

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN OTONOMI KHUSUS PROPINSI PAPUA DALAM REKRUTMEN BRIGADIR POLISI REPUBLIK INDONESIA (POLRI) DI POLDA PAPUA

Cahyo Sukarnito¹⁾, Nur Aedah²⁾,

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

²⁾ Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

Abstract :

The purpose of this study is to describe and analyze the implementation of the Papua Special Autonomy Policy in terms of the recruitment of the Police Brigadier at the Papua Police. Then to describe and analyze the factors that support and hinder the implementation of the Papua Special Autonomy Policy in terms of the recruitment of the Police Brigadier at the Papua Police. This study uses a qualitative descriptive research approach by relying on data from interviews with informants, observation and research documentation. The results showed that the implementation of the special autonomy policy in the recruitment of Police Brigadiers at Polda Papua which includes the content of the policy (contens of policy) and the implementation environment (context of policy), has gone well and in accordance with what was targeted. The benefits of this are very much felt, especially Papuans who can compete and be accepted as a Police Brigadier through the Papua Special Autonomy Policy. The supporting factors are internal factors that exist within the National Police itself, namely the principles of cleanness, transparency, accountability and a humanist side and the concept of Local Boy for Local Job in implementing the implementation of the Papua Special Autonomy Policy in terms of the recruitment of Police Brigadiers at the Papua Police. Meanwhile, the inhibiting factor is the lack of consistency between the implementation instructions (Julkak) and the technical guidelines (Juknis) and the implementation in the field.

Abstrak :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua. Kemudian untuk mendeskripsikan dan menganalisis Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengandalkan data dari hasil wawancara dengan informan, observasi dan dokumentasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan otonomi khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua yang meliputi isi kebijakaan (contens of policy) dan Lingkungan Implementasi (conteks of policy), sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditargetkan. Hal ini sangat dirasakan manfaatnya khususnya Orang Asli Papua yang bisa ikut bersaing dan diterima sebagai Brigadir Polisi melalui Kebijakan Otsus Papua tersebut. Faktor pendukungnya adalah faktor internal yang ada dalam tubuh Polri itu sendiri yaitu dengan prinsip yang Bersih, Transparansi, Akuntabilitas dan Sisi Humanis serta Konsep Local Boy For Local Job dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua. Sedangkan faktor penghambat adalah kurangnya konsistensi antara petunjuk pelaksanaan (Julkak) dan petunjuk teknis (Juknis) dengan pelaksanaan di lapangan.

Keyword: Policy Implementation, Papua Special Autonomy, POLRI, POLDA

PENDAHULUAN

Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan adanya hambatan-hambatan tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan (Frederickson, 2003:19).

Budi Winarno (2008:16) menyebutkan secara umum istilah “kebijakan” atau “policy” digunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok maupun suatu lembaga pemerintahan) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu, pengertian kebijakan seperti ini dapat kita

gunakan dan relatif memadai untuk pembicaraan biasa, namun menjadi kurang memadai untuk pembicaraan-pembicaraan yang lebih bersifat ilmiah dan sistematis menyangkut analisis kebijakan publik oleh karena itu diperlukan batasan atau konsep kebijakan publik yang lebih tepat.

Dengan demikian, kebijakan adalah suatu tindakan yang bermaksud untuk mencapai tujuan, sedangkan kebijakan tentang Otsus (Otonomi Khusus) di Papua adalah suatu kebijakan yang dibuat pemerintah untuk memberikan prioritas pelayanan kepada masyarakat Papua.

Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran (Grindle, 1980).

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (dalam Wahab, 2008:65), mengatakan, implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan hal tersebut maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Undang-Undang Otsus Papua sebagai landasan legal formal pemberian kewenangan khusus oleh negara kepada pemerintah dan rakyat di provinsi Papua serta komitmen mengalokasikan sejumlah sumber-sumber pendanaan yang bersifat

afirmatif bagi provinsi Papua tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 34 s/d 36 UU Otsus Papua. Untuk implementasi dari penjelasan Kapolri tersebut, Kapolda Papua mengeluarkan keputusan dengan merujuk pada UU Otsus dengan persentase 70% Putra Daerah dan 30% Pendatang.

