

**OPTIMALISASI PELAYANAN SISTEM APLIKASI KEPUASAN
PENERIMAAN ANGGOTA KEPOLISIAN (SILAK-PAK) DALAM
REKRUTMEN BINTARA POLRI DI WILAYAH HUKUM POLDA NUSA
TENGGARA BARAT**

**OPTIMIZATION OF POLICE RECRUITMENT SATISFACTION
APPLICATION SYSTEM (SILAK-PAK) SERVICES IN THE
RECRUITMENT OF NON-COMMISSIONED OFFICERS OF THE
NATIONAL POLICE IN THE JURISDICTION OF THE
WEST NUSA TENGGARA REGIONAL POLICE**

TIRA KARISTA

Magister Kajian Ilmu Kepolisian, Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Email: Tirakarista@gmail.com

Abstract

The results of the study show that the implementation of the Silak-Pak Service for the recruitment of Bintara Polri in the West Nusa Tenggara Regional Police Legal Area is quite good, because this facility has begun to take advantage of sophisticated information and communication technology, where Non-commissioned Officer participants can access information through digital platforms. It is hoped that this application can be used by the local area to provide information and ideas as well as analysis that is very helpful for development, especially the selection process at each stage, so that the future will be better. However, there are a number of things that still need to be evaluated, where the results of the research found several issues related to the competence of members in providing services. Silak-Pak needs to increase knowledge, skills and attitudes and behavior, considering that this task is related to modern technology which is continuously being improved. So it needs a lot to learn, because the challenges faced in the future are multi-faceted, making it difficult to analyze because of the subjectivity of competency assessment. Another problem is the support for facilities and infrastructure as well as the budget to support the implementation of Silak-Pak.

Keywords: *Optimization, Service, Silak-Pak, Recruitment, Non-commissioned Officer*

ABSTRAK

hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Pelayanan Silak-Pak pada rekrutmen Bintara Polri di Wilayah Hukum Polda Nusa Tenggara Barat sudah cukup baik, karena perekrutan ini sudah mulai memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, di mana peserta Bintara bisa mengakses informasi melalui platform digital. Aplikasi ini diharapkan mampu dimanfaatkan oleh daerah setempat untuk memberikan informasi dan ide-ide serta analisis yang sangat membantu untuk pembangunan, khususnya proses seleksi pada setiap tahapan, agar kedepannya lebih baik. Meski demikian, ada beberapa hal yang masih perlu dievaluasi, dimana dari hasil penelitian ditemukan beberapa persoalan yang berkaitan dengan kompetensi anggota dalam memberikan pelayanan Silak-Pak perlu ditingkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku, mengingat tugas ini berkaitan dengan teknologi modern yang terus up to date sehingga perlu banyak belajar, karena tantangan yang dihadapi kedepan adalah multi-segi, sehingga sulit untuk dianalisis karena subjektivitas penilaian kompetensi. Masalah lainnya berupa dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk mendukung pelaksanaan Silak-Pak

Kata Kunci: *Kualitas, Layanan, Silak-Pak, Rekrutmen, Bintara*

1. Pendahuluan

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 Kepri dalam melaksanakan proses Rekrutmen yang bersih dan Transparan yang akan bermuara pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Polri (Setyadi, 2005).

Ada beberapa hal yang menjadi menarik ketika melihat kualitas pelayanan SILAK-PAK pada rekrutmen di Polda Nusa Tenggara Barat, yaitu perubahan aspek budaya, termasuk perubahan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya pada masalah pengadaan personel atau rekrutmen SDM. Mengingat SDM sebagai salah satu aspek penting dalam mewujudkan anggota Polri yang profesional dan mandiri, mewujudkan Polri yang profesional melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan, pengembangan sistem SDM termasuk pembenahan sistem rekrutmen dan seleksi anggota. Seleksi calon dalam rekrutmen anggota Polri merupakan langkah yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia, sistem seleksi dan seleksi Perwira Polri yang telah berlangsung selama ini dapat menghasilkan. Anggota Polri memiliki kualitas yang diharapkan. Memang masih terdapat kelemahan dalam

sistem rekrutmen dan seleksi yang membentuk Polri yang profesional dan berkualitas (Wiratama, 2005).

