

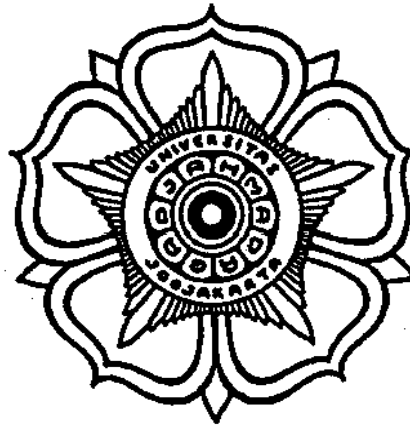
PEMBINAAN KEMAMPUAN PERSONIL POLRI DALAM MENGELOLA KONFLIK

(Studi Banding Polda Sulawesi Tengah dan Polda Nusa Tenggara Timur)

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Ketahanan Nasional
Konsentrasi Perdamaian dan Resolusi Konflik



diajukan oleh:

MAKMUR SIDABUKKE
15513/PS/MPRK/04

kepada:

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS GADJAH MADA
YOGYAKARTA

2006

PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Berkala Penelitian Pascasarjana ini
Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing

Tanggal:

Pembimbing Utama,

Dr. Nanang Pamuji Mugasejati

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku pembimbing tesis mahasiswa Program Pascasarjana:

Nama : **MAKMUR SIDABUKKE**
No. Mahasiswa : 15513/PS/MPRK/04
Program Studi : Ketahanan Nasional (Perdamaian dan Resolusi Konflik)

Setuju / tidak setuju*) naskah ringkas penelitian (calon naskah Berkala Penelitian Program Pascasarjana) disusun oleh yang bersangkutan dipublikasikan dengan / tanpa*) mencantumkan nama tim pembimbing sebagai *co-author*.

Demikian harap maklum.

Yogyakarta, 29 Juni 2006

Pembimbing Utama,

Dr. Nanang Pamuji Mugasejati

PEMBINAAN KEMAMPUAN PERSONIL POLRI DALAM MENGELOLA KONFLIK

(Studi Banding Polda Sulawesi Tengah dan Polda Nusa Tenggara Timur)

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF NATIONAL POLICE FORCE (POLRI) IN MANAGING CONFLICT

(A Comparative Study of Polda Central Sulawesi and Polda West Timor)

Makmur Sidabukke¹, Dr. Nanang Pamuji Mugasejati²
Konsentrasi Perdamaian dan Resolusi Konflik
Program Studi Ketahanan Nasional
Pascasarjana Universitas Gadjah Mada

This thesis aims to know the attempts of the Human Resources of Indonesian Police Force (POLRI) at two districts namely Central Sulawesi dan West Timor in term of developing conflict management capacity. Specifically, this research intends to discuss several things such as: (1) to know the patterns of education on conflict management possessed by the police officers at Central Sulawesi and West Timor; (2) to understand the effective method to build capacity for the police human resources in both Central Sulawesi and West Timor; (3) to convey advices direct to Indonesian Police Force (POLRI) institution with purpose to develop police human resources capacity, especially in term of managing conflict that exist in the society.

The reason to select this topic is because both Polda Central Sulawesi dan West Timor during the last decade facing social conflict, however the capacity of the police officers to manage the conflict still low. And also the different perception between community and the police in term of police professionalism.

The methodology of this research uses laboratory method. This research has been taken alongside with the workshop that have been conducted at Police district (Polda) Central Sulawesi and Polda West Timor which involved participants from level *Perwira* (middle level) and *Bintara* (junior level).

Finally, the research reveals that: (1) those police officers who received sustainability education or career at both districts annually only 10% from the total personal force in each districts; (2) Workshop method is one the effective method to develop the capacity of police officers, in term delivering the substance and also developing the curriculum; (3) the ratio of the population and police officers in Central Sulawesi and West Timor is far less than the *ratio police standard PBB* (1: 400); the facility possessed by police officers in above regions are not sufficient to support the main duty of the police officer, taken into account varying characteristics of the regions.