Dalam kaitannya dengan rekrutmen Brigadir Polisi di Papua, Polri memberikan prioritas khusus bagi Papua sebagaimana penjelasan Kapolri bahwa peraturan putra daerah (prioritas putra daerah) dalam rekrutmen anggota Polri hanya berlaku di Papua (Thomas, 2018;). Untuk wilayah lain, semua WNI memiliki kesempatan yang sama karena tingkat pendidikan di daerah tersebut agak lambat dibandingkan daerah lainnya.

Namun fakta yang terjadi dalam penerimaan personel Polisi sejak tahun 2015 hingga 2018 tidak pernah menyentuh angka 70% untuk Putra Daerah. Padahal animo Putra Daerah Papua untuk mengikuti seleksi Bintara Polri Polda Papua, relatif tinggi, namun sebagian besar tidak mencapai gret yang dipersyaratkan khususnya kemampuan akademis, masalah kesehatan dan psikologi. Sehingga memunculkan kesan bahwa tidak ada keberpihakan untuk prioritas Putra Daerah Papua sesuai aturan yang telah dibuat, sehingga memicu ketidakpuasan Putra Daerah.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua, kemudian, untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. penelitian deskriptif bermaksud membuat penggambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu (Bungin, 2003). Dengan kata lain penelitian ini bertujuan

untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi. Kemudian, penelitian ini dilakukan di Provinsi Papua sebagai tempat mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan untuk menunjang penelitian ini. Selain itu pentingnya lokasi penelitian ini dimaksudkan agar penelitian mampu mengungkapkan fakta yang terjadi dilapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik observasi, teknik wawancara mendalam, studi dokumen, dan studi kepustakaan. Dalam menganalisis data penelitian dalam penulisan ini mengacu pada komponen-komponen analisis data model Interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana (2014) yang mengatakan bahwa tahapan analisis data meliputi: Koleksi data (*Data Collection*); Kondensasi data atau penyederhanaan data (*Data Condensation*); Penyajian data (*display data*) dan Kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Kebijakan Otonomi Khusus Propinsi Papua dalam Rekrutmen Brigadir Polisi Republik Indonesia (POLRI) di POLDA Papua

Penerimaan Brigadir Polisi sebagai bagian dari penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) Polri bertujuan untuk mencapai sasaran kekuatan dengan memilih warga Negara yang berkualitas untuk menjadi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang nantinya di harapkan mampu berperan sebagai pengemban tugas Kepolisian dalam memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayom kepada masyarakat secara professional, bermoral dan modern.

Prinsip SOP Rekrutmen Brigadir Polisi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi :

- Bersih, yaitu proses penerimaan calon Brigadir polisi dilakukan secara obyektif, jujur, adil, dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan nepotisme (KKN);

- Transparan, yaitu semua tahap penerimaan dilaksanakan secara terbuka dengan pengawasan pihak internal, eksternal, dan membuka akses kepada publik;
- Akuntabel, yaitu proses dan hasil penerimaan calon Brigadir Polisi dapat dipertanggungjawabkan;
- Humanis, yaitu memperlakukan calon-calon Brigadir Polisi secara manusiawi.

Keberhasilan implementasi, termasuk implementasi kebijakan rekrutmen Brigadir Polisi Republik Indonesia di POLDA Papua, menurut Merilee S. Grindle (1980:8) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhirnya (*outcomes*) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih (Grindle, 1980:7-15) yang dapat dilihat dari 2 (dua) hal yaitu: proses kebijakan dan isi implementasi.

Isi kebijakan tersebut mencakup: a) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan; b) Jenis manfaat yang akan dihasilkan; c) Derajat perubahan yang diinginkan; d) Kedudukan pembuat kebijakan; e) Siapa pelaksana program; dan f) Sumber daya yang dihasilkan.