Daftar Susunan Personel yang ideal tahun 2022 di Polda NTB yaitu 16.815 personel. Akan tetapi daftar pendaftar hanya mencapai 10.192 untuk Polri dan 361 PNS. Sehingga terdapat selisih 6.378 personel. Hal ini terjadi pada Jenis Diktuk Bintara dengan selisih sebanyak 3.755 personel dari Daftar Susunan Personel Ideal 13.033 personel.

Pada kenyataannya berdasarkan hasil rekrutmen Bintara di Polda NTB dalam 2 tahun terakhir, menunjukkan masih sedikitnya orang yang mendaftar. Menurut Setiyono (2017) banyak orang yang mengikuti proses seleksi gagal di setiap rekrutmen bahkan ada kondisi kekurangan kuota (selama beberapa tahun) bagi Polda NTB dalam proses rekrutmen Polda NTB, sehingga dalam hal ini yang memegang fungsi personel khususnya bagian SDM Polda NTB, sangat membutuhkan seseorang dengan kualifikasi yang lebih tinggi. Metode rekrutmen yang bersih, transparan, bertanggung jawab dan manusiawi untuk Kepolisian NTB, membangkitkan perhatian generasi muda NTB untuk menggabungkan layanan sebagai polisi (Setiyono, 2017).

Tahun 2021 penerimaan bintara di Polda NTB sebesar 453 dari 2.804 pendaftar. Diktuk yang paling diminati adalah bintara PTU yaitu sebanyak 2.695 pendaftar dan yang memenuhi syarat hanya 423 orang. Begitupula di tahun 2022, pendaftar menurun menjadi 2.352 orang. Pendaftar yang memenuhi syarat hanya 297 orang. Dengan demikian, tahun 2021 terdapat 25 persen pendaftar yang memenuhi syarat dan tahun 2022 menurun menjadi 10 persen dari rekrutmen Bintara di Polda NTB.

Untuk mengembangkan sistem yang modern, Polri melanjutkan upaya pembenahan di segala bidang, makna modern tentunya terlihat dari sistem yang dibangun setelah era digital, aplikasi, dan jaringannya sehingga dapat memberikan layanan 24/7. Proaktif dan pemecahan masalah, didukung oleh komunikasi, koordinasi, kontrol komando dan teknologi informasi dan sistem berbasis penegakan. Arti keyakinan adalah menjadi unggul dan kinerja seseorang

seharusnya bermanfaat bagi masyarakat dengan keamanan dan rasa aman (Wiratama, 2019).

Irjen Pol NTB Irjen Pol Muhammad Iqbal membuka Rapat Kerja Teknis (Rakernis) Kepegawaian (SDM) Pangkat Polda 2020 pada Selasa, 28 Juli 2020 di Lapangan Tennis Mabes Polri NTB. Pembukaan temu SDM sekaligus peluncuran aplikasi inovatif seperti Puskesmas, SILAK-PAK, mempertemukan Waka Polda NTB, Irwasda Polda NTB, seluruh PJU Polda NTB, Kasubag Renmin dan seluruh jajaran Satker masing-masing. Sementara itu, jajaran Polri bergabung melalui video conference. Dalam kesempatan ini dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang utama dan juga sangat penting dalam setiap organisasi, baik dalam skala besar maupun dalam skala global. Dikatakan demikian, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting, walaupun saat ini teknologi komputer harus digunakan, namun jika tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang baik dan profesional maka tidak akan sempurna. Bagi Kapolda, jika diminta untuk memilih antara IT yang kompleks atau SDM Senior, ia lebih memilih SDM Senior, karena SDM Senior adalah fondasi utama organisasi dan dapat mendukung terwujudnya font promotor (profesional, modern, dan andal).

Akan tetapi Aplikasi SILAK-PAK masih mengalami beberapa kendala. Misalnya kurangnya sarana dan prasarana pendukung rekrutmen berbasis TI. Dukungan anggaran yang tidak sesuai dengan kegiatan seleksi. Sumber Daya Manusia yang mengawaki belum menguasai secara penuh penggunaan rekrutmen berbasis TI.