Keywords:

Police professionalism, conflict management, human resource development, methodology of workshop

¹ Kasat Serse Polda Daerah Istimewa Yogyakarta

² Direktur Akademik Program Magister Perdamaian dan Resolusi Konflik

PEMBINAAN KEMAMPUAN PERSONIL POLRI DALAM MENGELOLA KONFLIK

(Studi Banding Polda Sulawesi Tengah dan Polda Nusa Tenggara Timur)

1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah institusi publik yang berkedudukan sebagai penjaga keamanan dalam negeri. Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan tugas pokok Polri adalah sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat; menjaga keamanan dan ketertiban; serta sebagai aparat penegak hukum³. Dalam hal ini Polri dituntut untuk dapat menciptakan stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat guna mendukung pembangunan ekonomi, politik, sosial dan budaya demi terciptanya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur.

Dalam perjalanannya yang ke 60 tahun Polri telah menghadapi banyak tantangan dan rintangan sebagai akibat dari dinamisnya masyarakat Indonesia. Ketetapan MPRS tahun 1961 dan UU No. 13 tahun 1961 menegaskan bahwa Polri adalah bagian dari ABRI yang bertanggungjawab kepada Pemerintah Negara Republik Indonesia. Kemanunggalan Polisi dalam ABRI ini berlangsung hingga masa awal pemerintahan Orde Baru tahun 1969. Pada masa itu sebutan Panglima Angkatan Kepolisian berubah kembali dari KKN (Kepala Kepolisian Negara) menjadi Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri). Dengan alasan untuk menghindari terjadinya disintegrasi dikalangan militer lahirlah UU No. 20 tahun 1982 yang menetapkan Polri sebagai bagian dari ABRI.

Terintegrasinya Polri dalam Angkatan Bersejata Republik Indonesia (ABRI) mempunyai dampak yang serius bagi kinerja dan profesionalisme Polri. Hal yang paling

³ Undang-Undang No. 2 tahun 2002, Binkum Polri tahun 2002, Jakarta.

utama adalah terdistorsinya orientasi tugas Polri sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di dalam Negeri (Kamdagri). Orientasi tugas Polri terdistorsi oleh orientasi militer untuk menghancurkan dan berfungsi sebagai penjaga kedaulatan negara sebagaimana tugas ketiga angkatan yang lain, yaitu Angkatan Darat (AD), Angkatan Laut (AL) dan Angkatan Udara (AU).

Undang-undang No. 2 tahun 2002 merupakan salah satu upaya pemerintah khususnya Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas fungsi dan tugas Polri yaitu pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat; menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat; serta penegakan hukum. Bagaimanapun disadari bahwa upaya untuk peningkatan kualitas kinerja Polri tidak akan bisa diwujudkan dalam waktu singkat karena berbagai kendala baik internal maupun eksternal yang saling mempengaruhi. Kendala internal yang dimaksud diantaranya adalah terbatasnya instrumen berupa aturan-aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok polri baik di bidang operasional maupun pembinaan struktur dan personil Polri. Selain itu juga terdapat kendala internal berupa kultur polisi yang cenderung berorientasi militer. Sementara itu kendala eksternal lebih disebabkan karena dinamisnya situasi masyarakat di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Di sisi lain masyarakat juga memiliki tuntutan yang dirasa terlalu berlebihan bagi polisi.

Dinamika politik Indonesia pasca era reformasi tahun 1998 banyak diwarnai dengan munculnya kebijakan-kebijakan politik yang penerapannya saling tumpang tindih, khususnya kebijakan dan aturan hukum yang dikeluarkan oleh Legislatif dan Eksekutif. Pada awalnya kebijakan-kebijakan yang ditetapkan tersebut diharapkan akan mampu memberikan jalan keluar bagi berbagai persoalan kenegaraan dan kemasyarakatan yang ada. Akan tetapi kejadian ini juga mendorong munculnya berbagai persoalan baru baik

ditingkat lokal maupun Nasional, terutama yang berkaitan dengan perebutan kekuasaan politik dan pengelolaan sumber daya. Berbagai persoalan konflik pun muncul mulai dari konflik sumber daya alam, pemekaran wilayah, menguatnya sentimen etnis dan agama, hingga upaya pemisahan diri dari negara kesatuan Republik Indonesia.⁴ Konflik-konflik yang muncul pun seringkali diwarnai dengan tindak kekerasan yang semakin banyak menimbulkan persoalan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian.

