaupun adanya kegagalan namun kegagalan tersebut akan membuat suatu pelajaran yang baik

¹² Bawono dan Mashdurohatun, *Penegakkan Hukum Pidana di Bidang Ilegal Logging Bagi Kelestarian Lingkungan Hidup dan Upaya Penanggulangannya*. Jurnal Hukum, Vol. 26XXVI (No.2), Tahun 2022, h.606.

¹³ Agus Raharjo dan Angkasa. 2013. Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum. Purwokerto: Jurnal Dinamika Hukum Vol. 11 No. 3 September 2011.

disetiap kegagalan pastikan mendapatkan hasil yang baik tanpa adanya rasa takut dalam setiap tantangan tersebut.

Kepolisian Resort Kota Besar Semarang atau Polrestabes Semarang adalah pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia di wilayah Kota Semarang. Polrestabes Semarang berada dibawah komando Kepolisian Daerah Jawa Tengah dan bermarkas di Jl. Dr. Sutomo No. 19, Barusari, Semarang Selatan, Kota Semarang. Polrestabes Semarang merupakan Polres dengan klasifikasi tingkat A, sehingga dipimpin oleh seorang perwira menengah berpangkat Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol). Kapolrestabes Semarang saat ini dijabat oleh Kombes. Pol. Irwan Anwar, S.I.K., S.H., M.Hum.¹⁴

Salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM), Polrestabes Semarang mempunyai Visi dan Misi tersendiri. Dalam perkembangan selanjutnya Polrestabes Semarang semakin berkembang baik dan mengikat dalam kinerja dari masing-masing tugas yang telah ditentukan dan semulanya anggota Polrestabes Semarang pada saat itu masih membutuhkan anggota Polri yang akan ditempatkan di masing-masing bagian yang dianggap masih kurang.

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

¹⁴ https://id.wikipedia.org/wiki/Kepolisian_Resor_Kota_Besar_Semarang diakses pada 06 Desember 2022.

yang jelas dan terperinci tentang bagaimana hubungan antara bagian dalam suatu organisasi dan fungsi setiap bagian. Tugas dan wewenang dari setiap anggota staf diidentifikasi, 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.

B. Kebaruan Penelitian

Dengan berangkat dari pemahaman terhadap penjelasan yang ada maka dapat membimbing peneliti untuk dapat mengaitkan antara praktik yang ada dengan teori yang relevan, sehingga selanjutnya peneliti akan dapat menganalisis dalam rangka mencari alternatif solusi terbaik untuk memecahkan permasalahan yang dikaji. Lebih lanjut digunakan pendekatan historis dalam rangka menggali perkembangan mengenai sistem kinerja polisi di Indonesia, terutama di Polrestabes Semarang dikaitkan dengan hak asasi manusia.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang?
3. Bagaimana upaya mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang
2. Menganalisis kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang
3. Menganalisis mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat pengetahuan bagi pembaca dan peneliti yang akan datang tentang revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sehingga dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya mengenai revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika tesis ini disusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, keterbaruan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika tesis.

Bab II Tinjauan Pustaka berisi tentang landasan konseptual, landasan teori, orisinalitas penelitian, kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian berisi tentang jenis penelitian, metode pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang, hambatan yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang, serta upaya mengatasi kendala dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang.

Bab V Penutup, bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang mungkin berguna sebagai salah satu upaya dalam menjawab permasalahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual

1. Revitalisasi

Revitalisasi merupakan suatu upaya untuk mendorong pertumbuhan dengan cara mengaitkan organisasi dengan lingkungannya mencakup perubahan yang dilakukan Quantum Leap atau lompatan yang besar yang bukan hanya mencakup perubahan secara bertahap melainkan langsung menuju sasaran yang berbeda dengan kondisi awal suatu bangunan¹⁵. Revitalisasi juga diartikan sebagai suatu upaya untuk memvitalkan kembali kawasan atau suatu bagian kota yang dahulunya pernah hidup, akan tetapi mengalami kemunduran/degradasi. Proses revitalisasi sebuah kawasan mencakup perbaikan aspek fisik, aspek ekonomi dan aspek sosial. Pendekatan revitalisasi harus mampu mengenali dan memanfaatkan potensi lingkungan (sejarah, makna, keunikan lokasi dan citra tempat)¹⁶.

Sementara itu, menurut Sri-Edi Swasono Revitalisasi merupakan proses menghidupkan dan menggiatkan kembali faktor-faktor pembangunan (tanah, tenaga kerja, modal, keterampilan dan kewirausahaan, ditambah kelembagaan keuangan, birokrasi, serta didukung sarana/prasarana fisik) dan para pelaku pembangunan untuk mengkomodasikan secara struktural dan fungsional

¹⁵ Ganis Yuni Saputri & Fitriah Sari Islami, "Analisis Dampak Revitalisasi Pasar Tradisional Terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Tradisional Bobotsari", (JPM : Jurnal Paradigma Multidisipliner), Vol. 2, No. 2, h. 122.

¹⁶ Mohammad Danisworo & Widjaja Martokusomo, "Revitalisasi Kawasan Kota : Sebuah Catatan Dalam Pengembangan dan Pemanfaatan Kawasan Kota", 2002, Info Urdu.

tantangan dan kebutuhan baru¹⁷. Jadi, revitalisasi adalah menghidupkan kembali suatu kawasan yang sempat mengalami pemunduran, revitalisasi ini dilakukan untuk meningkatkan kembali wilayah kurang terberdaya yang menyebabkan penurunan ekonomi masyarakat sekitar. Revitalisasi membuka tatanan hidup yang lebih baik dimasyarakat dengan melakukan program kegiatan pembaharuan baik aspek fisik maupun ekonomi.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai terjemahan langsung dari human resources, manpower, ataupun personalia dan dipandang sebagai satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya¹⁸. Dalam pemahaman yang lebih sederhana, sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya dengan kemampuan fisik maupun non fisik yang dapat digerakkan sebagai pendorong dan sekaligus pembaharu dalam suatu sistem¹⁹. Dengan demikian, maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah seluruh pihak yang terlibat dalam suatu sistem.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan

¹⁷ TM Santoso, *Tinjauan Revitalisasi, Arsitektur Indische, Tata Ruang Dan Tampilan*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2017), h. 69.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 3.

¹⁹ Erwin Purwaningsih, *Modul Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Samarinda: STIKES Mutiara Mahakam, 2020), hal. 6.

kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

3. Pengertian POLRI

Polisi Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan mengayomi kepentingan masyarakat umum, mulai dari tingkat desa, kecamatan, kabupaten, bahkan sampai lingkup yang lebih luas yakni provinsi dan negara. Oleh sebab itu, POLRI merupakan pilar negara yang berfungsi untuk menegakkan hukum di Indonesia sehingga dapat memenuhi aspek keamanan, kenyamanan, dan ketertiban di masyarakat.

Istilah "Polisi" sejak sejarah ternyata mempunyai arti yang berbeda-beda, karena tiap-tiap negara cenderung untuk memberikan istilah dan bahasanya sendiri atau menurut kebiasaan-kebiasaannya, misalnya; istilah "constable" di Inggris mengandung arti tertentu bagi pengertian "Polisi", yang memiliki 2 (dua) arti, pertama sebagai sebutan untuk pangkat terendah dikalangan kepolisian (*police constable*) dan kedua berarti kantor polisi (*office constable*).

Sebelumnya Polisi ini bernama Badan Polisi Negara (BPN), Djawatan Polisi Negara (DPN) dan Angkatan Kepolisian Republik Indonesia (AKRI). Polri mempunyai moto "*Rastra Sewakotama*" yang artinya "Abdi Utama bagi Nusa Bangsa." Istilah "polisi" aslinya berasal dari kata Yunani "politie", yang berarti seluruh pemerintahan negara kota. Dari situ Anda bisa melihat atau menyaksikan bahwa istilah "polisi" digunakan untuk menyebut bagian dari pemerintahan.

Pentingnya peran Kepolisian harus dibedakan dengan Polisi Negara Republik Indonesia karena perbedaan organ dan fungsinya. Organ Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki fungsi Kepolisian Negara

Republik Indonesia, namun tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia tidak selalu dipenuhi oleh organ negara Kepolisian. .

POLRI dipimpin oleh seorang Jenderal Polisi. Sejak awal kemerdekaan Indonesia sampai saat ini, setidaknya telah terjadi 25 kali pergantian Jenderal Polisi yang memimpin seluruh jajaran POLRI di negara ini. Saat ini, Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo menduduki jabatan sebagai Kapolri sejak Januari 2021 sampai saat ini.

Dalam Undang-undang Nomor 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa kepolisian adalah segala urusan yang berkaitan dengan tugas dan lembaga kepolisian menurut ketentuan perundang-undangan. Istilah polisi dalam undang-undang ini mengandung dua pengertian, yaitu tugas polisi dan kantor polisi. Selain itu, Pasal 5 menyatakan bahwa:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan, ketertiban, dan keamanan, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pemeliharaan keamanan dalam negeri.
2. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Negara yang merupakan badan yang melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1.

4. Sejarah POLRI²⁰

Dalam sejarahnya, Polisi Republik Indonesia didirikan dalam 1 Juli 1946. Namun, sejarah berdirinya Polisi Republik Indonesia telah terdapat semenjak zaman Kerajaan Majapahit lalu. Satuan kepolisian mulai dibuat dalam masa Kerajaan Majapahit, yang mana saat itu, Patih Gajah Mada menciptakan pasukan spesifik pengamanan menggunakan sebutan Bhayangkara sebagai pasukan pelindung raja dan kerajaan.

