

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data beserta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang belum optimal adalah keterampilan dan Budaya Organisasi (rekrutment dan penghargaan), sedangkan pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan pengetahuan bukan menjadi faktor yang signifikan dalam membentuk pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya.

- a Keterampilan

Kurangnya keahlian yang dimiliki (belum mengikuti pendidikan dan pengembangan), beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri, Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya belum optimal dalam mengikuti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan fungsi teknis Binmas. Penunjukan personel untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan belum merata. Pendidikan dan pelatihan yang kurang dapat menyebabkan keterbatasan dalam pemahaman konsep kepolisian, regulasi hukum, dan teknologi terkini. Keahlian Bhabinkamtibmas terkait IT belum optimal, terutama bagi Bhabinkamtibmas yang sudah mendekati pensiun.

- b Budaya Organisasi

Dalam pelaksanaan rekrutment/pengangkatan belum melalui assessment center, penugasan sebagai bhabinkamtibmas cenderung menjadi prerogatif penuh kabag sumda, Kapolsek dan Kapolres sehingga Kasatbinmas belum optimal dilibatkan dalam binkar maupun penunjukan tugas Bhabinkamtibmas. Pemberian penghargaan kepada Bhabinkamtibmas yang berprestasi masih terbatas pada momen

tertentu dan pimpinan di wilayah tidak selalu memantau prestasi Bhabinkamtibmas secara langsung di lapangan.

2. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Dalam rangka pengembangan karier pada organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki pola yang sudah terstruktur melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan langkah-langkah motivasi bagi para anggota. Adapun pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) Polri merupakan Lembaga Pendidikan dibawah Kapolri yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang berfungsi membentuk Personil Polri yang terampil. Proses pendidikan dan pelatihan antara lain Analisis Kebutuhan, Desain Program Diklat, Implementasi Diklat, Evaluasi Diklat.
3. Pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas merupakan suatu keharusan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas kepolisian dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat. Melalui wawancara, terlihat bahwa pengembangan kompetensi anggota Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkannya. Untuk mengatasi kendala jumlah Bhabinkamtibmas yang mengikuti pelatihan, dilakukan pelatihan rutin terkait keterampilan teknis dan teknologi informasi. Rotasi/mutasi dari satu desa/kelurahan ke yang lain juga diterapkan untuk memperluas pengalaman Bhabinkamtibmas. Penyelesaian problem solving dan mediasi didasarkan pada pengalaman tugas, dan upaya terus menerus dilakukan untuk meningkatkan karakteristik perilaku Bhabinkamtibmas. Pimpinan memainkan peran penting dalam mendukung kinerja Bhabinkamtibmas melalui motivasi, rasa tanggung

jawab sosial, dan keinginan untuk meningkatkan kamtibmas. Rekrutmen calon Bhabinkamtibmas dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas, dengan melibatkan anggota muda berpangkat Briptu dan mempertimbangkan keahlian serta minat individu. Penghargaan yang adil dan transparan juga dianggap sebagai motivator bagi anggota. Secara keseluruhan, upaya terus menerus diperlukan untuk memastikan bahwa Bhabinkamtibmas memiliki kompetensi yang optimal dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian yang semakin kompleks.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi khususnya rekrutment dan penghargaan merupakan faktor faktor yang signifikan dalam membentuk pengembangan kompetensi di Polda Metro Jaya sehingga peneliti menyarankan agar memiliki sistem yang mengatur tentang rekrutment dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas kedepannya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya, maka peneliti menyampaikan beberapa saran baik untuk Polda Metro Jaya maupun penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Perlunya pemberian pelatihan peningkatan kemampuan dan pendidikan kejuruan fungsi Binmas kepada Bhabinkamtibmas untuk mengembangkan kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif.
2. Memberikan penghargaan kepada Bhabinkamtibmas yang berprestasi sebagai upaya untuk memotivasi Bhabinkamtibmas dalam meningkatkan kompetensinya. Penghargaan dapat diberikan berupa sekolah perwira Dikbang SIP (Sekolah Inspektur Polisi) atau PAG (Pendidikan Alih Golongan).
3. Perlunya diadakan pelatihan lanjutan untuk memastikan hasil pelatihan diterapkan dengan benar. Melakukan Pengembangan kurikulum secara

berkala berdasarkan hasil evaluasi dan mengadakan pelatihan yang lebih variatif, seperti e-learning dan pelatihan online.

4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar merumuskan pengembangan kompetensi (Bangkom) Bhabinkamtibmas yang efektif.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Resa Fachrizi. 2016. Pengembangan Kompetensi dalam Menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Pemerintah pada Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan.
- Agung Trisliatanto, D. 2016. *The Competency Development Model Based On Performance Orientation And Team Work*.
- Andi Amir Wahyudi. 2022 . Strategi Rekrutmen dan Membangun Kompetensi Bhabinkamtibmas dalam rangka Pencegahan Terorisme
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
<https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/1270/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta-.html>
- Czabanowska, K., Klemenc-Ketis, Z., Potter, A., Rochfort, A., Tomasik, T., Csiszar, J., & van den Bussche, P. 2012. Development of a competency framework for quality improvement in family medicine: A qualitative study. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(3), 174–180.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Fang, C.-H., Chang, S.-T., & Chen, G.-L. 2010. Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2845–2855.
- Harrel, M. C., & Bradley, M. A. 2009. *Data Collection Methods: Semi Structured Interviews and Focus Groups*. Rand Corporation.
- Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian. & Nurianna, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Imawan Rantau. 2018. Arah Perubahan Budaya Organisasi dan Pengembangan Kompetensi Manajerial Polri pada Polres Metro Jakarta Pusat
- Kamus Besar <https://kbbi.web.id/kompetensi>
- Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993 Competence at Work Models for Superior Performance. Simultaneosly in Canada.
- Manullang, Marihot. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.

- Marwansyah, 2016, Manejemen sumber daya manusia, Edisi dua.
- Masitoh, S. 2022. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Diperkirakan turun tahun Depan Akibat Resesi Global. <https://nasional.kontan.co.id/news/indeks-pembangunan-manusia-ipm-diperkirakan-turun-tahun-depan-akibat-resesi>
- Michael, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.R.A.De.Rozarie.
- Moeheriono 2009. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Risal Bikri, 2020. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Merangin.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Putra, S. A., & Sari, V. W. (2022). *Pengadaan SDM Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- _____, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Nomor : 3 Tahun 2018 tentang Pemolisian Masyarakat.
- _____, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Polri
- _____, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem Manajemen dan standar keberhasilan pembinaan SDM Polri yang berkeunggulan
- _____, Peraturan Kepolisian Negara Nomor : 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.
- _____, Peraturan Kepolisian Negara Nomor : 7 Tahun 2021 tentang Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
- _____, Keputusan Kapolri Nomor 773 Tahun 2016 tentang Buku Pintar Bhabinkamtibmas
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.

- Salman. 2019. Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar.
- Salman, Syamsiar, Asmanurhidayani. 2022. Analisis Kompetensi Bhabinkamtibmas dalam Memberikan Pelayanan Keamanan kepada Warga Masyarakat di Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sindreng Rappang.
- Sastradipoera, Komaruddin, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsu Operatif. Bandung, Kappa Sigma
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kinerja PT Refika Aditama, Bandung .
- Setiadiputra, Yudhi Pradityo. 2017. *Urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara Berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah*. Jurnal SAWALA. Vol 5, No 1.
- Siagian,, P, 1994. Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Su-Chin Hsieh, Jui-Shin Lin, and Hung-Chun Lee. 2012. Analysis on Literature Review of Competency. *International Review of Business and Economics*. Vol.2 pp.25-50, October 2012
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Suprihanto, John.2001.Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta, BPFE
- Suryanto, S. 2017. Penelitian dan Pengembangan POLRI. *Puslitbang Polri e-journal*, 48-89.
- T. Handi Handoko. 2008. *Manajemen personalia & sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Tim Kementerian PPN/Bappenas. 2022. Ringkasan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta.