Lingkungan implementasi yang meliputi : Kedua, isi implementasi meliputi: (1) kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat; (2) karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa dan (3) sejauh mana tingkat kepatuhan dan respon dari para pelaksana dalam menanggapi implementasi kebijakan yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya dipaparkan sebagai berikut ini:

Isi Kebijakan (*Content of Policy*)

Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan

Kepentingan yang mempengaruhi menurut Grindle dalam Agustino (2016:142) menyatakan bahwa "berkaitan dengan kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini menjelaskan bahwa

suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya”.

Kepentingan yang memengaruhi dalam pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua diantaranya adalah kepentingan yang tersirat di dalam Otonomi Khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi diantaranya adalah kepentingan Gubernur Papua, dan para tokoh masyarakat Papua yang tergabung dalam Majelis Rakyat Papua serta kepentingan para calon-calon peserta Penerimaan Brigadir Polisi.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, terkait dengan kepentingan kelompok sasaran atau target group dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua dapat diketahui bahwa secara umum Polda Papua telah mengakomodir semua kepentingan yang ada di Papua agar dapat mengikuti rekrutmen Brigadir Polisi jalur Otsus tersebut walaupun masih ada yang merasakan belum maksimal.

Jenis manfaat yang akan dihasilkan

Pada poin ini *Content of Policy* isi kebijakan menurut Merilee S. Grindle (dalam Wibawa, 1994) berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kepada banyak pelaku lebih mudah diimplementasikan dibanding dengan kebijakan yang kurang bermanfaat.

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah baik itu program, peraturan, atau perundang-undang sebagai landasan hukumnya harus dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berdampak positif serta dapat merubah kearah yang lebih baik dari hasil pengimplementasiannya. Setiap kebijakan tentunya adalah suatu upaya ataupun usaha dari pemerintah untuk menjadikan sesuatu menjadi lebih baik lagi dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada serta bermanfaat.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Jenis manfaat yang diterima oleh target group dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua terkait dengan rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua secara umum sangat dirasakan manfaatnya khususnya Orang Asli Papua yang bisa ikut bersaing dan diterima sebagai Brigadir Polisi melalui Kebijakan Otsus tersebut.

Derajat perubahan yang diinginkan.

Menurut Merilee S. Grindle (dalam Dunn, 2003), indikator derajat perubahan yang diinginkan menjelaskan bahwa seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan harus mempunyai skala yang jelas.

Sebuah kebijakan diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara berkelanjutan.

Suatu implementasi yang baik akan memberikan output yang baik untuk jangka waktu yang singkat maupun yang panjang secara terus menerus serta teratur (Subarsono, 2005).

Kebijakan Otonomi Khusus Papua terkait dengan rekrutmen Brigadir Polri Polda Papua dapat memberikan dampak perubahan terhadap Orang Asli Papua yang selama ini selalu kalah bersaing dalam hal Rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua. Dengan adanya Kebijakan Otonomi Khusus Papua terkait dengan rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua dapat memberikan kesempatan yang besar kepada para remaja yang ingin masuk menjadi Brigadir Polisi.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan aspek perubahan yang diinginkan dari suatu kebijakan pada Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua pada rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua dapat diperoleh jawaban informan bahwa dengan adanya kebijakan Otsus dalam rekrutmen Brigadir Polisi dapat memberikan aspek perubahan pada Orang Asli Papua yang dapat mengikuti seleksi dan menjadi anggota Polri.

Ketepatan sasaran

Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka

pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang hendak diimplementasikan.

Ketepatan sasaran tentunya sangat erat kaitannya dengan para stakeholders dimana setiap keputusan yang diambil dalam menjalankan suatu kebijakan satu program harus sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dan keputusan yang diambil tentu untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian ketepatan sasaran dalam implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua pada rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua secara umum para informan berpendapat bahwa Polda Papua telah melaksanakan penerimaan sesuai dengan ketentuan yang ada dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga tidak salah sasaran atau dalam arti tepat sasarnya.

