

Faidil Zikri, S.H., S.I.K., M.Si
Bakri La Suhu, S.IP., M.A



KINERJA POLRI



**DALAM PENANGANAN MIRAS
DI WILAYAH KEPULAUAN**

(Teori dan Aplikasi)



KINERJA POLRI



DALAM PENANGANAN MIRAS
DI WILAYAH KEPULAUAN

(Teori dan Aplikasi)



Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-634-246-245-2



9 786342 482452

**KINERJA POLRI
DALAM PENANGANAN MIRAS
DI WILAYAH KEPULAUAN
(Teori dan Aplikasi)**

**Faidil Zikri, S.H.,S.I.K.,M.Si
Bakri La Suhu, S.IP.,M.A**



**eureka
media aksara**

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**KINERJA POLRI DALAM PENANGANAN MIRAS
DI WILAYAH KEPULAUAN
(Teori dan Aplikasi)**

Penulis : Faidil Zikri, S.H.,S.I.K.,M.Si
Bakri La Suhu, S.IP.,M.A

Editor : Rasid Pora
Bakri La Suhu
Rahmat Suaib

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Sela Puspita Maharani

ISBN : 978-634-248-245-2

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 2025**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2025

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya, terutama nikmat kesehatan sehingga penulisan buku ini dengan Judul “Kinerja Polri dalam Penanganan Miras di Wilayah Kepulauan (Teori dan Aplikasi)” dapat penulis selesaikan sesuai harapan.

Buku ini terdiri dari beberapa pokok bahasan, yakni pada Bab 1 menguraikan tentang Dinamika Peredaran Miras di Wilayah Kepulauan; Pendahuluan, Pengertian Minuman Keras (Miras), dan Jenis-Jenis Miras dan Dampaknya. Bab 2 menguraikan tentang Teori Kinerja dan Pelayanan Publik; Pengertian Kinerja, Indikator Kinerja, Model Sistem Pengukuran Kinerja, Mekanisme, Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja, dan Pengertian Pelayanan Publik. Bab 3 menguraikan tentang Sekilas Tugas Pokok Polri; Pengertian dan Tugas Pokok Polri, Profil Mako Kepolisian Resor (Polres), dan Inovasi dan Keberhasilan Polres. Pada bagian terakhir buku ini, Bab 4 Kinerja Polri dalam Penanganan Miras menguraikan tentang Pendahuluan, Produktivitas Kinerja, Kualitas Kinerja, Responsivitas, Akuntabilitas, dan Kesimpulan.

Semoga karya buku bisa bermanfaat bagi pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan, Aamiin.

Ternate, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 DINAMIKA PEREDARAN MIRAS DI WILAYAH KEPULAUAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Minuman Keras (Miras)	6
C. Jenis-Jenis Miras dan Dampaknya	10
BAB 2 TEORI KINERJA DAN PELAYANAN PUBLIK	17
A. Pengertian Kinerja.....	17
B. Indikator Kinerja	29
C. Model Sistem Pengukuran Kinerja	36
D. Mekanisme, Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....	39
E. Pengertian Pelayanan Publik.....	43
BAB 3 SEKILAS TUGAS POKOK POLRI	47
A. Pengertian dan Tugas Pokok Polri.....	47
B. Profil Mako Kepolisian Resor (Polres)	53
C. Inovasi dan Kebersihan Polres	82
BAB 4 KINERJA POLRI DALAM PENANGANAN MIRAS ..	84
A. Pendahuluan.....	84
B. Produktivitas Kinerja.....	87
C. Kualitas Layanan Kinerja	92
D. Responsivitas	95
E. Akuntabilitas.....	98
F. Kesimpulan.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
TENTANG PENULIS.....	113

BAB

1

DINAMIKA PEREDARAN MIRAS DI WILAYAH KEPULAUAN

A. Pendahuluan

Masa remaja dalam kehidupan sehari-hari sangat berkaitan erat dengan aspek psikologi yang menjadikan remaja sering mencoba sesuatu untuk alasan mencari jati diri. Kadang remaja salah mengartikan jati diri sehingga terjebak dalam pergaulan bebas terutama terjebak dalam hal penggunaan minuman keras, selain faktor rasa ingin mencoba, faktor lingkungan atau pergaulan juga dapat mempengaruhi keingintahuan remaja tentang minuman keras, jadi pengaruh perubahan psikologi dapat berdampak pada penggunaan minuman keras pada masa remaja. Minuman beralkohol pada dasarnya dapat menimbulkan kerugian terhadap kesehatan manusia dan gangguan ketertiban serta ketenteraman masyarakat, sehingga diperlukan pengendalian, pengawasan dan pembinaan terhadap peredaran dan penjualan, dan perizinannya.

Penyalahgunaan minuman keras dengan mengkonsumsinya di luar batas kewajaran, disamping akan menjadi masalah individu yang dapat merugikan diri sendiri, selain itu yang lebih luas lagi dapat menjadi masalah bagi masyarakat. Kebiasaan minum-minuman keras yang melebihi

batas yang wajar dapat menyebabkan sikap seseorang menjadi anti sosial dan cenderung merugikan kepentingan orang lain.

Disisi lain kebiasaan minum-minuman keras secara berlebihan dapat menyebabkan kecanduan dan menjadi ketergantungan terhadap minuman keras. Olehnya itu, kebiasaan mengkonsumsi minuman keras perlu dihilangkan demi kesehatan pengguna minuman keras. Selain itu juga, dengan menghilangkan kebiasaan meminum-minuman keras sesungguhnya dapat membantu mengurangi dan meminimalisir angka kejahatan yang ada pada wilayah kota/ kabupaten.

Penyebaran minuman keras yang tidak terkontrol akan membawa dampak pada tingkat kriminalitas yang tinggi pada masyarakat. Oleh karenanya, untuk mengatasi persoalan tersebut maka diperlukan langkah dan terobosan serta tindakan tegas namun terukur yang dilandasi dengan niat yang tulus untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, baik masyarakat sebagai korban maupun masyarakat sebagai pelaku itu sendiri. Tanpa kepedulian terhadap mereka, berarti sama halnya dengan memberikan kehancuran moral masyarakat serta dampak kesehatan akibat seringnya mengonsumsi minuman keras secara berlebihan (Basman, 2006:1).

Terjadinya peningkatan angka kriminalitas yang terjadi didalam masyarakat terutama tindak pidana umum/ konvensional seperti pencurian, pemerkosaan, perampokan, penodongan, penganiayaan, serta pengrusakan fasilitas umum, yang dimana tidak sedikit pelakunya berada dibawah pengaruh minuman keras. Hal tersebut itulah yang menguatkan adanya pernyataan serta opini masyarakat bahwa minuman keras dapat memicu tindak kejahatan, oleh karena itu dikaitkan dengan akibat negatif dari penyalahgunaan

minuman keras, maka perlu untuk ditindaklanjuti dengan berbagai strategi dan kebijakan oleh pihak pemerintah dalam upaya pencegahan dan penanganan minuman keras.

Dalam pandangan James Anderson menyatakan (*Policy*) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan oleh seorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah (Hanif, 2005). Sedangkan menurut William N. Dunn (2000) bahwa Kebijakan publik adalah rangkaian panjang pilihan yang kurang lebih saling berhubungan (termasuk keputusan untuk tidak berbuat) yang dibuat oleh badan-badan atau kantor-kantor pemerintah atau negara, yang dirumuskan dalam bidang isu tertentu: seperti hankam, energi, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, dan kriminalitas.

Thomas R Dye dalam Subarsono (2006:2), yang mengatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*). Selanjutnya Dye mengatakan bahwa apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya. Dan kebijakan publik harus meliputi semua tindakan pemerintah jadi bukan semata-mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja. Hal yang tidak dilakukan pemerintah juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai dampak yang sama besar dengan sesuatu yang dilakukan. Baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan pasti terkait dengan satu tujuan sebagai komponen penting dari kebijakan.

Berkaitan dengan minuman keras (miras), maka Pemerintah Daerah perlu melakukan langkah-langkah pengendalian, pengawasan dan peredaran dan penjualan minuman beralkohol yang dilaksanakan secara terkoordinasi

antara instansi terkait dengan semua pihak yang berkepentingan untuk dapat bersinergi ikut berperan dalam mengendalikan dan mengawasi peredaran minuman beralkohol agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi kehidupan sosial masyarakat. Melalui kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota, maka dapat meminimalisir dampak negatif yang diakibatkan mengkonsumsi minuman keras. Mengonsumsi minuman keras (miras) jenis cap tikus yang terlalu berlebihan akan menimbulkan berbagai dampak, seperti menyebabkan resiko kecelakaan, gangguan kesehatan mental dan fisik, serta bahkan menimbulkan dampak kriminalitas (perampokan, pencurian, pemerasan, pemerkosaan hingga pengrusakan fasilitas umum).

Secara normatif ketentuan yang mengatur tentang minuman keras (miras) telah diatur pada Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Tengah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengendalian dan Pengawasan Peredaran Minuman Beralkohol. Pada pasal 5 ayat (1) dijelaskan bahwa minuman beralkohol terdiri dari minuman beralkohol yang berasal dari produksi dalam negeri atau asal impor. Selanjutnya pada Pasal 18 dijelaskan bahwa minuman beralkohol yang akan diedarkan atau dijula wajib dicantumkan label sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan di bidang pangan.

Pada pasal 37 ayat (4) dijelaskan bahwa setiap pelaku usaha yang menjual minuman beralkohol tanpa memiliki izin atau menjual dan/atau mengedarkan minuman beralkohol dapat dipidana kurunagn paling alam 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Ayat (5) bahwa setiap orang yang menggunakan atau mengkonsumsi minuman beralkohol dan/atau mabuk akibat minuman beralkohol di tempat uumum dapat dipidana

dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah). Berdasarkan aturan tersebut, tentu sudah memberikan gambaran mengenai sanksi pidana kurungan jikalau ada yang melakukan peredaran, menjual dan maupun memproduksi minuman beralkohol.

Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur tentang minuman keras (miras) di wilayah Kabupaten Halmahera Tengah, pada realitasnya peredaran minuman keras jenis cap tikus selalu terjadi. Di Kota Weda Kabupaten Halmahera Tengah tidak ada produksi cap tikus, karena Weda hanya tempat pemasaran saja. Cap tikus yang masuk di Weda sesungguhnya berasal dari Manado, Tobelo, Halmahera Barat dan Sofifi. Proses peredaran miras jenis cap tikus dilakukan melalui 2 (dua) jalur, yakni melalui jalur darat dan jalur laut. Jalur darat, penjual masuk melalui Halmahera Timur (Patani, Lelilef), Halmahera Selatan (Gane). Penjual membawa masuk ke Weda-Lelilef dengan berbagai cara, ada yang membawa dengan sepeda motor menggunakan box kiri kanan, modus mobil sayur, mobil membawa buah-buahan disisipkan, bahkan ada modus terbaru menggunakan mobil pribadi yang disimpan dalam cap mesin, pintu dan ban serep. Sedangkan jalur laut, biasanya lewat kapal-kapal kecil (body atau katinting).

Berbagai kegiatan rutin dalam bentuk razia minuman keras telah dilakukan Kepolisian Resor (Polres) Kabupaten Halmahera Tengah, baik itu razia miras terhadap kendaraan roda dua, kendaraan roda empat hingga pada razia ke tempat-tempat yang diduga melakukan peredaran miras. Namun, peredaran miras jenis cap tikus pada wilayah Kabupaten Halmahera Tengah tak kunjung berhenti di kalangan masyarakat, pihak Polres hanya mampu menangani dengan

tujuan untuk dapat meminimalisir peredaran yang begitu luas. Dari berbagai temuan lapangan, maka masalah-masalah yang selalu dihadapi Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah dalam penanganan minuman keras jenis cap tikus di Weda yakni :

1. Dari segi jumlah personel secara idealnya sotk polres realnya 318 sementara idealnya lebih kurang 500;
2. Belum adanya pos tetap di pintu masuk jalur darat dan laut sementara halteng ada ada kepulauan dan daratan;
3. Belum adanya petugas khusus perbatasan wilayah baik darat dan laut sementara masih optimalisasikan pers yang piket fungsi;
4. Belum adanya satfung pol airud dan kantornya;
5. Dari 10 kec baru ada 3 polsek yaitjmu weda, patani, gebe sementara kec lain masih subsektor; dan
6. Belum terpenuhi kuota satu desa satu Bhabin.

B. Pengertian Minuman Keras (Miras)

Minuman keras adalah minuman yang mengandung etanol. Etanol adalah bahan psikoaktif dan konsumsinya menyebabkan penurunan kesadaran. Di berbagai negara, penjualan minuman keras dibatasi ke sejumlah kalangan saja, umumnya orang-orang yang telah melewati batas usia tertentu (Darmawan, 2010). Minuman keras telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari perjalanan panjang peradaban manusia. Bangsa Mesir kuno percaya bahwa Bouza, sejenis bir, merupakan penemuan Dewi Osiris dan merupakan makanan sekaligus minuman. Anggur juga ditemukan oleh bangsa Mesir kuno dan dipergunakan untuk perayaan atau upacara keagamaan dan sekaligus sebagai obat. Dalam perkembangan selanjutnya, anggur dianggap sebagai minuman kaum ningrat (*aristocrat*) dan bir adalah minuman rakyat jelata (*masses*). Di

negara Indonesia juga dijumpai banyak minuman tradisional yang mengandung alkohol seperti tuak, arak dan lainnya. Setelah melalui perjalanan sejarah yang amat panjang barulah pada paruh pertengahan abad 18 para dokter di Inggris menemukan adanya efek buruk alkohol terhadap kesehatan. Penemuan ini akhirnya melahirkan suatu peraturan mengenai penggunaan minuman keras sebagai Gin Act tahun 1751 (Widianarko, 2000).

Minuman keras atau alkohol menurut Lukito (2009: 23) merupakan jenis minuman yang mengandung senyawa alifatik etil alkohol yang tergolong kedalam kelompok alkohol, sehingga minuman keras lebih dikenal dengan sebutan alkohol. WHO memasukan etil alkohol kedalam jenis obat berbahaya (drug) dan alkohol termasuk kelompok obat psikoaktif atau obat penenang bersama dengan transkuiser, sedative atau hipnotikum, dan narkotika atau opial. Menurut Pratama (2013, 145-146), minuman keras adalah minuman yang dapat memabukkan dan menyebabkan hilangnya kesadaran, yang termasuk minuman keras yaitu arak (khamar), wine, whisky brandy, champagne, malaga. Menurut Idris (2014: 3), minuman keras adalah minuman yang mengandung etanol. Kandungan etanol ini mempunyai efek psikoaktif yang menyebabkan penurunan kesadaran dan gangguan mental organik (GMO) yaitu gangguan dalam fungsi berpikir, merasakan, dan berperilaku. Timbulnya GMO disebabkan reaksi langsung alkohol pada sel-sel saraf pusat. Karena sifat adiktif alkohol itu, orang yang meminumnya lama-kelamaan tanpa sadar akan menambah takaran/ dosis sampai pada dosis keracunan atau mabuk.

Minuman beralkohol adalah minuman yang mengandung alcohol (ethanol) yakni suatu senyawa kimia dengan rumus C_2H_5OH yang dibuat secara fermentasi dari

berbagai jenis bahan baku nabati yang mengandung karbohidrat misalnya: biji-bijian, nira dan lain sebagainya atau yang dibuat secara distilasi hasil fermentasi yang termasuk didalamnya adalah minuman keras klasifikasi A, B dan C (Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 86 Tahun 1997).

Penyalahgunaan alkohol telah menjadi masalah pada hampir setiap Negara di seluruh dunia. Tingkat konsumsi alkohol di setiap negara berbeda-beda tergantung pada kondisi sosio kultural, pola religius, kekuatan ekonomi, serta bentuk kebijakan dan regulasi alkohol di tiap negara (Sisworo, 2008). Pada saat ini terdapat kecenderungan penurunan angka pecandu alkohol di negara-negara maju namun angka pecandu alkohol ini justru meningkat pada negara negara berkembang.

Terdapat 4 kelompok determinan dari penyalahgunaan alkohol (sosial, ekonomi, budaya, dan lingkungan) yang mana peranannya sangat kompleks dan saling terkait satu sama lainnya (WHO, 2003), yakni:

1. Sosial

Penggunaan alkohol sering kali didasari oleh motif-motif sosial seperti meningkatkan prestige ataupun adanya pengaruh pergaulan dan perubahan gaya hidup. Selain itu faktor sosial lain seperti system norma dan nilai (keluarga dan masyarakat) juga menjadi kunci dalam permasalahan penyalahgunaan alcohol (Sarwono, 2011).

2. Ekonomi

Masalah penyalahgunaan alkohol bisa ditinjau dari sudut ekonomi. Tentu saja meningkatnya jumlah pengguna alko alkohol di Indonesia juga dapat diasosiasikan dengan faktor keterjangkauan harga minuman keras (import atau lokal) dengan daya beli atau kekuatan ekonomi masyarakat. Dan secara makro, industri minuman keras baik itu 9 ditingkat produksi, distribusi, dan periklanan ternyata

mampu menyumbang porsi yang cukup besar bagi pendapatan negara (tax, revenue dan excise).