Kemudian Pada masa kolonialisme Belanda, pembentukan pasukan keamanan dimulai dengan pembentukan pengawal penduduk pribumi untuk menjaga harta benda dan kekayaan orang Eropa di Hindia Belanda saat itu. Pada tahun 1867, sekelompok warga Eropa di Semarang merekrut 78 orang pribumi untuk menjamin keselamatan mereka.

Kekuasaan polisi ada pada residen yang dibantu oleh seorang asisten. Kebijakan hukum bertanggung jawab kepada penuntut (jaksa). Berbagai bentuk kepolisian ada di seluruh Hindia Belanda, seperti Veld Politie (Polisi Lapangan), Stands Politie (Polisi Perkotaan), Cultur Politie (Polri Pertanian), Bestuurs Politie (Polisi Dinas), dan lain-lain. Sesuai dengan ketatanegaraan saat itu, polisi juga menerapkan perbedaan status antara orang Belanda dan orang pribumi.

Pada dasarnya pribumi tidak diperbolehkan bekerja sebagai Hood Agents (petugas bintara), Inspector van Politie dan Commisioner van Politie. Selama mereka adalah polisi, pos-pos seperti polisi, camat dan polisi diciptakan untuk

²⁰ <https://polri.go.id/sejarah> diakses pada 8 Desember 2022

pribumi. Antara tahun 1897 hingga 1920 inilah Kepolisian Hindia Belanda modern kemudian menjadi cikal bakal Kepolisian Negara Republik Indonesia saat ini.

Setelah fase pemerintahan Hindia Belanda, Indonesia juga mengalami fase pendudukan Jepang yang pada saat itu Jepang membagi wilayah POLRI di Indonesia menjadi wilayah Jawa dan Madura yang pusatnya berada di Jakarta, Sumatera di Bukittinggi, Indonesia Timur berpusat di kota Makassar, dan wilayah Kepolisian Kalimantan di Banjarmasin.

Setiap Polisi di daerah tersebut dipimpin oleh POLRI, tetapi mereka akan selalu didampingi oleh seorang perwira Jepang yang disebut “Sidoakaan”, yang memiliki kewenangan hampir melebihi KAPOLRI.

Periode 1945-1950

Tidak lama setelah Jepang menyerah tanpa syarat kepada Sekutu, pemerintah militer Jepang membubarkan Peta dan Gyu-Gun, sedangkan polisi tetap bertugas, termasuk waktu Soekarno-Hatta memproklamasikan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Secara resmi kepolisian menjadi kepolisian Indonesia yang merdeka.

Inspektur Kelas I (Letnan Satu) Polisi Mochammad Jassin, Komandan Polisi di Surabaya, pada tanggal 21 Agustus 1945 memproklamasikan Pasukan POLRI sebagai langkah awal yang dilakukan selain mengadakan pembersihan dan pelucutan senjata terhadap tentara Jepang yang kalah perang, juga membangkitkan semangat moral dan patriotik seluruh rakyat maupun satuan-

satuan bersenjata yang sedang dilanda depresi dan kekalahan perang yang panjang.

Sebelumnya pada tanggal 19 Agustus 1945 dibentuk Badan Kepolisian Negara (BKN) oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI). Pada tanggal 29 September 1945 Presiden Soekarno melantik R.S. Soekanto Tjokrodiatmodjo menjadi Kepala Kepolisian Negara (KKN). Pada awalnya kepolisian berada dalam lingkungan Kementerian Dalam Negeri dengan nama Djawatan Kepolisian Negara yang hanya bertanggung jawab masalah administrasi, sedangkan masalah operasional bertanggung jawab kepada Jaksa Agung. Kemudian mulai tanggal 1 Juli 1946 dengan Penetapan Pemerintah tahun 1946 No. 11/S.D. Djawatan Kepolisian Negara yang bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri. Tanggal 1 Juli inilah yang setiap tahun diperingati sebagai Hari Bhayangkara hingga saat ini.

Sebagai bangsa dan negara yang berjuang mempertahankan kemerdekaan maka Polri di samping bertugas sebagai penegak hukum juga ikut bertempur di seluruh wilayah RI. Polri menyatakan dirinya “combatant” yang tidak tunduk pada Konvensi Jenewa. Polisi Istimewa diganti menjadi Mobile Brigade, sebagai kesatuan khusus untuk perjuangan bersenjata, seperti dikenal dalam pertempuran 10 November di Surabaya, di front Sumatera Utara, Sumatera Barat, penumpasan pemberontakan PKI di Madiun, dan lain-lain.

Pada masa kabinet presidential, pada tanggal 4 Februari 1948 dikeluarkan Tap Pemerintah No. 1/1948 yang menetapkan bahwa Polri dipimpin langsung

oleh presiden/wakil presiden dalam kedudukan sebagai perdana menteri/wakil perdana menteri.

Pada masa revolusi, Kapolri Jenderal Polisi R.S. Soekanto telah mulai menata organisasi kepolisian di seluruh wilayah RI. Pada Pemerintahan Darurat RI (PDRI) yang diketuai Mr. Sjafrudin Prawiranegara berkedudukan di Sumatera Tengah, Jawatan Kepolisian dipimpin KBP Umar Said pada tanggal 22 Desember 1948.

Hasil Konferensi Meja Bundar antara Indonesia dan Belanda dibentuk Republik Indonesia Serikat (RIS), maka R.S. Sukanto diangkat sebagai Kepala Jawatan Kepolisian Negara RIS dan R. Sumanto diangkat sebagai Kepala Kepolisian Negara RI berkedudukan di Yogyakarta.

Dengan Keppres RIS No. 22 tahun 1950 dinyatakan bahwa Jawatan Kepolisian RIS dalam kebijaksanaan politik polisional berada di bawah perdana menteri dengan perantaraan jaksa agung, sedangkan dalam hal administrasi pembinaan, dipertanggungjawabkan pada menteri dalam negeri.

Umur RIS hanya beberapa bulan. Sebelum dibentuk Negara Kesatuan RI pada tanggal 17 Agustus 1950, pada tanggal 7 Juni 1950 dengan Tap Presiden RIS No. 150, organisasi-organisasi kepolisian negara-negara bagian disatukan dalam Jawatan Kepolisian Indonesia. Dalam peleburan tersebut disadari adanya kepolisian negara yang dipimpin secara sentral, baik di bidang kebijaksanaan siasat kepolisian maupun administratif, organisatoris.

Periode 1950-1959

Dengan dibentuknya negara kesatuan pada 17 Agustus 1950 dan diberlakukannya UUDS 1950 yang menganut sistem parlementer, Kepala Kepolisian Negara tetap dijabat R.S. Soekanto yang bertanggung jawab kepada perdana menteri/presiden.

Kedudukan Polri kembali ke Jakarta menggunakan kantor Hoofd van de Dienst der Algemene Politie di Gedung Departemen Dalam Negeri. Kemudian R.S. Soekanto merencanakan kantor sendiri di Jalan Trunojoyo 3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, dengan sebutan Markas Besar Djawatan Kepolisian Negara RI (DKN) yang menjadi Markas Besar Kepolisian sampai sekarang.

Sampai periode ini kepolisian berstatus tersendiri antara sipil dan militer yang memiliki organisasi dan peraturan gaji tersendiri. Anggota Polri terorganisir dalam Persatuan Pegawai Polisi Republik Indonesia (P3RI) tidak ikut dalam Korpri, sedangkan bagi istri polisi semenjak zaman revolusi sudah membentuk organisasi yang sampai sekarang dikenal dengan nama Bhayangkari tidak ikut dalam Dharma Wanita ataupun Dharma Pertiwi. Organisasi P3RI dan Bhayangkari ini memiliki ketua dan pengurus secara demokratis dan pernah ikut Pemilu 1955 yang memenangkan kursi di Konstituante dan Parlemen.

Masa Orde Lama

Dengan Dekrit Presiden 5 Juli 1959, setelah kegagalan Konstituante, Indonesia kembali ke UUD 1945, namun dalam pelaksanaannya kemudian banyak menyimpang dari UUD 1945. Jabatan Perdana Menteri (Alm. Ir.

Juanda) diganti dengan sebutan Menteri Pertama, Polri masih tetap di bawah pada Menteri Pertama sampai keluarnya Keppres No. 153/1959, tertanggal 10 Juli di mana Kepala Kepolisian Negara diberi kedudukan Menteri Negara *ex-officio*.

Pada tanggal 13 Juli 1959 dengan Keppres No. 154/1959 Kapolri juga menjabat sebagai Menteri Muda Kepolisian dan Menteri Muda Veteran. Pada tanggal 26 Agustus 1959 dengan Surat Edaran Menteri Pertama No. 1/MP/RI1959, ditetapkan sebutan Kepala Kepolisian Negara diubah menjadi Menteri Muda Kepolisian yang memimpin Departemen Kepolisian (sebagai ganti dari Djawatan Kepolisian Negara).

Waktu Presiden Soekarno menyatakan akan membentuk ABRI yang terdiri dari Angkatan Perang dan Angkatan Kepolisian, R.S. Soekanto menyampaikan keberatannya dengan alasan untuk menjaga profesionalisme kepolisian. Pada tanggal 15 Desember 1959 R.S. Soekanto mengundurkan diri setelah menjabat Kapolri/Menteri Muda Kepolisian, sehingga berakhir karier Bapak Kepolisian RI tersebut sejak 29 September 1945 hingga 15 Desember 1959.

Dengan Tap MPRS No. II dan III tahun 1960 dinyatakan bahwa ABRI terdiri atas Angkatan Perang dan Polisi Negara. Berdasarkan Keppres No. 21/1960 sebutan Menteri Muda Kepolisian ditiadakan dan selanjutnya disebut Menteri Kepolisian Negara bersama Angkatan Perang lainnya dan dimasukkan dalam bidang keamanan nasional.