2. Pembahasan

2.1 Konsep Pelayanan Publik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perbudakan memiliki tiga arti, (1) tentang atau bagaimana melayani; (2) berusaha untuk melayani kebutuhan orang lain dengan menerima imbalan atau uang; (3) sarana yang disediakan sehubungan dengan pembelian dan penjualan barang atau jasa. Litjan Poltak Sinambela et al. (2011) Pelayanan publik didefinisikan sebagai penyediaan layanan (melayani) kebutuhan orang atau komunitas dengan kepentingan dalam

organisasi tertentu sesuai dengan aturan dan prosedur utama yang ditetapkan. Pengertian lain menurut Hardiyansyah (2011) Definisi layanan publik adalah untuk melayani kebutuhan seseorang atau komunitas atau organisasi yang tertarik pada organisasi, sesuai dengan aturan dan prosedur utama yang ditetapkan, dan untuk tujuan memberikan kepuasan kepada penerima layanan (Sinambela, 2011).

Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1985) melakukan penelitian khusus terhadap beberapa jenis pelayanan, mengidentifikasi sepuluh faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan, yakni:

1. Tangibles; Keberadaan fisik penyedia layanan, termasuk ruang parkir, fasilitas konstruksi, tata letak dan tampilan barang, kenyamanan fasilitas, peralatan, dan peralatan modern.
2. Keandalan; Termasuk 2 hal penting, yaitu konsistensi dalam bekerja (kinerja) dan kemampuan dipercaya (reliability). Ini berarti bahwa perusahaan menyediakan layanannya tepat sejak saat pertama ("di saat pertama"). Ini juga berarti bahwa perusahaan yang bersangkutan menepati janjinya.
3. Bertemu; Pelayanan yang baik harus disertai dengan tingkat keterlibatan dan kemampuan beradaptasi yang tinggi, yang membantu menyelesaikan masalah dengan segera.
4. Kompetensi; Pelayanan yang baik harus didasarkan pada keterampilan tinggi.
5. Akses; Termasuk menyediakan/menyediakan persyaratan dan layanan pelanggan yang dapat diakses.
6. Sopan; Pelayanan yang baik harus disertai dengan sikap ramah, sopan santun kepada pihak yang dilayani
7. Komunikasi; Pelayanan yang baik harus didasarkan pada kemampuan komunikasi yang baik dengan mereka yang dilayani
8. Keandalan; Pelayanan yang baik akan mampu menghadirkan rasa percaya yang tinggi kepada pihak yang dilayani.

9. Selamat; Pelayanan yang baik harus memberikan rasa aman kepada pihak-pihak yang dilayani dan tidak memiliki resiko atau keraguan dari pelanggan.
10. Memahami pelanggan; Pelayanan yang baik harus didasarkan pada daya tanggap atau rasa pemahaman tentang keinginan mereka yang dilayani.

2.2 Tinjauan Teknologi Informasi

Teknologi informasi berasal dari 2 unsur: teknologi dan informasi. Secara etimologis, kata teknologi berasal dari kata Yunani *techne*, yang berarti seni, kerajinan atau keterampilan, dan *logia*, yang berarti kata, studi atau sains. Terminologi, keterampilan adalah pengetahuan yang membuat sesuatu (Yaumi, 2021). Menurut Iskandar Alisyahbana (2018), teknologi adalah cara yang dilakukan seseorang dengan bantuan alat dan alasan untuk memenuhi kebutuhannya dan menghemat tenaga. Dan secara umum, teknologi dapat diartikan sebagai hasil kerja manusia yang membantu memecahkan masalah yang dihadapi atau mendorong aktivitas manusia, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja manusia.

Di sisi lain, informasi adalah data yang diproses dalam bentuk yang bermakna bagi pengguna, yang saat ini berkewajiban dalam pengambilan keputusan atau mendukung sumber informasi (Andri, 2007). Menurut kamus besar bahasa Indonesia, informasi adalah pemberitahuan, kabar, atau berita tentang sesuatu (Suyanto, 2005). Artinya, informasi memberi atau menyampaikan pesan tentang sesuatu kepada seseorang atau khalayak umum. Selain itu, informasi juga dianggap sebagai ilmu, yang lebih berwawasan, karena memiliki informasi memungkinkan seseorang untuk mengetahui hal-hal baru.