3. Budaya

Melalui sudut pandang budaya dan kepercayaan masalah alkohol juga menjadi sangat kompleks. Di Indonesia banyak dijumpai produk local minuman keras yang merupakan warisan tradisional (arak, tuak, badeg, dll) dan banyak dikonsumsi oleh masyarakat dengan alasan tradisi. Sementara bila tradisi budaya tersebut dikaitkan dengan sisi agama dimana mayoritas masyarakat Indonesia adalah kaum muslim yang notabene melarang konsumsi alkohol, hal ini tentu saja menjadi sangat bertolak belakang.

4. Lingkungan

Peranan negara dalam menciptakan lingkungan yang bersih dari penyalahgunaan alkohol menjadi sangat vital. Bentuk peraturan dan regulasi tentang minuman keras, serta pelaksanaan yang tegas menjadi kunci utama penanganan masalah alkohol ini. Selain itu yang tidak kalah penting adalah peranan provider kesehatan dalam mempromosikan kesehatan terkait masalah alkohol baik itu sosialisasi di tingkat masyarakat maupun advokasi pada tingkatan decision maker (Sarwono, 2011).

Penyalahgunaan alkohol dapat diklasifikasikan menjadi 5 kategori utama menurut respon serta motif individu terhadap pemakaian alkohol itu sendiri (Sundeen, 2007) yakni :

1. Penggunaan Alkohol yang Bersifat Eksperimental

Kondisi penggunaan alkohol pada tahap awal yang disebabkan rasa ingin tahu dari seseorang (remaja). Sesuai dengan kebutuhan tumbuh kembangnya, remaja selalu ingin mencari pengalaman baru atau sering juga dikatakan taraf coba-coba, termasuk juga mencoba menggunakan alkohol.

2. Penggunaan Alkohol yang Bersifat Rekreasional

Penggunaan alkohol pada waktu berkumpul bersama-sama teman sebaya, misalnya pada waktu pertemuan malam minggu, ulang tahun atau acara pesta lainnya. Penggunaan ini mempunyai tujuan untuk rekreasi bersama teman sebaya (Ra'uf, M. 2002).

3. Penggunaan Alkohol yang Bersifat Situasional

Seseorang mengkonsumsi alkohol dengan tujuan tertentu secara individual, hal itu sebagai pemenuhan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi. Seringkali penggunaan ini merupakan cara untuk melarikan diri dari masalah, konflik, stress dan frustrasi.

4. Penggunaan Alkohol yang Bersifat Penyalahgunaan

Penggunaan alkohol yang sudah bersifat patologis, sudah mulai digunakan secara rutin, paling tidak sudah berlangsung selama 1 bulan. Sudah terjadi penyimpangan perilaku, mengganggu fungsi dalam peran di lingkungan sosial, seperti di lingkungan pendidikan atau pekerjaan.

5. Penggunaan Alkohol yang Bersifat Ketergantungan

Penggunaan alkohol yang sudah cukup berat, telah terjadi ketergantungan fisik dan psikologis. Ketergantungan fisik ditandai dengan adanya toleransi dan sindroma putus zat (alkohol). Suatu kondisi dimana individu yang biasa menggunakan zat adiktif (alkohol) secara rutin pada dosis tertentu akan menurunkan jumlah zat yang digunakan atau berhenti memakai, sehingga akan menimbulkan gejala sesuai dengan macam zat yang digunakan.

C. Jenis-Jenis Miras dan Dampaknya

Ada beberapa jenis minuman keras (miras) yang ada dalam peredaran yang sering dikonsumsi oleh masyarakat pada umumnya diantaranya yakni anggur, bourbon, brendi, brugal, caipirinha, chianti, jagermeister, mirin, prosecco, bir,

rum, cap tikus, sake, sampanye, shochu, tuak, vodka wiski dan oplosan. Minuman inilah yang biasa beredar dimasyarakat karena kandungan alkoholnya bisa memabukkan, walau pada dasarnya kandungan alkoholnya rendah tetapi itu merusak tubuh.

Dalam penjelasan Pasal 2 Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor : 15 /M-DAG/3/2006 Tentang pengawasan dan pengendalian Minuman Beralkohol yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 29 Maret 2006 oleh Menteri Perdagangan Republik Indonesia mengenai klasifikasi, jenis dan Standar Mutu Minuman Beralkohol dikelompokkan dalam 3 (tiga) golongan sebagai berikut :

1. **Golongan A** ialah minuman keras kadar ethanol (C_2H_5OH) 1% (satu perseratus) sampai dengan 5% (lima perseratus). Minuman dengan kadar etanol 1-5%, jenis minuman ini adalah yang paling banyak dijual dimini market atau super market. Aneka bir adalah yang termasuk dijenis A ini. Biasanya, pada kadar 1-5% seseorang belum akan mengalami mabuk, tetapi tetap memiliki efek kurang baik bagi tubuh.
2. **Golongan B** ialah minuman keras kadar ethanol (C_2H_5OH) 5% (lima perseratus) sampai 20% (dua puluh perseratus). Golongan kedua atau golongan B adalah minuman dengan kadar etanol 5-20%. Jenis minuman yang termasuk digolongan ini adalah aneka jenis anggur atau wine. Alkohol pada kadar ini suda cukup tinggi dan dapat membuat mabuk terutama bila di minum dalam jumlah banyak bagi yang tidak terbiasa.
3. **Golongan C** ialah minuman keras kadar ethanol (C_2H_5OH) 20% (dua puluh per seratus) sampai 55% (lima puluh lima per seratus). Golongan C adalah minuman dengan kadar alkohol paling tinggi dengan kadar alkohol paling tinggi

yang boleh di konsumsi oleh manusia. Kadar alkohol etanol golongan C adalah 20-55%. Jenis minuman yang termasuk dalam golongan ini adalah seperti whisky, vodka tkw, johny walkr, dll

Dari ketentuan tersebut di atas, maka ada 3 (tiga) golongan yang termasuk minuman keras, jika dilihat dari kadar alkoholnya yang dikandung suatu jenis minuman. Minuman yang kadar alkoholnya tidak seperti yang tercantum di atas, maka dianggap bukan sebagai minuman keras.

Kegunaan minuman keras secaranyata tidak jelas kalau tidak dapat di katakan tidak ada. Sementara alkohol sering di gunakan secara medis, seperti bahan untuk membersihkan luka dan lain-lainnya, kenyataannya minuman keras yang di gunakan secara medis. Ada beberapa jenis minuman keras yang di gunakan sebagai pengobatan di Indonseia, namum hal itu hanya dalam pengotan tradisional seperti jamu untuk berbagai kegunaan, dana arak untuk menurunkan panas. Namun pada sisi lainnya, menggunakan minuman keras justru memberikan dampak bagi kesehatan, lingkungan dan pada diri yang mengkonsumsi minuman keras atau beralkohol.

Dampak negative konsumsi minuman keras atau beralkohol dibedakan menjadi 3 yaitu dampak fisik, neurologi, dan psikologi (Woteki, 1992) yakni :

1. Dampak Fisik

Beberapa penyakit berhubungan dengan alkohol antara lain, sirosis hepar, kanker, penyakit jantung, dan syaraf. Sirosis hepar sebagian besar dialami pada peminum berat (kronis). Sebuah studi mengatakan bahwa konsumsi 210 gram alkohol atau setara sepertiga botol minuman keras setiap hari selama 25 tahun akan mengakibatkan sirosis hepar. Sirosis hepar adalah suatu penyakit perlemakan hati yang menyebabkan terjadinya nekrosis, fibrosis dan

regenerasi hepar. Terdapat bukti yang konsisten bahwa alkohol meningkatkan resiko pada penyakit kanker di beberapa bagian tertentu yaitu: mulut, kerongkongan, tenggorokan, larynx dan hati. Alkohol memicu terjadinya kanker melalui berbagai mekanisme. Salah satunya alkohol mengaktifkan enzim-enzim tertentu yang mampu memproduksi senyawa yang menyebabkan kanker.

Alkohol juga dapat merusak DNA, sehingga sel akan berlipat ganda secara tak terkendali. Bagi para peminum minuman keras cenderung memiliki tekanan darah yang relative lebih tinggi dibandingkan dengan yang non peminum, mereka lebih berisiko mengalami stroke dan serangan jantung, Peminum berat dapat pula mengalami berbagai gangguan syaraf mulai dari dementia (gangguan kecerdasan), bingung, kesulitan berjalan dan kehilangan memori. Konsumsi alkohol yang berlebihan menyebabkan defisiensi thiamin, yaitu komponen vitamin B kompleks berbentuk Kristal yang esensial bagi berfungsinya system syaraf.

2. Dampak Psikoneurologis

Pengaruh-pengaruh seperti addictive, imsonia, depresi, gangguan kejiwaan, serta dapat merusak jaringan otak secara permanen sehingga menimbulkan gangguan daya ingatan, kemampuan penilaian, kemampuan belajar, dan gangguan neurosis lainnya.

3. Dampak Sosial

Gangguan sosial juga dapat berpengaruh bagi orang lain, ketika perasaan pengguna alkohol sangat labil, mudah tersinggung, perhatian terhadap sekelilingnya menjadi terganggu. Dalam kondisi seperti ini dapat menekan pusat pengendalian diri menjadi lebih agresif, dan jika tidak terkontrol akan menimbulkan tindakan yang melanggar

norma bahkan menjurus pada kejahatan kriminal. Kecelakaan pada lingkungan kerja dan lalu lintas juga dapat terjadi jika konsumsi alkohol dilakukan saat akan beraktivitas.

Efek negatif yang muncul akibat dari penyalahgunaan alkohol adalah sebagai berikut:

1. Berkurangnya kemampuan hati dalam mengoksidasikan lemak
2. Menimbulkan kanker
3. Menyebabkan gangguan fungsi hati
4. Kecenderungan melakukan tindakan kriminal
5. Rentan terhadap infeksi
6. Hipertensi atau tekanan dara tinggi (Abdul Rozak dan Wahdi Sayuti, 2006).

Banyak diantara peminum berat jatuh dalam keadaan depresi berat, timbul pikiran ingin bunuh diri, mengalami halusinasi dan delusi. Penelitian membuktikan bahwa penyalagunaan NAZA ini tidak hanya menimbulkan gangguan mental dan perilaku, tetapi dalam jangka panjang menimbulkan gangguan pada organ, otot, janin, endokrin, nutrisi, metabolisme dan resiko kanker (Dadang Hawari, 2000).

Pada umumnya, konsumsi alkohol merusak semua organ tubuh secara berangsur-angsur akibat penggunaannya, dapat menyebabkan :

1. Peradangan hati (liver Chiirhosis),
2. Menyebabkan pendarahan pada perut (mag),
3. Penyakit jantung (cardiomyopathy),
4. Hormone seks,
5. Kekebalan tubuh
6. Pengaruhnya terhadap otak dapat secara akut (intoksisasi, delirium) atau kronis (ataxia, pelup, koordinasi motorik) (Aliah B. Purwakania Hasan, 2008)

Bahaya minuman keras dalam angka pendek atau jangka panjang menurut Idris (2014:133-135) antara lain sebagai berikut:

1. Kecanduan

Kecanduan adalah salah satu efek yang paling terlihat jika seseorang menggunakan alkohol dalam jangka waktu yang panjang.

2. Gejala Balikan

Seseorang akan mengalami gejala penarikan ketika mencoba untuk berhenti minum secara tiba-tiba.

3. Penyakit Hati

Menurut University of Maryland Medical Center, pengguna alkohol bisa terjangkit penyakit hati kronis seperti: fatty liver (diderita 90% pengguna alkohol), hepatitis alkoholik, dan sirosis alkohol yang bisa mengakibatkan kegagalan hati.

4. Kecelakaan

Alkohol dapat mengganggu konsentrasi seseorang saat mengemudi dan memperlambat proses berpikir sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan.

5. Perilaku Berbahaya

Alkohol bisa mengurangi kemampuan inhibisi alami seseorang sehingga orang yang mabuk seringkali melakukan hal-hal berbahaya.

6. Efek Negatif terhadap Hubungan Keluarga

Mengonsumsi alkohol tidak hanya berefek terhadap diri sendiri, tapi juga terhadap orang-orang disekitar, kekerasan terhadap anggota keluarga seringkali terjadi pada orang yang over konsumsi miras.

7. Depresi

Pada jangka pendek, awalnya alkohol seakan mampu memberikan efek menghangatkan tubuh atau relaksasi tetapi tanpa disadari alkohol justru memberikan kontribusi pada perkembangan depresi.

8. Kehilangan Kemampuan Bekerja

Semakin sering seseorang meminum keras dapat menyebabkan berkurangnya pemikiran tentang tanggung jawab sehingga pengkonsumsi alkohol malas untuk bekerja.

9. Memicu Masalah Hukum

Pengkonsumsi minuman keras seringkali kehilangan kesadaran hingga mengakibatkan pengguna minuman keras melakukan hal-hal yang melanggar hukum.

10. Abaikan Kebersihan Diri

Umumnya pemabuk mengabaikan kebersihan dirinya karena biasanya dalam pikiran pemabuk hanyalah minuman alkohol sehingga para pemabuk berhenti memikirkan hal-hal lain.

BAB 2

TEORI KINERJA DAN PELAYANAN PUBLIK

A. Pengertian Kinerja

Suatu ungkapan yang secara umum digunakan untuk menggambarkan sebagian atau keseluruhan tindakan maupun aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode waktu dengan merujuk pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya, dikenal dengan istilah kata "Kinerja". Organisasi yang dinamis akan selalu meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta sumber daya manusia adalah beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif, hal tersebut diungkapkan oleh Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (2006).

Menurut Rivai (2005;14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *Performance* yang dari kata *To Perform* dengan beberapa *Entries* yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*To Do Or Carry Out, Execute*)

2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*To Discharge Of Fulfil : As Now*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*To Execute Or Complete An Understanding*) dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*To Do What Is Expected Of A Person Machine*).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999:2).

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:

1. **Kinerja**, adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. **Kinerja**, keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. **Kinerja**, adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. **Kinerja**, adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Achmad (2001:2), kinerja mengandung dua komponen penting yaitu

1. **Kompetensi**, berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
2. **Produktifitas**, kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*)

Selanjutnya menurut Rivai (2000:17), melanjutkan pembahasannya dengan menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *Performance*. Pengertian kinerja atau *Performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja seperti yang disampaikan oleh Kuncoro (2007:151) adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh struktur dan perilaku industri di mana hasil biasa diidentikkan dengan besarnya penguasaan pasar atau besarnya keuntungan suatu perusahaan di dalam suatu industri. Namun agar lebih terinci, kinerja dapat pula tercermin melalui efisiensi, pertumbuhan (termasuk perluasan pasar), kesempatan kerja, prestise profesional, kesejahteraan personalia, dan kebanggaan kelompok. Pada praktiknya, ukuran kinerja dapat bermacam-macam, tergantung pada jenis industrinya. Pertama, ukuran kinerja berdasarkan sudut pandang manajemen, pemilik, atau pemberi pinjaman. Sehingga ukuran yang digunakan dapat berupa kinerja operasional seperti profit margin. Kedua, kinerja dalam suatu industri dapat diamati dengan nilai tambah, produktivitas, dan efisiensi.

Kinerja (*performance*) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan

tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Effendi, 2008). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Riadi, 2020).

Istilah kinerja (*performance*) mulai dikenal seiring dengan berkembangnya paradigma New Public Management (NPM) (West & Blackman, 2015). Perubahan paradigma ilmu administrasi dari Old Public Administration menjadi NPM kemudian membawa konsekuensi terhadap tuntutan reformasi birokrasi dan kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi bagi masyarakat. Manajemen pemerintah tidak lagi berfokus pada steering (mengarahkan), melainkan rowing (mengayuh). Dengan kata lain, penyelenggaraan pelayanan publik tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan diserahkan kepada masyarakat melalui mekanisme pasar sebagaimana konsep *reinventing government* yang dicetuskan oleh Osborne & Gaebler (1993).

Selain itu, pengertian dari kinerja menurut Wang (2006) dengan mengacu kepada konsep *Balanced Scorecard* (BSC) yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1992, 1996) adalah sebuah pendekatan pengukuran perusahaan yang menghubungkan antara *strategic objectives* kepada pengukuran kinerjanya yang diukur dengan berbagai cara. Pengukuran kinerja strategik dengan menggunakan pendekatan BSC ini meliputi empat perspektif, yaitu: keuangan, pelanggan, internal bisnis proses, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Untuk pengukuran kinerja keuangan dapat digunakan indikator *financial revenue*,

perspektif pelanggan menggunakan indikator net sales, perspektif internal bisnis proses dengan indikator inventory turnover, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan menggunakan indikator total R&D expenditure.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell, menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu/kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyan, Rosidah, 2003:223-224).

Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau performance. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan apabila kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Olehnya organisasi harus memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (Handoko, 1999:140).