Tribrata Polres Cirebon Kota News . 2020

<https://tribratanews-polrescirebonkota.com/aip-tu-maman-surakhman-tunjukan-fungsi-bhabinkamtibmas-polres-ciko-ditengah-masyarakat-dengan-giat-sambang-dialogis-warga-binaannya/>

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wahyurudhanto. 2018. Analisis Kemampuan Deteksi Dini oleh Bhabinkamtibmas dalam Implementasi Polmas sebagai Penguatan Program Satu Polisi Satu Desa Jurnal Ilmu Kepolisian | Volume 12 | Nomor 2 | Juli 2018

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja .PT Rajagrafindo Persada

Wiratna Sujarweni. 2019. Metodologi Penelitian. Pustakabaru press.

Yoyo Karyo, 2018 Peningkatan Kompetensi Babinsa Dalam Pelaksanaan Tugas Pembinaan Teritorial Di Kodim 0613/Ciamis

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN DOKUMENTASI WAWANCARA INFORMAN KUNCI



WAWANCARA PENELITI DENGAN INFORMAN 1
AKBP I GUSTI MADE SELI PUDJA WIJAYA, S.E.
KASUBDITBHABINKAMTIBMAS DITBINMAS POLDA METRO JAYA



WAWANCARA PENELITI DENGAN INFORMAN 2,4, 6 DAN 7
KBO, KANITBINMAS POLSEK DAN BHABINKAMTIBMAS POLRES
METRO JAKARTA BARAT



WAWANCARA PENELITIAN DENGAN INFORMAN 3
KOMPOL BOWO LESMONO, S.H.
KASAT BINMAS POLRES METRO BEKASI



WAWANCARA PENELITIAN DENGAN INFORMAN 5
KANITBINMAS POLSEK MUARA GEMBONG POLRES METRO BEKASI

WAWANCARA PENELITIAN DENGAN INFORMAN 8, 9, 10
BHABINKAMTIBMAS POLRES METRO BEKASI





POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PERTANYAAN TESIS
UPAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI BHAYANGKARA PEMBINA
KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT
(BHABINKAMTIBMAS) POLDA METRO JAYA

Disusun Oleh:

NAMA : NUR KURNIASIH
NPM : 2044021010
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGSTER TERAPAN
TAHUN 2023

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara ini merupakan sarana untuk menggali informasi pendapat responden yang berkaitan dengan penelitian “Upaya Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya”. Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu sebagai key Informan sangat berguna dengan harapan diperoleh informasi yang lengkap, aktual dan akurat untuk digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Atas bantuan Bapak/Ibu saya haturkan terimakasih.

Nama :
Pangkat/NRP :
Jabatan :
Lokasi wawancara :
Waktu :

I. Faktor-faktor pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas belum optimal

1. Menurut Bapak/Ibu Apa saja kompetensi Bhabinkamtibmas?
2. Apakah ada yang belum optimal?
3. Bagaimana jika Bhabinkamtibmas telah menunjukkan prestasi dalam menjalankan tugas?
4. Apakah terdapat hambatan dari pekerjaan yang dapat membuat Bhabinkamtibmas dapat melaksanakan pengembangan kompetensi?

II. upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya

1. Mengapa pengembangan kompetensi perlu dilakukan?
2. Apakah standar kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya?
3. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya?
4. Bagaimana upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang dilaksanakan Polda Metro Jaya saat ini?
5. Apakah telah dilakukan perencanaan berkaitan dengan pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas?

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara ini merupakan sarana untuk menggali informasi pendapat responden yang berkaitan dengan penelitian “Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya”. Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu sebagai key Informan sangat berguna dengan harapan diperoleh informasi yang lengkap, aktual dan akurat untuk digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Atas bantuan Bapak/Ibu saya haturkan terimakasih.

Nama : I GUSTI MADE SELI PUDJA WIJAYA, S.E.
Jabatan : KASUBDITBHABINKAMTIBMAS/KBO
Lokasi wawancara : DITBINMAS POLDA METRO JAYA
Waktu : KAMIS, 9 NOVEMBER 2023

I. FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KOMPETENSI BHABINKAMTIBMAS BELUM OPTIMAL.

1. Menurut bapak/ibu apa saja kompetensi bhabinkamtibmas ?

Jawab :

Bhabinkamtibmas adalah ujung tombak pelayanan Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bentuk pelayanan yang diberikan mulai dari harkamtibmas, problem solving hingga pelayanan kepolisian. Oleh sebab itu seorang Bhabinkamtibmas dituntut mampu mengemban semua tugas fungsi kepolisian mulai dari preemtif, preventif dan represif, sehingga kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang Bhabinkamtibmas diantaranya adalah :

Hard Kompeten yg perlu dimiliki seorang Bhabin

- a. Turjawali
- b. TPTKP
- c. Komunikasi social/ komunikasi efektif

- d. Problem solving
- e. Kunjungan/ DDS
- f. Kapita selekta hukum
- g. Pengetahuan intelijen, Deteksi dini dan peringatan dini

Soft kompeten yg perlu dimiliki seorang Bhabin

- a. Memiliki integritas
- b. Sabar
- c. Inovatif/ kreatif
- d. Empati
- e. Adaptif
- f. Agile
- g. Responsive
- h. disiplin

2. Apakah ada yg belum optimal ?

Jawab :

Saat ini kompetensi yg dimiliki oleh Bhabinkamtibmas cenderung terbatas atau belum optimal

- a. Penugasan atau penunjukan tugas Bhabinkamtibmas belum melalui assessment center sebagaimana jabatan yang lain
- b. Penugasan sebagai bhabinkamtibmas cenderung menjadi prerogative penuh kabag sumda, Kapolsek dan Kapolres, tanpa pertimbangan yang obyektif cenderung like/ dislike dan alasan subyektif para pjabat dimaksud
- c. Kasatbinmas belum optimal dilibatkan dalam binkar maupun penunjukan tugas Bhabinkamtibmas, padahal yg mengetahui kinerja bhabinkamtibmas adalah Kasatbinmas di Polres dan Kasubditbhabinkamtibmas di Polda
- d. Meskipun sudah ada Perkap yg mengatur penugasan Bhabinkamtibmas namun belum ada kesamaan persepsi dalam

internal Polri terkait mekanisme binkar Bhabinkamtibmas, sehingga kompetensi yg dimiliki oleh Bhabinkamtibmas saat ini apa adanya tergantung dari pengalaman dan tingkat pendidikan masing-masing Bhabin, belum memiliki standar yg sama

3. Bagaimana jika bhabinkamtibmas telah menunjukkan prestasi dalam menjalankan tugas ?

Jawab :

- a. Bhabinkamtibmas yang menunjukkan prestasi biasanya akan mendapatkan reward baik dari masyarakat, Kapolsek, Kapolres hingga Kapolda, namun Pemberian reward tsb sayangnya kerap kali hanya diberikan saat ada even tertentu misalkan saat HUT Bhayangkara, HUT Polda dan moment lainnya, padahal dilapangan banyak Bhabin yg menunjukkan prestasi namun tidak termonitor oleh para pimpinan di wilayah
- b. Belum ada parameter yg jelas dan seragam dalam menentukan bhabinkamtibmas terbaik
- c. Belum ada mekanisme yang jelas dan seragam mengenai bentuk reward yang diberikan ketika ada bhabinkamtibmas yg menunjukkan prestasi

4. Apakah terdapat hambatan dari pekerjaan yang dapat membuat bhabinkamtibmas dapat melaksanakan pengembangan kompetensi?