Tanggal 19 Juni 1961, DPR-GR mengesahkan UU Pokok kepolisian No. 13/1961. Dalam UU ini dinyatakan bahwa kedudukan Polri sebagai salah satu unsur ABRI yang sama sederajat dengan TNI AD, AL, dan AU.

Dengan Keppres No. 94/1962, Menteri Kapolri, Menteri/KASAD, Menteri/KASAL, Menteri/KSAU, Menteri/Jaksa Agung, Menteri Urusan Veteran dikoordinasikan oleh Wakil Menteri Pertama bidang pertahanan keamanan. Dengan Keppres No. 134/1962 menteri diganti menjadi Menteri/Kepala Staf Angkatan Kepolisian (Menkasak).

Kemudian Sebutan Menkasak diganti lagi menjadi Menteri/Panglima Angkatan Kepolisian (Menpangak) dan langsung bertanggung jawab kepada presiden sebagai kepala pemerintahan negara. Dengan Keppres No. 290/1964 kedudukan, tugas, dan tanggung jawab Polri ditentukan sebagai berikut :

- a. Alat Negara Penegak Hukum.
- b. Koordinator Polsus.
- c. Ikut serta dalam pertahanan.
- d. Pembinaan Kamtibmas.
- e. Kerkaryaan
- f. Sebagai alat revolusi.

Berdasarkan Keppres No. 155/1965 tanggal 6 Juli 1965, pendidikan AKABRI disamakan bagi Angkatan Perang dan Polri selama satu tahun di Magelang. Sementara pada tahun 1964 dan 1965, pengaruh PKI bertambah besar karena politik NASAKOM Presiden Soekarno, dan PKI mulai menyusupi memengaruhi sebagian anggota ABRI dari keempat angkatan.

Masa Orde Baru

Karena pengalaman yang pahit dari peristiwa G30S/PKI yang mencerminkan tidak adanya integrasi antar unsur-unsur ABRI, maka untuk meningkatkan integrasi ABRI, tahun 1967 dengan SK Presiden No. 132/1967 tanggal 24 Agustus 1967 ditetapkan Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Bidang Pertahanan dan Keamanan yang menyatakan ABRI merupakan bagian dari organisasi Departemen Hankam meliputi AD, AL, AU , dan AK yang masing-masing dipimpin oleh Panglima Angkatan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Menhankam/Pangab. Jenderal Soeharto sebagai Menhankam/Pangab yang pertama.

Setelah Soeharto dipilih sebagai presiden pada tahun 1968, jabatan Menhankam/Pangab berpindah kepada Jenderal M. Panggabean. Kemudian ternyata betapa ketatnya integrasi ini yang dampaknya sangat menyulitkan perkembangan Polri yang secara universal memang bukan angkatan perang.

Pada tahun 1969 dengan Keppres No. 52/1969 sebutan Panglima Angkatan Kepolisian diganti kembali sesuai UU No. 13/1961 menjadi Kepala Kepolisian Negara RI, namun singkatannya tidak lagi KKN tetapi Kapolri. Pergantian sebutan ini diresmikan pada tanggal 1 Juli 1969.

5. Fungsi POLRI

Menurut pasal 2, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menuturkan bahwa fungsi POLRI ialah:

“Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban

masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.”²¹

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, peran dan fungsi POLRI telah menjadi semakin kompleks tak hanya menerapkan fungsi seperti yang tertulis dalam peraturan hukum yang berlaku. Tak hanya harus berperan dan terjun ke dalam masalah internal negara, POLRI kini pun berkewajiban untuk turut serta dan aktif membantu dalam masalah keamanan dalam skala internasional. Hal ini jelas merupakan tugas yang tidak dapat diabaikan mengingat fungsi POLRI amat penting bagi keberlangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara antar warga Negara Republik Indonesia. Sebab tanpa adanya fungsi penegak hukum yang dapat mengayomi dan melayani warganya, maka tentu saja akan berdampak buruk bagi ketertiban lingkungan dan keamanan di masyarakat.

6. Tugas POLRI

Dalam urusan dalam negeri, Polri juga menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, seperti pemberantasan narkoba, korupsi, pencucian uang, terorisme, cybercrime, perdagangan manusia, kelompok radikal dan intoleran. Kejahatan ini bersifat internasional dan memiliki jaringan global.

Untuk tugas dan wewenang polisi yakni sebagaimana diatur dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang

²¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kepolisian Negara Republik Indonesia, pada Pasal 13 menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:²²

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

Selanjutnya dalam Pasal 14, UU No. 2 Tahun 2002 menjelaskan lebih dalam mengenai tugas yang diemban POLRI yaitu bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:²³

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;

²² Ibid, Pasal 13

²³ Ibid, Pasal 14

- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang;
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya mengenai tata cara pelaksanaan ketentuan di atas di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota POLRI. Selain bahwa POLRI merupakan alat penegak hukum negara, mereka mengemban tugas penting dan harus mematuhi peraturan yang ada. Dalam aturan tersebut, apabila seorang anggota POLRI kedapatan melanggar hukum maka ia akan dijatuhi hukuman seperti tercantum dalam PP No. 2 tahun 2003, yang terkandung dalam Pasal 7 yang menyatakan bahwa:

“Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ternyata melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dijatuhi sanksi berupa tindakan disiplin dan/atau hukuman disiplin.”

Sedangkan Pasal 8:

- (1) Tindakan disiplin berupa teguran lisan dan/atau tindakan fisik.
- (2) Tindakan disiplin dalam ayat (1) tidak menghapus kewenangan Anjum untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.

Menurut peraturan di atas maka POLRI pun harus melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, tindakan sewenang-wenang dalam menjalankan tugas yang diamanatkan merupakan sebuah pelanggaran yang harus dikenakan sanksi / hukuman. Aturan lain mengenai tugas kepolisian ini diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi POLRI. Di mana dalam kode etik ini mengatur beberapa hal seperti kewajiban dan larangan bagi anggota POLRI, serta upaya penegakan KEPP, seperti sidang terhadap pelanggar kode etik dan sanksi yang dijatuhkan.

7. Wewenang POLRI

Menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, menjelaskan wewenang POLRI dalam Pasal 15 yaitu bahwa:²⁴

- (3) Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum berwenang:

²⁴ UU nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

- a. menerima laporan dan/atau pengaduan;
- b. membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
- m. mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
- n. mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- o. mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian;
- p. melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
- q. melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
- r. mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
- s. mencari keterangan dan barang bukti;
- t. menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional;
- u. mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;
- v. memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat;
- w. menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

- (4) Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan lainnya berwenang :
- a. memberikan izin dan mengawasi kegiatan keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya;
 - b. menyelenggarakan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor;
 - c. memberikan surat izin mengemudi kendaraan bermotor;
 - d. menerima pemberitahuan tentang kegiatan politik;
 - e. memberikan izin dan melakukan pengawasan senjata api, bahan peledak, dan senjata tajam;
 - f. memberikan izin operasional dan melakukan pengawasan terhadap badan usaha di bidang jasa pengamanan;
 - g. memberikan petunjuk, mendidik, dan melatih aparat kepolisian khusus dan petugas pengamanan swakarsa dalam bidang teknis kepolisian;
 - h. melakukan kerja sama dengan kepolisian negara lain dalam menyidik dan memberantas kejahatan internasional;
 - i. melakukan pengawasan fungsional kepolisian terhadap orang asing yang berada di wilayah Indonesia dengan koordinasi instansi terkait;
 - j. mewakili pemerintah Republik Indonesia dalam organisasi kepolisian internasional;

- k. melaksanakan kewenangan lain yang termasuk dalam lingkup tugas kepolisian.

8. Dasar Hukum Tentang Revitalisasi

Dasar Hukum dalam kaitannya dengan program revitalisasi sumber daya manusia adalah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang Berkeunggulan.

9. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah sebuah konsep hukum dan normatif yang menyatakan bahwa manusia memiliki hak yang melekat pada dirinya karena ia adalah seorang manusia. Hak asasi manusia berlaku kapan saja, di mana saja, dan kepada siapa saja, sehingga sifatnya universal. Hak asasi manusia (HAM), adalah suatu sistem nilai yang menegaskan bahwa seluruh manusia memiliki kedudukan yang setara dan sama rata, sebagaimana yang dijelaskan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)²⁵.

Ditinjau dari berbagai bidang, HAM meliputi :

- 1) Hak asasi pribadi (Personal Rights)

²⁵ Marcheyla Sumera, "Perbuatan Kekerasan / Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan", *Lex et Societas Vol. 1 No. 2* (2013) : 44.

Contoh : hak kemerdekaan, hak menyatakan pendapat, hak memeluk agama.

- 2) Hak asasi politik (Political Rights) yaitu hak untuk diakui sebagai warga negara

Misalnya : memilih dan dipilih, hak berserikat dan hak berkumpul.

- 3) Hak asasi ekonomi (Property Rights)

Misalnya : hak memiliki sesuatu, hak mengarahkan perjanjian, hak bekerja dan mendapatkan hidup yang layak.

- 4) Hak asasi sosial dan kebudayaan (Sosial & Cultural Rights).

- 5) Misalnya : mendapatkan pendidikan, hak mendapatkan santunan, hak pensiun, hak mengembangkan kebudayaan dan hak berkepresiden.

- 6) Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hukum dan Pemerintah (*Rights Of Legal Equality*)

- 7) Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hukum.