Menurut Kalika et al., (2003) kinerja organisasi dinilai secara multidimensi menggunakan perspektif dengan kriteria sebagai berikut:

1. Produktivitas berdasarkan pengaruh pemanfaatan sistem/teknologi informasi terhadap produktivitas anggota organisasi. Ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas anggota organisasi didukung dan didorong dengan pemanfaatan sistem/teknologi informasi.
2. Pengurangan biaya (*cost reduction*), yakni penghematan yang diperoleh berdasarkan pemanfaatan sistem/ teknologi informasi. Adanya sistem/teknologi informasi secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada pengurangan kos. Pekerjaan yang dulunya dilakukan secara manual dan membutuhkan sumber daya serta waktu yang cukup banyak, dengan adanya pemanfaatan sistem/teknologi informasi dapat dilakukan oleh beberapa orang dan dalam waktu yang relatif singkat.
3. Kemampuan melakukan inovasi yang bernilai tambah melalui pemanfaatan sistem/teknologi informasi. Adanya teknologi akan memunculkan dan menambah inovasi dalam organisasi. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan keunggulan kompetitif, tetapi juga menciptakan nilai tambah baru pada organisasi mulai dari tingkat sub unit sampai organisasi.
4. Kemampuan reaktifitas perusahaan dalam menyikapi dan memanfaatkan peluang-peluang bisnis yang ada. Dengan sistem/teknologi informasi reaktifitas dan peluang organisasi terhadap bisnis semakin tajam. Reaktifitas dan peluang tersebut juga terjadi dalam waktu yang tidak terlalu lama, sehingga keputusan yang dibuat terkait dengan aktivitas bisnis yang dijalankan juga berjalan dengan cepat.

5. Tingkat respon terhadap kebutuhan pelanggan, apakah sistem/teknologi informasi dapat menjamin adanya pemahaman dan pemenuhan terhadap ekspektasi pelanggan yang lebih baik. Dengan adanya e-mail dan website perusahaan, maka kebutuhan pelanggan serta keluhan terkait aktivitas bisnis yang dilakukan oleh organisasi dapat direspon secara cepat dan tepat.
6. Hubungan kolaborasi terhadap mitra-mitra bisnis melalui tingkat pergeseran hubungan perusahaan terhadap mitra strategis dari pesaing menuju kolaborasi. Adanya sistem/teknologi informasi mau tidak mau suka tidak suka akan menggeser hubungan antara mitra bisnis. Pergeseran dari pesaing menjadi kolaborasi akan meningkatkan keunggulan kompetitif serta peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu menurut Soedjono (2005) diungkapkan bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Penilaian kinerja organisasi dapat ditinjau dari rasio keuangan perusahaan. Secara keuangan, indikator yang digunakan adalah profitabilitas yang dapat mengukur keberhasilan operasi perusahaan. Perusahaan dikatakan mempunyai keunggulan bersaing apabila mempunyai tingkat laba yang tinggi dari rata-rata tingkat laba normal. Tingkat laba ini dinyatakan dalam beberapa rasio seperti: rasio pengembalian aset ($\text{Return on Assets} = \text{ROA}$), rasio pengembalian modal sendiri ($\text{Return on Equity} = \text{ROE}$) dan rasio pengembalian penjualan ($\text{Return on Sale} = \text{ROS}$).

Selain efisiensi, kinerja juga dikaitkan dengan kualitas *output*, yang diukur berdasarkan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain yaitu :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (James, 1996:70-73).

Dalam tatanan kehidupan berbagai sektor atau dalam berorganisasi kinerja mempunyai peran penting untuk menentukan berhasil tidak suatu kegiatan dengan memaksimalkan atau mengoptimalkan seluruh kemampuan yang ada. Kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan untuk bekerja.

Pengertian Kinerja, merupakan istilah yang saat ini sering dipergunakan dalam masyarakat dan organisasi baik swasta maupun Pemerintahan. Kinerja (*performance*) mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Penetapan kinerja (*performance*), merupakan masalah yang pokok dalam pengukuran kinerja secara keseluruhan, sebab jika kita lihat secara umum kinerja berkaitan dengan individu seseorang karyawan dan juga organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Murdijanto, 2001:29).

Dalam perkembangannya, kinerja (*performance*) diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment. Dalam konteks ini, kinerja harus dapat menggambarkan hasil yang diraih, bukan sekedar cara kerja, proses, kemampuan, maupun perilaku individu. Adapun pencapaian hasil yang dimaksud yaitu pencapaian hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu), kelompok (kinerja kelompok), institusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan), sebagaimana dijelaskan berikut ini (Moeherton, 2012: 68 - 69): Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai monitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (*output*), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (*outcome*).

Menurut Murdijanto (2001:67-68), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Secara sederhana

kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang.

Menurut Siswanto (2003:236), Kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (*quality of work*).
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*).
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*).
- d. Kerja sama (*cooperation*).
- e. Pengambilan Keputusan (*judgement*)

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sudjono (2005), Kaplan dan Norton (1992:76) mengembangkan tolok ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif, dinamakan Balanced Scorecard (BSC). Menurut konsep Balanced Scorecard kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat bidang, yaitu berdasarkan:

1. **Perspektif finansial**, dimana pada perspektif ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu peningkatan efektivitas biaya dan

utilitas asset dapat meningkatkan produktivitas perusahaan;

2. **Perspektif pelanggan**, dimana perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan segmen pasar. Identifikasi secara tepat kebutuhan pelanggan sangat membantu perusahaan bagaimana memberikan layanan kepada pelanggan;
3. **Perspektif internal bisnis proses**, dimana pada perspektif ini menggambarkan tentang proses bisnis perusahaan dalam menjalankan bisnisnya secara efisien dan efektif; serta
4. **Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran**, dimana perusahaan harus mengalami pertumbuhan yang didukung oleh pembelajaran organisasi, sumber daya manusia dan sumber daya teknologi.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Menurut Sagir, mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan (Siswanto, 2003:269).

Kinerja merupakan suatu penilaian yang sangat penting dalam sebuah kegiatan organisasi karena kinerja dapat memberikan solusi untuk melakukan perbaikan sekaligus peningkatan terhadap kualitas organisasi pemerintah. Sementara itu Prawirosentono Suyadi dalam Alexander Abe (2001:43) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai

tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. **Kualitas pekerjaan:** akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. **Kuantitas pekerjaan:** volume keluaran dan kontribusi.
3. **Supervisi yang diperlukan:** membutuhkan saran, arahan/perbaikan.
4. **Kehadiran** meliputi: regularitas, dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. **Konservasi:** pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Dessler, 1992: 514-516).

Untuk mengetahui bagaimana kinerja sebuah organisasi banyak pendapat para pakar dengan menggunakan indikator dan konsep, seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas untuk menentukan sejauh mana kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Namun konsep dan indikator yang dikemukakan selalu saja hanya tepat digunakan bagi organisasi swasta yang berorientasi keuntungan belaka, hal ini tentunya berbeda dengan organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat banyak tanpa mengejar keuntungan materi. Namun orientasi untuk pelayanan publik bagi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat untuk menuju suatu pemerintahan yang *good governance*.

Keberhasilan instansi pemerintah (pemerintah daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing stakeholders, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum, idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholders terhadap organisasi tersebut.

B. Indikator Kinerja

Kinerja organisasi perlu diukur sebagai bagian dari implementasi strategi. Dalam menetapkan sistem pengukuran kinerja, pimpinan organisasi memilih ukuran yang paling mewakili strategi organisasi. Ukuran-ukuran ini dapat dilihat sebagai faktor keberhasilan penting (*critical success factors*) masa kini dan masa depan. Jika ukuran-ukuran ini membaik, berarti organisasi telah mengimplementasikan strateginya. Keberhasilan strategi bergantung pada kekuatan. Sistem ukuran kinerja hanya merupakan mekanisme yang memperbaiki kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strategi dengan berhasil.

Menurut Gasperz (2002) pengukuran memainkan peran yang sangat penting bagi perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam manajemen modern, pengukuran terhadap fakta-fakta akan menghasilkan data, yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi akurat, yang selanjutnya akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para manajer dalam mengambil keputusan atau tindakan manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berkaitan dengan pengukuran kinerja, pemilihan ukuran-ukuran kinerja yang tepat dan berkaitan langsung dengan tujuan-tujuan strategis organisasi adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini disebabkan karena banyak organisasi hanya sekedar melaksanakan pengukuran hal-hal yang tidak penting dan tidak berkaitan langsung dengan tujuan-tujuan strategis organisasi.

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa

(seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan).

Selanjutnya menurut Neely dan kawan-kawannya (2000:15) menggambarkan pengukuran kinerja sebagai proses kuantifikasi tindakan, di mana pengukuran adalah proses kuantifikasi dan tindakan berkorelasi dengan kinerja. mereka mengusulkan bahwa kinerja harus didefinisikan sebagai efisiensi dan efektivitas tindakan, yang mengarah pada definisi berikut:

1. Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai proses mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan;
2. Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai serangkaian metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas dari suatu tindakan.

Adanya pengukuran kinerja tidak akan terlepas dengan adanya ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi-dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto 2009:9). Wibowo (2016:157) menjelaskan bahwa standar atau ukuran kinerja memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut. Adanya perumusan terhadap standar kinerja perlu dilakukan sehingga menjadikannya tolak ukur dalam menilai kinerja dalam arti untuk melihat seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan selama periode waktu tertentu dan melihat perbandingan antara perencanaan dan realisasi capaiannya.

Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:12) menyampaikan dalam pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (1999:17). Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja dan analisis pencapaian kinerja dengan menginterpretasikan lebih lanjut hasil pengukuran kinerja yang menggambarkan keberhasilan/kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan misinya.

Lebih lanjut Mardiasmo (2001:52-54) menjelaskan bahwa pada umumnya sistem ukuran kinerja dipecah dalam 5 (lima) kategori sebagai berikut :

1. **Indikator *input***, mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (*output* maupun *outcome*). Indikator ini mengukur jumlah sumberdaya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. **Indikator *output***, adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur *output* yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan *output* yang direncanakan dan yang betul-betul terealisasi, instansi dapat menganalisis sejauh mana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Indikator *output* hanya dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolak ukur dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh sebab itu, indikator *output* harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.
3. **Indikator *outcome***, adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya *output* (efek langsung) pada jangka menengah. Dalam banyak hal, informasi yang diperlukan untuk mengukur *outcome* seringkali tidak lengkap dan tidak mudah diperoleh. Oleh karena itu, setiap instansi perlu mengkaji berbagai pendekatan untuk mengukur *outcome* dari *output* suatu kegiatan. Pengukuran indikator *outcome* seringkali rancu dengan pengukuran indikator *output*. Contohnya, penghitungan jumlah bit

unggul yang dihasilkan oleh sesuatu kegiatan merupakan tolok ukur *output*. Akan tetapi perhitungan besar produksi per hektar yang dihasilkan oleh bibit-bibit unggul tersebut merupakan indikator *outcome*.

4. **Indikator *benefit***, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator *outcome*. *Benefit* (manfaat) tersebut pada umumnya tidak segera tampak. Setelah beberapa waktu kemudian, yaitu dalam jangka menengah atau jangka panjang dari benefitnya tampak. Indikator benefit menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila *output* dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan tepat waktu).
5. **Indikator *impact***, memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh. Seperti halnya indikator *benefit*, indikator *impact* juga baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang. Indikator *impact* menunjukkan dasar pemikiran dilaksanakannya kegiatan yang menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

Penetapan indikator kinerja merupakan proses indentifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data/informasi untuk menentukan indikator kinerja kegiatan/program/kebijaksanaan. Indikator kinerja dapat dikaitkan dengan beberapa katagori teknis, operasional, kelembagaan dan ekonomi. Karena itu indikator kinerja dapat dinyatakan dalam unit yang dihasilkan/luaran dari hasil kerja, waktu diperlukan, nilai yang dihasilkan, dana yang diperlukan dan produktivitas.

Pencapaian indikator kinerja dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai capaian indikator kinerja pelaksanaan kegiatan, program dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan

oleh suatu instansi pemerintah. Pencapaian indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah input menjadi *output*, atau proses penyusunan kebijaksanaan/program/ kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Selanjutnya untuk mencapai hasil maksimal dari kinerja tersebut Agus Dwiyanto dkk (2006:50-51), menjelaskan beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja lembaga sebagai berikut :

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan *out-put*. Input yang dimaksud di sini dapat berupa biaya dan waktu. Dari sisi input, pelayanan publik dikatakan efisien apabila dalam pelayanan tersebut menggunakan sumber daya yang murah dan tidak boros.

Dari sisi proses, agar dapat dikatakan efisien maka prosedur layanan publik harus bersifat sederhana sehingga warga pengguna tidak mengeluarkan banyak energi dan biaya dalam mengakses suatu layanan. Sedangkan dari sisi output, pelayanan publik dikatakan efisien apabila penggunaan sumber daya yang murah dan tidak boros tadi tetap menghasilkan produk layanan yang sesuai dengan standar dan dapat memuaskan pengguna layanan.

2. Kualitas Layanan Publik

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak *pandangan* negative yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

Menurut *Dwiyanto* kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan layanan sebagai indikator kinerja adalah untuk dapat mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan dalam hal mendapatkan fasilitas yang nyaman dan aman serta mendapatkan penyebaran informasi yang tersedia secara mudah melalui media massa. Kepuasan masyarakat juga dapat dilihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia agar dapat terukur sejauh mana pelayanan itu dalam menunjang proses pelayanan publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kerja karena menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan

kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Menurut Dwiyanto Dwiyanto dkk (2006:52) bahwa penilaian suatu kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

C. Model Sistem Pengukuran Kinerja

Didalam merancang sistem pengukuran kinerja organisasi dibutuhkan model yang mampu memotret kinerja secara keseluruhan dari organisasi. Telah banyak model Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) terintegrasi berhasil dibuat oleh para akademisi dan praktisi (Vanany, 2003) Model-model Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) tersebut antara lain yakni:

1. *Balance Scorecard (BSC)*

Sampai saat ini Balance Scorecard adalah model terpopuler untuk Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) baru yang telah dikembangkan. Kerangka kerja Balance Scorecard menggunakan empat perspektif (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, dan proses belajar & pertumbuhan) dengan titik awal strategi sebagai dasar perancangan SPK.

2. *Sustainability Balance Scorecard (SBSC)*

Model SBSC merupakan perluasan dari model Balance Scorecard dengan penambahan aspek lingkungan dan sosial. *Sustainability Balance Scorecard (SBSC)* memperlihatkan hubungan kausal antara kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial dari perusahaan.

3. *Cambridge Model*

Model Cambridge menggunakan product group sebagai dasar untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator (KPI)* dan dari pengelompokan produk tersebut dilakukan penentuan tujuan bisnis untuk product group-nya.

4. *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*

Model IPMS merupakan model SPK yang bertujuan agar sistem pengukuran kinerja lebih robust, terintegrasi, efektif dan efisien. Model IPMS menjadikan keinginan stakeholder menjadi titik awal dalam melakukan perancangan SPK.

5. *Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS)*

Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS) merupakan model sistem pengukuran kinerja yang berkaitan dengan lingkungan. IEPMS menggunakan ukuran-ukuran kuantitatif dan kualitatif yang digunakan secara bersama-sama.

Pengukuran kinerja baik kuantitatif maupun kualitatif harus dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Selain itu pengukuran kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun

tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Mutia dalam Riadi (2020) terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja, yaitu:

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
3. Menangani aspek-aspek yang relevan.
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses.
5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan.
6. Efektif, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Selain itu menurut Mulyadi (2007), terdapat beberapa syarat lain yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai perspektif pelanggan.
2. Evaluasi atas berbagai aktivitas menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang *customer-validated*.
3. Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan, sehingga menghasilkan penilaian yang komprehensif.
4. Memberikan umpan balik untuk membantu seluruh anggota organisasi mengenali masalah-masalah yang ada kemungkinan perbaikan.

Pengukuran kinerja yang digunakan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) adalah pengukuran kinerja secara sederhana, yaitu dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang dipilih secara selektif yang menggambarkan keberhasilan organisasi, tujuan/sasaran, dan

program kegiatan (Effendi, 2008). Dalam rangka pengembangan manajemen kinerja di organisasi masing-masing, instansi pemerintah dianjurkan untuk meningkatkan dan mengembangkan teknik pengukuran kinerjanya, termasuk apabila diperlukan, menggunakan teknik pengukuran yang telah digunakan secara luas seperti Balanced Scorecard. Instansi pemerintah juga dapat mengembangkan sendiri kerangka pengukuran kinerjanya dengan fokus pengukuran yang dianggap penting oleh manajemen, seperti pengukuran mengenai efisiensi, kualitas, produktivitas, keselamatan, ketepatan waktu, dan fokus fokus pengukuran lainnya.

D. Mekanisme, Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Elemen pokok suatu pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006), antara lain:

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Tujuan adalah pernyataan secara umum belum secara eksplisit tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Tujuan, sasaran, dan strategi tersebut ditetapkan dengan berpedoman pada visi dan misi organisasi. Berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi tersebut selanjutnya dapat ditentukan indikator dan ukuran kinerja secara tepat.

2. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator

kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi.

3. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran Organisasi.

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual/riil dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memberikan gambaran mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Selain itu evaluasi kinerja juga digunakan untuk penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Proses pengukuran kinerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1. Identifikasi kinerja yang akan diukur.** Kinerja mencakup Tujuan/Sasaran yang ingin dicapai serta Program/Kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai Tujuan/Sasaran tersebut.
- 2. Memilih alat ukur yang akan digunakan.** Alat ukur ini dalam bentuk indikator kinerja yang dapat mengukur keberhasilan pencapaian tujuan/sasaran yang diinginkan serta keberhasilan program/kegiatan sebagai upaya untuk mencapai tujuan/sasaran.
- 3. Menetapkan target yang hendak dicapai.** Target ini sebaiknya merupakan kuantifikasi dari indikator kinerja yang ingin dicapai dalam periode yang terkait.
- 4. Menetapkan sistem pengumpulan data kinerja.** Dalam tahap ini dipersiapkan bagaimana data kinerja diperoleh, termasuk rincian data yang diperlukan untuk dianalisis.

5. **Melakukan pengumpulan data kinerja.** Tahap ini mencakup semua pengumpulan data mengenai realisasi beserta informasi-informasi lain yang terkait dengan kinerja yang diperoleh.
6. **Mengukur kinerja.** Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan rencana yang telah ditetapkan.
7. **Melakukan evaluasi dan analisis atas kinerja.** Evaluasi dan analisis dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam atas kinerja yang diperoleh.
8. **Menyimpulkan mengenai kinerja.** Simpulan mencakup penilaian mengenai keberhasilan maupun kegagalan mencapai kinerja yang direncanakan, termasuk langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan keberhasilan maupun memperbaiki/mengeliminir kegagalan (Andi Hartati, 2022).

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2013), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
5. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
6. Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

Menurut Yuwono (Riadi, 2020) manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Membuat suatu sasaran strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan sesuatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang diharapkan tersebut.

E. Pengertian Pelayanan Publik

Pelayanan merupakan suatu konsep yang senantiasa dikaitkan dengan proses pemenuhan kebutuhan masyarakat yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dari pemberi layanan, yaitu aparatur pemerintah. Tuntutan publik terhadap kualitas pelayanan aparatur pemerintah semakin tinggi mengingat keinginan dan kesadaran masyarakat dalam memenuhi harapannya akan pelayanan yang berkualitas semakin berkembang.

Konsep pelayanan yang berkualitas lebih banyak mengacu pada upaya untuk memberikan pelayanan yang bermutu, berdayaguna dan berhasil guna. Kualitas dianggap sebagai ukuran relatif kebaikan suatu produk atau jasa. Tjiptono dan Diana dalam Rakhmat, (1995:108) mengatakan

bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang menghubungkan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas juga dapat dipandang sebagai kesesuaian dengan persyaratan.

Kualitas memberi suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalani hubungan yang kuat dengan organisasi. Parasuraman dan Zeithami dalam Rakhamat (1990:108) mengemukakan lima dimensi kualitas, yaitu:

1. *Tangibles*, yaitu faktor fasilitas fisik, peralatan atau sarana, dan pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi.
2. *Reliable*, dimaksudkan sebagai suatu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang telah dijanjikan dengan segera tepat, akurat dan terpercaya.
3. *Responsiveness*, yaitu keinginan para pegawai untuk membantu para pelanggan untuk memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan tanggap. Daya tanggap berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang dipersepsi oleh pelanggan termasuk dalam dimensi ini adalah waktu tunggu untuk memperoleh pelayanan.
4. *Assurance*, merupakan pengetahuan, kemampuan dan keramahan pegawai untuk dapat menimbulkan kepercayaan dan keyakinan dari pelanggan kepada organisasi. Aspek ini meliputi kompetensi atau kemampuan dalam memberikan pelayanan yang didukung oleh adanya rasa hormat, dapat di percaya, jaminan rasa aman bagi pelanggan.
5. *Empathy*, merupakan kepedulian, ketulusan, perhatian serta berbagai kemudahan dalam komunikasi yang diberikan oleh organisasi dan pegawainya kepada pelanggan, juga perlunya kemampuan mengadakan pendekatan secara individu dan upaya untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan.

Layanan publik tersebut di atas merupakan hak masyarakat yang dalam pelaksanaannya pada dasarnya mengandung prinsip-prinsip: kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggung jawab, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan-kesopanan-dan keramahan, dan kenyamanan. Agak berbeda dengan rumusan prinsip-prinsip layanan publik tersebut di atas, *The Charter of Fundamental Right of the European Union* dalam pasal 14 menyatakan prinsip-prinsip layanan publik sebagai berikut:

1. Memperoleh penanganan urusan-urusannya secara tidak memihak, adil, dan dalam waktu yang wajar.
2. Hak untuk didengar sebelum tindakan individual apapun yang akan merugikan dirinya diputuskan.
3. Hak atas akses untuk memperoleh berkas milik pribadi dengan tetap menghormati kepentingannya yang sah atas kerahasiaan dan atas kerahasiaan profesionalitasnya.
4. Kewajiban pihak admistrasi Negara untuk memberikan alasan-alasan yang mendasari keputusannya.
5. Memperoleh ganti rugi yang ditimbulkan oleh lembaga atau aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya (Moenir, 1998:123-124).

Selain prinsip-prinsip di atas, dalam memberikan layanan kepada masyarakat harus berasaskan :

1. **Transparansi:** bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
2. **Akuntabilitas:** dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
3. **Kondisional:** sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi penerima layanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

4. **Partisipatif:** mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan masyarakat dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat.
5. **Kesamaan Hak:** tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.
6. **Keseimbangan Hak dan Kewajiban:** pemberi dan penerima layanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (Syamsul Maarif, 2003:4).

Apabila prinsip dan asas layanan publik tersebut ditaati oleh pelaksana/pelayan publik dalam hal ini aparatur negara, maka keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas layanan publik tidak harus muncul. Munculnya keluhan dari masyarakat sebagai penerima layanan publik lebih banyak disebabkan belum termanifestasikannya prinsip-prinsip dan asas-asas layanan publik dalam pelaksanaan tugas aparatur Negara.

Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan dan publikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima pelayanan. Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib ditaati oleh pemberi atau penerima pelayanan menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 63 tahun 2004. Bahwa standar pelayanan sekurang-kurangnya meliputi:

1. Prosedur pelayanan
2. Waktu penyelesaian
3. Biaya pelayanan
4. Produk pelayanan
5. Sarana dan prasarana
6. Kompetensi

BAB

3

SEKILAS TUGAS POKOK POLRI

A. Pengertian dan Tugas Pokok Polri

Istilah polisi adalah sebagai organ atau lembaga pemerintahan yang ada dalam negara, Sedangkan istilah kepolisian adalah sebagai organ dan sebagai fungsi. Sebagai organ yaitu suatu lembaga pemerintahan yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi negara. Sedangkan sebagai fungsi, yakni tugas dan wewenang serta tanggung jawab lembaga atas kuasa Undang-undang untuk menyelenggarakan fungsinya, antara lain pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegak hukum pelindung, pengayom, pelayananan masyarakat.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian Negara Republik Indonesia, pengertian Kepolisian terdapat dalam pasal 1 ayat 1: "Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan".

Menurut (Faal, 1991:41) menguraikan arti kepolisian sebagai berikut: istilah polisi pada mulanya berasal dari perkataan yunani *politea* yang berarti pemerintah Negara. Seperti telah diketahui bahwa dahulu sebelum abad masehi,

Negara Yunani terdiri dari kota-kota yang disebut *polis*. Pada waktu itu pengertian polisi adalah menyangkut segala urusan pemerintah atau dengan kata lain arti polisi adalah urusan pemerintahan.

Polisi merupakan alat penegak hukum yang dapat memberikan perlindungan, pengayoman, serta mencegah timbulnya kejahatan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Rahardi mengatakan bahwa Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Istilah polisi adalah sebagai organ atau lembaga pemerintahan yang ada dalam negara, Sedangkan istilah kepolisian adalah sebagai organ dan sebagai fungsi. Sebagai organ yaitu suatu lembaga pemerintahan yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi negara. Sedangkan sebagai fungsi, yakni tugas dan wewenang serta tanggung jawab lembaga atas kuasa Undang-undang untuk menyelenggarakan fungsinya, antara lain pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegak hukum pelindung, pengayom, pelayanan masyarakat (Sadjijono, 2010:3-5)

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepolisian adalah suatu badan yang mempunyai fungsi pemerintah negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Posisi politik Polri telah diubah melalui TAP MPR No.6/MPR/ 2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia dengan TAP MPR No. VII/MPR/2000 tentang peran Tentara Nasional Indonesia dan peran Kepolisian Republik Indonesia semakin berkembang dengan lepasnya Polri dan Militer dan memunculkan suatu era baru.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggara perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Budi Rizki, 2014:15).

Untuk menjadi polisi sipil tentunya bukanlah hal yang mudah, masih diperlukan waktu bagi kepolisian untuk menyesuaikan diri dengan peranannya yang baru dan demi kebaikan diwajibkan tubuh Polri sendiri. Dalam hal ini menjadi tantangan bagi kinerja Polri. Adanya reformasi kepolisian Indonesia harus dijadikan sebagai tonggak untuk membangun suatu kepolisian yang baru, yang maju dan profesional.

Sadjijono (1987:17) dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat penegak hukum polisi wajib memahami asas-asas hukum yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan tugas yaitu:

1. **Asas Legalitas**, dalam melaksanakan tugasnya sebagai penegak hukum wajib tunduk pada hukum.
2. **Asas Kewajiban**, merupakan kewajiban polisi dalam menangani permasalahan dalam masyarakat yang bersifat diskresi, karena belum diatur dalam hukum.
3. **Asas Partisipasi**, dalam rangka mengamankan lingkungan masyarakat polisi mengkoordinasikan pengamanan swakarsa untuk mewujudkan kekuatan hukum dikalangan masyarakat.

4. **Asas Preventif**, selalu mengedepankan tindakan pencegahan dari pada penindakan kepada masyarakat.
5. **Asas Subsidiaritas**, melakukan tugas instansi lain agar tidak menimbulkan permasalahan yang lebih besar sebelum di tangani oleh institusi yang membidangi.

Kedudukan polisi di tengah-tengah masyarakat penuh dengan tantangan, dimana polisi tidak hanya menghadapi penjahat-penjahat (pelaku tindak pidana) tapi juga harus menghadapi masyarakat, bagaimana agar kehidupan masyarakat bisa berjalan dengan tertib. Hal ini erat kaitannya dengan polisi dalam menjalankan tugasnya. Tugas pokok polisi adalah membimbing, mengayomi, melayani dan menegakkan hukum dalam masyarakat.

Tugas pokok Kepolisian Negara Indonesia termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 yang termuat di dalam Pasal 13 yaitu:

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
2. Menegakkan hukum;
3. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Kemudian dalam Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.2 tahun 2002 ayat 1, dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:

1. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
2. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;

3. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
4. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
5. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
6. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;
7. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya;
8. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
9. 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;
10. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang;
11. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta.
12. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya bukanlah hal yang mudah bagi anggota kepolisian, karena keadaan masyarakat yang heterogen. Ada yang memberi acungan jempol terhadap keberhasilan dari kinerja polisi, tetapi tidak jarang pula ada pihak-pihak yang mencacimaki. Kadang pula polisi mengalami

suatu kondisi yang dilematis, apakah ia harus bertanggung jawab kepada masyarakat (karena polisi bagi masyarakat) atau dia harus bertindak sebagai aparat penegak hukum. Polisi dituntut untuk menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya dimana tetap berpegang kepada peraturan sesuai dengan hak asasi manusia.

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas dari kepolisian, maka polisi mempunyai wewenang yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002, pasal 15 yaitu:

Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum berwenang:

1. Menerima laporan dan/atau pengaduan;
2. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
3. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
4. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
5. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian;
6. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
7. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
8. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
9. Mencari keterangan dan barang bukti;
10. Menyelenggarakan pusat informasi kriminal nasional;
11. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;

12. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat;
13. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

Fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 pasal 2 yaitu “fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat”.

Jadi bisa dikatakan bahwa fungsi polisi adalah menjalankan kontrol sosial dalam masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut harus memperhatikan penegakan hak asasi manusia, hukum dan keadilan. Mengenai tujuan kepolisian terdapat dalam pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 yaitu “kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

B. Profil Mako Kepolisian Resor (Polres)

Perkembangan lingkungan wilayah Halmahera Halteng berlangsung sejalan dengan renofasi, menuntut Kepolisian Resor Halmahera Halteng beserta jajarannya menggelar kekuatan dan sumber daya yang ada, guna mengantisipasi gangguan Kamtibmas serta menciptakan situasi yang kondusif. Dalam menghadapi tantangan tugas guna memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat, maka pembangunan kekuatan dan kemampuan Polres Halmahera Halteng TA.2010 di arahkan

untuk Mewujudkan Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional, menjunjung tinggi supermasi hukum dan HAM, memelihara Kamtibmas serta mewujudkan keamanan dan ketertiban dalam suatu kehidupan masyarakat yang demokratis dan sejahtera.

Pencapaian sasaran prioritas Polres Halmahera Halteng tahun 2010 tetap mengacu pada keberhasilan yang telah dicapai pada tahun sebelumnya maupun keberhasilan yang masih akan dicapai baik di bidang operasional, pembinaan, kekuatan maupun pembangunan kekuatan yang di selaraskan dengan kebijakan revitalisasi Polri menuju pelayanan prima guna meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Upaya Kepolisian Resor/Polres Halmahera Tengah (Halteng) dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat/rakyat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat, telah menunjukkan keberhasilan, ditandai dengan semakin kondusifnya situasi kamtibmas serta semakin meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polres Halmahera Tengah.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi di tengah kehidupan masyarakat juga merupakan bahan masukan yang harus di perhitungkan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahun 2010. Perubahan tersebut meliputi perkembangan lingkungan strategi global dan regional maupun berbagai aspek kehidupan masyarakat di bidang ideology, politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan (Ipoleksosbudkam).

1. Pelaksanaan Tupoksi Polres

Polres sebagai Kesatuan Operasional dasar merupakan tugas dan wewenang polri di wilayah Kabupaten yang berada di bawah Polda. Polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Implikasi dari tugas tersebut, maka Polres menyelenggarakan fungsi-fungsi kepolisian, antara lain :

- a. Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota polri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- b. Pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*).
- c. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratoriumforensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negri Sipil (PPNS).
- d. Pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan

kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalin hubungan antara polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus.

- e. Pelaksanaan fungsi sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patrol (TURJAWALI) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (TIPIRING), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan very important person (VIP).
- f. Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas.
- g. Pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patrol laut, penganan pertama terhadap tindak pidana perairan, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat dalam rangka pencegahan kejahatan, dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan, dan.
- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2. Unsur Pimpinan

a. Kapolres

Kapolres bertugas :

- 1) Memimpin, membina, mengawasi, dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan

Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya, dan

- 2) Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

b. Wakapolres

Wakapolres bertugas :

- 1) Membantu Kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polres,
- 2) Dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan, dan
- 3) Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polres.

3. Unsur Pengawas dan Pembantu Pimpinan

a. Bagian Operasional

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

Bagops menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian,
- 2) Perencanaan pelaksanaan pelatihan praoperasi, termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian,

- 3) Perencanaan dan pengendalian operasi kepolisian, termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta pelaporan data operasi dan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah,
- 4) Pembinaan manajemen operasional meliputi rencana operasi, perintah pelaksanaan operasi, pengendalian dan administrasi operasi kepolisian serta tindakan kontinjensi,
- 5) Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres, dan
- 6) Pengelolaan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres.

Bagops dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Subbagian Pembinaan Operasi (Subbagbinops), yang bertugas:
 - a) Menyusun perencanaan operasi dan pelatihan praoperasi serta menyelenggarakan administrasi operasi, dan
 - b) Melaksanakan koordinasi antar fungsi dan instansi/lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau pemerintah.
- 2) Subbagian Pengendalian Operasi (Subbagdalops), yang bertugas:
 - a) Melaksanakan pengendalian operasi dan pengamanan kepolisian,
 - b) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan pelaporan operasi kepolisian serta kegiatan pengamanan, dan
 - c) Mengendalikan pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres.