Jawab :

Hambatan yang dihadapi bhabinkamtibmas dalam mengembangkan kompetensi diantaranya adalah

- a. Beban kerja bhabinkamtibmas yang overload (semua perintah pimpinan berujung pada perintah kepada Bhabinkamtibmas untuk melaksanakannya)

- b. Tidak ada batas waktu yang jelas berapa jam waktu kerja Bhabinkamtibmas, pada umumnya Bhabinkamtibmas dituntut selalu siap 1x24 jam kapanpun dimanapun dibutuhkan (tidak manusiawi)
- c. Binkar yang belum seragam mengakibatkan Bhabinkamtibmas sewaktu waktu masih berpeluang dimutasi atau diganti
- d. Para perwira yang bekerja pada fungsi Binmas yang berperan penting menjadi Pembina Bhabinkamtibmas dalam meningkatkan kompetensinya, cenderung kerap di emban oleh para Perwira yg tidak memiliki kompetensi fungsi Binmas

II. UPAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI BHABINKAMTIBMAS POLDA METRO JAYA

1. Mengapa pengembangan kompetensi perlu dilakukan ?

Jawab :

Pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas perlu dilakukan karena :

- a. Bhabinkamtibmas merupakan bagian penting dalam pelaksanaan tugas kepolisian.
- b. Diera reformasi dan globalisasi dewasa ini tuntutan masyarakat terhadap transparansi, demokratisasi, perlindungan terhadap HAM dan supremasi hukum semakin meningkat
- c. Dinamika kehidupan masyarakat yang berkembang demikian cepat
- d. Tantangan tugas Polri yang semakin kompleks
- e. Beban tugas Bhabinkamtibmas yang semakin banyak
- f. Situasi Poleksosbud dan keamanan yang tidak menentu

2. Apakah standar kompetensi bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya?

Jawab :

Polda Metro Jaya belum memiliki standard kompetensi yang baku, pengangkatan jabatan bhabinkamtibmas dan pembinaan kemampuannya

masih berpedoman pada Perkap no 7 tahun 2021 ttg Bhabinkamtibmas dan DIPA Subditbhabinkamtibmas Ditbinmas Polda Metro Jaya.

3. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh bhabinkamtibmas ?

Jawab :

Kompetensi yang dimiliki oleh Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya saat ini masih belum cukup untuk menjawab baik tantangan tugas Bhabinkamtibmas maupun tugas Polri yang cukup kompleks di ibu kota ini. Upaya yg dilakukan dalam meningkatkan kompetensi Bhabinkamtibmas jajaran Polda Metro Jaya adalah melalui optimalisasi DIPA Subditbhabinkamtibmas dan Ditbinmas Polda Metro Jaya, dengan menyelenggarakan 36 kali giat katpuan, 36 kali giat binev dan 3 kali giat katpuan dan profesionalisme Bhabinkamtibmas setiap tahunnya. Materi yang diberikan pada keseluruhan giat DIPA tsb ditujukan utk meningkatkan kemampuan Bhabinkamtibmas dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian yang semakin berat.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara ini merupakan sarana untuk menggali informasi pendapat responden yang berkaitan dengan penelitian “Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya”. Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu sebagai key Informan sangat berguna dengan harapan diperoleh informasi yang lengkap, aktual dan akurat untuk digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Atas bantuan Bapak/Ibu saya haturkan terimakasih.

Nama : ARSO
Pangkat/NRP : AKP /
Jabatan : KBO. SATBINMAS RESTRO JAKARTA BARAT
Lokasi wawancara : POLRES METRO JAKARTA BARAT
Waktu : SELASA, 7 NOVEMBER 2023

I. Faktor – Faktor pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas belum optimal

1. Menurut Bapak/Ibu apa saja kompetensi Bhabinkamtibmas?

Jawab :

- Komunikatif yang efektif
- Memiliki wawasan yang luas
- Mampu menjadi problem server
- Memiliki ketrampilan sebagai penyuluh dan Pembina

2. Apakah ada yang belum optimal?

Jawab :

Ada, disetiap pergantian Bhabin yang pensiun dengan keterbatasan personil sehingga ditunjuk personil yang tidak siap dan belum memahami peran dan fungsi tugas Bhabin.

3. Bagaimana jika Bhabinkamtibmas telah menunjukan prestasi dalam menjalankan tugas?

Jawab :

Prestasi yang dimiliki oleh seorang Bhabin apabila betul-betul bermanfaat untuk masyarakat dan mendapat pengetahuan dari masyarakat pasti akan mendapat perhatian dari pimpinan berupa penghargaan, hingga ke jenjang peningkatan golongan.

4. Apakah terdapat hambatan dari pekerjaan yang dapat membuat Bhabinkamtibmas dapat melaksanakan pengembangan kompetensi?

Jawab :

Hambatan pasti ada, sering terjadi dalam pelaksanaan tugas Bhabin mengutamakan kebijakan pimpinan yang harus diutamakan dibandingkan tugas pokok nya.

II. Upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya

1. Mengapa pengembangan kompetensi perlu dilakukan?

Jawab :

Guna meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas Bhabin di wilayah binaannya.

2. Apakah standar kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya?

Jawab :

- Memahami peran dan fungsi Bhabin berdasarkan Perkap No. 1 Tahun 2021 tentang Polmas
- Memahami Perkap No. VII Tahun 2021 tentang Bhabin
- Menjadi panutan di masyarakat

3. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya?

Jawab :

Sebagian besar memahami peran dan fungsi Bhabin dan mengimplementasikan dilapangan namun masih ada pendapat masyarakat, yang belum merasakan keberadaan Bhabin di lingkungan tempat tinggalnya.

4. Bagaimana upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang dilaksanakan Polda Metro Jaya Saat ini?

Jawab :

- Secara periodik melaksanakan kegiatan ketentuan Bhabin
- Melakukan evaluasi hasil kegiatan tugas Bhabin
- Mengadakan lomba Bhabin

5. Apakah telah dilakukan perencanaan berkaitan dengan pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas?

Jawab :

Dalam menjalankan peran dan fungsi tugas Bhabin telah dilakukan perencanaan ditingkat Direktorat, kesatuan maupun unit untuk meningkatkan kinerja Bhabin.

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara ini merupakan sarana untuk menggali informasi pendapat responden yang berkaitan dengan penelitian “Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya”. Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu sebagai key Informan sangat berguna dengan harapan diperoleh informasi yang lengkap, aktual dan akurat untuk digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Atas bantuan Bapak/Ibu saya haturkan terimakasih.

Nama : KOMPOL BOWO LESMONO, S.H.
Jabatan : KASATBINMAS RESTRO BEKASI
Lokasi wawancara : RESTRO BEKASI
Waktu : SENIN, 13 NOVEMBER 2023

I. Faktor-faktor pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas belum optimal

1. Menurut Bapak/Ibu Apa saja kompetensi Bhabinkamtibmas?

Jawab :

Menjadi seorang Bhabinkamtibmas seyogyanya Bintara / Perwira Pertama yang sudah memiliki Pendidikan Kejuruan / Dikbangspes Fungsi Teknis Binmas atau Bhabinkamtibmas.

