



COMMUNITY SATISFACTION LEVEL TOWARD CHIEF OF SECTOR POLICE TRANSFORMATION LEADERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF BHABINKAMTIBMAS IN BIREUN

Adli^{1*}, Diding Nurdin¹, Cipi Triatna¹, Muhammad Rezeki Muamar²

¹Fakultas Ilmi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

²Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Almuslim, Indonesia

Correspondence: *E-mail: adlinila68@gmail.com

ABSTRACTS

The aim of this study is to see community satisfaction level toward chief of sector police transformation leadership in the development of Bhabinkamtibmas in the Bireun. This study used the subject of 86 Geuchik people in Bireun who were given an online questionnaire containing 8 (eight) positive statements about the main tasks of Bhabinkamtibmas. The results showed that community satisfaction level toward chief of sector police transformation leadership in the development of Bhabinkamtibmas in the Bireun was very satisfied as many as 63 people (73%), quite satisfied 21 people (24%) and less satisfied 2 people (3%). So it can be concluded that the community is very satisfied with the transformational leadership of the chief of sector police in fostering Bhabinkamtibmas in Bireun. Transformational leadership is a leadership style that can influence the innovative behavior of team members or followers either directly or indirectly. Bhabinkamtibmas is a member of the National Police who is tasked with building security and public order in villages/kelurahan/other names at the same level. Chief of sector police as the leader has the responsibility in fostering Bhabinkamtibmas. The leadership style of the Chief of sector police has the characteristics of transformational leadership in building the motivation of its members, which in this case is Bhabinkamtibmas.

Keyword: Community Satisfaction Level, Sector Police, Transformational Leadership.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 04 Jul 2022

First Revised 19 Jul 2022

Accepted 04 Apr 2022

First Available online 08 Apr 2022

Publication Date 01 Oct 2022

1. PENDAHULUAN

Berbagai persoalan dapat muncul dalam keberagaman masyarakat yang sangat majemuk ini. Mengimbangi akan hal ini, maka Kepolisian Negara Indonesia telah menyiapkan sumber daya personal yang memiliki integritas tinggi dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk menjawab tantangan tugas yang semakin kompleks maka Polri terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Jika kita merujuk pada tujuan kepolisian, maka realitas jiwa kepemimpinan dalam tubuh kepolisian akan senantiasa ada. Hal ini karena kepolisian di didik dan dibesarkan sebagai pelindung bagi masyarakat (Cochrane et al., 2021; Handayani, 2017).

Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 (Pasal 4). Peraturan Kapolri No. 11 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi Kinerja.”

Adapun Pengukuran Kinerja Anggota Polri adalah kepemimpinan, jaringan Sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, kemandirian (Cochrane et al., 2021; Handayani, 2017).

Unsur dalam kepolisian yang berhadapan langsung dengan masyarakat adalah Polsek yang dipimpin oleh kapolsek. Seorang kapolsek di hadapkan pada tanggung jawab yang besar serta harus mampu memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Hal ini karena masyarakat mempercayakan polisi tampil sebagai sosok yang mengayomi, melindungi, menegakkan hukum dan melayani masyarakat dengan jiwa patriot dan bebas dari segala unsur nepotisme ataupun kepentingan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam tubuh Polri sendiri telah melakukan reformasi untuk memperkuat kepemimpinan maupun loyalitas seluruh anggotanya untuk mencapai visi misi lembaga. Reformasi Polri juga memiliki keinginan untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas stuktur organisasinya yang harus di imbangi dengan gaya kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Adapun salah satu gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasi yang dapat di jalankan dalam setiap satuan di kepolisian, tak terkecuali oleh Kapolsek (Lei et al., 2021; Purwanto et al., 2021; Antonopoulou et al., 2021).

Kepemimpinan transformasi dapat di definisikan sebagai suatu gaya kepemimpinan yang dapat mengubah visi menjadi aksi. Kepemimpinan transformasi juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif anggota tim atau pengikutnya baik secara langsung atau tidak langsung. Secara langsung, kepemimpinan transformasi lebih dari hanya mampu memberikan motivasi ekstrinsik untuk sebuah hasil kinerja yang telah di tentukan dalam kontrak kerja, namun kepemimpinan transformasi ini akan mampu mengaktifkan pengikutnya dengan nilai kepekaan dan loyalitas tinggi. Bentuk penekanan yang berbasis kebersamaan dalam kepemimpinan transformasi mampu menginspirasi atau memotivasi pengikutnya untuk berkarya (Begum et al., 2021; Kurniasih et al., 2021; Budur dan Poturak, 2021) Banyak penelitian yang membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional

dengan beberapa hal positif bagi organisasinya. Rata-rata hasil penelitian tersebut menunjukkan signifikansi tinggi antara kepemimpinan transformasi dengan kinerja bagus dan kemajuan organisasi.