Secara teoritis, konflik bisa disebabkan karena adanya 2 (dua) kemajemukan masyarakat. **Pertama**, kemajemukan horisontal. Kemajemukan horisontal masyarakat bisa dilihat secara kultural atas dasar suku, bangsa, agama, bahasa dan ras. Atau kemajemukan sosial dalam arti perbedaan pekerjaan dan profesi. **Kedua**, kemajemukan vertikal seperti terlihat pada struktur masyarakat yang terpolarisasi menurut pemilikan kekayaan, pengetahuan dan kekuasaan.⁵

Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir wilayah propinsi Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur banyak diwarnai oleh konflik lokal. Secara umum bisa dikatakan bahwa di wilayah Konflik yang terjadi di dua wilayah propinsi tersebut disebabkan oleh baik kemajemukan horisontal maupun vertikal. Kemajemukan horisontal dan vertikal yang dimaksud didasarkan pada perbedaan suku/marga, pekerjaan dan profesi, serta pengetahuan dan kekuasaan.

Konflik, baik itu interpersonal maupun antar kelompok, merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Konflik bisa muncul karena berbagai penyebab mulai dari perbedaan selera sampai ke perbedaan pendapat. Persoalan muncul ketika konflik

⁴ Pratikno dkk, *Mengelola Dinamika Politik dan Sumber Daya Daerah*, Jogja Global Media, Yogyakarta, 2004, hal 3.

⁵ Paul Conn, *Conflict and Devision Making an Introduction to Political Science*, New York, Harper & Raw Publisher, 1971, hal 30.

tersebut berlanjut dengan melahirkan kekerasan. Kekerasan bagi sebagian masyarakat di dunia, dan Indonesia khususnya, bukanlah sesuatu yang asing. Telah banyak terjadi peristiwa konflik yang termanifestasi menjadi kekerasan dalam beberapa tahun belakangan ini di beberapa wilayah di Indonesia. Berbagai perbedaan kepentingan dan juga nilai yang tidak setara, berdasarkan ras, agama, status sosial, keadaan ekonomi dan lain-lain sering kali menjadi faktor yang memicu munculnya konflik dan kekerasan di Indonesia⁶. Pada sisi lain ada juga faktor kepentingan Negara, institusi internasional dan lembaga-lembaga non pemerintah yang bisa mempengaruhi munculnya konflik dan kekerasan disuatu wilayah.

Situasi masyarakat yang dinamis seperti tersebut diatas pada akhirnya membutuhkan peran Polri yang lebih profesional dalam melaksanakan tugas pokoknya seperti tertuang dalam UU Kepolisian No. 2 tahun 2002 pasal 13. Dalam pasal itu disebutkan bahwa tugas pokok Polri meliputi:

1. Pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.
2. Penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.
3. Aparat penegakan hukum.

Mengingat tugas pokok Polri yang sangat luas tersebut maka Polri dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai yang dapat mendukung terlaksananya tugas pokok Polri. Untuk itulah maka upaya peningkatan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia Polri harus terus dilakukan. Dari segi kuantitas Polri masih perlu untuk menambah jumlah personilnya sehingga mendapatkan rasio polisi : masyarakat yang ideal sesuai dengan standar PBB, 1 : 400. Upaya peningkatan kuantitas anggota Polri ini dilakukan dengan cara penambahan jumlah personil setiap tahunnya. Sementara untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia Polri melakukannya dengan pembinaan melalui pelatihan-

⁶ Nugroho, Fera, dkk, *Konflik dan Kekerasan pada Arus Lokal*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta. 2004, hal XXII.

pelatihan secara periodik di masing-masing Polda dan lembaga-lembaga pendidikan Polri setiap tahunnya.

Tesis ini bertujuan untuk melihat upaya pembinaan sumberdaya manusia Polri di wilayah Polda Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur khususnya dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan personilnya dalam mengelola konflik. Pengetahuan dan ketrampilan personil Polri dalam mengelola konflik perlu terus ditingkatkan mengingat tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap profesionalisme dan kinerja Polri khususnya dalam membantu menangani persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat.

Saat ini Polda Sulawesi Tengah memiliki jumlah personil 10322 orang sementara jumlah penduduk propinsi Sulawesi tengah sebanyak 6.289.164 orang. Jumlah personil Polda NTT sebanyak 8.926 orang sementara jumlah penduduk propinsi tersebut sebanyak 4.088.058 orang. Adapun klasifikasi personil berdasar kepangkatan di kedua Polda tersebut bisa dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Jumlah Personil Berdasar Kepangkatan

No	Pangkat	Polda Sulteng	Polda NTT
1	PNS	245	247
2	Tamtama	225	320
3	Bintara	9255	7.848
4	Perwira Pertama	534	418
5	Perwira Menengah	92	92
6	Perwira Tinggi	1	1
	Jumlah	10322	8.926