2. Apakah ada yang belum optimal?

Jawab :

Saat ini masih banyak Bhabinkamtibmas yang belum Pendidikan Kejuruan/Dikbangspes Fungsi Teknis Binmas atau Bhabinkamtibmas sehingga dalam pelaksanaan tugas belajar secara otodidak

3. Bagaimana jika Bhabinkamtibmas telah menunjukan prestasi dalam menjalankan tugas?

Jawab :

Di Polres Metro Bekasi apabila ada Bhabinkamtibmas yang berprestasi akan mendapatkan reward dari Kapolres dengan mekanisme pengajuan dari Kapolsek dan disupervisi oleh Kasat Binmas

4. Apakah terdapat hambatan dari pekerjaan yang dapat membuat Bhabinkamtibmas dapat melaksanakan pengembangan kompetensi?

Jawab :

Hambatan dalam pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas saat ini adalah sedikitnya kesempatan Bhabinkamtibmas untuk ikut giat Dikbangspes

II. upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas Polda Metro Jaya

1. Mengapa pengembangan kompetensi perlu dilakukan?

Jawab :

Pengembangan kompetensi sangat diperlukan oleh Bhabinkamtibmas untuk menambah pengetahuan, dengan pengetahuan maka seorang bhabinkamtibmas dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan professional.

2. Apakah standar kompetensi Bhabinkamtibmas di Polda Metro Jaya?

Jawab:

Kopetensi Bhabinkamtibmas seyogyanya seorang Bhabinkamtibmas minimal sudah memiliki Dikbangspes minimal Fungsi Teknis Binmas atau Bhabinkamtibmas

3. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh Bhabinkamtibmas Polda MetroJaya?

Jawab :

Masih banyak Bhabinkamtibmas yang belum mengikuti Dikbangspes minimal Fungsi Teknis Binmas / Bhabinkamtibmas.

4. Bagaimana upaya pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas yang dilaksanakan Polda Metro Jaya saat ini?

Jawab:

Pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas harus secara berkala dan merata semua Bhabinkamtibmas.

5. Apakah telah dilakukan perencanaan berkaitan dengan pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas?

Jawab:

Pengembangan kompetensi Bhabinkamtibmas di Polres Metro Bekasi yang dilaksanakan saat ini adalah melaksanakan Binkatpuan dan supervisi ke Polsek Jajaran

LEMBAR HASIL WAWANCARA POLRES METRO BEKASI

- PENELITI : sejauhmana yang diketahui tugas pokok Bhabin?
- Bhabin 1 : Kunjungan, DDS
- Bhabin 2 : Penyelesaian masalah /problem solving
- Bhabin 3 : yang utama harkamtibmas, melalui DDS, Problem solving, melalui laporan Informasi .
- PENELITI : Apakah sudah mengikuti Dikbang, dan apa saja?
- Bhabin 1 : saya sudah semua diikuti, malah ada yang dua kali karena korban sprin.
- Bhabin 2 : saya sudah mengikuti dikbangspes Bhabinkamtibmas
- Bhabin 3 : dikbangspes binmas , Banyubiru(2016), Dikbangspes binmas, SPN Lido (2020) namun belum mengikuti Dikbangspes Bhabinkamtibmas dikarenakan banyaknya tugas dan jatah dari polda terbatas.
- PENELITI : Berapa lama bapak menjadi Bhabinkamtibmas?
- Bhabin 1 : saya menjadi Bhabin pertama 7 tahun kemudian ditarik ke SPK tahun 2000 Cuma satu tahun, kemudian balik lagi 2001-sekarang ..karena dipilih warga kembali, alhamdulillah saya tahun ini saya diterima PAG.
- Bhabin 2 : saya menjadi Bhabin 8 tahun 11 bulan
- Bhabin 3 : saya sudah 10 tahun
- PENELITI : Apa upaya dalam meningkatkan kompetensi Bhabinkamtibmas?
- KANITBINMAS: Untuk di Polres melaksanakan katpuan Bhabin setiap bulannya dan di Polsek melaksanakan kegiatan Anev paling tidak satu bulan sekali ada pertemuan namun tidak di dukung anggaran.

PENELITI : Apakah di Unit Bhabinkamtibmas satbinmas Polres ada anggaran untuk giat?

KBO : untuk tahun 2023 belum ada anggaran khusus di unit Bhabinkamtibmas jadi selama ini kami mendapatkan anggaran kegiatan dari dukops. Namun kami sudah koordinasikan dengan bagren polres jadi anggaran dukops kita geser ke unit babin dari anggaran 19 juta sekitar 12 juta diambil untuk kegiatan supervisi Bhabinkamtibmas dilakukan 1 tahun 2 kali.

PENELITI : Bagaimana terkait dengan sikap kepribadian dan keterampilan yang harus di miliki Bhabinkamtibmas?

KANITBINMAS: pada dasarnya kan Bhabin ini kalau khususnya masyarakat, Kalau khususnya masyarakat, karena ada mungkin di wilayah kabupaten Bekasi ini kan ada masyarakat yang tingkat SDM-nya rata-rata, ada yang tingkat yang paling bawah, yang misalnya darah-darah tipe C. Ya, konsep-konsep tipe C ini kan masyarakatnya ada masyarakat yang mungkin SDM-nya rendah. Nah tentu Bhabin ini kan akan menjadi panutan jadi panutan ya mungkin sosok yang dimana ini akan dijadikan panutan bagi masyarakat ya tentu dari berlaku, sikap tampang, bagaimana dia menyampaikan kegiatan-kegiatan, ini kan akan jadi sorotan terus. Dan tentu penilainya adalah dari masyarakat itu, oh Pak Bhabin itu baik, oh Pak Bapak itu itu arogan, tergantung daripada perilaku dari pada anggota. Kalau anggota bisa memahami betul karakter wilayahnya, Saya yakin akan bisa diterima oleh masyarakat.

PENELITI : Jika Bhabin menerima reward, apakah penilaian masyarakat masuk dalam indikatornya?

KANITBINMAS: Termasuk menurut saya. Karena Karena jujur saya sebagai kanitbinmas Pebayuran itu ada kepala desa bilang, Pak saya gak suka dengan Bhabin itu begitu, ganti aja berarti kan sikapnya dia ini gak bisa diterima oleh masyarakat ya itu tadi, kita sering kalau anev itu kita kasih tau tolong, masyarakat kita adalah begini begini kalian harus bisa memberi contoh tapi kalau nggak bisa memberi contoh, ya yang tadi langsung meminta kepada kita, ganti aja pak berarti kan, masyarakat, penilaian dari masyarakat itu berarti tidak terjalin kemitraan.

tapi kalau yang baik, diterima langsung masyarakat bahkan kalau perlu diusulkan bahkan kalau dia dipindahkan tugas di desa lain, nggak mau, ada yang seperti itu karena saya juga di Muara gembong ada ketika kunjungan dari bapak Kapolda kemarin ada anggota Bhabinkamtibmas Daerah Pantai Harapan Jaya Itu sudah 5 tahun ,Kebetulan rumahnya Ada di Tajur Halang Dia tidak pernah pulang Itu langsung Dapat reward dari Pak Kapolda karena masyarakatnya ngudelin ga boleh pindah emang bagus kan masyarakat, makanya kamu bisa pindah ke Tajur halang dengan catatan, saya pengen tau apa, apa namanya komentar dari warga dari kepala desa dari Pak Camat , dari warga sayang betul sama dia, tapi karena rumahnya jauh ya dengan berat hati memperbolehkan karena keluarga juga perlu seperti itu kan riwetnya. berarti anggota kebiasaan anggota juga menjadi penilaian di lapangan itu.

PENELITI : Bagaimana perilaku Bhabinkamtibmas yang ada di polsek?

KANITBINMAS: Banyak yang baik tapi ada juga Bhabin yang males dibel/hubungi susah. Saya sebagai kanit merasakan itu. Ada yang susah dihubungkan. Kanitnya aja susah, apalagi warganya.