Pendekatan transformasi pada dasarnya berkaitan dengan perubahan di tingkat masyarakat. Perubahan pada kelompok, organisasi, dan masyarakat muncul dari perubahan individu, namun perubahan tersebut akan sulit dicapai terutama jika adanya tekanan eksternal (Suratman, 2021; Jaya, 2021; Harefa et al., 2021; Senny et al., 2018). Konsep atau teori kepemimpinan transformasional akan sulit untuk terwujud, jika seorang pemimpin tidak berkomitmen untuk menjadi *change leaders* yang menggunakan budaya kepemimpinan (*leadership culture*) dengan prinsip transformasional atau transformasi dalam organisasi yang ia pimpin. Disinilah gaya kepemimpinan yang mampu membangun pengaruh dan membangun motivasi karyawannya untuk membesarkan organisasinya diperlukan dan kepiawaian seorang pemimpin akan teruji (Begum et al., 2021; Kurniasih et al., 2021; Budur dan Poturak, 2021).

Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional hanya memoderasi hubungan antara budaya keselamatan dan kinerja keselamatan (Asad et al., 2021) selain itu kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian PUPR Republik Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja khususnya dalam penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta berkaitan erat dengan seberapa baik seorang atasan. adalah sebagai panutan yang memberikan contoh kepada bawahan dalam menerapkan manajemen waktu dengan baik (Virgiawan et al., 2021) terdapat pengaruh kepedulian lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau dan perilaku kepemimpinan hijau pada budaya organisasi hijau. Selanjutnya, budaya organisasi hijau dipastikan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi. Yang penting, budaya organisasi hijau juga memediasi hubungan antara kepedulian lingkungan, pengelolaan sumber daya manusia hijau, perilaku kepemimpinan hijau dan perilaku hijau karyawan (Al-Swidi et al., 2021).

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat

Pasal 1 Ayat 4, Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang selanjutnya disebut Bhabinkamtibmas adalah anggota Polri yang bertugas sebagai pembina keamanan dan ketertiban masyarakat di desa/kelurahan/nama lain yang setingkat.

Pasal 2 (a) menyebutkan bahwa Bhabinkamtibmas bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 3 Ayat 1 Bhabinkamtibmas bertugas (1) melakukan pembinaan masyarakat; (2) menghimpun informasi dan pendapat masyarakat untuk memperoleh masukan atas berbagai isu tentang penyelenggaraan fungsi dan tugas pelayanan kepolisian serta permasalahan yang berkembang di masyarakat; (3) melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (4) membina

dan melatih petugas satuan keamanan lingkungan; (5) menghadiri kegiatan/keramaian yang ada di desa/kelurahan untuk menyampaikan pesan Kamtibmas; (6) melakukan tugas perbantuan serta menggerakkan warga masyarakat untuk menanggulangi dan memulihkan keadaan apabila terjadi bencana alam dan bencana non alam, bersama dengan aparat dan komponen masyarakat lainnya; (7) membantu satuan fungsi lain dalam penanganan atau olah tempat kejadian perkara; dan (8) melakukan deteksi dini terhadap potensi gangguan Kamtibmas. Dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kapolsek dan dalam kegiatan sehari-hari berada di bawah pembinaan Kepala Unit Pembinaan Masyarakat Kepolisian Sektor serta melakukan koordinasi dengan Kepala Desa/Lurah, Bintara Pembina Desa dan tokoh masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa Kapolsek mempunyai tanggungjawab dalam pembinaan Bhabinkamtibmas untuk dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam bidang hukum dan perundang-undangan. Gaya kepemimpinan Kapolsek tersebut mempunyai ciri kepemimpinan transformasi dalam membangun motivasi anggotanya yang dalam hal ini adalah Bhabinkamtibmas. Untuk membesarkan organisasinya kepiawaian seorang pemimpin akan teruji. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kepiawaian seorang Kapolsek dalam pembinaan Bhabinkamtibmas dilihat dari sudut pandang kepuasan masyarakat yang diwakili oleh kepala desa (Geuchik) terhadap kinerja Bhabinkamtibmas di wilayah Bireun.

2. METODE PENELITIAN

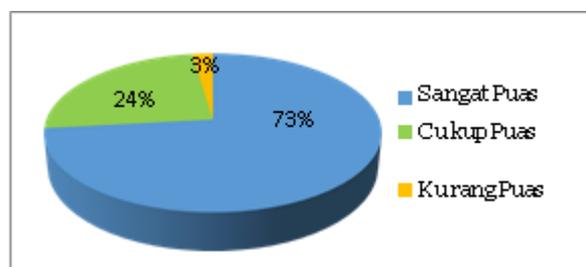
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui survei yang dilakukan terhadap Geuchik yang ada di wilayah Bireun. Penentuan subjek dilakukan dengan metode quota sampling dimana besar subjek ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% ($error = 0,01$). Dari besar populasi sebanyak 609 orang Geuchik. Lebih lanjut sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Wilayah Bireun mempunyai 17 kecamatan, maka akan diambil 5 - 6 orang Geuchik per kecamatan secara acak.