Sementara klasifikasi personil berdasar tingkat pendidikan Polri di kedua wilayah Polda adalah sebagai berikut:

**Tabel 2: Data Pengembangan Kemampuan Personil
Polda Sulteng dan NTT**

No	Fungsi	Polda Sulteng	Polda NTT
1	Intelkam	215	125
2	Reskrim	200	120
3	Lantas	250	300
4	Bina Mitra	350	300
5	Samapta	450	400
6	SAG BA ke PA	25	17
7	SAG TA ke BA	76	81
	Jumlah	1565	1.343

Sumber: Laporan Kesatuan data Polda Sulawesi Tengah Tahun 2005

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa upaya pembinaan kemampuan sumberdaya manusia Polri di kedua Polda yaitu Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur masih sangat kurang. Dan bisa dikatakan sangat minim dalam hal pembinaan kemampuan di bidang pengelolaan konflik. Hal ini bisa menjadi persoalan serius di masa yang akan datang mengingat begitu banyaknya tantangan berupa potensi konflik yang ada di kedua kedua propinsi tersebut. Untuk menjawab tantangan tersebut maka perlu segera dilakukan upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja Polri dengan memberikan pelatihan Polisi dan Mengelola Konflik kepada para anggota polisi di kedua wilayah tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode partisipatoris komparatif. Partisipatoris dalam arti penulis terlibat sebagai fasilitator dalam workshop tentang Polisi, Perpolisian Masyarakat dan Mengelola Konflik di Polda Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur. Pada saat menjadi fasilitator itulah penulis mengumpulkan informasi dan data untuk penulisan tesis.

Metode komparatif dilakukan dengan membatasi wilayah penelitiannya hanya di dua Polda yaitu Polda Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur. Penulis melakukan perbandingan analisa terhadap hasil kedua workshop yang masing-masing dilakukan selama lima hari.

Penelitian dilakukan melalui aktivitas:

1. Assessment dengan Polisi.

Assessment dengan para polisi di wilayah Polda Nusa Tenggara Timur dilakukan dengan menanyakan pandangan mereka terhadap kinerja polisi di bidang: (1) pemecahan masalah, (2) kerjasama dengan masyarakat, dan (3) mengelola konflik.

2. Assessment dengan Masyarakat.

Assessment dengan masyarakat dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh penilaian masyarakat terhadap kinerja polisi karena kinerja merupakan unsur-unsur yang nampak dalam perilaku keseharian personil dan institusi Polri.⁷ Unsur-unsur tersebut dapat diamati dan dirasakan pengaruhnya secara langsung oleh masyarakat, baik unsur keberhasilan maupun kegagalannya. Meskipun pandangan mereka tidak sepenuhnya akurat atau bisa dianggap mewakili pandangan masyarakat umum, tapi banyak isu penting yang terungkap sehubungan dengan kinerja polisi di daerah masing-masing.

3. Pre-test dan Post-test yang diambilkan dari The Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI).

Ini adalah tes sikap untuk melihat perilaku individu dalam menghadapi situasi konflik. Dari tes sikap ini kemudian dihitung berapa skor yang didapat dari masing-masing individu sebagai penggambaran mereka dalam menghadapi situasi konflik sehingga dari

⁷ Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM, *Studi Eksploratif Profesionalisme dan Kinerja POLRI*, Laporan Penelitian, April 1999, hal. 15.

rekapitulasi skor pre-test dan post-test, kita dapat melihat apakah ada perubahan sikap atau perilaku peserta ke arah kolaboratif (problem solving) dalam menghadapi situasi konflik.

4. Pemetaan Masalah.

Dilakukan untuk menggambarkan persoalan-persoalan dan tantangan terberat yang dihadapi personil Polri terhadap profesionalisme kerja dan fungsi polisi dalam melaksanakan tugas pokok polri. Dari hasil pemetaan masalah ini maka dapat dilakukan penanganan dan pencegahan agar persoalan itu dapat diatasi sehingga upaya untuk peningkatan pengetahuan, ketrampilan personil Polri dalam mengelola konflik kualitas dan kinerja Polri bisa diwujudkan.