PENELITI : Apakah untuk menjadi Bhabinkamtibmas ditunjuk atau kemauan sendiri?

KANITBINMAS: kan kadang-kadang kan ada penunjukan karena sekarang kan untuk menjadi Bhabin harus dari Kapolda langsung sesuai Perkap nomor 7 tahun 2021 Kapolres mengusulkan atas masukan dari kasat Bimas mungkin ya, kayak gitu. Kasat Bimas atas usulan Polsek, karena Polsek kan anggotanya itu-itu aja gitu Dan kita mau cari yang mana nih yang berpotensi untuk menjadi seperti itu . Polsek tidak bisa memilih dari polres kita jadi polsek kan ini siapa nih yang bisa kita ini kan kita masukkan ke sana dan ini kita usulkan seperti itu sehingga yang ada di Polsek itulah yang kita jadikan penilaian, ini pantas dan tidak. Maka ini akan kita usulkan. Yang tadinya mungkin bisa di Unit Sabhara kita masukkan ke situ. Yang Bhabin, mohon maaf ya kita menyinggung masalah Bhabin yang nggak mau terjun ke wilayah itu juga ada.

PENELITI : Bagaimana teknis pergantian Bhabinkamtibmas

KANITBINMAS: Terbatas anggota. Cuma kalau kita mendapatkan dari polres ya kita nggak bisa nolak. Karena kan Polres yang bisa ini kan. Tapi Tapi kalau kita ambil dari Polsek, ya kita mencari ini dari jumlah anggota yang ada. Siapa Siapa sih yang mempunyai, apa namanya, bisa masuk ke sana. Ya jujur kita akui memang kadang-kadang ya kalau daerah-daerah tipe C khususnya Pebayuran, Cabang Bungin, Muara Gembong kalau tidak beberapa daerah memang sulit kalau dari yang saya rasakan, saya waktu masih di Pebayuran, ada Bhabin saya rumahnya di Setu. Ini juga sulit bahkan sampai hampir saja berantem gitu karena memang susah untuk kita. Sampai kantor, nggak mau ke wilayah. Nah, sementara ya gitu. Jadi, sementara laporan kan harus tetap kita buat. Kegiatan DDS, problem solving, ya kalau kita akui dengan jujur, ada anggota Bhabin ini banyak tipu-tipu. saya bilang, gak ada yang susah sebenarnya. Kalian mau input dimana aja bisa, cuma karena ada yang kemauan Ada yang tidak mau Sekarang udah zamannya teknologi kok Gak ada yang susah sebenarnya.

PENELITI : Bagaimana kompetensi misalnya penggunaan teknologi seperti tadi yang disampaikan menggunakan aplikasi itu apakah ada masalah, Pak?

KANITBINMAS: Iya menggunakan aplikasi, kan kebetulan pelaporan daripada para babinnya Sudah pernah pelatihan aplikasi, ada BOS versi 2.

PENELITI : untuk anggota bhabin yang sudah senior terkait penggunaan aplikasinya apakah ada kendala?

KANITBINMAS: bisa dan kebetulan juga Walaupun mungkin kalau tau seandainya nggak bisa Kan bisa bantu Sebenarnya nggak ada yang susah Kegiatannya penting apa? Komunikasi Komunikasi Untuk teman-teman bhabin itu yang penting komunikasi Kalau komunikasi baik bisa kok kita ini.

PENELITI : hambatan dan harapan kedepannya seperti apa?

BHABIN 1 : Kalau hambatannya, saya kan dari Polsek Cikarang barat, saya dari Polsek ke desa saya hampir 1 jam. Saya perbatasan dengan Gabus, Tambun Utara, dengan Tambelang.

Alhamdulillah jalanan juga udah dicor, Kalau hambatannya saya bikin seneng aja. ikhlas aja diinikmati . Polsek di cikarang barat dibagi 18 desa, dibagi 2 kecamatan yaitu Cikarang Barat dan kecamatan Cibitung. hambatannya ya gak ada kalau ke depannya harapan saya ya kalau bisa tentang kesejahteraannya, saya kan piket 24 jam juga, kata Pak Kanit memang gak ada lepas piketnya ini sekarang di kawasan MM ada 2 demo, saya juga kena sprin, diwakilkan Kanit untuk kesini juga, jadi orang satu belah dua gak bisa, ibu Kapolsek sama Kanit, menyampaikan kamu wakilnya di Polsek Terus rencana kan ada kunjungan dari Propam Mabes Polri cuma diundur. Uji petiknya Cikarang Selatan dengan Polsek Cikarang Barat. Saya suruh stanby di Mako juga orang satu dipecah tiga. untuk anggota babin mohon ditambah atau ditingkatkan kalau pun hambatannya saya bikin seneng enjoy.

PENELITI : Bapak ini menjadi babin keinginan pribadi atau karena terjebak oleh Sprin?

BABHIN 1 : Kalau saya bukan terjebak dari Sprin, tapi untuk melindungi melayani dan harkamtibmas untuk melindungi rakyat dan sebagai Bhabin harus bisa arahkan yang berbelok-belok, kalau kita sepaham dengan kesadaran hukum kita luruskan, jadi bukan korban sprin memang saya udah menjiwai.

BHABIN 2 : Kurang lebihnya sebenarnya sama, karena saya di Cikarang Pusat, di mana letak kawasan industri, jadi hampir tiap hari ada demo. Karena giat bhabin itu sangat banyak dalam sehari-hari laporan, terus ada penyuluhan narkoba setiap hari dilaksanakan ada terus. Itu yang kadang kita membagi waktu, karena terkait juga dengan tenaga, kondisi cuaca sekarang seperti ini yang sangat panas karena beberapa kegiatan jamnya bersamaan. Masalah kesejahteraan juga minta tolong. Harapan saya, distruktur organisasi untuk bhabin gak ada staff, jadi tidak mungkin bhabinkamtibmas untuk mengerjakan seluruh pelaporan sifatnya polsek, jadi selama ini kita berdiri sendiri, minta yang membantu pelaporan ngambil dari luar, biaya dari kita. Saya selama ini, tadinya, saya yang ngerjain. Lama-lama kan keteteran juga. Jadi harapannya ke depan ada staf pembantu.

BABHIN 1 : ijin menambahkan, harapan kedepannya bhabin kalau sudah pangkatnya AIPTU, kalau sudah umur cukup bisa mengikuti AGOL/PAG.

KANITBINMAS: Jadi terutama adalah nanti usulan-usulan dari Polsek. Kan dari Polsek itu akan tahu mana sih bhabin yang memang layak untuk kita usulkan. Dia di wilayah memang sama warganya juga diterima baik cuman untuk sekolah ya kita dikendalanya pasti, kita pengen ketika anggotanya sudah waktunya pendidikan kemudian di wilayahnya juga mempunyai nilai, Ini bisa kita jadikan masukan melalui polsek untuk bisa kita usulkan. Yang memang kerja keras harus pantas mendapatkan itu. Jadi untuk memberikan semangat kepada yang lain biar dia juga semangat di wilayahnya juga jangan sampai dia pengen dapet reward tapi dalam pelaksanaan tugasnya gak ada.

PENELITI : sejauhmana dukungan pimpinan dan motivasi?

KANITBINMAS: Butuh dukungan pimpinan, masukkan lah kadang-kadang yang tahu pelaksanaan di lapangan pemimpinnya kan juga melihat ini rajin, ini tidak kalau sudah rajin, sementara dia sudah bolak-balik daftar, kemudian karena memang kendala di atasnya, ya kita tahulah, ya kalau sudah masuk ke sana.