Melihat dua pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa konsep teknologi informasi adalah alat buatan manusia yang membantu manusia menemukan informasi, mengelola informasi, atau mengkomunikasikan informasi kepada seseorang atau khalayak umum yang berguna sebagai ilmu pengetahuan atau membantu mereka membuat keputusan. Teknologi informasi berkaitan dengan pengambilan, pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, penyebaran dan tampilan informasi (Affandi, 2018).

2.3. Tinjauan Umum Tentang Kepolisian

Identitas polisi sebagai pelayan hukum memang harus benar, polisi yang memberikan dedikasi, perlindungan dan penerangan masyarakat, berjuang untuk menyamakan dan mempertahankan kemerdekaan, berjuang untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur dengan semangat dan jiwa tribrata yang besar, polisi dengan hati nurani yang bersih, apapun keadaan dan kondisinya, tenang, mantap, tak tergoyahkan, dan selalu tepat dalam mengambil keputusan (Utomo, 2005).

Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau sering disingkat Polisi Negara yang mengacu pada pemerintah, merupakan salah satu fungsi Pemerintah Negara dalam bidang menjaga keamanan dan ketertiban umum, penegakan hukum, perlindungan, perlindungan dan pelayanan masyarakat. Hal itu tertuang dalam Pasal 4 UU No. 2 Republik Indonesia dengan tujuan mewujudkan keamanan dalam negeri, yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban umum, hukum dan ketertiban serta pemeliharaan, perlindungan, perlindungan dan pelaksanaan pelayanan masyarakat, serta menciptakan perdamaian di masyarakat melalui advokasi hak asasi manusia (Budi, 2014).

Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2002 menyatakan bahwa fungsi polisi adalah menjalankan salah satu fungsi negara dalam pekerjaan penegakan hukum, selain melindungi, melindungi dan melayani masyarakat.

Menurut Sadjijono (2008), dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat penegak hukum, aparat kepolisian harus memahami prinsip-prinsip hukum yang dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaan tugasnya :

1. Saat menjalankan tugasnya sebagai aparat penegak hukum, prinsip legalitas diatur oleh hukum.
2. Prinsip tugas pada dasarnya adalah tugas polisi untuk menangani masalah sosial yang bersifat diskresi, karena tidak diatur oleh undang-undang.
3. Prinsip partisipasi, dalam rangka menjamin lingkungan masyarakat, polisi mengoordinasikan pengamanan pertahanan diri untuk mewujudkan kekuatan hukum antar masyarakat.

4. Prinsip kehati-hatian selalu mengedepankan tindakan preventif ketimbang penegakan hukum terhadap masyarakat.
5. Prinsip anak perusahaan dalam melaksanakan tugas instansi lain agar tidak menimbulkan masalah yang lebih besar sebelum ditangani oleh instansi yang bertanggung jawab.

2.4. Rekrutmen Proaktif Calon Bintara Polri

Sedangkan untuk pra-rekrutmen, kami akan menjelaskan menggunakan uraian penulis berdasarkan pasal No. 10 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2019 tentang pra-rekrutmen calon anggota Republik Indonesia. Aktif merekrut calon anggota kepolisian adalah proses mencari, memilih, dan melatih calon-calon terbaik yang memenuhi persyaratan untuk menjadi anggota kepolisian, baik perwira polisi maupun bintara. Adapun kategori rekrutmen aktif anggota cadangan polisi, terdiri dari::

- a. Tindakan penguatan (affirmative action);
- b. Penghargaan; dan
- c. Pencarian bakat (talent scouting).
- d. Tindakan Penguatan (Affirmative Action)

Pra-rekrutmen calon anggota Polri dalam kategori affirmative action dilakukan bagi calon Bintara polri dari pulau-pulau terluar atau daerah perbatasan. wilayah pedalaman / suku; dan pulau tak berpenghuni. Kandidat NCO polisi yang disebutkan harus memenuhi persyaratan.:

- a) Penduduk asli, yang berdomisili di daerah tersebut dan dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga;
- b) Bukan penduduk asli, yang berdomisili di daerah tersebut paling singkat 3 (tiga) tahun terhitung pada saat buka pendidikan pembentukan Bintara Polri, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga atau ijazah/rapor mulai kelas X, XI, XII sekolah di daerah tersebut.
- c) Pulau-pulau kecil terluar atau wilayah perbatasan.
- d) Wilayah/suku pedalaman dan pulau terpencil berpenghuni.