B. Landasan Teoritis

1. Teori *Good Governance*

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai *good governance*, penulis terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai definisi *good governance*. Secara etimologis, *good governance* dapat dimaknai sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Sedangkan secara terminologis, *good governance* memiliki penjelasan yang lebih beragam. Adapun definisi *good governance* secara terminologis, antara lain adalah :

- a. *United Nation Development Program (UNDP)* menyatakan bahwa *good governance is the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affairs at all level* (islam
- b. *World Bank* atau Bank Dunia, mendefinisikan *good governance* sebagai *the way state power is used on managing economic and social resource for development society* (cara penggunaan kekuasaan negara, dalam mengelola sumber daya ekonomi dan sosial untuk pembangunan masyarakat)²⁶.
- c. Lembaga Administrasi Negara (LAN) menjelaskan bahwa *good governance* merupakan upaya yang dilakukan oleh negara untuk mencapai tujuan nasional melalui pemerintahan yang efektif dan efisien²⁷.
- d. Caroline G. Hernandez berpendapat bahwa *good governance*, merupakan suatu kondisi dimana baik dan buruk penyelenggaran pemerintahan ditentukan oleh tujuan dalam proses pembuatan suatu keputusan²⁸.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *good governance* merupakan upaya untuk menggerakkan segala sumber daya negara untuk mencapai tujuan nasional yang telah ditetapkan melalui suatu proses

²⁶ Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, dan Aris Toening Winarni, *Buku Ajar Good Governance (Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik)*, (Demak: Pustaka Magister, 2018), hal. 7.

²⁷ Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Keuangan dan Pembangunan (BKP), *Akuntabilitas dan Good Governance*, (Hoboken NJ: Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2000), hal. 5.

²⁸ Caroline G. Hernandez, "*Governance, Civil Society, and Democracy*", (makalah disampaikan pada the Conference on Good Governance in East Asia Relaties, Problem, and Chalenges, Jakarta, Indonesia, 7 November 1999).

pembuatan keputusan. Presiden Amerika Serikat ke-27, Woodrow Wilson merupakan orang yang pertama kali menggunakan istilah ini²⁹. Sejarah mencatat, istilah *good governance* baru masuk pertama kali ke Indonesia pada era reformasi tahun 1998³⁰. Paham *good governance*, sejatinya merupakan paham yang muncul sebagai konsekuensi atas pergeseran paradigma pelaksanaan dan tata kelola pemerintahan. Perubahan *good government* menjadi *good governance*, merupakan sebuah upaya untuk menekankan kolaborasi dalam kesetaraan dan keseimbangan antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat madani (*civil society*)³¹.

Good governance atau tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana paradigma tata kelola pemerintahan lainnya tentu memiliki karakteristiknya tersendiri. Dalam hal ini, *United Nation Development Program* (UNDP) menyatakan bahwa *good governance* memiliki 14 karakteristik berikut :³²

- a. *Legitimacy*
- b. *Freedom of association and participation*
- c. *Freedom of the media*
- d. *Fair and established legal frameworks that are enforced impartially*
- e. *Bureaucratic accountability and transparency*
- f. *Freely available and valid information*

²⁹ Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, dan Aris Toening Winarni, *Op.Cit*, hal. 2.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Dini Rizki Fitriani, "Mewujudkan *Good Governance* Melalui Pelayanan Publik Dalam Era Otonomi Daerah", *Wedana – Jurnal Pemerintahan, Politik, dan Birokrasi Vol. III No. 1 (2017)*: 325.

³² Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, dan Aris Toening Winarni, *Op.Cit*, hal. 18-19.

- g. *Effective and efficient public sector management*
- h. *Cooperation between governments civil society organizational*
- i. *Rule of law*
- j. *Responsiveness*
- k. *Concensus orientation*
- l. *Equity*
- m. *Strategic vision*

C. Originalitas Penelitian

1. Mohamad Rangga. 2021. Tesis, Perguruan Tinggi Universitas Indonesia. Analisis Strategi Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri. Pengembangan organisasi merupakan upaya jangka panjang dalam usaha melakukan penyempurnaan yang sistematis dan terencana dalam suatu organisasi. Penyempurnaan ini, dilakukan dalam lingkup upaya penyempurnaan kemampuan organisasi untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan kemampuan organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan yang berasal dari lingkungan eksternalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Polri. Metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif dan dilakukan secara deskriptif analisis. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan berupa data sekunder. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data ini diambil oleh peneliti dalam penelitian hukum ini adalah studi kepustakaan atau studi dokumen (Library Research). Pada teknis analisis data kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan

data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi teknologi akan secara serius berdampak terhadap proses manajemen sumber daya manusia karena lingkungan organisasi yang berubah. Peningkatan kemampuan bagi anggota Polri menjadi hal yang perlu diprioritaskan, namun tidak hanya fokus kepada hard skill, tetapi juga pembentukan dan peningkatan soft skill yang mumpuni untuk menghadapi segala dinamika yang berkembang dimasa yang akan datang. Pengembangan big data, rekrutmen anggota Polri yang berkualitas, manajemen talenta Polri, manajemen kinerja, peningkatan kemampuan berbasis teknologi serta job design merupakan Strategi Polri yang tepat sasaran untuk menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0.

2. Rustandi. 2022. Tesis, Universitas Bosowa. Reformasi Birokrasi Polri Terhadap Pelayanan Publik Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kepolisian Pada Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk: (1) Ingin mengetahui pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polda dalam meningkatkan kualitas pelayanan Publik (2) Ingin mengetahui Kualitas pelayanan polri pada polda sulsel untuk memberikan pelayanan prima; (3) Ingin mengetahui kualitas sumber daya manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan; (4) Ingin mengetahui Kapasitas dan Akuntabilitas kinerja Polri pada Polda Sulsel yang telah memenuhi standar pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan strategi penelitian studi kasus dengan

mengambil sampel 3 orang di bagian pelayanan yaitu Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), Bagian RBP Birorena Polda Sulsel dan Staff RBP Birorena Polda Sulsel. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu Bulan November sampai Desember 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Reformasi Birokrasi terhadap pelayanan publik terdahulu masih kurang baik, dikarenakan belum adanya aturan dan standar-standar yang berlaku terkait pelayanan publik sehingga banyak calo-calo yang memanfaatkan kondisi tersebut untuk kepentingan pribadinya; (2) Reformasi Birokrasi terhadap pelayanan publik sekarang dinilai baik dan telah memiliki aturan-aturan dan standar-standar yang berlaku sehingga dapat transparan terhadap masyarakat yang ingin melakukan pelaporan terhadap permasalahannya, sehingga tidak adanya lagi calo-calo yang memanfaatkan situasi dan keadaan; (3) kemampuan SDM terus meningkat seiring perkembangan teknologi yang mengharuskan setiap SDM harus memiliki kompetensi dan terus mengasah keterampilan maupun keahliannya agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik dalam lingkup Polda Sulawesi Selatan; (4) Dalam implementasi reformasi birokrasi polri masyarakat mendapatkan pelayanan yang telah sesuai standar SOP yang memiliki kapasitas baik dan akuntabilitas terhadap kinerja Polri. Namun secara umum Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan sasaran pelaksanaannya mampu mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan bebas dari

Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), meningkatnya kualitas pelayanan publik serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

3. Ihda Rizqiani, 2023. Tesis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris). Penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus, tujuan umum yaitu, Memberikan gambaran menyeluruh tentang revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia di Polrestabes Semarang. Tujuan khusus yaitu, a) menganalisis revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang b) menganalisis kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang c) menganalisis mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam interitas di Polrestabes Semarang?

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Sedangkan metode pendekatan penelitian yaitu yuridis empiris atau dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat di lapangan.

Hasil penelitian yang disimpulkan dari pembahasan dan kesimpulan yaitu, adanya revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas keinerja

polri di tinjau dari aspek asasi manusia di polrestabes semarang, adanya hambatan revitalitas sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja polri ditinjau dari aspek manusia di polrestabes semarang, dilakukan upaya mengatasi kendala yang dihadapi dalam revitalisasi sumber daya manusia untuk sinegritas kerja polri ditinjau dari aspek hak asasi manusia.

D. Kebaharuan

Dalam rangka mewujudkan Polri yang mandiri dan profesional dibutuhkan sebuah upaya untuk membangun dan mengembangkan Polri yang mampu menjawab tantangan dan harapan masyarakat serta perkembangan lingkungan strategis yang dinamis. Kedepannya pembangunan Polri harus selaras dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat dan arah kebijakan nasional sehingga Polri dapat menjadi kepolisian yang modern.

Pelaksanaan revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas Polri di Indonesia merupakan sebuah strategi khusus agar kinerja dan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif, efisien dan memiliki sasaran. Program Revitalisasi Polri dirangkum dalam Road Map sebagai acuan dalam penjabaran program kerja sebagai langkah untuk menghidupkan, membangun dan memberdayakan kembali nilai-nilai kemampuan yang telah dimiliki oleh Polri di segala bidang, yang selama ini belum dapat diwujudkan secara maksimal.

Ketiga komponen road map atau kerangka makro program revitalisasi Polri merupakan satu kesatuan yang diyakini mampu

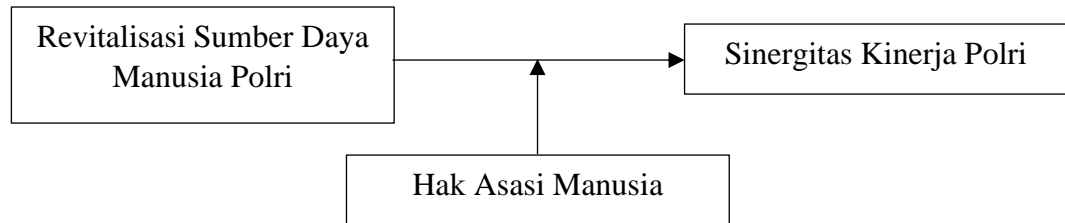
merevitalisasi peran Polri untuk menjadikan Polri lebih melayani, proaktif, transparan dan akuntabel, dengan berdasarkan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan soliditas internal Polri.