- 3) Subbagian Hubungan Masyarakat (Subbaghumas), yang bertugas:
 - a) Mengumpulkan dan mengolah data, serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan kepolisian yang berkaitan dengan penyampaian berita di lingkungan Polres, dan
 - b) Meliput, memantau, memproduksi, dan mendokumentasikan informasi yang berkaitan dengan tugas Polres.

b. Bagian Rencana

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

Bagren menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Rencana Strategis (Renstra), Rancangan Renja, dan Renja,
- 2) Penyusunan rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), penyusunan penetapan kinerja, Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Term Of Reference* (TOR), dan Rincian Anggaran Biaya (RAB),
- 3) Pembuatan administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres, dan
- 4) Pemantauan, penyusunan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

Bagren dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Subbagian Program dan Anggaran (Subbagprogar), yang bertugas:
 - a) Membantu menyusun rencana jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Renstra, Rancangan Renja, dan Renja, dan
 - b) Membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk RKA-KL, DIPA, penyusunan penetapan kinerja, KAK atau TOR, dan RAB.
- 2) Subbagian Pengendalian Anggaran (Subbagdalgar), yang bertugas:
 - a) Membantu dalam membuat administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres, dan
 - b) Menyusun LRA dan membuat laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

c. Bagian Sumber Daya

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

Bagsumda menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pembinaan dan administrasi personel, meliputi :
 - a) Pembinaan karier personel Polres antara lain Usulan Kenaikan Pangkat (UKP), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan yang menjadi lingkup kewenangan Polres,

- b) Perawatan personel antara lain pembinaan kesejahteraan rohani, mental, jasmani, moril dan materiil, mengusulkan tanda kehormatan;
 - c) Pembinaan psikologi personel, antara lain kesehatan jiwa personel dan pemeriksaan psikologi bagi pemegang senjata api,
 - d) Pelatihan fungsi, antara lain fungsi teknis kepolisian, keterpaduan antar fungsi teknis kepolisian dan fungsi pendukung, dan
 - e) Pelayanan kesehatan bagi anggota Polri dan PNS Polri beserta keluarganya.
- 2) Pembinaan administrasi sarana dan prasarana (sarpras), antara lain:
- a) Menginventarisir, merawat, dan menyalurkan perbekalan umum, peralatan khusus, senjata api, dan angkutan,
 - b) Melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN), dan
 - c) Memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon.
- 3) Pelayanan bantuan dan penerapan hukum, antara lain:
- a) Memberikan pelayanan bantuan hukum kepada institusi dan personel Polres beserta keluarganya,
 - b) Memberikan pendapat dan saran hukum,
 - c) Melaksanakan penyuluhan hukum kepada personel Polres beserta keluarga dan masyarakat,
 - d) Menganalisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres, dan

- e) Berperan serta dalam pembinaan hukum yang berkaitan dengan penyusunan Peraturan Daerah.

Bagsumda dalam melaksanakan tugas dibantu oleh beberapa sub yakni :

- 1) Subbagian Personel (Subbagpers), yang bertugas melaksanakan pembinaan karier personel, perawatan personel, psikologi personel, pelatihan fungsi, dan pelayanan kesehatan personel Polri di lingkungan Polres,
- 2) Subbagian Sarana dan Prasarana (Subbagsarpras), yang bertugas melaksanakan inventarisasi, SIMAK BMN, penyaluran perbekalan umum, perawatan alat khusus, senjata api, amunisi dan angkutan, serta memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon, dan
- 3) Subbagian Hukum (Subbagkum), yang bertugas melaksanakan pelayanan bantuan hukum, memberikan pendapat dan saran hukum, penyuluhan hukum, dan pembinaan hukum serta analisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres.

d. Seksi Pengawasan (Siwas)

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

Siwas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pengawasan dan monitoring secara umum dan insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja,
- 2) Pengawasan dan monitoring proses perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja,
- 3) Pengawasan dan monitoring terhadap sumber daya yang meliputi bidang personel, materiil, fasilitas, dan jasa, dan
- 4) Pemberian saran dan pertimbangan kepada pimpinan atas penyimpangan dan pelanggaran yang ditemukan.

Siwas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Subseksi Bidang Operasional (Subsibidopsnal), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidental di bidang operasional oleh semua unit kerja, mulai tahap perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja, dan
- 2) Subseksi Bidang Pembinaan (Subsibidbin), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidental di bidang pembinaan meliputi personel, materiil, fasilitas, dan jasa.

e. Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam)

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

Sipropam menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan personel Polri,
- 2) Penegakan disiplin, ketertiban dan pengamanan internal personel Polres,
- 3) Pelaksanaan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi serta pemuliaan profesi personel,
- 4) Pengawasan dan penilaian terhadap personel Polres yang sedang dan telah menjalankan hukuman disiplin dan/atau kode etik profesi, dan
- 5) Penerbitan rehabilitasi personel Polres yang telah melaksanakan hukuman dan yang tidak terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan/atau kode etik profesi.

Sipropam dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Unit Provos, yang bertugas melakukan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan personel Polri, penegakan disiplin dan ketertiban personel Polres, pelaksanaan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi, serta pelaksanaan pengawasan dan penilaian terhadap personel Polres yang sedang dan telah menjalankan hukuman disiplin dan/atau kode etik profesi, dan
- 2) Unit Pengamanan Internal (Unitpaminal), yang bertugas melakukan pengamanan internal dalam rangka penegakan disiplin dan pemuliaan profesi, penyiapan proses dan keputusan rehabilitasi personel Polres yang telah melaksanakan hukuman dan yang tidak terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan/atau kode etik profesi.

f. Seksi Keuangan (Sikeu)

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

Sikeu menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelayanan administrasi keuangan, meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan verifikasi,
- 2) Pembayaran gaji personel Polri, dan
- 3) Penyusunan laporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) serta pertanggungjawaban keuangan.

Sikeu dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- 1) Subseksi Administrasi (Subsimin), yang bertugas melakukan pelayanan administrasi keuangan, meliputi pembiayaan, pengendalian, dan pembukuan keuangan,
- 2) Subseksi Gaji (Subsigaji), yang bertugas melakukan pembayaran gaji personel Polri,
- 3) Subseksi Akuntansi dan Verifikasi (Subsiakunver), yang bertugas melakukan kegiatan yang berkaitan dengan akuntansi dan verifikasi keuangan, dan
- 4) Subseksi Data (Subsidata), yang bertugas membuat laporan pertanggungjawaban keuangan.

g. Seksi Umum (Sium)

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

Sium menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pelayanan administrasi umum dan ketatausahaan antara lain kesekretariatan dan kearsipan di lingkungan Polres, dan

- 2) Pelayanan markas antara lain pelayanan fasilitas kantor, rapat, angkutan, perumahan, protokoler untuk upacara, pemakaman, dan urusan dalam di lingkungan Polres.

Sium dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- 1) Subseksi Administrasi dan Ketatausahaan (Subsimintu), yang bertugas melakukan pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, dan kearsipan di lingkungan Polres; dan
- 2) Subseksi Pelayanan Markas (Subsiyanma), yang bertugas melakukan pelayanan markas di lingkungan Polres, antara lain melaksanakan pelayanan fasilitas kantor, rapat, angkutan, perumahan, protokoler untuk upacara, pemakaman, dan urusan dalam di lingkungan Polres.

4. Unsur Pelaksana Tugas Pokok

a. Sentral Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

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

SPKT menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelayanan kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Izin Keramaian dan Kegiatan Masyarakat Lainnya, Surat

- Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK),
- 2) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah,
 - 3) Pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet),
 - 4) Pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
 - 5) Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Bagops.

SPKT dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Unit.

b. Satuan Intelijen Keamanan (Satintelkam)

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

Satintelkam menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, antara lain persandian dan produk intelijen di lingkungan Polres,
- 2) Pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*), pengembangan

jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengembalian fungsi intelijen,

- 3) Pengumpulan, penyimpanan, dan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah,
- 4) Pendokumentasian dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategis serta penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polres,
- 5) Penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan,
- 6) Penerbitan surat izin untuk keramaian dan kegiatan masyarakat antara lain dalam bentuk pesta (festival, bazar, konser), pawai, pasar malam, pameran, pekan raya, dan pertunjukkan/permainan ketangkasan,
- 7) Penerbitan STTP untuk kegiatan masyarakat, antara lain dalam bentuk rapat, sidang, muktamar, kongres, seminar, sarasehan, temu kader, diskusi panel, dialog interaktif, *outward bound*, dan kegiatan politik; dan
- 8) Pelayanan SKCK serta rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak.

Satintelkam dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas melakukan pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, mengumpulkan, menyimpan, dan melakukan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah, serta persandian, pendokumentasian, penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategis, penyusunan produk intelijen untuk mendukung

- kegiatan Polres, dan pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen,
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan, memberikan pelayanan dalam bentuk izin keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya, STTP, rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak, SKCK kepada masyarakat yang membutuhkan, dan melakukan pengawasan dan pengamanan atas pelaksanaannya, dan
 - 3) Unit, terdiri dari paling banyak 7 (tujuh) Unit, yang bertugas melaksanakan tugas-tugas operasional meliputi kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (early detection) dan peringatan dini (early warning), pengembangan jaringan informasi dan penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan.

c. Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim)

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

Satreskrim menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan,

- 2) Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- 3) Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum,
- 4) Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim,
- 5) Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres,
- 6) Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- 7) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

Satreskrim dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Pembinaan Operasional (Urbinsnal), yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi serta pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan, menganalisis penanganan kasus dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim,
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan,

- 3) Urusan Identifikasi (Urident), yang bertugas melakukan identifikasi dan laboratorium forensik lapangan, dan pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum, dan
- 4) Unit, terdiri dari paling banyak 6 (enam) Unit, yang bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum, khusus, dan tertentu di daerah hukum Polres, serta memberikan pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Satuan Reserse Narkoba (Satresnarkoba)

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

Satresnarkoba menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba, dan prekursor,
- 2) Pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba,
- 3) Pengawasan terhadap pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan Narkoba yang dilakukan oleh unit reskrim Polsek dan Satresnarkoba Polres, dan
- 4) Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satresnarkoba.

Satresnarkoba dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi serta pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkoba, pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba serta menganalisis penanganan kasus dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas Satresnarkoba,
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan, dan
- 3) Unit, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) Unit, yang bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba dan prekursor di daerah hukum Polres.

e. Satuan Bimbingan Masyarakat (Satbinmas)

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

Satbinmas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- 2) Pengembangan peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban, dan perwujudan kerja sama Polres dengan masyarakat,
- 3) Pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita, dan anak,
- 4) Pembinaan teknis, pengkoordinasian, dan pengawasan Polsus serta Satuan Pengamanan (Satpam), dan
- 5) Pemberdayaan kegiatan Polmas yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerja sama antara Polres dengan masyarakat, organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat.

Satbinmas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas melakukan pembinaan administrasi di bidang operasional kegiatan pembinaan keamanan, ketertiban masyarakat, pam swakarsa dan Polmas serta melaksanakan anev atas pelaksanaan tugas pembinaan masyarakat di lingkungan Polres,
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan,
- 3) Unit Pembinaan Perpolisian Masyarakat (Unitbinpolmas), yang bertugas membina dan mengembangkan kemampuan peran serta masyarakat melalui Polmas dalam rangka

menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi dalam kehidupan masyarakat,

- 4) Unit Pembinaan Ketertiban Masyarakat (Unitbintibmas), yang bertugas melakukan pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita, dan anak, dan
- 5) Unit Pembinaan Keamanan Swakarsa (Unitbinkamsa), yang bertugas melakukan pembinaan dan mengembangkan bentuk-bentuk pamswakarsa dalam rangka meningkatkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta melakukan pembinaan teknis, pengkoordinasian dan pengawasan Polsus dan Satpam.

f. Satuan Samapta Bayangkara (Satsabhara)

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

Satsabhara menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pemberian arahan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas Satsabhara,
- 2) Pemberian bimbingan, arahan, dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satsabhara,
- 3) Perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satsabhara,

- 4) Penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa dan objek vital, pengendalian massa, negosiator, serta pencarian dan penyelamatan atau *Search and Rescue* (SAR),
- 5) Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, dan
- 6) Pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan.

Satsabhara dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas merencanakan penyelenggaraan tugas Turjawali, menyelenggarakan pelatihan keterampilan, pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, pencarian dan penyelamatan atau SAR,
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan,
- 3) Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, dan Patroli (Unitturjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali, dan penegakan hukum Tipiring serta pengamanan markas,
- 4) Unit Pengamanan Objek Vital (Unitpamobvit), yang bertugas melaksanakan kegiatan penjagaan, pengawasan, patroli, dan pengamanan objek vital, dan
- 5) Unit Pengendalian Massa (Unitdalmas), yang bertugas melaksanakan negosiator, pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa.

g. Satuan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti)

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

Sattahti menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan dan pemberian petunjuk tata tertib yang berkaitan dengan tahanan, yang meliputi pemeriksaan fasilitas ruang tahanan, jumlah dan kondisi tahanan beserta administrasinya,
- 2) Pelayanan kesehatan, perawatan, pembinaan jasmani dan rohani tahanan;
- 3) Pengelolaan barang titipan milik tahanan, dan
- 4) Pengamanan dan pengelolaan barang bukti beserta administrasinya.

Sattahti dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan umum terkait dengan tahanan dan barang bukti,
- 2) Unit Perawatan Tahanan (Unitwattah), yang bertugas melaksanakan pembinaan dan pemberian petunjuk tata tertib penahanan, pelayanan kesehatan, perawatan, pembinaan jasmani dan rohani tahanan, pengelolaan barang titipan milik tahanan, dan
- 3) Unit Barang Bukti (Unitbarbuk), yang bertugas melaksanakan pengamanan dan pengelolaan barang bukti beserta administrasinya.

5. Unsur Pendukung

a. Sistem Informasi dan Telekomunikasi (Sitipol)

Sitipol bertugas menyelenggarakan pelayanan teknologi komunikasi dan informasi, meliputi kegiatan komunikasi kepolisian, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data, termasuk informasi kriminal dan pelayanan multimedia.

Sitipol menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pemeliharaan jaringan komunikasi kepolisian dan data, serta pelayanan telekomunikasi,
- 2) Penyelenggaraan sistem informasi kriminal, yang meliputi penyajian dan penyajian data dan statistik kriminal, dan
- 3) Penyelenggaraan koordinasi dalam penggunaan teknologi komunikasi dan informasi dengan satuan fungsi di lingkungan Polres.

Sitipol dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- 1) Subseksi Teknologi Komunikasi (Subsitekkom), yang bertugas melaksanakan pemeliharaan jaringan komunikasi kepolisian dan data, serta pelayanan telekomunikasi, dan
- 2) Subseksi Teknologi Informasi (Subsitekinfo), yang bertugas menyelenggarakan sistem informasi meliputi pengumpulan dan pengolahan data Polres serta sistem informasi kriminal.

b. Visi dan Misi Polres Halmahera Tengah

Visi Polres Halmahera Tengah sebagai bagian atau sub Polda akan mewujudkan Polres Halmahera Tengah yang profesional, bermoral, dan modern serta di percaya masyarakat sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dan memelihara kamtibmas dan penegakan hukum dengan menjunjung tinggi

supermasi hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM), maka dapat di rumuskan Visi Polres Halmahera Halteng yakni:

“Terwujudnya pelayanan kamtibmas prima dan mencegah potensi gangguan, penegakan hukum yang tegasserta terjalannya sinergi polisional yang proaktif dalam rangka memantapkan keamanan dalam wilayah Halmahera Halteng (Strive Fox Excellence)”.

Dengan mempedomani arah kedepan sesuai visi polres Halmahera Halteng, maka langkah pencapaian sasaran strategis disusun ke dalam Misi Polres Halmahera Halteng yang mencerminkan koridor tugas-tugassebagai berikut:

- 1) Memberikan perlindungan, pengayom dan pelayan masyarakat (meliputi aspek *security, surety, safety, dan peace*) sehingga masyarakat bebas dari gangguan fisik maupun psikis.
- 2) Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.
- 3) Memberikan pelayanan secara mudah, responsif dan diskriminatif,
- 4) Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancara lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancarab arus orang dan barang baik di darat, dilaut dan di udara.
- 5) Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan kamtibmas.
- 6) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum.

- 7) Menegakan hukum secara professional, objektif, proposional, transparan, dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 8) Mengelola secara professional, transparan, akuntabel, dan modern seluruh sumber daya Polres Halmahera Halteng yang ada guna mendukung operasional tugas Polres Halmahera Halteng dengan memanfaatkan teknologi informasi.
- 9) Membangun sinergitas polisional dengan instansi terkait maupun komponen masyarakat dalam rangka meningkatkan kemitraan dan jejaring sosial dan jejaring kerja.
- 10) Meningkatkan kesejahteraan personil Polri.

c. Kondisi Real Personil Polres Halmahera Tengah

Jumlah personil pada Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) sesungguhnya masih jauh dari kebutuhan ideal. Berbagai persoalan keamanan dan ketertiban (Kamtibmas) terjadi dimana-mana seiring dengan kondisi daerah yang seringkali terjadi setiap saat. Kepolisian Negara Republik Indonesia pada prinsipnya mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Polri juga tidak hanya mengurus keamanan dan ketertiban di dalam negeri, akan tetapi juga terlibat dalam masalah-masalah keamanan dan ketertiban regional maupun antarabangsa.