Pra-rekrutmen anggota cadangan Polri dalam kategori penghargaan diatur dalam Pasal 5 Perkap Nomor 10 Tahun 2019, yang menyatakan bahwa pra-

rekrutmen anggota cadangan polisi dalam kategori penghargaan diberikan kepada calon bintara polri yang::

1. Anak kandung anggota Polri; atau
2. Anak kandung dari anggota masyarakat yang:
 - a. Gugur dalam membantu pelaksanaan tugas kepolisian yang dibuktikan dengan surat keterangan Kapolda yang menjabat saat kejadian;
 - b. Berperan aktif dalam: penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta penanganan permasalahan menonjol yang menjadi atensi masyarakat dan pemerintah; membantu pelaksanaan tugas kepolisian dibidang operasional dan pembinaan yang memberikan dampak positif terhadap organisasi Polri; dan/atau membangun sistem dan metode yang memberikan pengaruh besar dalam pelaksanaan tugas Polri.
3. Anggota masyarakat yang berperan aktif dalam:
 - a. Penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta penanganan permasalahan menonjol yang menjadi atensi masyarakat dan pemerintah;
 - b. Membantu pelaksanaan tugas kepolisian dibidang operasional dan pembinaan yang memberikan dampak positif terhadap organisasi Polri; dan/atau
 - c. Membangun sistem dan metode yang memberikan pengaruh besar dalam pelaksanaan tugas Polri.

Kemudian, mengenai rekrutmen aktif anggota cadangan polisi dalam kategori pencarian bakat, tercantum dalam Pasal 6 yang menyatakan bahwa pra-rekrutmen calon anggota polisi dalam kategori pencarian bakat (talent scouting) diberikan kepada mereka yang memiliki kompetensi khusus. Kompetensi khusus yang harus dimiliki sebagai kriteria untuk memiliki prestasi: akademik; dan/atau non akademik.

2.5 Kendala Pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) dalam rekrutmen Bintara Polri di Wilayah Hukum Polda Nusa Tenggara Barat

A. Kompetensi Panitia dan Peserta Rekrutmen

Kompetensi panitia rekrutmen masih belum optimal. Sesuai dengan Analisa bahwa hal ini disebabkan atau dipengaruhi karena penunjukan panitia rekrutmen oleh masing-masing Kasatker, tidak melihat kepada latar belakang pengetahuan, keterampilan dan perilaku sesuai dengan bidang tugas selama ditugaskan menjadi petugas pelaksana rekrutmen. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang panitia yang belum pernah mengikuti sosialisasi, sarasehan, pelatihan dan rapat teknis dalam pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK).

Peserta rekrutmen mayoritas lulusan SMA atau sederajat yang baru beradaptasi dengan lingkungan kerja Kepolisian RI, memiliki beban mental dalam menyesuaikan diri. Beban berat yang dipikul selama kegiatan rekrutmen pada setiap tahapan seleksi, dimana ada item diluar seleksi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta memberikan masukan dan saran. Beberapa peserta rekrutmen kesulitan dalam memahami, menilai jawaban serta masukan dan saran yang telah disediakan dalam Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK). Berdasarkan Analisa hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kurangnya tingkat pengetahuan dibidang Informasi dan Teknologi (IT), kurangnya keterampilan dalam menggunakan Handphone Android, pertanyaan yang diajukan masih asing bagi peserta karena masih ada yang menggunakan istilah-istilah kepolisian, tidak adanya pedoman indikator jawaban yang telah disediakan secara detail yang ada jawaban secara umum yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, ya dan tidak, sangat disiplin, disiplin, kurang disiplin, tidak disiplin, sangat sopan/ramah, sopan/ramah, kurang sopan/ramah, tidak sopan/ramah.