E. Kerangka Berpikir

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu lembaga negara, yang diberikan amanah berupa kewenangan untuk menjaga keamanan dan ketertiban nasional. Peran sentral yang dilaksanakan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), merupakan suatu konsekuensi yang tentunya harus dilaksanakan semaksimal mungkin. Pelaksanaan tugas dengan maksimal, secara esensial juga merupakan suatu hal yang terlahir dari banyaknya kritikan yang diberikan oleh masyarakat terhadap lembaga. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), dinilai sebagai institusi yang menjalankan tugasnya dengan tidak maksimal. Selain itu, masyarakat juga menilai Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai lembaga negara yang sinergitas antar anggotanya kurang.

Dengan berlandaskan beberapa permasalahan tersebutlah, maka kebijakan untuk melakukan revitalisasi sumber daya manusia (SDM) Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dinilai sebagai suatu upaya yang penting untuk dilaksanakan. Revitalisasi yang ada dalam sistem tata kelola dan tata organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), tentunya akan berimplikasi atas supremasi hak asasi manusia (HAM). Karena Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki tugas yang

relevansinya sangat erat dengan hak asasi manusia. Revitalisasi terhadap sumber daya manusia (SDM) Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), juga dinilai mampu untuk memaksimalkan kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI).



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci.³³

B. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris atau dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat di lapangan³⁴.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah hukum Polrestabes Semarang.

D. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Keterangan yang secara langsung diperoleh dari Narasumber berkaitan dengan revitalisasi sumber daya manusia Polri untuk sinergitas kinerja dalam integrated di Polrestabes Semarang.

³³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, 2005 Hlm 19

³⁴ Bambang Waluyo. 2002. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 15.

2. Data Sekunder

Keterangan-keterangan yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan, dalam hal ini mengacu pada literatur, perundang-undangan, yang kemudian dibedakan menjadi³⁵:

a. Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang diperoleh dari perundang-undangan. Data primer dapat diambil dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), dan berbagai peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang menunjang bahan-bahan hukum primer yang meliputi buku-buku, dokumen-dokumen resmi, tulisan ilmiah, surat kabar serta bahan-bahan dari internet yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan bahan hukum primer dan sekunder. Seperti, kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia - Press, Jakarta.2008. Hlm 72

E. Subjek Penelitian

Adapun subyek penelitian disini adalah narasumber yang nantinya tujuannya adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Adapun dalam pelaksanaan di lapangan dalam proses pengambilan data primer yakni menggunakan wawancara. Wawancara atau temu duga adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan

2. Data sekunder

Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan metode analisis deskriptif yang memaparkan secara jelas dengan kalimat-kalimat untuk menjawab tinjauan aspek rumusan masalah.³⁶

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep Miles & Huberman, yaitu:

³⁶ *Miles dan Huberman. 1992. Analisis data Kualitatif. (diterjemahkan Ole: Tjetjep Rohedi Rosidi). Jakarta: Universitas Indonesia*

1) Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan data dilakukan sebelum penelitian, pada saat penelitian, dan bahkan di akhir penelitian.

2) Reduksi data,

Reduksi data adalah sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mengungkapkan hal-hal penting, menggolongkan, mengarahkan dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menghasilkan ringkasan data yang potensial untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, sehingga dapat dibuat kesimpulan yang bermakna.

3) Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi. Penyajian data merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan.

4) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Revitalisasi Sumber Daya Manusia Untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang

Pasca amandemen UUD 1945, Indonesia semakin mendaulat diri sebagai negara hukum. Namun, tidak ada artinya suatu negara mendaulatkan diri sebagai negara hukum tanpa adanya penegakan hukum. Oleh karena itu, cita-cita negara hukum sangat tergantung pada penegakan hukum (*law enforcement*). Dalam pandangan Satjipto Rahardjo, penegakan hukum adalah suatu usaha untuk mewujudkan ide tentang keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sosial menjadi suatu kenyataan. Dari sini dapat diartikan bahwa dalam penegakan hukum ada 3 (tiga) tujuan yang hendak dicapai, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan.

Ketiga hal tersebut harus dapat berjalan serasi, seimbang, dan proporsional. Penegakan hukum tidak serta merta berjalan dengan baik tanpa adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. I.S. Susanto berpandangan bahwa ada 4 (empat) faktor yang menentukan dalam upaya penegakan hukum, yaitu undang-undang, pelanggar, masyarakat, dan aparat penegak hukum sendiri, yang mana keempat komponen tersebut berada dalam hubungan saling mempengaruhi. Jika satu atau secara keseluruhan bermasalah maka akan berdampak terhadap jalannya penegakan hukum.

Kondisi penegakan hukum di Indonesia belakangan ini dinilai sangat buruk. Hal tersebut salah satunya dapat dilihat dari adanya praktik

mafia peradilan pada tahapan penyidikan, baik pada institusi Kepolisian maupun Kejaksaan, yang mengarah pada mengkondisikan proses hukum sebagai ruang menarik keuntungan materi dengan mengabaikan hukum.

Faktor utama penyebab buruknya penegakan hukum di Indonesia lebih kepada penegak hukumnya. Di samping masalah moral dan integritas, yang tidak kalah seriusnya adalah cara penegak hukum melihat hukum. Aparat penegak hukum masih melihat hukum secara tekstual bukan kontekstual. Penegakan hukum yang demokratis adalah proses menegakkan hukum dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip demokrasi.

Nilai-nilai demokrasi menurut Henry B. Mayo, sebagaimana dikutip oleh Miriam Budiardjo adalah sebagai berikut:

- (1) Menyelesaikan perselisihan dengan damai dan secara melembaga;
- (2) Menjamin terselenggaranya perubahan secara damai dalam suatu masyarakat yang sedang berubah;
- (3) Membatasi pemakaian kekerasan sampai minimum;
- (4) Menjamin tegaknya keadilan.

Penegakan hukum harus dapat memberikan rasa keadilan bagi rakyat banyak. Penyelenggaraan penegakan hukum yang demokratis, dapat dinilai pula dengan melihat apakah pelaksanaan penegakan hukum telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip demokrasi, seperti legitimasi, akuntabilitas, perlindungan hak asasi manusia, kebebasan, transparansi, pembagian kekuasaan dan kontrol masyarakat.

Penegakan hukum dalam konteks yang luas berada pada ranah tindakan, perbuatan atau perilaku nyata atau faktual yang bersesuaian dengan kaidah atau norma yang mengikat, yang mana upaya menjaga dan memulihkan ketertiban dalam kehidupan sosial maka pemerintah berperan sebagai *actor security*, sehingga peran pemerintah sebagai *actor security* tersebut dilaksanakan oleh aparat kepolisian.

Disisi lain pendidikan tinggi membuat polisi lebih reseptif untuk melayani masyarakat, lebih etis dan bermoral, dan lebih toleran, seperti yang diperkirakan oleh beberapa ilmuwan, maka polisi yang berpendidikan tinggi akan diharapkan meminimalisir penyalahgunaan wewenang polisi. Pembinaan dari sistem rekrutmen merupakan bentuk revitalisasi sumber daya manusia dalam rangka reformasi birokrasi Polisi ke depan diharapkan tidak lagi memaknai hukum secara tekstual, melainkan berdasarkan nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dalam menegakkan hukum, polisi akan mempertimbangkan aspek kemanfaatan dan keadilan, selain aspek kepastian hukum.

Dalam proses penegakan hukum, pemahaman mengenai ilmu pengetahuan hukum merupakan sebuah hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan rendahnya pemahaman akan ilmu hukum tersebut akan menyebabkan timbulnya paradoks penegakan hukum, khususnya hukum pidana.

Disebutkan bahwa paradoks penegakan hukum pidana (*paradox of criminal law enforcement*) dalam perspektif kriminologi di Indonesia pada

hakikatnya terjadi akibat berlawanan atau pertentangan aparaturnya penegak hukum dalam menegakkan hukum serta kurang memahami undang-undang dan teori-teori hukum secara komprehensif, karena undang-undang dan teori-teori hukum itu pada hakikatnya sebagai pisau analisis didalam upaya penegakan hukum pidana di Indonesia, yang diakibatkan lemahnya ilmu pengetahuan hukum aparaturnya penegak hukum itu sendiri di dalam memahami undang-undang dan teori-teori hukum, sehingga dalam penegakan hukum pidana sering terjadi kesalahankesalahan, padahal teori-teori hukum itu merupakan sumber hukum untuk memecahkan peristiwa yang sedang diproses atau terjadi di tengah-tengah masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan Polri yang mandiri dan profesional dibutuhkan sebuah upaya untuk membangun dan mengembangkan Polri yang mampu menjawab tantangan dan harapan masyarakat serta perkembangan lingkungan strategis yang dinamis. Kedepannya pembangunan Polri harus selaras dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat dan arah kebijakan nasional sehingga Polri dapat menjadi kepolisian yang modern.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pelaksanaan revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas Polri di Indonesia merupakan sebuah strategi khusus agar kinerja dan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif, efisien dan memiliki sasaran. Revitalisasi Polri ini termasuk sebagai langkah dari reformasi birokrasi Polri yang dapat dianalisis melalui teori reformasi birokrasi yaitu sebagai berikut:

1) Perubahan cara berpikir (pola pikir, pola sikap, pola tindak).