BHABIN 1 : Kalau untuk kendala ya, kalau ini pengamatan saya selama jadi bhabinkamtibmas, kalau potensi kendala seperti Cikarang raya nih, kalau bawah pasti banyak kendala. Kalau Cikarang Raya nih, Cibitung, Cikarang Pusat, Cikarang Timur, sedikit kendala sih, Bu. Karena minimal kita berkunjung itu, ada tambahan lah ketemu warga. Kan gitu kan, nemu kopi. Kalau di sana, belum tentu warga masyarakat ngasih kopi, Bu. Kalo di Cikarang Raya ini, ya kalo ditanya kendala sih ga ada kendala. Suruh ganti aja ga mau. Kendalanya, ya intinya kan kita kemauan sendiri, Kembali ke kemauan Di kepribadian masing-masing.

PENELITI : Dalam menghadapi masyarakat yang bermacam karakter bagaimana cara menghadapinya?

Bhabin1 : kita harus pelajari karakteristik warganya, maunya apa nih. Kita harus dekat dengan masyarakat, hadir disetiap giat masyarakat. Ada juga masyarakat yang beranggapan

bhabinkamtibmas memiliki kewenangan tinggi. Jangan sampai ada benturan sehingga perlu pendekatan persuasif melalui DDS, pembinaan. Jadi karakteristik disini terkait keagamaan, perkumpulan.

PENELITI : Harapan Kanitbinmas terhadap Bhabin seperti apa?

Kanit Binmas : yang bisa jadikan patokan buat teman-teman Bhabin kalau saya selalu mengedepankan begini anggota Bhabin itu adalah sawah ladang, sawah ladangnya adalah masyarakat. Kalau kita datang ke masyarakat, jangan selalu mengedepankan, harus ada duit. Kalau kita sudah bisa hadir di tengah-tengah masyarakat apalagi dalam kesulitan kita bisa membantu sekecil apapun itu akan menjadi catatan Dan ya kalau namanya itu sawah ladang kita, kita kan gak mungkin ujuk-ujuk langsung mendapatkan hasil, gak mungkin kan. Yang bisa kita rasakan nanti adalah nanti hasilnya. Kalau kita rajin, terus berkunjung ke masyarakat apalagi kalau ada kesulitan, itu akan selalu dikenal. Apalagi kalau ada kesulitan, kita bisa bantu. Itu akan dikenal terus. Jadi kedepankan kualitas dalam pelaporan jangan kuantitas saja. bagaimana kita berkomunikasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR HASIL WAWANCARA *KEY INFORMAN*

JAKARTA BARAT

- PENELITI : yang akan kami tanyakan terkait apa saja kompetensi untuk Bhabinkamtibmas Pak?
- KBO : kalau pendapat kami tentang kemampuan SDM. Selama ini kan kalau kita bicara kompetensi Bhabin, Bhabin yang mau saja, kesadarannya. Karena kalau kita tawarkan, nggak ada yang mau disiprinkan baru, jadi kalau Kompetensi Bhabin yang sangat membantu adalah kalau Babin itu bisa punya basic seorang penyidik kalau dia punya penyidik, insya Allah di lapangan akan lebih mudah, karena kebanyakan juga mantan-mantan penyidik juga, Untuk penyesuaian ke masyarakat lebih mudah. Yang kedua adalah dari kemampuan ataupun segi pendidikan untuk saat ini sangat menunjang karena hampir mayoritas penduduk di kota besar kan sarjana. Bagi Bhabin-Bhabin yang baru, sangat berpengaruh. Dari mulai tata bahasa, dalam berkomunikasi ataupun menyampaikan pesan-pesan kamtibmas harus baik.
- PENELITI : Untuk para Bhabin apakah memahami karakteristik wilayahnya atau lingkungan tugasnya? Mohon penjelasannya.
- KANIT BINMAS : belum tentu, biasanya Bhabin setelah ditugaskan langsung paham mendalami dan tahu karakteristik wilayah tugasnya, tapi tergantung personilnya juga seperti ormasnya, tokoh agamanya, tokoh masyarakatnya.
- PENELITI : Bagaimana keaktifannya di masyarakat?
- KANIT BINMAS (IK_4) : Ya, hampir semua aktif terjun ke masyarakat tapi ada satu personel yang tidak aktif dan rencananya akan diganti.
- PENELITI : Bagaimana dengan pola rekrutmen Bhabinkamtibmas, apakah ada kendala?

KBO

: jadi permasalahan ada Telegram dari Mabes ke Polda bahwa untuk penggantian Bhabinkamtibmas minimal dia sudah berdinasi 3 tahun ataupun dia meninggal dunia, pensiun salah satu sisi itu ada kebaikannya karena apa akan lebih akan lebih fokus namun sisi lainnya kendalanya, Manakala pada saat yang ditugaskan Bhabin tidak sesuai ketentuan kita nggak bisa ganti terus, yang menjadi kendala lagi dulu ada beberapa mungkin Kapolsek kurang lebih begitu memahami tupoksi ataupun kinerja ataupun sistem mutasi. Jadi ada yang main ganti saja. Seperti tahun 2024 terdapat ada kurang lebih 8 yang pensiun. Terkendala permintaan kinerja babin yang bagus tapi tidak didukung dengan SDM yang ada.

KANIT BINMAS

: ya memang kesulitan di wilayah itu kapasitas penggantian Bhabin, anggotanya sudah apkiran semua susah cari penggantinya.

KANIT

: Di Polsek Cengkareng dari 160 sumber daya yang sekarang, sebenarnya cuma 80 pers. Jadi tidak ada kriteria yang untuk dipilih. Terus satu lagi, saya tambahkan kalau bisa Bhabin itu menguasai teknologi seperti aplikasi, kan ada laporan aplikasi itu. Ada di tempat kita itu yang nggak bisa, aplikasi BOS kayak itu nggak mampu. Kendala yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia.

KBO

: Tinggal pinter-pinter pengelolaan kanit di wilayah bu. Jadi Jadi ada satu ini, Bhabin rajin. Kerjanya rajin, kinerjanya rajin. Tapi gaptek. Sehingga ada temuan, dia nggak pernah bikin laporan. Ada yang laporannya rajin, tapi ga pernah ke lapangan. Jadi kita pinter-pinter pengelolaan ini. Jadi ada nih, waktu di Polsek Kalideres, orangnya rajin. Tapi kalau laporan ada temuan dia terus tapi kalau ada keributan dia turun, selesai, Problem Solving selesai. Nah ini kadang masih menjadi dilema kita.

- KANIT : Karena gini, Bimas itu kan memang contoh performa kepolisian di mata masyarakat. Ya. Memang dikendalanya Polsek itu memang ya keterbatasan personelnya, yang ada pun yang tua-tua, yang kebanyakan sudah males-malesan. Jadi banyak Polsek seperti ini.
- Bhabinkamtibmas : Karena semua sekarang kan pakai aplikasi, jadi kita ngeliatin hp aja udah buram Cuma kalau bisa pangkat Bripka, Brigadir turun ke Polsek .
- PENELITI : Bagaimana perencanaan pengangkatan Bhabinkamtibmas selama ini ?
- KBO : ya kebanyakan korban Sprin.
- PENELITI : Apakah ada anggota yang mengajukan diri mendaftar menjadi Bhabinkamtibmas?
- BHABINKAMTIBMAS : tidak ada, kebanyakan di tunjuk langsung dari Polsek.
- KBO : tidak ada yang mau.
- KANIT : jadi dilihat saja dari anggota Polsek, kira-kira dia pas nih, udah, gini aja dan di TR kan, nanti 3 bulan 4 bulan mental.
- PENELITI : Babin sebagai ujung tombak, artinya perlu dipersiapkan SDM nya, dan selama ini penunjukan Bhabinkamtibmas di Polsek saja atau mengambil anggota Polres?
- KBO : tidak ada dari Polres
- PENELITI : misalkan di polsek itu jumlah anggota Binmas sedikit, artinya mengambil anggota untuk menjadi Bhabin dari unit lain ya misal serse, samapta.
- KANIT : Ya, kami ajukan yang ada, sehingga ada yang memegang 2 atau 3 jabatan/ tugas.
- BABHINKAMTIBMAS : dalam bekerja binmas sudah jelas beda dengan reserse, kalo reserse makin banyak pekerjaan makin berhasil dan ada nilainya, jadi kelihatan. Kalau Binmas makin berhasil, makin ga ada kerjanya makin ga kelihatan. Contoh kalau saya gambarkan, Bimas itu satu tahun belum kerja.