Pelaksana Program

Pelaksanaan program adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu kebijakan, karena pelaksana program adalah penggerak ataupun alat untuk mencapai suatu keberhasilan yang telah ditetapkan pada awal pembuatan kebijakan. Dapat dikatakan para pelaksana ini adalah penyedia dan yang pemberi pelayanan bagi masyarakat di dalam suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terkait dengan pelaksana program dalam implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua pada rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua dapat diperoleh jawaban bahwa secara umum menggambarkan bahwa pelaksana program adalah Tim yang sudah dibentuk melalui seleksi yang ketat dan Kapabel dibidangnya serta telah berkoordinasi dengan Majelis Rakyat Papua (MRP).

Sumber daya yang dihasilkan

Sumber daya yang memadai tentunya sangat membantu di dalam pelaksanaan suatu kebijakan tersebut agar dapat berjalan dengan baik, maksimal, efektif dan efisien. Pelaksanaan kebijakan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila di dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Sumber

Daya Manusia (SDM) yang mencukupi dan tentunya berkualitas.

Dalam pencapaian tersebut tentu membutuhkan SDM yang sesuai dengan kemampuan yang di miliki dan kecakapan dalam menjalankan suatu kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan dukungan sumber daya yang memadai termasuk SDM dan sumberdaya yang lain dalam implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua secara umum menggambarkan bahwa dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya lainnya sudah memadai.

Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)

Kekuasaan, Kepentingan Dan Strategi Aktor Yang Terlibat

Menurut Merilee S. Grindle Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat. Menurut Merilee S. Grindle (Nugroho, 2004) menjelaskan dalam suatu kebijakan perlu diperhitungkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan-kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para actor guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan.

Pada indikator ini melihat pada aspek sosialisasi dari kebijakan Otsus Papua dalam perekrutan Brigadir Polisi di Polda Papua. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat pada kebijakan Otsus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua.

Berdasarkan hasil penelitian ini terkait dengan kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan otonomi khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua secara khusus diserahkan sepenuhnya kepada Kebijakan Pemerintah Propinsi Papua beserta Polda Papua dan juga dukungan dari MRP. Sehingga dapat memberikan peluang yang besar kepada Orang Asli Papua.

Karakteristik Lembaga dan Penguasa

Lingkungan dimana suatu kebijakan dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini akan dijelaskan karakteristik dari lembaga yang akan turut mempengaruhi keberhasilan kebijakan. Dalam implementasi kebijakan yang telah dibuat, maka pelaksanaannya akan terlepas dari karakteristik atau peran dari pelaksana kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan karakteristik lembaga dan penguasa dalam implementasi kebijakan otonomi khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua secara umum menggambarkan bahwa karakteristik penguasa saat ini sangat peduli dan memperhatikan kebutuhan Orang Asli Papua dalam hal Rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua.

Kepatuhan dan Daya Tanggap

Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana. Menurut Merilee S. Grindle menjelaskan hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana. Maka pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi kebijakan otonomi khusus dalam hal rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua.

Hal ini juga bagian penting dari proses implementasi suatu kebijakan, dimana tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana kebijakan merupakan aksi nyata dari

pelaksana untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pengimplementasian kebijakan otonomi khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua agar dapat terlaksana dengan baik, hal ini juga akan menjadikan tingkat kepatuhan dan respon bagi kelompok masyarakat yang merupakan target group dalam implementasi kebijakan ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepatuhan dan daya tanggap target group terkait dengan implementasi kebijakan otonomi khusus pada rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua secara umum dapat diketahui bahwa tingkat kepatuhan dan daya tanggap baik dari lembaga pelaksana kebijakan maupun masyarakat sebagai

target groupnya sudah cukup baik. Itu artinya dari aspek kepatuhan dan daya tanggap sudah berjalan dengan baik.

Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Implementasi Rekrutmen Anggota Brigadir Polri di Polda Papua

Faktor Pendukung

Dalam rangka meningkatkan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo,

Komitmen reformasi organisasi Polri, terus berupaya menjalankan tupoksinya dengan benar, berkualitas dan profesional. Prinsip BETAH dalam proses rekrutmen ini merupakan implementasi dari komitmen Polri dalam mewujudkan Polri yang tangguh, terdepan dan humanis. Penerimaan anggota Polri dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH) menunjukkan komitmen Polri yang tinggi terhadap model dan mekanisme rekrutmen yang berkualitas.

Dalam ketentuan Pasal 4 UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri membutuhkan sosok-sosok personalia yang tangguh, cerdas dan profesional yang mampu mengantarkan dan mewujudkan soliditas penataan organisasi Polri dalam tupoksinya. Oleh karenanya, diharapkan agar prinsip "BETAH" (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis) yang telah digariskan oleh Mabes Polri agar selalu dipedomani dalam setiap tahapan pelaksanaan rekrutmen. Penandatanganan Pakta Integritas ini bukanlah sekedar acara Seremonial belaka, namun merupakan suatu momentum guna mewujudkan harapan Polda dalam melaksanakan proses Rekrutmen yang bersih dan Transparan yang akan bermuara pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan faktor pendukung dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri Polda Papua berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa faktor pendukungnya adalah faktor internal yang ada dalam tubuh Polri itu sendiri yaitu

dengan prinsip yang Bersih, Transparansi, Akuntabilitas dan Sisi Humanis dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri Polda.

Faktor Penghambat

Faktor yang menghambat dalam implementasi rekrutmen anggota Brigadir Polri di Polda Papua, yakni mengenai fenomena teori di lihat dari aspek isi kebijakan terkait dengan Edaran Kapolri sampai kepada Kapolda Papua dan pada panitia penerimaan sudah sesuai atau utuh sesuai edaran dan petunjuk tidak berubah hanya saja bisa terjadi perubahan atau fenomena di tingkat panitia penerimaan dan calon Brigadir Polri di Polda Papua, aspek informasi kurang terbangun komunikasi dan koordinasi dari Polda Papua dengan Pemerintah Provinsi Papua serta Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota sehingga kurang merespon Edaran Kapolda Papua dengan memanfaatkan kuota 70 % penerimaan calon Brigadir Polri di Polda Papua khusus untuk Orang Asli Papua, aspek dukungan dana dan fasilitas belum terlihat secara baik dalam mendukung kebijakan penerimaan calon siswa brigadir dan pembagian potensi perlu ada sinergitas antara kebijakan Kapolri dan Kapolda Papua serta Pemerintah Provinsi Papua untuk bisa memanfaatkan potensi sumber daya yang ada dalam merespon kuota 70% yang ada." Lebih lanjut fenomena lapangan mengenai faktor penghambat penerimaan calon siswa seperti masalah limfa karena sering kena malaria, masalah narkoba, paru-paru, dan jantung. Aspek kepribadian antara lain sikap dan mental. Sikap terkait dengan berpakaian bersih dan rapih, rambut tertata rapih. Mental terkait suka membanta, suka minum minuman keras atau mabuk, merokok, dan kurang disiplin."

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan faktor penghambat dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua secara umum bahwa yang menjadi faktor penghambat adalah kurangnya konsistensi antara Juklak den Juknis dengan pelaksanaan di lapangan serta kurangnya sosialisasi yang dilakukan

oleh Panitia penerimaan sampai ke pelosok-pelosok kampung yang ada di wilayah Papua.

Upaya-Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Oleh Polda Dalam Mengatasi Hambatan Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua

Untuk mengatasi permasalahan atau hambatan dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua diantaranya adalah Aspek dukungan dana dan fasilitas kerja perlu ada koordinasi, komunikasi dan kerjasama antar Pemerintah Provinsi Papua, Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Kota dengan Polda Papua agar mendukung dari Aspek pendanaan serta pendidikan dan pelatihan atau diklat khusus bagi Orang Asli Papua (OAP) agar mempersiapkan para calon siswa Brigadir Polri di Polda Papua sehingga dapat bersaing dalam memanfaatkan kuota 70 % yang ada sesuai Amanat Edaran Kapolda Papua.