Polri dalam melaksanakan revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas Polri melalui *road map* ke 3(tiga) yaitu peningkatan integritas sudah berupaya menerapkan perubahan cara berpikir ke seluruh anggota melalui strategi manajemen perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) dengan cara melakukan komunikasi intensif antar pimpinan dan antara pimpinan dengan anggota secara rutin dan terprogram tentang strategi manajemen perubahan dalam institusi Polri.

Selain itu juga melaksanakan strategi pendidikan dan pelatihan seperti melaksanakan internalisasi program perubahan yang belum terlaksana dengan baik di seluruh jajaran serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk pemahaman mengenai pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Polrestabes Semarang.

2) Perubahan penguasa menjadi pelayan. Ini berarti dimana pihak

Polri mulai merubah pola pikir yang awalnya menjadi penguasa ke pelayan masyarakat. Ini dibuktikan dengan adanya salah satu terobosan kreatif yaitu *traffic accident investigation door to door* dimana pihak Polri atau Polrestabes Semarang berupaya melayani masyarakat dengan cara mendatangi ke rumah korban untuk dimintai keterangan dan pemeriksaan secara langsung tanpa menunggu korban sembuh atau korban datang ke kantor.

- 3) Mendahulukan peranan dari wewenang. Peranan Polri adalah melaksanakan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap lingkungan dan kegiatan masyarakat. Sedangkan wewenang Polri salah satunya adalah menerima pengaduan masyarakat. Ini dibuktikan dengan adanya anggota Polrestabes Semarang beserta Polsek wilayah selalu melakukan pencegahan hal-hal yang tidak diinginkan dengan patroli wilayah setiap harinya daripada diam di kantor menunggu pengaduan masyarakat baru bertindak.
- 4) Tidak berpikir hasil produksi tetapi hasil akhir. Dalam memberikan rasa aman terhadap masyarakat, Polerstabes Semarang selalu berpatroli setiap harinya ke setiap wilayah melalui mobil patroli dari Polres maupun Polsek. Namun jumlah anggaran untuk bahan bakar mobil patroli kurang mencukupi untuk wilayah yang lumayan luas, namun berpatroli tetap dilaksanakan bagaimanapun caranya atau prosesnya demi tercapainya situasi yang kondusif aman dan terkendali, jadi bisa dikatakan Polri tidak berpikir hasil produksi tetapi hasil akhir yaitu memberi rasa aman terhadap masyarakat.
- 5) Perubahan manajemen kinerja. Polri dalam melaksanakan Revitalisasi SDM Polri melalui road map ke 2(dua) yaitu terobosan kreatif sudah berupaya menerapkan perubahan manajemen kinerja melalui program unggulan dimana ini

diperlukan untuk memecah kebuntuan selain itu juga menjadi solusi inovatif untuk meningkatkan kinerja anggota Polrestabes Semarang.

- 6) Pantau percontohan reformasi birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, transparan, dan profesional, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Saat ini Polri sedang berupaya untuk membangun kepercayaan masyarakat melalui reformasi birokrasi salah satunya dengan program revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas kinerja Polri dalam hal ini Polrestabes Semarang. Tujuannya adalah untuk membangun birokrasi yang berdasarkan prinsip-prinsip good governance yaitu birokrasi yang bersih dari unsur KKN serta transparan dan akuntabel. Ini juga dijadikan komitmen bersama anggota kepolisian negara Republik Indonesia sebagai pelayan prima yang anti KKN dan anti kekerasan.

Program Revitalisasi Polri dirangkum dalam *Road Map* sebagai acuan dalam penjabaran program kerja sebagai langkah untuk menghidupkan, membangun dan memberdayakan kembali nilai-nilai kemampuan yang telah dimiliki oleh Polri di segala bidang, yang selama ini belum dapat diwujudkan secara maksimal.

Ketiga komponen *road map* atau kerangka makro program revitalisasi Polri merupakan satu kesatuan yang diyakini mampu merevitalisasi peran Polri untuk menjadikan Polri lebih melayani, proaktif,

transparan dan akuntabel, dengan berdasarkan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan soliditas internal Polri. Kerangka *Road Map* Revitalisasi terdiri dari 3 (tiga) Komponen, antara lain :

a. Penguatan Institusi.

Merupakan langkah penguatan institusional yang berkelanjutan dari seluruh kebijakan dan program yang telah dirintis dan berjalan selama ini, guna menjamin kesinambungan organisasi Polri dalam mencapai Visi dan Misinya. Terdapat 2 (dua) hal yang menjadi Pokok Program Revitalisasi yaitu Melanjutkan *Grand Strategy* Polri Tahun 2005-2025 dan Implementasi Struktur Organisasi Polri yang baru.

b. Terobosan Kreatif.

Dalam *Road Map* ini, hal yang menjadi Pokok Program Revitalisasi yaitu program terobosan kreatif berupa : Pengembangan infrastruktur pelayanan, penataan sistem manajemen berbasis kompetensi dan Sistem Manajemen Kinerja serta pengembangan informasi dan teknologi Kepolisian.

c. Peningkatan Integritas.

Merupakan peneguhan dedikasi dan loyalitas seluruh personel Polri dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan perannya dengan sebaik-baiknya disertai peningkatan peran pengawasan guna memelihara akuntabilitas kinerja baik perorangan maupun organisasi. Dalam *Road*

Map ini, terdapat 2 (dua) hal yang menjadi pokok program yaitu Peningkatan Integritas dan Peningkatan Pengawasan.

Ketiga komponen Road Map tersebut diatas, merupakan satu kesatuan yang diharapkan mampu merevitalisasi peran Polri untuk menjadikan Polri lebih melayani, proaktif, transparan dan akuntabel dengan berdasarkan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan soliditas internal Polri. Indikator Impelementasi Road Map ini adalah :

- 1) **Polri Yang Melayani**, adalah memberikan pelayanan kepolisian yang lebih cepat, lebih mudah, lebih baik dan lebih nyaman bagi masyarakat dengan memenuhi standar mutu pelayanan dan tingkat kepuasan masyarakat. Secara eksternal menjadikan Polri sebagai *Public Service Organization (PSO)*, dan secara Internal menerapkan budaya atasan melayani bawahan (*Servant Leadership*);
- 2) **Polri Yang Proaktif**, adalah mengetahui secara dini kondisi yang apabila tidak segera mendapat respon berpotensi menimbulkan gangguan keamanan dan ketertiban, serta menjalin kerjasama yang sinergis dengan pemangku kepentingan untuk dapat mengatasi dengan solusi yang tepat. Secara eksternal diharapkan dapat meningkatkan kepekaan, reponsif, inisiatif dan tegas mengatasi pelanggar hukum dan secara Internal bertindak proaktif mencegah pelanggaran dan penyimpangan serta mengambil tindakan tegas terhadap personil Polri yang melanggar hukum.

- 3) **Polri Yang Transparan**, adalah memberikan informasi yang diperlukan masyarakat secara proporsional secara eksternal dengan membuka akses informasi kepada pemangku kepentingan, dan secara internal bersikap terbuka, bersedia menerima komplain dan dapat memberikan respon yang baik.
- 4) **Polri Yang Akuntabel**, adalah pertanggung-jawaban pelaksanaan tugas pokok dengan selalu mengikuti kaidah hukum dan prosedur baku, serta bertindak sesuai norma dan etika secara eksternal melakukan penanganan perkara secara tegas dan tuntas, tidak diskriminatif, memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum, dan secara internal menekankan personil dalam mengemban tugas selalu dengan penuh rasa tanggung jawab.

Adapun beberapa hasil dari penerapan kebijakan revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas Polrestabes Semarang, sebagai berikut:

1) **Perilaku Personel Polrestabes Semarang dalam Melaksanakan Program Revitalisasi Polri**

Kepedulian individu dalam Polrestabes Semarang terkait program revitalisasi sangat tergantung dari karakteristik individu tersebut. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab atau kepangkatan individu, pengalaman, kemampuan maka semakin besar pengetahuan dan rasa tanggung jawab individu atau anggota tersebut mengenai keberlangsungan program revitalisasi.

Demikian pula perilaku sumber daya manusia Polrestabes Semarang, belum secara optimal berubah, meskipun Polri telah

melakukan berbagai upaya dengan menentukan arah dan kebijakan dengan menetapkan berbagai program unggulan untuk merubah *mind set* dan *culture set* sumber daya manusia Polrestabes Semarang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Alasan klasik “kesejahteraan” selalu mewarnai budaya kerja personil Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Personel Polrestabes Semarang dalam memberikan pelayanan masih saja cenderung berorientasi pada “*profit oriented*” (mencari keuntungan), akibatnya sering terjadi diskriminasi bentuk-bentuk pelayanan, yaitu kecenderungan para personel Polrestabes Semarang untuk mendahulukan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memberikan “upah”.

2) Perilaku Kelompok (Satuan Fungsi) Polrestabes Semarang dalam Melaksanakan Program Revitalisasi Polri

Menurut Veithzal rivai dalam “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” bahwa Perilaku kelompok adalah semua kegiatan yang dilakukan dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling mempengaruhi dan saling bergantung untuk menghasilkan prestasi yang positif baik untuk jangka panjang dan pertumbuhan diri.

Perilaku kelompok dalam satuan fungsi di Polrestabes Semarang terkait program revitalisasi dapat dijelaskan bahwa tiap-tiap satuan fungsi menjabarkan program revitalisasi. Tahapan-tahapan yang ada dalam program revitalisasi telah dijabarkan oleh tiap-tiap satuan fungsi namun

demikian dari pengamatan penulis masih ada satuan fungsi yang belum optimal dalam menjabarkan program terobosan kreatif. Terobosan kreatif yang ada masih sangat minim.