Kemampuan Kapolsek dalam pembinaan Bhabinkamtibmas dinilai berdasarkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas di wilayah kerjanya secara umum. Kinerja Bhabinkamtibmas dilihat dari tugas pokoknya. Alat ukur yang digunakan berupa kuisisioner yang berisi 8 (delapan) pernyataan positif mengenai tugas pokok Bhabinkamtibmas. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu, 'Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju dan diberi skor masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1. Hasil ukur dikategorikan berupa kriteria Kurang Puas (skor 1-13), Cukup Puas (skor 14-27), dan Sangat Puas (skor 28-40). Data dianalisis secara univariat dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan terhadap 86 orang Geuchik di Bireun ini dilakukan pada bulan April tahun 2022 secara online dengan menggunakan *Google Form*. Peneliti

mengumpulkan data Geuchik beserta nomor Whatsapp-nya melalui Kapolsek. Link *Google Form* dikirimkan kepada Geuchik melalui aplikasi *Whatsapp*. Pengumpulan jawaban dari para Geuchik dilakukan selama 7 (tujuh) hari. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kepemimpinan transformasi Kapolsek dalam pembinaan Bhabinkamtibmas di wilayah Bireun ditampilkan pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Masyarakat

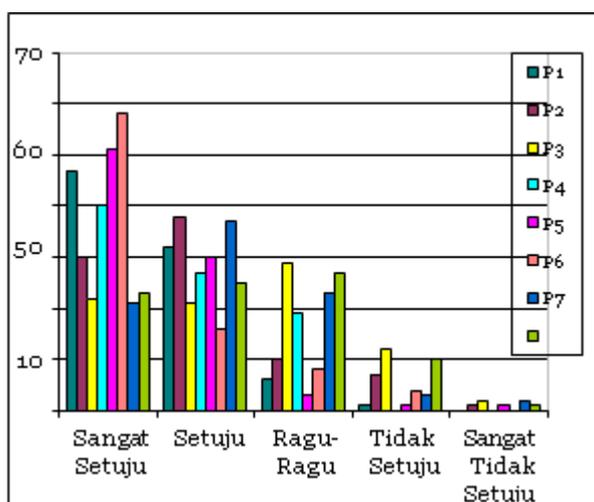
Dari **Gambar 1** di atas, Geuchik yang merasa sangat puas sebanyak 63 orang (73%), cukup puas 21 orang (24%) dan kurang puas 2 orang (3%). Secara umum kepuasan masyarakat sangat besar terhadap kinerja para Bhabinkamtibmas di wilayah kerjanya, hal ini tidak terlepas dari kemampuan Kapolsek dalam membina para Bhabinkamtibmas sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Gaya kepemimpinan transformasi yang dilaksanakan oleh kapolsek merupakan jawaban terhadap tantangan tugas yang dilaksanakan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efektif, efisien serta membuahkan hasil kerja yang memuaskan. Kepemimpinan transformasi dapat membuat Kapolsek dan para Bhabinkamtibmas memiliki *sense of belonging* yang lebih kuat dan saling mendukung untuk tujuan yang sama yaitu meraih target kerja organisasi secara bersama (Senny et al., 2018). Kapolsek memberikan motivasi inspirasional kepada para Bhabinkamtibmas dan menunjukkan sikap antusias dalam memimpin dan bekerjasama dalam tim. Hal ini menjadi modal bagi para Bhabinkamtibmas untuk meningkatkan tugas pelayanannya kepada masyarakat sesuai dengan apa yang telah diamanatkan dalam undang-undang yaitu sebagai pelindung, pengayom dan pelayan bagi masyarakat.

Ditinjau dari tugas pokok Bhabinkamtibmas, tingkat kepuasan paling tinggi dijumpai pada poin tugas ke-6 (Pernyataan 6) yaitu “Bhabinkamtibmas melakukan tugas perbantuan serta menggerakkan warga masyarakat untuk menanggulangi dan memulihkan keadaan apabila terjadi bencana alam dan bencana non- alam, bersama dengan aparat dan komponen masyarakat lainnya”. Pada poin tersebut pilihan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan ‘Setuju’ paling banyak dipilih oleh para Geuchik. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian masyarakat didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan oleh para Bhabinkamtibmas sangat baik disaat adanya bencana alam dan non-alam. Pada saat terjadinya bencana terlihat kesigapan para Bhabinkamtibmas dalam memberikan bantuan kepada masyarakat, hal ini juga sesuai dengan tugas pokok Polri yang tertuang dalam Undang undang No 2 tahun 2002 Pasal 13 huruf (c) yaitu “sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat”. Disamping itu dalam memberikan bantuan terhadap bencana, Bhabinkamtibmas selalu melibatkan semua elemen masyarakat dari perangkat desa, tokoh masyarakat, tokoh pemuda, tokoh agama, tokoh adat,