3. Pembahasan

Upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan. Salah satu diantaranya adalah metode workshop. Dalam hal peningkatan kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan, tentang mengelola konflik maka metode workshop juga sangat tepat untuk digunakan. Ini karena setiap orang mempunyai pengalaman yang berbeda-beda dengan situasi konflik masing-masing baik di tingkat personal maupun komunal. Disamping itu setiap orang mempunyai kecenderungan gaya mengelola tersendiri ketika menghadapi konflik. Dengan demikian maka banyak pengetahuan dan ketrampilan praktis yang ada yang perlu saling diceritakan dan didiskusikan untuk keperluan *best practice*.

Workshop juga bertujuan untuk membagi pengetahuan dan ketrampilan tentang mengelola yang telah diterima oleh para polisi penerima beasiswa kepada kolega mereka di daerah. Adapun tujuan workshop secara khusus adalah:

1. Memberikan pengetahuan di bidang manajemen konflik dan perpolisian masyarakat (Polmas).
2. Melatih ketrampilan di bidang manajemen konflik dan polmas.
3. Mengubah sikap peserta menuju perilaku polisi yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen konflik dan polmas.
4. Membuat rencana aksi sebagai masukan bagi pembuatan kebijakan reformasi polisi di wilayah kerja masing-masing.

Proses workshop dirancang dalam empat tahap, meliputi:

1. Tahap Mengajak Peserta untuk Berpartisipasi Penuh

Tujuan dari tahap pertama ini adalah mengajak setiap peserta untuk aktif dan peduli terhadap materi maupun peserta yang lain dan siap bekerja sebagai satu kelompok.

Aktivitas yang dilakukan pada tahap ini berupa:

- Upacara pembukaan
- Pengenalan workshop: muatan materi dan proses
- Perkenalan peserta dan fasilitator
- Pembuatan aturan main dan kontrak sosial
- Pernyataan harapan

2. Tahap Penjajakan

Tujuan tahap dua adalah untuk menjajaki dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang sudah dimiliki para peserta. Pengetahuan dan ketrampilan peserta akan dikembangkan dengan cara bersama-sama berbagi dan belajar. Aktivitas pada tahap ini meliputi:

- Pre-test

- Assessment pada peserta dan perwakilan tokoh masyarakat

3. Tahap Pengembangan Isu

Pada tahap ini peserta mulai membicarakan materi yang sudah diperkenalkan. Kelompok mendiskusikan, membagikan pengalaman, serta mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pada tahap inilah para peserta secara sadar mendapatkan pemahaman yang baru dan lebih baik. Metode belajar-mengajar yang dirancang dalam tahap ini berupa:

- Ceramah
- Diskusi kelompok
- Presentasi
- Bermain peran (role-playing)
- Simulasi
- Permainan tematik
- Debriefing

4. Tahap Penyelesaian

Tahap ini bertujuan untuk menyelesaikan proses belajar kelompok dengan cara mendiskusikan kembali pemahaman baru mereka serta merencanakan tindak lanjut sebagai bentuk aplikasinya. Tahap ini meliputi:

- Merencanakan agenda aksi
- Presentasi agenda aksi
- Umpan balik dan komentar dari peserta yang lain
- Post-test
- Evaluasi

4. Kesimpulan

Kesimpulan tesis ini didasarkan pada hasil analisa terhadap Pembinaan kemampuan personil POLRI dalam mengelola konflik studi banding di jajaran Kepolisian Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pembinaan kemampuan personil Polri dalam mengelola konflik serta kinerja Kepolisian daerah Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur dalam mengelola konflik. Hasil analisa tersebut disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugasnya perlu mendengarkan persepsi masyarakat sebagai bahan untuk menyusun program kerja dan menyusun rencana kerja yang akan datang. Dalam mendengarkan persepsi masyarakat polisi perlu duduk bersama dengan masyarakat dalam suatu wadah yang di bentuk secara bersama antara masyarakat dengan polisi.
2. Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur dalam melaksanakan tugas pokoknya perlu memperhatikan pembinaan karier personil dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas personilnya. Dalam hal mengelola konflik sosial masyarakat polisi perlu memperhatikan karakteristik wilayah, potensi masyarakat, adat istiadat setempat serta situasi sosial ekonomi masyarakat.
3. Persoalan konflik lokal di Sulawesi Tengah dimunculkan karena isu ekonomi dengan pemicu pertikain agama dan etnis. Dalam upayanya mengelola konflik-konflik lokal tersebut polisi perlu melakukan pendekatan pada masyarakat. Upay ini perlu dibarengi dengan upaya penegakan hukum yang tegas. Pendekatan hukum yang dilakukan harus dilakukan dengan mengedepankan pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat.