Upaya lainnya yaitu meminta kepada Kepala Daerah melalui Dinas Pendidikan dan Dinas tenaga kerja untuk mempersiapkan putra-putri Orang Asli Papua yang terbaik lulusan SMA atau sederajat dengan nilai rata-rata 7,5 keatas sehingga dapat menggunakan kuota 70% dalam penerimaan Anggota Brigadir Polri di Polda Papua. Dengan mempersiapkan siswa-siswi dari kelas 1 SMA yang berminat menjadi calon siswa polisi agar kesehatannya di jaga dan tidak menggunakan narkoba. Jika para bakal calon Siswa Polri yang menggunakan narkoba akan ketahuan dalam kurung waktu tertentu dan hasilnya pasti tidak lulus saat penerimaan dan seleksi calon Siswa Polri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda

Papua berdasarkan model implementasi Grindle :

Pertama, Implementasi kebijakan otonomi khusus dalam rekrutmen Brigadir Polisi di Polda Papua yang meliputi isi kebijaksanaan (*contents of policy*) dan Lingkungan Implementasi (*conteks of policy*), sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditargetkan. Hal ini sangat dirasakan manfaatnya khususnya Orang Asli Papua yang bisa ikut bersaing dan diterima sebagai Brigadir Polisi melalui Kebijakan Otsus Papua tersebut.

Kedua, Faktor pendukungnya adalah faktor internal yang ada dalam tubuh Polri itu sendiri yaitu dengan prinsip yang Bersih, Transparansi, Akuntabilitas dan Sisi Humanis serta Konsep *Local Boy For Local Job* dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus Papua dalam hal rekrutmen Brigadir Polri di Polda Papua. Sedangkan faktor penghambat adalah kurangnya konsistensi antara petunjuk pelaksanaan (Julkak) dan

petunjuk teknis (Juknis) dengan pelaksanaan di lapangan.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah Perlu adanya dukungan dana dan fasilitas kerja dan peningkatan koordinasi, komunikasi dan kerjasama antar Pemerintah Provinsi Papua, Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Kota dengan Polda Papua. Kemudian, Kepala Daerah melalui Dinas Pendidikan dan Dinas tenaga kerja untuk mempersiapkan putra-putri Orang Asli Papua yang terbaik yang dari lulusan SMA atau sederajat dengan nilai rata-rata 7,5 keatas untuk dapat mengisi penerimaan Brigadir Polri di Polda Papua.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Bungin, Burhan. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dunn, William N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Frederickson, H.G. (2003). *The Spirit of Public Administration*. Jossey - Bass Publisher. San Fransisco.
- Grindle, Merilee S. (Ed), (1980). *Politics and Apolicy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princetown University Press. Huberman, Miles, 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: (UI) Press.
- Miles, Matthew B. (2014). *Qualitative data analysis: a methods source book*/Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldaña, Arizona State University. Third edition. Copyright © 2014 SAGE Publications, Inc.
- Nugroho, Riant. (2004). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, Edisi ke-3, Jakarta:Elex Media Komputindo.
- Rukdijati, Eva. (2019). *Mabes Polri beri kekhususan rekrutmen polisi OAP*. Melalui: <https://www.antaraneews.com/berita/969594/mabes-polri-beri-kekhususan-rekrutmen-polisi-oap> diakses pada tanggal 3 januari 2019.
- Subarsono, A.G. (2005). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thomas, J Baru, (2018). *OAP harus diutamakan dalam Test Tamtama dan Bintara*. Melalui : <http://kabartimur.com/2018/06/08/thomas-oap-harus-diutamakan-dalam-test-tamtama-dan-bintara/>. Diakses tanggal 29 Agustus 2018.
- Wahab, Abdul, Solichin. (2008). *Analisis Kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibawa, Samodra. (1994). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Budi. (2008). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua.

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