3) **Sistem Polrestabes Semarang dalam Melaksanakan Program Revitalisasi Polri**

Sistem dan metode program revitalisasi Polri yang di implementasikan oleh Polrestabes Semarang diawali dengan melaksanakan kegiatan sosialisasi kepada seluruh personel secara komprehensif dan berkelanjutan baik melalui kegiatan sarasehan dengan anggota, diskusi maupun kegiatan apel pagi dan siang.

Hal tersebut dilaksanakan agar program revitalisasi tersebut benar-benar dapat dipahami dan dijadikan sebagai pedoman oleh seluruh personel Polrestabes Semarang dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat yang pada akhirnya akan dapat merubah stigma negatif sebagian besar masyarakat terhadap institusi Polri.

Disamping melakukan sosialisasi terhadap program revitalisasi, kegiatan yang dilakukan oleh Polrestabes Semarang adalah melakukan perubahan *Mind Set* terhadap personel Polrestabes Semarang. Perubahan *Mind Set* dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja Polri yang profesional, proporsional, akuntabel dan terukur dalam melaksanakan tugas pokoknya selaku pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat

serta dalam rangka menegakkan hukum. Perubahan pola pikir atau *mind set* dilakukan untuk membangun paradigma positif anggota polri dengan meninggalkan paradigma lama yang sangat merugikan masyarakat dan membawa dampak negatif terhadap insitusi Polri.

Sebagai sistem, Polrestabes dalam menjabarkan program revitalisasi melakukan upaya-upaya yakni : memberikan sosialisasi atau pemahaman kepada personel Polrestabes Semarang mengenai arah kebijakan pimpinan mengenai program Quick Wins, Grands Strategi Polri dan Revitalisasi Polri. Dengan dilakukan sosialisasi diharapkan personel Polrestabes Semarang baik secara individu , kelompok maupun sistem dapat mengerti, memahami dan menjabarkan program revitalisasi.

Setelah melakukan sosialisasi maka langkah selanjutnya adalah membentuk tim atau kelompok sesuai dengan bidang tugasnya untuk menjabarkan program revitalisasi ditingkat Polrestabes Semarang. Untuk meningkatkan pencapaian program revitalisasi maka diberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan ide, gagasan dan inovasi secara berjenjang.

4) Motivasi Kerja Personel Polrestabes Semarang dalam Melaksanakan Program Revitalisasi Polri

Personel Polrestabes Semarang sangat mengharapkan adanya penghargaan atas upaya yang telah dilakukan dalam melakukan program revitalisasi. Adanya penghargaan dari pimpinan akan menjadi pembeda terhadap individu atau kelompok yang telah melakukan kerja

(*job effort*) program revitalisasi. Penghargaan yang telah dilakukan oleh pimpinan Polrestabes Semarang belum bisa menjadi pemicu atau semangat untuk personel Polrestabes Semarang dalam melaksanakan program revitalisasi. Masih adanya personel polrestabes semarang lebih menghendaki penghargaan dari masyarakat berupa imbalan atas jasa yg telah diberikan drpd penghargaan pimpinan. Akibatnya sebagian personel lebih menghendaki keuntungan pribadi dari pada melaksanakan perintah pimpinan untuk melaksanakan program revitalisasi.

5) **Kerjasama yang dilakukan Polrestabes Semarang**

Pelaksanaan program revitalisasi tidak bisa berjalan tanpa adanya kerjasama. Kerjasama antara pimpinan dengan anggota polrestabes semarang maupun kerjasama antara kepolisian dengan seluruh komponen masyarakat. Adanya kerjasama menjadikan tugas pokok Polri untuk menciptakan harkamtibmas, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dapat tercapai.

Dengan adanya kerjasama dengan komponen masyarakat maka program-program yang tidak didukung anggaran bisa dilaksanakan. Peran serta masyarakat sangat vital dalam menunjang pelaksanaan program revitalisasi. Program terobosan kreatif yang tidak didukung anggaran DIPA dapat dilaksanakan karena peran serta atau bantuan dari masyarakat.

Motivasi karena patuh terhadap atasan atau kekuasaan menjadikan satker harus mencari upaya menjalankan program terobosan kreatif yg

tidak di dukung dengan anggaran. Satuan Kerja (satker) harus bekerjasama dengan pihak lain atau mencari potensi masyarakat yang dapat memberikan bantuan sehingga satuan kerja reskrim dapat melaksanakan program terobosan kreatif

Program revitalisasi yang dilaksanakan oleh Polrestabes tidak bisa terlaksana tanpa adanya kerjasama. Kerjasama yang dilakukan antara baik dengan intern dalam hal ini antara anggota dengan pimpinan maupun kerjasama dengan pihak luar dalam hal ini masyarakat dan pemangku kepentingan. Polrestabes memerlukan kerjasama dikarenakan keterbatasan. Keterbatasan tersebut meliputi : SDM, sarana dan prasaran serta anggaran.

B. Hambatan dalam Revitalisasi Sumber Daya Manusia untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang

Kebijakan revitalisasi Polri yang dilaksanakan oleh Polrestabes Semarang tidaklah berjalan dengan mulus. Ada kendala yang dihadapi oleh Polrestabes Semarang di dalam pelaksanaan kegiatan program revitalisasi yaitu:

- 1) **Kendala yang pertama adalah Sumber daya manusia**, dimana sumber daya manusia yang ada memiliki kelemahan sebagai berikut:
 - a) Kurangnya motivasi personel Polrestabes Semarang dalam melaksanakan program revitalisasi Polri. Kurangnya motivasi ini dikarenakan tidak ada rangsangan thd personel untuk

melaksanakan program revitalisasi, baik rangsangan dari dalam personel tersebut maupun rangsangan yang berasal lingkungan atau organisasi.

Tidak adanya keseimbangan antara apa yang dirasakan oleh personel yang telah melakukan atau menjalankan program baik sebagai individu/ kelompok atau sistem dengan apa yang diterima. Artinya personel baik sebagai individu/ kelompok atau sebagai sistem yang telah melaksanakan dibandingkan dengan personel yg tidak melaksakan program tsb tidak ada bedanya.

- b) Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa sebagian besar personel Polrestabes Semarang pada level bawah kurang mengerti dan memahami akan maksud dan tujuan yang hendak di capai oleh program revitalisasi Polri, dimana rata-rata dari personel yang di wawancara dan pengisian kuesioner tidak bisa menyebutkan pengertian program quick wins, grands strategi polri dan program revitalisasi polri.

Ketidaktahuan personel Polrestabes karena adanya sifat tidak peduli atau acuh tak acuh terhadap program revitalisasi.

Mereka beranggapan bahwa untuk program revitalisasi yang wajib tahu adalah pimpinan sedangkan anggota adalah pelaksana yang akan menjalankan perintah dari pimpinan satuan kerja/ fungsi mereka. Mereka terbelenggu oleh

rutinitas pekerjaan yang selama ini dikerjakan dan bersifat monoton atau menunggu perintah dari atasan.

- c) Kurangnya jumlah personel Polrestabes Semarang. Jumlah personel yang bertugas di tiap-tiap Fungsi Polrestabes Semarang belum sebanding (belum *proporsional*) dengan jumlah masyarakat yang harus dilayaninya, sehingga mengakibatkan kinerja yang dilakukan belum dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dari data yg ada jumlah personel Polrestabes Semarang adalah 2708 personel, sedangkan jumlah penduduk 1.722.778 jiwa. Jadi perbandingan antara anggota Polrestabes Semarang dengan jumlah penduduk adalah 1 : 636. Sedangkan perbandingan ideal adalah 1:400. Artinya seorang petugas kepolisian melayani 400 masyarakat.

Kondisi tersebut mengakibatkan beban pekerjaan untuk melaksanakan tugas rutin masih belum berimbang. Ditambah beban pekerjaan untuk melakukan program revitalisasi, hal ini menjadikan beban pekerjaan personel polrestabes Semarang menjadi meningkat.

- d) Masih adanya sebagian personel yang tidak mau berubah mindset nya . kondisi tersebut dikarenakan personel tersebut sudah merasa nyaman dengan mindset yang lama dimana

Polri adalah warga kelas atas yang seharusnya mendapatkan pelayanan dari masyarakat.

2) **Material (sarana dan prasarana)**

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh tiap-tiap Satuan fungsi Polrestabes Semarang belum memadai hal tersebut menjadikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Polrestabes Semarang belum dapat melaksanakan program revitalisasi secara optimal.

3) **Money (Anggaran)**

Dukungan anggaran yang dimiliki oleh Satuan fungsi Polrestabes Semarang yang bersumber dari mata anggaran DIPA, masih kurang mampu memenuhi kebutuhan baik kebutuhan manajemen maupun operasional sehingga hal ini seringkali menjadi alasan klasik yang kurang mampu dipecahkan Alokasi anggaran yang digunakan oleh Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didalam anggaran DIPA di Polrestabes Semarang, sangat dirasakan kurang mampu mendorong kinerja. Anggaran yang ada saat ini hanya dialokasikan untuk kegiatan pelayanan Polri secara umum dan belum ada anggaran khusus yang dialokasikan untuk mendukung kegiatan maupun pengadaan sarana prasarana khusus dalam rangka mendorong pelaksanaan terobosan kreatif (*creative breakthrough*) di bidang pelayanan Polri kepada masyarakat, akibatnya kinerja Polri di tingkat Polrestabes belum dapat dikembangkan, sehingga bentuk-bentuk pelayanan Polri tersebut, dirasakan belum menjangkau hingga ke

lapisan masyarakat yang paling bawah. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatan terobosan kreatif yang dilakukan adalah bantuan dari masyarakat atau partisipasi pihak ketiga.