Walaupun dia kerja rajin, itu belum kerja. Itu bagi saya seperti itu pemahaman saya dulu. Jadi Bimas satu tahun itu rajinnya kayak apa, itu cuma pengen memahami, bu karakteristik, lokasi, segala macam pengen tahu terus tahun ke-2 itu juga belum kerja baru mendekati pendekatan tokohnya, masyarakat, semua pendekatan Terus begitu sudah pendekatan, tahun ke-3 baru mulai kerja pembinaan Kira-kira hasilnya Bimas Kerja itu tahun ke-berapa Jadi kalau pas 3 tahun itu baru boleh diganti, saya kira itu baru mulai kerja udah ya itu lah pasnya diganti. Kalau 1 tahun ganti, 2 tahun ganti kerja aja belum, jadi belum kelihatan.

PENELITI : Bagaimana reward dan punishment untuk Bhabinkamtibmas selama ini?

KBO : Untuk reward punishment-nya masih ada kesenjangan. Khususnya di Metro Jaya minta agar Bhabinkamtibmas di utamakan juga. Ada beberapa Bhabin seperti Pak Aris yang berkinerja dan menjadi instruktur namun belum lulus juga ikut pendidikan ALih Golongan (PAG) karena kalah dengan yang mendapat penghargaan.

PENELITI : Sejauhmana Sarana dan Prasarana dalam membantu pelaksanaan tugas Bhabinkamtibmas?

KBO : Sarana prasarana sudah diterima baik kadang untuk masukkan apa yang sudah dikasih ke Bhabin masih diberikan lagi, seperti yang lalu jaket masih bagus dikasih lagi menurut saya yang lain yang lebih bermanfaat. Waktu itu dapet namanya, Gigaphone Ada 3 gelombang Gelombang pertama saya sudah saran Itu gak bermanfaat Kenapa? Karena saya praktek Dulu juga gak bermanfaat, karena saya coba benda tersebut kecil dan dipasang di pinggang, untuk ngomong diluas begini aja tidak pas, apalagi di lapangan kalau mau kasih megaphone saja yang speaker itu untuk himbuan lebih banyak

daripada yang kecil-kecil yang terakhir, tuntutan dari pimpinan segala sesuatu adalah pakai IT. Tapi handphone tidak didukung.

KANIT : Kalau kita bicara grup saja, ya kan? Tempat kalideres paling banyak itu ada 10 sampai 20 RW satu kelurahan.

BHABINKAMTIBMAS : Jika di ambil rata-rata 15 berarti kan satu babin itu punya 15 grup itu baru RW belum grup komunitas aplikasi polisi ada berapa kalau mungkin bisa difasilitasi jadi dilengkapi dulu sarana-prasarana baru untuk dituntut kinerjanya . laporan BOS, SOT ada lagi satunya web appnya. Kami butuh HP karena bisa lemot banyak aplikasi.

KBO : Jadi banyak, sebenarnya ini kegiatannya sama Namun aplikasinya ini beda-beda Itu kadang bikin jenuh Bhabin. Sebenarnya kalau kita mau bicara sesuai TR-nya, sesuai tupoksinya Bhabin gampang, ringan kerjanya hanya DDS, Problem Solving, deteksi dini, tapi di dalam prakteknya dia suruh nge PAM, dia suruh eksekusi Sampai sekarang ga ada solusinya Waktu itu saya sempet kita salurkan ke Pak Fadil waktu itu, dari Polda akhirnya mengeluarkan TR Bhabin tidak boleh dilibatkan PAM dan lain-lain Tapi kesininya, ya karena kembali lagi kekurangannya anggota Akhirnya kebanyakan Bhabin, mohon maaf mengerjakan tugas sampingan daripada tugas tupoksinya.

PENELITI : Apakah seluruh Bhabinkamtibmas di Polres Metro Jakarta Barat sudah menerima kendaraan R-2 untuk pelaksanaan tugas di lapangan?

Bhabinkamtibmas : sudah sejak 8 tahun yang lalu, jika Bhabin mutasi dilungsurkan ke Bhabin yang baru. Tergantung dari perawatan. Untuk BBM masih kurang karena mendapatkan 10 liter dalam 1 bulan, sedangkan setiap hari harus mobile.

- PENELITI : saya sangat mengapresiasi kinerja para Bhabinkamtibmas yang selalu ada di masyarakat dengan berbagai kegiatan selalu ada, seperti penyaluran dana Desa, Vaksinasi di masa Pandemi, monitoring dan mengecek saat pandemi PMK. Kemudian Bagaimana harapan terkait pengembangan Bhabinkamtibmas?
- KBO : Harapan saya semoga anggaran Bhabin bisa diubah dari orang per hari menjadi orang pergiat. Sehingga ada semangat dalam bekerja, selama ini Bhabin mendapatkan tunjangan 100 ribu per bulan yang menempel di gaji.
- BHABINKAMTIBMAS : di masyarakat Bhabin adalah tempat mengadu..kalo ada permasalahan pasti ditanya siapa Bhabinnya di situ? Bukan Kapolsek atau kanit Binmas tapi Babinnya dulu yang dicari jadi kami stanby 24 jam.
- KANIT : Jadi bukan hanya ujung tombak, Pak. Pangkal Pangkal tombak juga.
- BHABINKAMTIBMAS : jika tidak ikut apel dicari juga, Bhabin sedang sambang di masyarakat. Intinya Bhabin harus siap.
- PENELITI : Bagaimana teknis penyelesaian permasalahan masyarakat oleh Bhabinkamtibmas?
- BHABINKAMTIBMAS : konsepnya itu jika Ada permasalahan kalau bisa kami sudah menyelesaikan permasalahan tersebut dilaporkan ke pimpinan dan laporan giat PS, dan kalau nggak bisa diselesaikan disampaikan kepada kanit berjenjang.

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

AGOL	:	Alih Golongan Polri, adalah program pendidikan untuk naik pangkat menjadi Perwira (Inspektur Polisi Dua).
Aiptu	:	Ajun Inspektur Polisi Satu, adalah pangkat Bintara Tinggi tingkat dua dengan kepangkatan dua balok bergelombang berwarna perak.
Bhabinkamtibmas	:	Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
BOS	:	Binmas Online System.
Brigadir	:	Pangkat yang termasuk dalam golongan Bintara.
Bripka	:	Brigadir Polisi Kepala, pangkat Bintara tingkat empat memiliki tanda pangkat empat buah segitiga bersusun dan berwarna perak.
Briptu	:	Brigadir Polisi Satu, pangkat Bintara tingkat dua tanda kepangkatan dua buah segitiga bersusun berwarna perak.
DDS	:	Door To Door System metode atau cara yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas untuk mendekatkan diri dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat di wilayah binaannya.
Deteksi Dini	:	proses pengungkapan kemungkinan adanya suatu masalah atau kondisi yang tidak normal sedini mungkin.
Ditbinmas Polda Metro Jaya	:	Satuan Kerja Polda Metro Jaya yang bertugas dalam bidang pembinaan masyarakat pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
Harkamtibmas	:	Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
Kabagsumda	:	Kepala Bagian Sumber Daya Manusia.