4. Persoalan Konflik yang terjadi di Nusa Tenggara Timur dipicu oleh perkelahian antar warga. Perkelahian ini disebabkan karena kasus perbatasan wilayah/tanah. Perkelahian antar warga seringkali dipicu oleh situasi mabuk-mabukan dikarenakan kebiasaan mengkonsumsi minuman beralkohol. Model pengelolaan yang dilakukan oleh polda Nusa Tenggara Timur dengan melibatkan tokoh masyarakat serta pemerintah daerah. Polisi, tokoh masyarakat, dan pemerintah daerah perlu duduk bersama-sama untuk mendiskusikan dan memecahkan persoalan yang ada di wilayah setempat.
5. Dalam pembinaan karier personilnya, polisi meningkatkan kemampuan personil baik secara kuantitas maupun kualitas. Peningkatan kuantitas dilakukan dengan menyeimbangkan kemampuan keuangan negara dengan tingkat kebutuhan POLRI serta memperhatikan rasio ideal (1 : 400) antara polisi dengan masyarakat. Peningkatan kualitas dilakukan dengan memperbaiki sistem penerimaan personel, sistem pendidikan, dan kurikulum pendidikan POLRI. Dalam pembinaan karier diterapkan prinsip-prinsip pembinaan berupa *reward and punishment, local job for local boy*, penempatan personil berdasarkan kompetensi yang dimiliki.
6. Metode workshop sebagai alternatif pembinaan kemampuan personel POLRI, ini merupakan metode bagi pendidikan orang dewasa, dimana personil polisi yang kaya dengan pengalaman dapat saling bertukar pengalaman selama proses workshop berlangsung. Dalam proses workshop fasilitator dan peserta sama-sama bertindak sebagai nara sumber dan memiliki kedudukan yang sama. Waktu pelaksanaan workshop juga ideal/tidak terlalu lama, 5 – 7 hari, sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas sehari-hari POLRI.
7. Dalam pelaksanaan workshop di Polda Sulawesi Tengah dan Nusa Tenggara Timur diketahui bahwa polisi lebih dominan menggunakan gaya mengelola konflik kompromi.

Diketahui pula bahwa polisi lebih memilih untuk menyelesaikan konflik dengan penegakan hukum. Polisi di kedua wilayah tersebut juga belum memahami adanya fase-fase konflik. Sehingga seringkali kurang tepat dalam menentukan tindakan kepolisian yang dibutuhkan dalam setiap fase konflik.

8. Peserta yang terlibat dalam kegiatan workshop adalah para kepala kesatuan fungsi (Serse, Intel, Samapta, Binamitra, dan Kepala Kepolisian Sektor) dan Bintara Pembina Keamanan Desa pada masing –masing jajaran Kepolisian Daerah. Masing- masing peserta membawa permasalahan yang ada pada masing –masing wilayah dan dibahas secara bersama sehingga mereka saling membagi dan bertukar pengalaman penanganan permasalahan yang ada. Dalam upaya pemecahan masalah mereka mencoba menemukan cara sendiri-sendiri.

5. Saran

Berpijak pada kesimpulan-kesimpulan tersebut di atas maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut. Saran dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan POLRI dalam pembinaan kemampuan personil secara umumnya dan pengetahuan dan ketrampilan mengelola konflik pada khususnya. Saran-saran tersebut adalah:

1. Perlunya pengkajian ulang terhadap sistem Pembinaan Pendidikan kepolisian yang telah disusun secara periodik berdasarkan tahun anggaran. Kajian ulangnya meliputi: Periodisasi pendidikan pengembangan khusus 10 kali pertahun, materi (menambahkan materi mengelola konflik dalam kurikulum pendidikan pembentukan dan pendidikan pengembangan), Alokasi anggaran disesuaikan dengan peningkatan pembinaan pendidikan.