Berdasarkan data real personil/anggota pada Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah berjumlah 318 orang yang tersebar di berbagai tempat yakni di Mapolres dan Polsek Jajarannya. Adapun gambarnya yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Real Personil pada Mapolres Halmahera Tengah

No	Data Real di Mapolres	Jumlah
1	PIMPINAN	2
2	BAG OPS	8
3	BAG REN	5
4	BAG SDM	7
5	BAG LOG	4
6	SIUM	2
7	SIHUMAS	4
8	SIKUM	1
9	SIDOKKES	5
10	SIKEU	4
11	SIPROPAM	11
12	SISWA	5
13	SPKT	13
14	SAT INTELKAM	25
15	SAT RESKRIM	34
16	SAT RESNARKOBA	5
17	SAT BINMAS	7
18	SAT SAMAPTA	43
19	SAT LANTAS	28
20	SAT PAMOBVIT	
21	SAT POLAIR	
22	SAT TAHTI	6
23	SI TIK	4
Total Personil		223

Sumber: Kantor Polres Halmahera Tengah

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah personil Polres Halmahera Tengah yakni 223 anggota yang tersebar di beberapa

bagian/satuan yang terdiri dari unsur pimpinan berjumlah 2 orang, Bag Ops berjumlah 8 orang, Bag Ren berjumlah 5 orang, Bag SDM berjumlah 7 orang, Bag Log berjumlah 4 orang, SIUM berjumlah 2 orang, SIHUMAS berjumlah 4 orang, SIKUM berjumlah 1 orang, SIDOKKES berjumlah 5 orang, SIKEU berjumlah 4 orang, SIPROPAM berjumlah 11 orang, SISWA berjumlah 5 orang, SPKT berjumlah 13 orang, Sat Intelkam berjumlah 25 orang, Sat Reskrim berjumlah 34 orang, Sat Resnarkoba berjumlah 5 orang, Sat Binmas berjumlah 7 orang, Sat Samapta berjumlah 43 orang, Sat Lantas berjumlah 28 orang, Sat Tahti berjumlah 6 orang dan SI Tik berjumlah 4 orang.

Tabel 3.2 Data Real Personil pada Polsek Jajaran Halmahera Tengah

No	Data Real di Polsek Jajaran	Jumlah
1	POLSEK WEDA	15
2	POLSUBSEKTOR WEDA UTARA	13
3	POLSUBSEKTOR WEDA SELATAN	10
4	POSPOL WEDA TENGAH	15
5	POSPOL WEDA TIMUR	3
6	POLSEK PATANI	12
7	POLSUBSEKTOR PATANI UTARA	9
8	POLSUBSEKTOR PATANI BARAT	6
9	POLSEK PERSIAPAN GEBE	12
Jumlah Keseluruhan Personil		95

Sumber: Kantor Polres Halmahera Tengah

Berdasarkan data real personil/anggota Polres Halmahera Tengah tersebut di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar para personil/anggota Polres

Halmahera Tengah berada di Mapolres dengan jumlah 223 personil yang terdiri dari unsur pimpinan hingga pada Satuan-Satuan Teknologi Informasi dan Teknologi (SI TIK), sedangkan lainnya berada pada Polsek Jajaran dengan jumlah 95 personil yang tersebar di Polsek, Polsubektor hingga pada Pospol yang berada di Polres Halmahera Tengah.

C. Inovasi dan Kebersihan Polres

1. Inovasi

Dari tahun ke tahun pejabat yang menjabat sebagai Kapolres Halmahera Tengah melakukan berbagai macam inovasi, di mana salah satunya yaitu membangun Taman Olahraga di depan Mapolres Halmahera Tengah dimana tujuannya yaitu memberikan ruang kepada masyarakat untuk dapat membangun kemitraan dengan Instansi Kepolisian dan juga menciptakan Polri yang sehat dengan melaksanakan Program olahraga rutin setiap minggu berjalan.

2. Keberhasilan

Polres Halmahera Tengah memiliki daerah yang cukup luas dan memiliki banyak perusahaan dan pertambangan sehingga banyak masyarakat dari luar daerah yang datang mencari kerja di Kabupaten Halmahera Tengah ini Polres Halmahera Tengah mempunyai tekad untuk menjaga wilayah Kab.Halmahera Tengah lebih aman sehingga terciptanya rasa aman dan nyaman dalam kehidupan masyarakat.

Polres Halmahera Tengah melakukan berbagai macam upaya untuk mewujudkan keamanan di wilayah kab.halmahera Tengah salah satunya yaitu memperbanyak kekuatan Polri di bidang keamanan dengan menempatkan

Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Bimbingan Keamanan Ketertiban Masyarakat) di tiap-tiap Desa di wilayah Kabupaten Halmahera Tengah Sehingga Masyarakat lebih dekat dengan Polri, Memberikan himbauan pada setiap hari minggu bagi umat Nasrani di gereja dan pada hari Jumat bagi umat islam sehingga terciptanya rasa saling toleransi antar umat beragama, melaksanakan program Polri peduli pendidikan, membangun rumah singga Bhabinkamtibmas sebagai upaya quick respon.

Dari upaya-upaya telah dilakukan, Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah berhasil menggalang dengan memberikan himbauan kamtibmas kepada masyarakat sehingga timbul rasa simpatik dari masyarakat kepada Polri, menindak lanjuti setiap permasalahan yang timbul di wilayah Halmahera Tengah dengan segera sehingga wilayah Kab.halmahera Tengah menjadi aman dengan masyarakat yang memiliki kehidupan yang normal dalam melaksanakan aktifitasnya.

BAB

4

KINERJA POLRI DALAM PENANGANAN MIRAS

A. Pendahuluan

Minuman keras (miras) diyakini tidak saja membahayakan pemakainya, tetapi juga membawa dampak yang sangat buruk di lingkungan masyarakat pemakai. Penyimpangan perilaku negatif pada khususnya kebiasaan mengonsumsi minuman keras secara berlebihan hingga menyebabkan hilangnya kontrol pada diri sendiri, atau sering dikatakan mabuk, yang pada akhirnya melahirkan pelanggaran atau bahkan tindak pidana yang sangat meresahkan masyarakat. Sehingga minuman keras dikambinghitamkan sebagai sumber dari tindakan-tindakan yang melanggar aturan hukum yang berlaku baik itu, kecelakaan lalu lintas, pemerkosaan, pembunuhan, penganiayaan, perkelahian antar kampung, marak juga terjadi aksi bahkan sampai pada tindak kekerasan dalam keluarga.

Tugas polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

1. Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Menegakkan hukum

3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Untuk mendukung tugas pokok tersebut di atas, polisi juga memiliki tugas-tugas tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
2. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
3. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
4. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
5. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum : melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
6. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
7. Melakukan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
8. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.

9. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkunganhidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
10. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi/ atau pihak berwenang.
11. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.
12. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 14 ayat (1) Undang -Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pijakan dasar hukum tersebut di atas, memberikan dasar untuk Kepolisian Resor (Polres) menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di daerah wilayah kerjanya. Sebagai bentuk tanggung jawab amanah Undang-undang No.2 tahun 2002, maka Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah memiliki kewajiban untuk tetap melaksanakan ketertiban pada masyarakat yang melanggar peraturan perundang-undangan, terutama bagi masyarakat (para oknum) yang mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat yang diakibatkan mengkonsumsi minuman keras (Miras) jenis cap tikus. Kondisi real yang terjadi di Weda memang sangat memprihatinkan, sehingga perlu penanganan dan tindakan terhadap masyarakat atau oknum yang melakukan peredaran minuman keras (Miras) jenis cap tikus.

Kinerja Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah selama ini sudah melakukan berbagai tindakan-tindakan dan upaya untuk dapat menangani peredaran minuman keras (Miras) jenis cap tikus. Namun tindakan yang dilakukan belum sepenuhnya menghilangkan minuman keras (Miras) jenis cap tikus di Kota Weda. Miras jenis cap tikus memang selalu masuk

di wilayah Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Polres sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menangani peredaran miras jenis cap tikus ini, kerja Polres sudah maksimal dengan melakukan berbagai tindakan dan upaya-upaya yang telah dilakukan, namun hanya mampu menekan angka peredaran miras jenis cap tikus di Weda.

Polres Halmahera Tengah dalam melakukan tindakan razia ataupun swiping selalu mengacu pada *Standard Operating Procedure* (S.O.P) Tipiring dan *Standard Operating Procedure* (S.O.P) Patroli. Data penanganan peredaran miras jenis cap tikus pada tahun 2024 yakni berjumlah 1.257 Kantong. Data tersebut dijadikan dasar dan sumber utama, sehingga Polres Halmahera Tengah mendapat apresiasi dari Kapolda Maluku Utara. Memang tidak mudah untuk menghilangkan miras jenis cap tikus meskipun Polres Halmahera Tengah masih memiliki keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sebagainya. Olehnya dibutuhkan kerjasama semua pihak dan senantiasa meningkatkan kualitas layanan melalui program Lapor Ndan, Program Bhabinkamtibmas Bacarita Di Warung (BHACAWA), Program Kampung Bebas dari Narkoba dan Miras (SINARMI) dan Unit Trada Narkoba dan Miras (TRABAS).

B. Produktivitas Kinerja

Menurut pandangan Agus Dwiyanto (2006:50-51) bahwa konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga soal efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *out-put*. Input yang dimaksud di sini dapat berupa biaya dan waktu. Dari sisi *input*, pelayanan publik yang dapat dikatakan efisien apabila dalam pelayanan publik tersebut menggunakan sumber daya yang murah dan tidak boros.

Sedangkan dari sisi proses, agar dapat dikatakan efisien maka prosedur layanan publik harus bersifat sederhana sehingga pengguna tidak mengeluarkan banyak energi dan biaya dalam mengakses layanan. Dari sisi *output*, pelayanan publik dikatakan efisien apabila penggunaan sumber daya yang murah dan tidak boros tadi tetap menghasilkan produk layanan yang sesuai dengan standar dan dapat memuaskan pengguna layanan.

Aspek produktivitas kinerja Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di Weda, pada prinsipnya sudah dijalankan sesuai dengan regulasi yang berlaku, Polres Halmahera Tengah selalu melakukan berbagai kegiatan razia di beberapa titik, yang di duga tempat peredaran minuman keras jenis cap tikus. Namun, kinerja yang dilakukan masih mengalami masalah seperti terbatasnya jumlah anggota/personil pada Polres Halmahera Tengah. Adapun jumlah anggota/personil Kepolisian Resor Halmahera Tengah yakni:

Tabel 4.1 Keadaan Personil pada Polres Halmahera Tengah

No	Kondisi Real Personil Polres	Keterangan
1	Jumlah personil yakni 318 orang	Idealnya setiap Polres harus \pm 500 orang
2	Tidak ada Pos Tetap untuk menjaga pintu masuk jalur darat dan jalur laut	Semestinya perlu Pos Khusus
3	Tidak ada petugas/personil khusus perbatasan wilayah baik itu darat dan laut	Idealnya harus dibentuk untuk menangani masuknya miras

No	Kondisi Real Personil Polres	Keterangan
4	Tidak ada Satuan Fungsi (Satfung) POLAIRUD	Semestinya Polres harus di dukung Satfung POLAIRUD

Sumber: Kantor Polres Halmahera Tengah

Dari data pada tabel 4.1 tersebut di atas, menunjukkan bahwa jumlah anggota/personil pada Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah hanya memiliki 318 orang personil, padahal yang semestinya setiap Polres harus memiliki jumlah anggota/personil harus \pm 500 Orang. Selain itu juga, tidak adanya Pos Tetap untuk menjaga pintu masuk, Tidak ada juga Petugas Khusus perbatasan hingga tidak adanya Satuan Fungsi (Satfung) Polisi Perairan dan Udara (POLAIRUD).

Meskipun dengan adanya keterbatasan jumlah anggota/personil pada Polres Halmahera Tengah, produktivitas kinerja dalam melaksanakan penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sudah cukup memuaskan, walaupun belum maksimal sesuai dengan harapan masyarakat. Adapun data penanganan tindak pidana ringan (Tipiring) peredaran minuman keras jenis cap tikus yang dilakukan Polres Halmahera Tengah yakni :

Tabel 4.2 Data Penanganan Tipiring Peredaran Miras Jenis Cap Tikus pada Polres Halmahera Tengah

No	Jumlah Barang Bukti (BB)	Jenis BB	Ket/Putusan
<i>Triwulan I</i>			
1	60 Kantong/Desa Lelilef Sawai	Cap Tikus	Sudah Ada Putusan Pengadilan Soa-Sio
<i>Triwulan II</i>			
2	700 Kantong/Desa Fidy Jaya	Cap Tikus	Dalam Proses SIDIK

No	Jumlah Barang Bukti (BB)	Jenis BB	Ket/Putusan
3	100 Kantong/Desa Wedana	Cap Tikus	Dalam Proses SIDIK
4	397 Kantong/Desa Fritu	Cap Tikus	Dalam Proses SIDIK
Total	1.257 Kantong		

Sumber: Kantor Polres Halmahera Tengah

Selain dari permasalahan terbatasnya jumlah personil yang dimiliki Polres Halmahera Tengah, tentu juga masalah minuman keras jenis cap tikus yang selalu masuk melalui jalur laut sehingga peredaran minuman keras jenis cap tikus sulit untuk di atasi dan bahkan sulit dihilangkan dari Kota Weda Kabupaten Halmahera Selatan. Polres Halmahera Tengah berusaha semaksimal mungkin bekerja untuk menekan angka peredaran miras jenis cap tikus di Kota Weda. Kalau dari sisi produktivitas kinerja, Polres Halmahera Tengah pada tahun 2024 lalu bekerja sudah sangat efektif dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus, meskipun dalam pelaksanaan di lapangan masih terdapat berbagai permasalahan yang memang seringkali terjadi seperti ;

1. Jumlah personil Polres Halmahera Tengah yang masih terbatas
2. Tidak adanya Pos tetap untuk menjaga masuknya minuman keras melalui jalur darat dan jalur laut.
3. Tidak ada petugas/personil khusus untuk perbatasan wilayah, dan
4. Tidak ada Satfung POLAIRUD.

Dengan demikian, untuk produktivitas kinerja memang belum efektif dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus. Sudah maksimal untuk melakukan tindakan razia dan

sebagainya, tapi masih saja miras jenis cap tikus masuk di Kota Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Proses penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus selama ini memang sudah dilakukan pihak Polres Halmahera Tengah dan bahkan sampai sudah ada putusan pengadilan (PN) Soa-Sio Tidore terhadap oknum yang telah melakukan peredaran miras. Akan tetapi peredaran minuman keras jenis cap tikus masih tetap ada dan beredar di Kota Weda.

Secara geografis, kota Weda ini banyak pulau dan lautan (wilayah kepulauan), jadi untuk jalur darat Polsek dan Polres sudah sangat maksimal menekan peredaran miras jenis cap tikus ini, tapi tetap masih saja beredar dan ternyata oknum-oknum lebih cenderung memasukan miras jenis cap tikus melalui jalur laut/katinting dan sebagainya. Personil Polsek dan Polres juga sangat terbatas, terutama untuk Pos Polisi tetap, baik darat dan laut untuk menjaga masyarakat yang membawa miras jenis cap tikus. Pihak Polsek dan Polres melalui Lapor Ndan seringkali menerima informasi mengenai dampak miras seperti terjadinya perkelahian, kriminal, pemerkosaan dan lainnya pasti karena sudah mabuk/konsumsi miras jenis cap tikus.

Dengan demikian, produktivitas kinerja Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus belum efektif dijalankan dengan baik, keterbatasan berbagai sumber daya baik itu jumlah personil maupun pos jaga serta tidak adanya Satuan Fungsi (Satfung) POLAIRUD menjadi masalah sehingga belum efektif dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di Kota Weda Kabupaten Halmahera Tengah.

C. Kualitas Layanan Kinerja

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Olehnya itu, setiap organisasi publik harus benar-benar melaksanakan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Menurut pandangan Agus Dwiyanto, bahwa kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan layanan sebagai indikator kinerja adalah untuk dapat mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan dalam hal mendapatkan fasilitas yang nyaman dan aman serta mendapatkan penyebaran informasi yang tersedia secara mudah melalui media massa. Kepuasan masyarakat juga dapat dilihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia agar dapat terukur sejauh mana pelayanan itu dalam menunjang proses pelayanan publik.