4) **Methode (metode):**

- a) Tidak adanya *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada personel baik yang secara individu atau kelompok.
- b) Perencanaan program revitalisasi tidak berjalan dengan baik karena kurang pemahamannya personel yang menjadi middle manager. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang kurang memahami program *quick wins*, *grands strategi* polri dan revitalisasi polri.
- c) Pelaksanaan program sampai saat ini hanya sejauh menggugurkan kewajiban saja atau terkesan “asal-asalan”.
- d) Kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan dan pengendalian.

C. Upaya Mengatasi Kendala yang Dihadapi dalam Revitalisasi Sumber Daya Manusia untuk Sinergitas Kinerja Polri Ditinjau dari Aspek Hak Asasi Manusia di Polrestabes Semarang

Guna mengatasi beberapa hambatan dalam revitalisasi sumber daya manusia Polri di Polrestabes Semarang dapat berjalan secara optimal , maka perlu diatasi dengan beberapa hal, sebagai berikut :

a. Bidang SDM:

- 1) Perlunya sosialisasi secara terus menerus sehingga seluruh personel Polrestabes Semarang mengerti dan memahami serta pada akhirnya bisa melaksanakan program revitalisasi Polri .

- 2) Perlu mempercepat perubahan budaya Polri dengan memacu perubahan pada *mind set* Polri dengan peniadaan terhadap : Polisi yang arogan, Polisi penindas, Polisi juragan, Polisi sebagai penguasa, Polisi yang menakuti/menyakiti rakyat, Polisi yang menyalahgunakan wewenang, dan lain sebagainya untuk diarahkan menuju kepada Polisi yang profesional, proporsional, transparan dan akuntabel.
- 3) Perlu segera melaksanakan kerja sama dengan instansi pemerintah, civitas akademika maupun Lembaga Swadaya Masyarakat untuk melaksanakan pengkajian terhadap pelaksanaan program revitalisasi Polri guna dijadikan sebagai pedoman dalam merumuskan kebijakan terkait dengan bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan, sekaligus bersama-sama melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk mempercepat perubahan *mind set* dan *culture set* personel Polrestabes Semarang.

b. Bidang Anggaran

Mengalokasikan anggaran yang akan digunakan untuk menjalankan program revitalisasi Polri khususnya anggaran untuk perubahan mindset sehingga seluruh personel Polrestabes mendapatkan pelatihan NAC/ESQ dan untuk membuat terobosan kreatif

c. Bidang Sarana dan Prasarana

Menambah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan program revitalisasi Polri. Sehingga tidak ada lagi personel

yang mengadakan secara swadaya baik peralatan perorangan maupun peralatan kelompok yang dibutuhkan untuk melaksanakan program revitalisasi. Pengadaan secara swadaya oleh personel sangat rentan terhadap penyalahgunaan wewenang dengan dalih untuk melaksanakan program.

d. Metode:

- 1) Perlu diberikannya *reward* kepada personel atau kelompok yang telah menjalankan program revitalisasi dengan baik. Untuk itu perlu adanya standar atau kriteria yang jelas terkait pemberian penghargaan yang diberikan baik kepada perorangan maupun kelompok.
- 2) Perlunya perhatian yang serius dari penanggung jawab terhadap setiap tahapan dalam sistem manajemen (tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) sehingga setiap tahapan program revitalisasi dapat berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam rangka mewujudkan Polri yang mandiri dan profesional dibutuhkan sebuah upaya untuk membangun dan mengembangkan Polri yang mampu menjawab tantangan dan harapan masyarakat serta perkembangan lingkungan strategis yang dinamis. Kedepannya pembangunan Polri harus selaras dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat dan arah kebijakan nasional sehingga Polri dapat menjadi kepolisian yang modern.

Pelaksanaan revitalisasi sumber daya manusia untuk sinergitas Polri di Indonesia merupakan sebuah strategi khusus agar kinerja dan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif, efisien dan memiliki sasaran. Program Revitalisasi Polri dirangkum dalam *Road Map* sebagai acuan dalam penjabaran program kerja sebagai langkah untuk menghidupkan, membangun dan memberdayakan kembali nilai-nilai kemampuan yang telah dimiliki oleh Polri di segala bidang, yang selama ini belum dapat diwujudkan secara maksimal.

Ketiga komponen *road map* atau kerangka makro program revitalisasi Polri merupakan satu kesatuan yang diyakini mampu merevitalisasi peran Polri untuk menjadikan Polri lebih melayani, proaktif, transparan dan akuntabel, dengan berdasarkan kaidah taat hukum, taat

prosedur dan taat etika, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan soliditas internal Polri.

Kerangka *Road Map* Revitalisasi terdiri dari 3 (tiga) Komponen, antara lain (1) Penguatan Institusi; (2) Terobosan Kreatif; (3) Peningkatan Integritas. Ketiga komponen *Road Map* tersebut diatas, merupakan satu kesatuan yang diharapkan mampu merevitalisasi peran Polri untuk menjadikan Polri lebih melayani, proaktif, transparan dan akuntabel dengan berdasarkan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan soliditas internal Polri.

B. Saran

Adapun saran dalam pengoptimalan revitalisasi sumber daya manusia Polri di Polrestabes Semarang, sebagai berikut:

- 4) Perlunya sosialisasi secara terus menerus sehingga seluruh personel Polrestabes Semarang mengerti dan memahami serta pada akhirnya bisa melaksanakan program revitalisasi Polri .
- 5) Perlu mempercepat perubahan budaya Polri dengan memacu perubahan pada *mind set* Polri dengan peniadaan terhadap : Polisi yang arogan, Polisi penindas, Polisi juragan, Polisi sebagai penguasa, Polisi yang menakuti/menyakiti rakyat, Polisi yang menyalahgunakan wewenang, dan lain sebagainya untuk diarahkan menuju kepada Polisi yang profesional, proporsional, transparan dan akuntabel.

- 6) Perlu segera melaksanakan kerja sama dengan instansi pemerintah, civitas akademika maupun Lembaga Swadaya Masyarakat untuk melaksanakan pengkajian terhadap pelaksanaan program revitalisasi Polri guna dijadikan sebagai pedoman dalam merumuskan kebijakan terkait dengan bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan, sekaligus bersama-sama melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk mempercepat perubahan *mind set* dan *culture set* personel Polrestabes Semarang.
- 7) Menambah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan program revitalisasi Polri.
- 8) Perlu diberikannya *reward* kepada personel atau kelompok yang telah menjalankan program revitalisasi dengan baik.
- 9) Perlunya perhatian yang serius dari penanggung jawab terhadap setiap tahapan dalam sistem manajemen (tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) sehingga setiap tahapan program revitalisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bainur, D. *Profesionalisme Polisi*, Pikiran Rakyat, 2007.
- Bawono dan Mashdurohatun, *Penegakkan Hukum Pidana di Bidang Ilegal Logging Bagi Kelestarian Lingkungan Hidup dan Upaya Penanggulangannya*. Jurnal Hukum, Vol. 26XXVI (No.2), Tahun 2022.
- Danisworo, Mohammad & Widjaja Martokusomo, “Revitalisasi Kawasan Kota : Sebuah Catatan Dalam Pengembangan dan Pemanfaatan Kawasan Kota”, 2002, Info Urdi.
- Ediwarman, *Paradoks Penegakan Hukum Pidana dalam Perspektif Kriminologi di Indonesia*. Jurnal Kriminologi Indonesia, Volume 8 (Nomor 1), 2012.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kepolisian_Resor_Kota_Besar_Semarang diakses pada 06 Desember 2022.
- <https://polri.go.id/sejarah> diakses pada 8 Desember 2022.
- Ibrahim, Johny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, 2005.
- Kesowo, B. *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, 2012.
- Luthan, S. *Hubungan Hukum dan Kekuasaan*. Jurnal Hukum, Vol.14 (No.2), 2010.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis data Kualitatif*. (diterjemahkan Ole: Tjetjep Rohedi Rosidi). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mochtar, Akil. *Integrated. Makalah pada Diskusi Kejaksaan Agung*, (Jakarta,2009).
- Nawawi, K. *Progresivitas Polisi Menuju Polisi Profesional*. Jurnal Ilmu Hukum Inovatif, Vol.2 (No.3), Tahun 2010.
- Raharjo, Agus dan Angkasa. 2013. *Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum*. Purwokerto: Jurnal Dinamika Hukum Vol. 11 No. 3 September 2011.
- Santoso, TM. *Tinjauan Revitalisasi, Arsitektur Indische, Tata Ruang Dan Tampilan*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2017).

- Saputri, Ganis Yuni & Fitrah Sari Islami, “Analisis Dampak Revitalisasi Pasar Tradisional Terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Tradisional Bobotsari”, (JPM : Jurnal Paradigma Multidisipliner), Vol. 2, No. 2.
- Siahaan, M. *Hak Asasi Manusia dan Konstitusi*. Makalah pada Diskusi ELSAM (Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat), Jakarta, 29 Juni 2010.
- Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegaka Hukum*, (Jakarta : Rajawali Press, 1983).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia - Press, Jakarta.2008.
- Sufriadi, *Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di Tengah Krisis Demokrasi*, Jurnal Hukum, Vol.17 (No 2), 2010.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- UU nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika. 2002.
- Winarta, Frans Hendra. *Membangun Profesionalisme Aparat Penegak Hukum. Dialektika Pembaruan Sistem Hukum Indonesia*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Juli 2012.