2. Untuk meningkatkan kompetensi personil, POLRI perlu mengikutkan anggotanya dalam pelatihan-pelatihan singkat yang diselenggarakan oleh institusi masyarakat, Perguruan Tinggi dan instansi terkait. Pelibatan personil dalam pelatihan dilakukan secara terus-menerus dan melibatkan sedikitnya 50% dari kekuatan kesatuan per tahun. Angka 50% dipilih dengan alasan agar polisi selalu siap dan waspada menghadapi segala bentuk tantangan dan tugas. Prinsip pelaksanaan operasional kepolisian mengenal sistem kesiagaan dimana siaga 1 berarti penyiapan kekuatan penuh. Sementara siaga 2 berarti menyiapkan 2/3 kekuatan dan siaga 3 berarti menyiapkan 1/3 kekuatan. Pelatihan dilakukan secara bergantian dengan tanpa mengurangi kinerja kesatuan.
3. Untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat polisi perlu melakukan pelatihan mengelola konflik sosial yang ada ditengah-tengah masyarakat. Pelatihan perlu melibatkan masyarakat akademis, tokoh masyarakat dan instansi-instansi terkait. Pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk menyamakan persepsi antara polisi dengan masyarakat tentang kinerja polisi, memahami fase-fase konflik, dan memahami tindakan apa yang akan dilakukan polisi dalam setiap fase-fase konflik. Pelatihan yang dibuat dilakukan secara terus – menerus dengan mengikutsertakan personil POLRI dari semua fungsi dan tingkat kepangkatan pada masing-masing satuan kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk mengantisipasi potensi-potensi konflik yang ada pada masing-masing wilayah satuan kerja.
4. Perlunya menyusun materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kesatuan serta kebutuhan masyarakat tentang keamanan dan ketertiban masyarakat. Penyusunan materi pelatihan polisi juga sebaiknya melibatkan masyarakat akademis.

Materi yang disusun juga harus memperhatikan tingkatan pendidikan peserta pelatihan.

5. Selama proses pelatihan berlangsung personil yang menjadi peserta sebaiknya dibebaskan dari tugas untuk sementara waktu. Tujuannya adalah agar mereka dapat berkonsentrasi dalam pelatihan. Proses pelatihan dibuat sedemikian rupa sehingga posisi serta kedudukan setiap peserta adalah sama. Proses juga harus mendukung upaya untuk menjadikan fasilitator dan peserta sama-sama menjadi nara sumber selama pelatihan berlangsung.
6. Sebelum melakukan pelatihan perlu disusun perencanaan yang meliputi :
 - a. Pelatihan fasilitator
 - b. Penyusunan materi dan proses workshop
 - c. Fleksibilitas materi sesuai dengan tingkat kebutuhan kesatuan kepolisian setempat.
 - d. Pemilihan tempat pelatihan tempat yang representatif dan memadai baik pengajaran kelas, role-play maupun permainan-permainan.
6. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan menyiapkan seluruh kebutuhan perlengkapan yang mendukung kegiatan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada peserta untuk menggali pelajaran dan materi yang didapat selama proses pelatihan berlangsung.
7. Setelah pelaksanaan pelatihan selesai dilakukan evaluasi dari setiap tahapan kegiatan pelatihan yang antara lain :
 - a. Tahap persiapan
 - b. Tahap pelaksanaan
 - c. Tahap pasca pelatihan(setelah peserta melaksanakan tugas).

DAFTAR PUSTAKA

- Binkum Polri, 2002, *Undang-Undang No. 2 tahun 2002*, Jakarta.
- Pratikno dkk, 2004, *Mengelola Dinamika Politik dan Sumber Daya Daerah*, Jogja Global Media, Yogyakarta.
- Paul Conn, 1971, *Conflict and Devision Making an Introduction to Political Science*, Harper & Raw Publisher, New York.
- Nugroho, Fera, dkk, 2004, *Konflik dan Kekerasan pada Arus Lokal*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Simon Fisher dkk., 2001, *Mengelola Konflik: Ketrampilan dan Strategi Untuk Bertindak*, The British Council Indonesia.
- D. Ghai & Hewitt de Alcantara, 1994, *Globalisation and Social Integration: Patterns and Processes*, Occasonal Paper No.2 Geneva, UNRISD.
- Laporan Satuan Polda Sulteng, 2005.
- Laporan Satuan Polda NTT.
- Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM, April 1999, *Studi Eksploratif Profesionalisme dan Kinerja POLRI*, Laporan Penelitian, Yogyakarta.
- Peter du Toit, 2000, *Reportase Untuk Perdamaian, Buku 1: Jurnalis dan Konflik*, Internews Indonesia.
- Oxford University Press, 2000, *Oxford Advanced Dictionary of Current English*.
- Dale Hunter, Anne Bailey, Bill Taylor, 1995, *The Art of Facilitation*, Tucson: Fisher Books.