Kamtibmas	:	Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
Kanitbhabinkamtibmas	:	Kepala Unit Pembinaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
Kanitbinmas	:	Kepala Unit Pembinaan Masyarakat.
Kapolda	:	Kepala Kepolisian Daerah.
Kapolres	:	Kepala Kepolisian Resor.
Kapolsek	:	Kepala Kepolisian Sektor.
Lemdiklat Polri	:	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.
Polda	:	Kepolisian Daerah.
Polmas (Community Policing)	:	strategi dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) yang mengedepankan kemitraan antara kepolisian dan masyarakat.
Polres	:	Kepolisian Resor.
Polsek	:	Kepolisian Sektor.
Preemtif	:	Sebuah tindakan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu masalah atau situasi yang tidak diinginkan sebelum masalah tersebut benar-benar terjadi.
Presisi	:	Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan.
Prventif	:	paya untuk menghindari atau Umeminimalisir kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang merugikan.
Problem Solving	:	pemecahan masalah, suatu proses untuk menemukan solusi atas suatu permasalahan.
Pusdik Binmas	:	Pusat Pendidikan Pembinaan Masyarakat.

Restorative justice	:	Keadilan restoratif, adalah sebuah pendekatan dalam sistem peradilan pidana yang berfokus pada pemulihan, rekonsiliasi, dan restorasi hubungan yang rusak akibat tindakan kriminal.
Satbinmas	:	Satuan Pembinaan Masyarakat.
SIP	:	Sekolah Inspektur Polisi.
Subditbhabinkamtibmas	:	Sub Direktorat Pembinaan Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.
TPTKP	:	Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara.
TR	:	Telegram, adalah naskah dinas Polri.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

Nomor : 2555/STIA.1.1/PPS.02.3 Jakarta, 3 Oktober 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Yth. Dirbinmas Polda Metro Jaya
JL. Jenderal Sudirman, 55 Jakarat Selatan

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Nur Kurniasih
NPM : 2044021010
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina
Keamanan dan Ketertiban Masyarakat
(Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Plh. Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si.

Tembusan:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
3. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

Nomor : 2555/STIA.1.1/PPS.02.3 Jakarta, 3 Oktober 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Yth. Kapolres Metro Jakarta Barat
Jl. Raya Daan Mogot Km 2, Jakarta 11520

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Nur Kurniasih
NPM : 2044021010
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina
Keamanan dan Ketertiban Masyarakat
(Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



a.n. Direktur

Plh. Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si.

Tembusan:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
3. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

Nomor : 2555/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 3 Oktober 2023

Yth. Kapolres Metro Bekasi
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 1, Simpangan
Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi 17550

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Nur Kurniasih
NPM : 2044021010
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina
Keamanan dan Ketertiban Masyarakat
(Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur

Plh. Wakil Direktur I Bidang Akademik,



Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si.

Tembusan:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
3. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH METROPOLITAN JAKARTA RAYA
DIREKTORAT PEMBINAAN MASYARAKAT

SURAT KETERANGAN

Nomor: Sket/ 7 /XI/LIT.2.1./2023/Ditbinmas

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Badya Wijaya, S.H., M.H.

Pangkat/NRP: Komisaris Besar Polisi / 67120434

Jabatan : Direktur Pembinaan Masyarakat Polda Metro Jaya

Dengan ini Menerangkan Pegawai Negeri Sipil yang tersebut di bawah ini:

Nama : Nur Kumiasih

NPM : 2044021010

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi: Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Judul Tesis : Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya

Telah selesai melakukan penelitian di lingkungan Direktorat Pembinaan Masyarakat.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 November 2023



DIREKTUR PEMBINAAN MASYARAKAT
POLDA METRO JAYA

BADYA WIJAYA, S.H., M.H.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 67120434

Tembusan:

1. Kapolda Metro Jaya;
2. Irwasda Polda Metro Jaya;
3. Kepala Biro SDM Polda Metro Jaya;
4. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
5. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
6. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH METROPOLITAN JAKARTA RAYA
RESOR METROPOLITAN BEKASI
Jalan Ki Hajar Dewantara 1 Cikarang 17550

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B/ 65 /XII/HUM.5.4./2023/RESTRO BKS

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Nur Kurniasih
2. NPM : 2044021010
3. Program studi : Administrasi Pembangunan Negara
4. Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
5. Universitas : Politeknik STIA LAN Jakarta

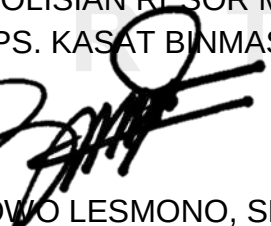
Benar telah melakukan penelitian pengambilan data guna melengkapi mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk tesis dengan judul “ Upaya Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polda Metro Jaya”, sesuai dengan surat permohonan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor : 2555/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 3 Oktober 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cikarang, 20 Desember 2023

K. D. KEPALA KEPOLISIAN RESOR METRO BEKASI
PS. KASAT BINMAS




BOWO LESMONO, SH.

KOMISARIS POLISI NRP 70080177

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH METROPOLITAN JAKARTA RAYA
RESOR METROPOLITAN JAKARTA BARAT



SURAT KETERANGAN

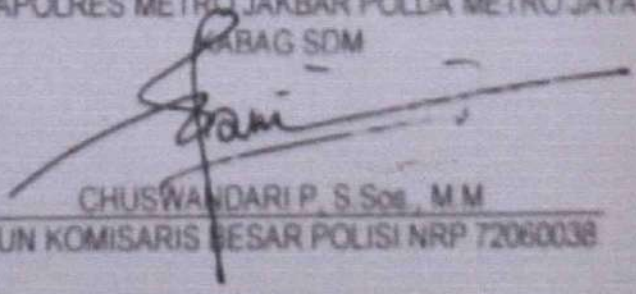
Nomor: Sket/ 75 /XII/KEP./2023

DIBERIKAN KEPADA

NAMA	NPM	JURUSAN	PROGRAM STUDI
NUR KURNIASIH	2044021010	ADMINISTRASI PUBLIK	ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

Bahwa nama tersebut diatas, telah melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul " Upaya Pengembangan Kompetensi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) di Polres Metro Jakarta Barat dengan hasil BAIK dan penuh tanggung jawab.

Jakarta, 1 Desember 2023
a.n. KAPORES METRO JAKBAR POLDA METRO JAYA
KABAG SDM


CHUSWANDARI P. S. Soe, M.M
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 72060038

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Nur Kurniasih, S.E.
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 4 Juli 1974
3. Alamat Rumah : Jl. Arena No. 20 Rt.02/08 Kemiri Muka
Depok
4. Nomor Pokok Mahasiswa : 2044021010
5. Email : niatea1974@gmail.com
6. Status : Menikah
7. Nama Instansi : Polri
8. Alamat Instansi : Jl. Jenderal Sudirman No 55, Jakarta
Selatan
9. No. Telepon : 021 5234140
10. Jabatan : Kasubbagrenmin Ditbinmas Polda Metro
Jaya
11. Pangkat Dan Golongan : Penata I/III/d
12. Riwayat Pendidikan : SD Pembangun Depok 1986
SMP Negeri 1 Depok 1989
SMA Negeri 1 Depok 1992
S1 Ikopin Bandung 1997
13. Riwayat Pekerjaan : PNS Polda Metro Jaya 2008-Sekarang