para pengusaha serta instansi terkait lainnya sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Dengan adanya sinergitas semua elemen masyarakat dan instansi terkait maka penanggulangan bencana dapat terlaksana dengan baik dan cepat, sehingga timbul kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja yang telah dilaksanakan oleh para Bhabinkamtibmas. Kinerja yang baik ini tidak terlepas dari kepemimpinan transformasi yang telah dilaksanakan oleh Kapolsek sehingga para Bhabinkamtibmas dapat mengeksplorasi serta mengelaborasi daya kerja mereka dengan sebaik mungkin untuk melayani dan membantu masyarakat. Untuk melihat distribusi jumlah pilihan jawaban yang dipilih oleh subjek penelitian, ditampilkan pada **Gambar 2** berikut ini.



Gambar 2 . Distribusi jumlah pilihan jawaban yang dipilih subjek

Dari **Gambar 2** di atas, terlihat tingkat kepuasan paling rendah dijumpai pada poin tugas ke-3 (Pernyataan 3) yaitu “Bhabinkamtibmas melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang”. Pada poin tersebut pilihan jawaban ‘Ragu-Ragu’ dan ‘Tidak Setuju’ paling banyak dipilih oleh para Geuchik. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan penerimaan pengaduan masyarakat di SPKT (Sentral Pelayanan Kepolisian Terpadu) banyak masyarakat yang kurang paham terhadap restorasi *justice* yang diterapkan oleh kepolisian dalam penanganan permasalahan ditingkat gampong, sehingga begitu mereka melaporkan suatu permasalahan, maka para Bhabinkamtibmas menempuh penyelesaian di tingkat gampong terlebih dahulu sehingga terbentuklah image polisi menolak laporan.

Sesuai dengan Qanun Aceh Nomor 9 tahun 2008 tentang Pembinaan Kehidupan Adat Istiadat pada Bab VI Penyelesaian Sengketa/Perselisihan pada pasal 13 ayat (1) berisikan tentang 18 perkara yang dapat diselesaikan secara adat istiadat di gampong, para Bhabinkamtibmas dalam menyelesaikan laporan dari masyarakat selalu mengedepankan penerapan qanun tersebut, sehingga apabila masyarakat melaporkan suatu permasalahan maka permasalahan tersebut disarankan untuk diselesaikan secara adat terlebih dahulu dengan aparat desa, apabila masalah tersebut tidak juga bisa diselesaikan di tingkat gampong baru ditempuh sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan diproses penerimaan laporan di SPKT. Oleh karena itu, terkesan Bhabinkamtibmas menolak laporan di

mata masyarakat sehingga ada beberapa responden yang kurang puas terhadap pelayanan dari Bhabinkamtibmas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masyarakat sangat puas terhadap kepemimpinan transformasi Kapolsek dalam pembinaan Bhabinkamtibmas di wilayah Bireun. Hal ini dibuktikan dengan baiknya kinerja Bhabinkamtibmas yang dinilai oleh masyarakat yang dalam penelitian ini diwakili oleh Geuchik. Kapolsek dianggap mampu memberdayakan Bhabinkamtibmas untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam membina keamanan dan ketertiban masyarakat

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the covid-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15.
- Asad, M., Kashif, M., Sheikh, U. A., Asif, M. U., George, S., & Khan, G. U. H. (2021). Synergetic effect of safety culture and safety climate on safety performance in SMEs: Does transformation leadership have a moderating role?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1858-1864.
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2021). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580-597.
- Budur, T., & Poturak, M. (2021). Transformational leadership and its impact on customer satisfaction: Measuring mediating effects of organisational citizenship behaviours. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 67-91.
- Cochrane, et al. (2021). Analysing mobile learning designs: A framework for transforming learning post-covid. *Australasian Journal of Educational Technology*, 38(4), 1-21.
- Handayani, W. (2017). Green consumerism: An eco-friendly behaviour form through the green product consumption and green marketing. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(2), 25-29.
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27-34.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2021). Public health center performance during covid-19 pandemic: What are the contribution of knowledge sharing, work motivation,

transformational leadership and organizational citizenship behavior?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 148-168.

Lei, H., Gui, L., & Le, P. B. (2021). Linking transformational leadership and frugal innovation: The mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1832-1852.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.

Senny, M.H., Wijayaningsih, L., Kurniawan, M. (2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.

Suratman, S. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan motivasi inspirasi pada pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6309-6321.

Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-67.