Kualitas pelayanan merupakan bagian dari tindakan dan atau perbuatan seorang atau organisasi yang bertujuan untuk dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan atau masyarakat. Kepuasan dimaksud, tersebut tentunya dapat tercipta apabila harapan pelanggan atau masyarakat dapat terpenuhi. Kaitannya dengan kualitas pelayanan yang telah dilakukan Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sesungguhnya telah dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang berlaku. Berbagai upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh Polres Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus yakni diantaranya:

1. Terkait kekurangan personel Kapolres secara administrasi sudah bersurat membuat telaahan staff ke pimpinan tingkat Polda untuk diteruskan ketingkat Mabes Polri;
2. Melakukan kerjasama (teori kerja sama) yaitu komunikasi, koordinasi dan kolaborasi dengan Forkopimda plus Toga, Toda, Tomas dalam menekan jumlah peredaran minuman keras (miras) jenis cap tikus di Weda;
3. Untuk percepatan quick respon, Kapolres membuat program layanan pengaduan berbasis teknologi menggunakan fasilitas telekomunikasi by phone and by WA. Nama program LAPOR NDAN, yang mana di dalam back drop dan spanduk terdapat no hp pribadi kapolres 081283742004. Barcode dumas presisi, layanan 110, no hp para kapolsek, kasubsek, dan bhabinkamtibmas yang mana program ini diperuntukan buat masyarakat apabila ada informasi dan gangguan kamtibmas dapat segera menyampaikannya langsung guna quick respon penanganan;
4. Kapolres Halmahera Tengah juga membuat program BHACAWA (BHABINKAMTIBMAS BACARITA DI WARUNG), Program ini merupakan program dimana personel bhabinkamtibmas belajar masalah dengan cara sambang dan temu muka dengan warga masyarakat di warung-warung sarapan, warung-warung kopi, menggali langsung permasalahan yang ada di masyarakat. Karena hampir rata-rata gangguan kamtibmas terjadi disebabkan atau diawali oleh konsumsi miras cap tikus, sering disebut biang semua masalah; dan
5. Kapolres juga membuat program kampung bebas dari narkoba dan miras (SINARMI).
6. Unit TRABAS (Trada Narkoba dan Miras)

Kualitas layanan kinerja dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus yang dilakukan Polres Halmahera Tengah sudah sesuai dengan S.O.P yang ditetapkan, sehingga kualitas layanan sudah cukup baik. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan khususnya berkaitan dengan minuman keras jenis cap tikus, Polres Halmahera Tengah membentuk program prioritas seperti;

1. Program Lapor Ndan;
2. Program BHACAWA;
3. Program SINARMI; dan
4. Unit TRABAS.

Keempat program prioritas tersebut dibentuk agar terus meningkatkan kualitas layanan pada penanganan miras jenis cap tikus di Weda. Penerapan tindakan razia hingga pembentukan berbagai program dan unit pada Polres Halmahera Tengah, sesungguhnya dengan tujuan hanya untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas layanan dalam proses penanganan minuman keras jenis cap tikus di wilayah Kota Weda. Kecamatan Weda Utara dan Kecamatan Weda merupakan kecamatan yang paling banyak oknum masyarakat yang melakukan penjualan dan sering kali melakukan peredaran miras jenis cap tikus. Weda Utara di Desa Fritu tahun 2024 ditemukan 60 kantong plastik hingga 397 kantong plastik miras jenis cap tikus dan oknum sudah ditangkap dan sudah ada putusan PN Soa-sio Tidore.

Proses penangkapan oknum-oknum penjual miras jenis cap tikus tersebut setelah ada laporan dari masyarakat melalui Lapor Ndan dan juga Bacarita dengan masyarakat setempat. Dari laporan tersebut, Unit TRABAS langsung ke Tempat Kejadian Perkara (TKP) untuk menangkap oknum tersebut. Jadi Polres melakukan terobosan upaya dan berbagai program untuk tetap meningkatkan kualitas pelayanan.

Kualitas pelayanan Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sudah sangat baik, karena Kepolisian Resor (Polres) telah melaksanakan tugasnya secara profesional dan sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan pada penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di Weda. Ada beberapa poin dari upaya peningkatan kualitas layanan dalam penanganan tindakan peredaran minuman keras (miras) jenis cap tikus di Polres Halmahera Tengah, yakni:

1. Telah menyurati Polda dan diteruskan ke Mabes Polri untuk peningkatan jumlah personil/anggota;
2. Membangun kerjasama dengan stakeholder;
3. Program LAPOR NDAN;
4. Program BHACAWA (BHABINKAMTIBMAS BACA-RITA DI WARUNG); dan
5. Program kampung bebas dari narkoba dan miras (SINARMI)

D. Responsivitas

Responsivitas adalah bagian dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjuk pada aspek keselarasan antara program-program yang telah ditetapkan dan kegiatan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator dari kinerja, hal ini karena menggambarkan kemampuan akan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan

masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Dalam proses penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus, pada prinsipnya selalu disampaikan kepada para personil anggota di Polres Halmahera Tengah serta masyarakat.

Kerja yang profesional dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di Kota Weda selalu dijunjung tinggi oleh Polres Halmahera Tengah, sehingga responsivitas kerja dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sudah sangat baik. Personil anggota Polres Halmahera Tengah juga sangat merespon dengan baik apabila ada laporan dan atau pengaduan dari masyarakat yang berkaitan dengan peredaran penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di wilayah Kabupaten Halmahera Tengah.

Responsivitas Polres Halmahera Tengah selama ini sudah dilaksanakan dengan baik, Polres Halmahera Tengah juga sangat merespon apabila ada masyarakat yang melakukan aduan dan melaporkan bahwa di tempat tertentu ada terjadi transaksi jual-beli minuman keras jenis cap tikus. Proses pengaduan/laporan yang masuk dari masyarakat baik itu melalui Laporan Ndan, maupun BHACAWA, maka ada unit TRABAS (gabungan personil Tipiring dan Samapta) yang langsung terjun ke lokasi Tempat Kejadian Perkara (TKP) untuk melakukan proses penangkapan hingga penyidikan. Arahan Kapolres Halmahera Tengah untuk menekan peredaran miras jenis cap tikus selalu disampaikan ke semua personil jajaran Polres hingga Polsek dan Kasubsek. Jadi Polres Halmahera Tengah sangat merespon dengan baik, jika ada laporan atau aduan masyarakat yang melihat terjadinya transaksi jual-beli pada lokasi-lokasi yang ditentukan.

Responsivitas Polres Halmahera Tengah dalam tindakan penanganan peredaran miras jenis cap tikus selalu dilakukan dengan tanggap dan langsung bertindak sesuai dengan S.O.P yang telah berlaku (S.O.P Tipiring dan S.O.P Patroli). Tindakan untuk merespons laporan/pengaduan masyarakat sesungguhnya langsung dilakukan Unit TRABAS, sehingga dengan cepat dapat melakukan penanganan miras jenis cap tikus di Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Kabupaten Halmahera Tengah dan khususnya Kota Weda ini mungkin karena daerah industri, jadi orang banyak bekerja di Weda dan sudah tentu daerah industri pasti ada minuman keras. Weda setiap saat terdapat transaksi oknum penjual dan pembeli miras jenis cap tikus. Pernah saya laporkan ke pihak Polisi/Polres melalui Lapor Ndan, dan setelah saya lapor langsung dari Unit TRABAS turun ke lapangan dan menemui saya, dan saya beritahu lokasi-lokasi yang terjadi transaksi jual-beli. Dalam sekecap oknum yang jual miras jenis cap tikus dan pembeli langsung di tangkap Polisi.

Dengan demikian, selama ini responsivitas Polres Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus di Weda sudah sangat baik. Polres Halmahera Tengah khususnya Unit TRABAS senantiasa merespon dengan baik apabila ada laporan atau pengaduan masyarakat (DUMAS) yang berkaitan dengan adanya transaksi jual-beli miras jenis cap tikus. Informasi yang diterima, langsung dengan sigap, tanggap dan reaksi cepat Unit TRABAS menuju ke Tempat Kejadian Perkara (TKP) untuk melakukan proses penangkapan terhadap oknum yang menjual dan membeli miras jenis cap tikus. Program Lapor Ndan dan BHACAWA merupakan program prioritas yang dijadikan sebagai pintu masuk untuk merespon berbagai laporan masyarakat.

E. Akuntabilitas

Desakan masyarakat yang semakin tinggi kepada Pemerintah agar Pemerintah dapat memberikan pertanggungjawaban kinerja yang akuntabel dan transparan atas kinerja yang telah dilakukan, menjadikan Pemerintah melakukan perubahan arah kebijakan yang menuntut terciptanya tata kelola yang baik (*good governance*). Pemerintah berupaya kuat untuk dapat mengimplementasikan akuntabilitas dan transparansi pelaporan keuangan atas tugas yang diberikan oleh masyarakat kepada pemerintah disetiap instansi pemerintahan dengan adanya laporan akuntabilitas atau laporan pertanggungjawaban dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang bersifat periodik. Upaya pemerintah dalam menegakkan akuntabilitas, ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pengelolaan Keuangan Daerah.

Dalam Inpres tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan secara transparan dan akuntabel dapat menciptakan *good governance*. Pemerintah ingin mewujudkan suatu daerah yang mempunyai sistem tata kelola yang baik (*good governance*) dengan membentuk daerah yang otonomi serta desentralisasi fiskal. Sistem tata kelola yang baik di pemerintah itu dapat tercermin dengan adanya daerah yang transparan, akuntabel, partisipatif, serta efisiensi dan efektivitas, dengan adanya penegakkan hukum. Akuntabilitas sering dimaknai sebagai bentuk dari pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat atas segala program atau aktivitas kerja yang telah dilakukan. Dalam perkembangan sektor publik di Indonesia, masyarakat menuntut pemerintah bahwa setiap organisasi publik di pemerintahan baik itu pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah daerah,

pemerintah kecamatan dan kelurahan untuk dapat melakukan akuntabilitas kinerja dan memberikan transparansi pelaporan keuangan berupa informasi publik.

Akuntabilitas merupakan bagian dari salah satu pilar pada tata pemerintahan yang baik, dan juga merupakan pertanggungjawaban atas mandat yang melekat pada suatu lembaga. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

Akuntabilitas publik merupakan bentuk kewajiban dari para pemegang amanah (*agent*) kepada pihak yang diberi amanah (*principal*). Pemegang amanah bertanggungjawab untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan serta mengungkapkan setiap program atau aktivitas kerja yang menjadi tanggungjawabnya, sedangkan pemberi amanah mempunyai hak serta kewenangan dalam meminta pertanggungjawaban atas aktivitas kerja yang dilakukan oleh pemegang amanah. Terdapat tiga hak publik yang harus diberikan oleh organisasi sektor publik (Mahmudi, 2016), diantaranya adalah :

1. Hak untuk tahu (*right to know*),
2. Hak untuk diberi informasi (*right to be informed*) dan
3. Hak untuk didengar aspirasinya (*right to be heard and to be listened to*).

Dalam proses akuntabilitas publik terdapat empat tahapan yang perlu dilakukan (Mulgan, 1997) diantaranya adalah

1. Proses akuntansi dan pelaporan,
2. Proses pencarian informasi dan investigasi,

3. Proses penilaian dan verifikasi informasi serta
4. Proses pengendalian dan pengawasan.

Keempat tahapan tersebut mempunyai peranan sangat penting dalam proses akuntabilitas publik. Lembaga eksekutif mempunyai peranan dalam proses akuntansi dan pelaporan sedangkan proses pencarian informasi serta investigasi, proses penilaian serta verifikasi informasi dan proses pengendalian serta pengawasan merupakan peranan dari lembaga legislatif dan masyarakat.

Organisasi sektor publik perlu menerapkan akuntabilitas publik dengan memperhatikan beberapa dimensi. Terdapat lima dimensi yang harus diperhatikan menurut Ellwood, (1993) dan Hopwood dan Tomkins (1984) yaitu:

- 1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (*Accountability for Probity and Legality*)**

Akuntabilitas kejujuran menghindari berhubungan dengan penyalahgunaan jabatan dan akuntabilitas hukum berhubungan dengan ketaatan hukum terhadap penggunaan dana publik. Dalam akuntabilitas kejujuran dituntut organisasi publik mampu melaksanakan aktivitas program kerja secara sehat dan tidak ada unsur kebohongan publik. Penegakkan hukum juga harus dilakukan oleh organisasi publik, bahwa setiap organisasi publik harus taat dan patuh pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

- 2. Akuntabilitas Proses (*Process Accountability*)**

Akuntabilitas proses merupakan prosedur yang digunakan dalam menjalankan tugas sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi sudah berjalan dengan baik.

3. Akuntabilitas Program (*Program Accountability*)

Akuntabilitas program digunakan untuk mempertimbangkan tercapai atau tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, dengan mempertimbangkan alternatif program dengan biaya minimal dapat memberikan hasil yang maksimal. Organisasi publik harus dapat mempertanggungjawabkan program yang telah ditetapkan sampai dengan terlaksananya program kerja tersebut berjalan dengan baik.

4. Akuntabilitas Kebijakan (*Policy Accountability*)

Akuntabilitas kebijakan merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah pusat dan daerah atas kebijakan yang telah diambil kepada DPR/DPRD dan masyarakat. Dalam pengambilan kebijakan, umumnya tetap mengedepankan dan mempertimbangkan dampak-dampak negatif yang kemudian dapat terjadi atas kebijakan tersebut. Hal hal yang perlu diperhatikan tersebut diantaranya adalah harus sesuai dengan arah tujuan kebijakan, urgensi pengambilan kebijakan, kebijakan akan diterapkan kepada siapa?

5. Akuntabilitas Finansial (*Financial Accountability*)

Akuntabilitas finansial atau akuntabilitas keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban organisasi publik dalam menjalankan aktivitas/program kerja atas dana anggaran publik yang telah digunakan, yang dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif sehingga tidak terjadi pemborosan maupun kebocoran dana publik.

**6. Akuntabilitas Manajerial (*Manajerial Accountability*)/
Akuntabilitas Kinerja (*Performance Accountability*)**

Akuntabilitas manajerial sering disebut juga sebagai akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas manajerial merupakan bentuk pertanggungjawaban organisasi publik dalam

melakukan pengelolaan aktivitas/program kerja di organisasi secara ekonomis, efisien dan efektif.

Inpres Nomor 7 Tahun 1999 menjelaskan akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban yang dilakukan secara periodik. Misi ini merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah agar tujuan organisasi terlaksana dengan baik.

Tujuan dan sasaran dari akuntabilitas kinerja adalah mendorong tercapainya akuntabilitas kinerja sebagai salah satu prasyarat dalam mencapai pemerintahan yang baik dan terpercaya. Berikut tujuan dan sasaran dari sistem akuntabilitas kinerja, yaitu

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi dengan efisien, efektif dan responsive terhadap aspirasi masyarakat,
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah,
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat pelaksanaan pembangunan nasional, dalam
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah (Enita Binawati, 2022).

Pada konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat hasil dari kinerja yang telah dikerjakan oleh suatu instansi/organisasi baik itu ; pemerintah maupun swasta. Dalam pandangan Agus Dwiyanto, dkk (2006:52) bahwa penilaian suatu kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, akuntabilitas kinerja merupakan suatu bagian perwujudan kewajiban untuk dapat mempertanggung jawabkan indikator dalam pencapaian kinerja. Secara garis besar dari berbagai kegiatan razia dan upaya-upaya dalam penanganan peredaran minuman keras jenis Cap Tikus di Weda telah dilakukan dengan baik sesuai dengan S.O.P Tipiring dan S.O.P Patroli. Secara komprehensif bahwa pencapaian keberhasilan kinerja Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus tidak terlepas dari kerja sama seluruh stakeholder dan kerja keras seluruh personel di lingkungan kerja Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah dan khususnya pada Satuan Tindak Pidana Ringan (TIPIRING) dan Satuan Patroli, yang telah melaksanakan tugas pokok dan perannya secara optimal dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus di wilayah Kota Weda.

Capaian kinerja dalam proses penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus yang telah dilaksanakan oleh Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah wajib dan harus dapat di pertanggung jawabkan kepada pimpinan. Akuntabilitas kinerja Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus telah dilakukan pertanggung jawaban sesuai dengan tahapan-tahapan yang berlaku hingga pada pertanggung jawaban melalui Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) maupun melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Capaian kinerja Polres Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sudah sesuai dan telah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Model atau tahapan-tahapan akuntabilitas/pertanggung jawaban hasil penanganan peredaran minuman keras (Miras)

Jenis Cap Tikus yang dilakukan POLRES Halmahera Tengah terdiri dari :

1. Model/Tahapannya Pemeriksaan Pelaku Peredaran Miras
2. Model/Tahapannya Pelaksanaan Sidang Secara Daring dengan PN Tidore
3. Model/Tahapannya Putusan
4. Model/Tahapannya Penyerahan Barang Bukti
5. Model/Tahapannya Pemusnahan Barang Bukti

Kelima tahapan-tahapan pertanggung jawaban hasil penanganan peredaran miras jenis cap tikus selama ini telah dilaksanakan dengan baik, dan hasil akuntabilitas ini dijadikan pedoman untuk kegiatan pelaporan SAKIP dan LKIP oleh POLRES Halmahera Tengah.

Selama ini Polres Halmahera Tengah dalam melakukan tindakan penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus sangat diapresiasi oleh Kapolda Maluku Utara, sehingga Polres Halmahera Tengah mendapat berbagai penghargaan seperti:

1. Polres Halmahera Tengah Juara 1 Pengungkapan Kasus Miras;
2. Polres Halmahera Tengah Penilaian Terbaik Ranking Satu Jumlah Temuan Barang Bukti Minuman Keras Tahun 2024; dan
3. Kapolres Halmahera Tengah mendapat Prestasi Kinerja Sangat Baik mengantisipasi gangguan KAMTIBMAS, menekan jumlah peredaran miras dan narkoba di Halmahera Tengah.

Dengan demikian, akuntabilitas kinerja Kepolisian Resor Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang berlaku dan sesuai prosedur (S.O.P TIPIRING dan S.O.P Patroli) serta hasil akuntabilitas kinerja dapat dijadikan pedoman pada pertanggung jawaban capaian

kinerja melalui SAKIP maupun LKIP oleh Polres Halmahera Tengah.

Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini berfungsi sebagai alat akuntabilitas kinerja bagi Kepolisian Resor Halmahera Tengah, setiap tahunnya dengan melandaskan pada pelaksanaan mandat yang diemban oleh organisasi. Selain fungsi akuntabilitas, SAKIP dan LKIP ini sekaligus memenuhi kebutuhan internal Kepolisian Resor Halmahera Tengah guna melakukan analisis dan evaluasi hasil kinerja dalam rangka penyempurnaan kinerja organisasi yang secara menyeluruh dan atau berkelanjutan. Pelaporan kinerja pada substansinya melaporkan hasil sebagai kinerja program dan keluaran sebagai kinerja kegiatan selama setahun.

Selain bentuk akuntabilitas kinerja Polres Halmahera Tengah secara umum disampaikan melalui SAKIP dan LKIP, maka secara khusus di Lingkungan Kepolisian Daerah (POLDA) Maluku Utara, Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah merupakan salah satu Polres yang mendapat apresiasi yang sangat baik dari Kapolda Maluku Utara dalam melakukan tindakan penanganan peredaran minuman keras jenis cap tikus, sehingga Polres Halmahera Tengah mendapat berbagai penghargaan seperti:

1. Polres Halmahera Tengah Juara 1 Pengungkapan Kasus Miras;
2. Kepolisian Resor (Polres) Halmahera Tengah Penilaian Terbaik Ranking Satu Jumlah Temuan Barang Bukti Minuman Keras Tahun 2024;
3. Kapolres Halmahera Tengah mendapat Prestasi Kinerja Sangat Baik mengantisipasi gangguan KAMTIBMAS, menekan jumlah peredaran minuman keras (miras) dan narkoba di Halmahera Tengah.

F. Kesimpulan

Produktivitas kinerja masih belum efektif dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus di Weda, hal ini dikarenakan masih terdapat berbagai masalah dapat mempengaruhi kinerja Polres Halmahera Tengah seperti yakni; jumlah personil Polres Halmahera Tengah yang masih terbatas, tidak adanya Pos tetap untuk menjaga masuknya minuman keras melalui jalur darat dan jalur laut, tidak ada petugas/personil khusus untuk perbatasan wilayah, dan tidak ada Satfung POLAIRUD.

Kualitas layanan kinerja Polres Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus sudah dilakukan dengan baik, hal tersebut karena Polres telah memiliki program prioritas yakni program Lapor Ndan, program BHACAWA dan Program SINARMI. Responsivitas Polres Halmahera Tengah dalam penanganan peredaran miras jenis cap tikus sudah sangat baik, Polres Halmahera Tengah khususnya pada Unit TRABAS senantiasa merespon dengan baik dan langsung bertindak secara sigap dan tanggap untuk melakukan proses penangkapan terhadap oknum masyarakat yang melangsungkan transaksi jual-beli miras jenis cap tikus di Weda.

Akuntabilitas kinerja Polres Halmahera Tengah sudah dilakukan dengan baik, model/tahapan pertanggung jawaban penanganan peredaran miras jenis cap tikus dilakukan secara berjenjang yakni dari; tahapan pemeriksaan pelaku, pelaksanaan sidang di PN Tidore, putusan, penyerahan barang bukti hingga pemusnahan barang bukti. Kemudian pertanggung jawaban tersebut dapat di sampaikan pada SAKIP dan LKIP Polres Halmahera Tengah. Melalui capaian kinerja dan hasil akuntabilitas kinerja, maka Polres Halmahera

Tengah mendapat berbagai apresiasi dan penghargaan dari Kapolda Maluku Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir. 1998. *Manajemn PelayananUmum di Indonesia*. Jakarta : BumiAksara
- Abdul Rozak dan Wahdi Sayuti, *Remaja Dan Bahaya Narkoba* (Jakarta: Prenada, 2006)
- Andi Hartati, Enita Binawati, 2022. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit : CV. MEDIA SAINS INDONESIA, Jawa Barat
- Arikunto dan Suharsimi, 1999, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Keempat, Rieneka Cipta, Jakarta.
- Budi Rizki Husin, 2014, *Studi Lembaga Penegak Hukum*. Lampung
- Darmawan, Steven. (2010). *Pengertian Minuman Keras dan Dampaknya*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi*. (Jakarta: Gramedia Offcet, 2006).
- Effendi, T. (2008). *Pengukuran dan Analisis Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Elwood, Sheila. 1993. "Parish and Town Councils: Financial Accountability and Management", *Local Government Studies*. Vol.19, pp.368-386.
- Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F., dan Shaw, J.B. (2006). *Advanced human resource management*. Boston, MA: Houghton Mifflin Customer Publishing
- Gasperz, Vincent. (2002). *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*. (Hal.68). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

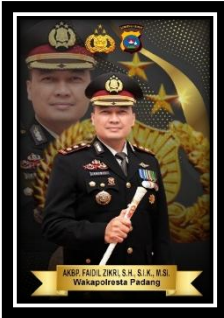
- Handoko T. Hani, 1999. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Harmiyanto, Lukito Dwi. 2009. *Perilaku Minum-Minuman Keras Pada Remaja Ditinjau dari Ketidakharmomonisan Keluarga*. Skripsi. Semarang: Universitas Soegijapranata.
- Hasan, Aliah b. Purwakania Pengantar Psikologi Kesehatan Islam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hawari, Dadang Penyalahgunaan & Ketergantungan NAZA Narkoba, Alkohol & Zat Adiktif. Jakarta : 2000.
- Idris, Fahira. 2014. *Say: No, Thanks*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- James, Gibson L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., 1996 ; *Organisasi : Perilaku, Struktu, Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I, Diterjemahkan oleh : Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jakarta.
- Kalika, M., Ledru, M., Isaac, H., Beyou, C., Josserand, E. (2003). *Le E-Management: Quelles Transformation Pour L'enterprise?* Edition Liaisons.
- Kuncoro, M. (2007). *Ekonomika Industri Indonesia: Menuju Negara Industri Baru 2030?* Yogyakarta: Andi
- Mahmudi, 2016. *Akuntabilitas Sektor Publik*. UII Press. Yogyakarta.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardiasmo, 2001. *Peningkatan Pendapatan Asli Daerah, Makalah Seminar Otonomi Daerah, oleh Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Batam.*
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3.* USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif.* PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulgan, Richard. 1997. "The Process of Public Accountability," *Australian Journal of Public Administration* 56 (1) March, pp.26-36.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.* Salemba Empat.
- Murdijanto P, 2001 ; *Dasar-Dasar Manajemen.* Penerbit Grafindo Persada, Cetakan Kelima, Jakarta.
- Neely, A.D., Adams, C., 2000. *Perspectives on Performance: The Performance Prism.* Gee Publishing, London.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 86 Tahun 1997 tentang Minuman Keras
- Pratama, Verdian Nendra Dimas. 2013. *Perilaku Remaja Pengguna Minuman Keras di Desa Jatigono Kecamatan Kunir Kabupaten Lumajang.* *Jurnal Promkes*, Vol. 1, No. 2, Desember 2013.
- Riadi, M. (2020). *Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). KajianPustaka*
- Rivai, 2005," *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta.

- Ruky S. Achmad, 2001 ; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
- Sadjijono, *Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat* (Bandung, Sinar Baru,1983),
- _____, 2010, *Memahami Hukum Kepolisian*, Yogyakarta: Laksbang Persino
- Sarwono. 2011. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajawali Fers
- Sinambela P, 2010, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Bayumedia publishing, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sisworo. 2008. *Pengertian Minuman Keras Dan Akibatnya*. Bandung: Pustaka Setia
- Soedarmayanti, 2003, *Good Gevernance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi daerah*. PT. Mandar Maju. Bandung.
- Soedjono. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No.1, Maret 2005
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutopo, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

- Usman Husaini, 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Vanany, I. (2003). APLIKASI ANALYTIC NETWORK PROCESS (ANP) PADA PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA (Studi Kasus pada PT. X). *Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 50-62. <https://doi.org/10.9744/jti.5.1.pp.50-62>
- West, D., & Blackman, D. (2015). Performance Management in the Public Sector. *Australian Journal of Public Administration*, 74(1), <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12130>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widianarko, Budi.2000. "Teknologi, Produk, Nutrisi & Keamanan". Jakarta

TENTANG PENULIS



Faidil Zikri, S.H.,S.I.K.,M.Si

Lahir di Pulau Sumatera khususnya Batu Sangkar pada tanggal 7 Juli 1978. Menamatkan jenjang Pendidikan Dasar pada SD Negeri NO.04 Alai Timur Kec. Padang Utara Tahun 1991, SMP Negeri 25 Padang Tahun 1994, SMA Negeri 3 Padang Tahun 1997. Menyelesaikan pendidikan tinggi Strata Satu (S-1) pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Tahun 2011 dan melanjutkan Program Magister (S-2) pada Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana (PPs) Universitas Muhammadiyah Maluku Utara (UMMU) Ternate Tahun 2025.

Penulis merupakan Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dengan Pangkat Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), Jabatan Wakapolresta Padang Polda Sumbar (IIIA1) (24-06-2025). Riwayat Pendidikan selama menjadi Anggota POLRI yakni Pendidikan AKPOL Tahun 2004, Pendidikan SESPIMMEN pada Tahun 2019, dan Pendidikan PTIK Tahun 2011. Penulis juga pernah dipercayakan menjabat di beberapa instansi POLRI yakni KASPKT Polres Indragiri Hulu Polda Riau (IVB) Tahun 2005, KANITTURJAWALI SATLANTAS Polres Indragiri Hulu Polda Riau (IVA) Tahun 2006, KAURBINOPSNAL Satlantas Polres Indragiri Hulu Polda Riau (IVB) Tahun 2007, DANTON 1 KIE 1 YONTAR TK I MENTARSIS DITBINTARLAT AKPOL LEMDIKLAT (IVB) Tahun 2008, PAMIN KOORGADIK DITAKADEMIK AKPOL LEMDIKLAT (IVB) Tahun 2009, KASATLANTAS Polres Langkat Polda Sumut (IVA) Tahun 2011, KASATLANTAS Polres Labuhan Batu Polda Sumut (IVA) Tahun 2012, KANIT DIKYASA Ditlantas Polda Sumut (IVA) Tahun 2013,

KASATLANTAS POLRes Binjai Polda Sumut (IVA) Tahun 2014, KABAGOPS Polres Pematang Siantar Polda Sumut (IIIB2) Tahun 2015, Wakapolres Simalungun Polda Sumut (IIIB1) Tahun 2017, Wakasatsabhara Polrestabes Medan Polda Sumut (IIIB1) Tahun 2017, Kapolsek Percut Sei Tuan Polrestabes Medan Polda Sumut (IIIB2) Tahun 2018, Pamen Polrestabes Medan Polda Sumut (DLM RANGKA DIKESEPIMMEN TA . 2019) Tahun 2019, PAMEN Polda Malut Tahun 2019, PS. KABAGDALOPS Roops Polda Malut (IIIA2) Tahun 2019, KASUBBAGPULLAHJIANTA SUBBAGPULLAHJIANTA BAGDALOPS ROOPS Polda Malut (IIIB2) Tahun 2020, PS. KOORSPRIPIM Polda Malut (IIIA2) Tahun 2020, PS. KASUBDIT REGIDENT DITLANTAS POLDA MALUT (IIIA2) Tahun 2020, KASUBDIT GAKKUM DITLANTAS Polda Malut (IIIA2) Tahun 2021, KASUBDIT BHABINKAMTIBMAS DITBINMAS Polda Malut (IIIA2) Tahun 2021, KASUBDIT WISATA DITPAMOBVIT Polda Malut (IIIA2) Tahun 2022, Kapolres Halmahera Tengah Polda Malut (IIIA2) Tahun 2022, Kapolres Halmahera Utara Polda Malut (IIIA2) Tahun 2024 dan Wakapolresta Padang Polda Sumbar (IIIA1) Tahun 2025.



Bakri La Suhu, S.IP.,M.A

Lahir di Pulau Obi khususnya Desa Mano Kecamatan Obi Selatan Kabupaten Halmahera Selatan pada tanggal 14 Mei 1985. Menamatkan jenjang Pendidikan Dasar pada SD Negeri Mano-Obi Selatan Tahun 1998, MTs Alkhairaat Mano-Obi Selatan Tahun 2001, MAN Model Ternate Tahun 2004. Menyelesaikan pendidikan tinggi Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Maluku Utara Tahun 2008 dan melanjutkan Program Magister

(S-2) Jurusan Politik dan Pemerintahan Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta (2010-2011).

Pada tahun 2012, penulis kembali mengabdikan sebagai Dosen dan kemudian tahun 2013 diangkat sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Tahun 2018 hingga sekarang, penulis dipercayakan untuk menduduki jabatan sebagai Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Program Magister Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Menikah dengan Ida Kene, Amd.Keb dan dikaruniai tiga orang anak (Muhammad Fadlan B. La Suhu, Citria Vidia Putri Hi. La Suhu dan Muhammad Zhafran Hi. La Suhu).

Beberapa artikel tulisan yang pernah di public baik jurnal Internasional terindeks Schopus yakni; *Elite Conflict on Power Contestation of Internal Political Party* (2018), *Study On Elite Configuration In Obi Regency Extension Of North Maluku* (2018). Sedangkan pada jurnal nasional yakni; *Partisipasi Pemilih Pemula Dalam Menentukan Pilihan Politik Pada Pemilihan Kepala Daerah Maluku Utara* (2019), *Intervensi Swasta dalam Pemberdayaan Masyarakat Nelayan di Desa Madapolo Kabupaten Halmahera Selatan*, (2019), *REFUGEE AND LAND DISPUTE (A Case Study at Gamsungi and Tosoa Villages, South Ibu District, Regency of West Halmahera, Year 2015)* (2019), *SOCIAL CONFLICTS IN CHURCH DEVELOPMENT IN KECAMATAN IBU SELATAN KABUPATEN HALMAHERA BARAT (Study of Conflict Resolution among Citizens in Church Development In Adu Village)* (2019), *Peran Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Dalam Pembentukan Daerah Otonomi Baru (DOB) Di Wilayah Provinsi Maluku Utara* (2020), *Persepsi Politik Masyarakat Dalam Pembentukan Daerah Otonomi Baru Wasile Raya Di Kabupaten Halmahera Timur: Studi Desa Loleba Kecamatan Wasile Selatan* (2020), *Covid-19 Dan Ancaman Keselamatan Warga Negara* (2021), *Benang Kusut BLT*

Dana Desa Tahun 2020 di Pulau Gamumu Kecamatan Obi Selatan (*Studi tentang Implementasi Pembagian BLT-DD di Desa Mano*) (2021), FEKTIVITAS KERJA PEMERINTAH DESA DALAM PENYALURAN PROGRAM BERAS BAGI MASYARAKAT MISKIN (RASKIN) TAHUN 2016 (*Studi Di Desa Gam Ici Kecamatan Ibu*) (2021), Kebijakan Pendidikan Pancasila dan Wawasan Kebangsaan di Daerah Istimewa Yogyakarta (2022), Peran Lurah Dalam Pengelolaan Dana Pembangunan Partisipatif Kelurahan (DPPK) Tahun 2017 DI Pulau Ternate (*Studi Kantor Lurah Soa Kecamatan Ternate Utara*) (2022), Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Di Desa Talagamori Kecamatan Oba Kota Tidore Kepulauan (2022), dan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Dalam Pengawasan Pembangunan Desa Tahun 2019 Di Desa Dama Kecamatan Loloda Kepulauan (2022). Article tersebut dapat ditelusuri pada google scholar ID QZOnpycAAAAJ, Sinta ID 6096386 dan Scopus ID 57205478258 serta Garuda 1029082.

Buku yang pernah penulis tulis yakni “KONFLIK PEREBUTAN RUANG HIDUP (Suatu Pendekatan Kebijakan & Konsensus) tahun 2021”, “KONSPIRASI ELIT Dibalik PEMEKARAN DAERAH” tahun 2022, “SENGKETA TAPAL BATAS di TANAH KESULTANAN” tahun 2022, “BATAS DAERAH Dalam PUSARAN KONFLIK” tahun 2022, GRAND DESIGN PELAYANAN KEPOLISIAN di WILAYAH KEPULAUAN” tahun 2022 dan “POTRET BURAM PEMERINTAHAN : Politik Birokrasi, Pelayanan Publik, Inovasi dan Konflik” tahun 2022, serta “Konflik Sengketa Tanah Bandara Di Wilayah Tarakani” tahun 2022. Pada tahun 2023, beberapa Buku yang pernah penulis tulis antara lain “PEMIMPIN IDEAL CATATAN UNTUK CALON KEPALA DAERAH”, “PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PETANI RUMPUT LAUT Di Wilayah Kepulauan”; “PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) Konsep dan Aplikasi”; Kebijakan Publik.

Tahun 2024 Buku yang pernah penulis tulis yaitu “KEBIJAKAN PENANGANAN ILLEGAL FISHING DI WILAYAH KEPULAUAN”; “PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT & PEMILIHAN KEPALA DAERAH (Suatu Pendekatan Konsep Dan Aplikasi)”.