B. Kendala Sarana dan Prasarana dalam Pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK)

Berdasarkan kendala-kendala dibidang sarana dan prasarana pada pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) diatas, maka dapat dianalisis bahwa faktor-faktor penyebab dan yang mempengaruhi belum optimalnya pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) disebabkan oleh faktor perencanaan pembuatan aplikasi didasarkan pada keinginan untuk mengetahui bagaimana tingkat pelayanan dalam setiap tahapan rekrutmen. Dalam melakukan pembuatan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) belum sepenuhnya didukung kajian yang mendalam. Kajian yang dimaksud adalah berapa kebutuhan perangkat teknologi informasi yang dibutuhkan dalam hal ni perangkat keras berupa Laptop beserta Jaringannya yang menjadi tanggung jawab Bidang Teknologi Informasi Polda Nusa Tenggara Barat, dimana selama perancangan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) tidak melibatkan Bidang Teknologi Informasi Polda Nusa Tenggara Barat.

C. Kendala Dukungan Anggaran dalam Penerapan SILAK-PAK

Kendala dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku panitia rekrutmen belum didukung oleh anggaran untuk melaksanakan kegiatan berupa sosialisasi, sarasehan, pelatihan dan rapat teknis. Dimana kegiatan ini seharusnya dilaksanakan oleh panitia sebagai bentuk peningkatan kompetensi untuk memperoleh penilaian yang baik dari peserta rekrutmen. Hal ini terjadi berdasarkan Analisa bahwa pada setiap penyusunan rencana kebutuhan anggaran belum pernah dibuat usulan dukungan anggaran kegiatan dimaksud.

Kendala untuk memperoleh jawaban, masukan dan saran peserta lebih cepat dan tepat waktu serta ada kewajiban untuk menindaklanjuti pengisian Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), maka dibutuhkan dukungan kuota internet dimana saat ini belum ada dukungan anggaran dalam hal tersebut. Hal ini disebabkan atau dipengaruhi karena belum diajukannya rencana kebutuhan anggaran agar masuk dalam program kegiatan yang ada didalam DIPA Polda Nusa Tenggara Barat.

Kendala pengadaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) hanya didukung 1 (satu) unit Laptop dimana sumber anggarannya berasal dari anggaran rekrutmen dan tidak dianggarkan tersendiri, sedangkan kebutuhannya minimal 3 (tiga) unit Laptop untuk 3 (tiga) operator. Dukungan anggaran pemeliharaan dan perawatan juga belum terdukung pada program kegiatan yang ada di DIPA Polda Nusa Tenggara Barat. Hal ini disebabkan atau dipengaruhi oleh perencanaan yang belum matang, seharusnya diusulkan pengadaannya ke Biro Perencanaan, Biro Logistik dan Bid TI dengan cara mengajukan usulan tentang rencana kebutuhan pengadaan sarana dan prasarana yang berkaitan dengan pembangunan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK).

2.6 Upaya yang dikembangkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan Pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) dalam rekrutmen Bintara Polri di Wilayah Hukum Polda Nusa Tenggara Barat

Kompetensi panitia rekrutmen yang telah ditunjuk sebagai panitia rekrutmen oleh masing-masing Kasatker, diharapkan melihat latar belakang pengetahuan, keterampilan dan perilaku sesuai dengan bidang tugas selama melaksanakan tugas rekrutmen. Jadi panitia rekrutmen yang ditunjuk pernah mengikuti sosialisasi, sarasehan, pelatihan dan rapat teknis dalam pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) dengan disertai bukti berupa bukti sertifikat, surat keterangan atau bentuk lainnya.

Peserta rekrutmen diharapkan memiliki wawasan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam melaksanakan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) serta mudah beradaptasi pada lingkungan kerja Kepolisian RI. Untuk mendapatkan capaian tersebut maka peserta diberikan sosialisasi dan bimbingan teknis berulang kali sebelum dilakukan pengisian format yang ada pada Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), khususnya pengetahuan dibidang IT, keterampilan dalam menggunakan Handphone Android, menggunakan istilah-istilah kata yang mudah dipahami, serta adanya pedoman indikator jawaban yang telah disediakan

secara detail sehingga dapat menentukan penilaian secara obyektif dan bukan subyektif pada penentuan penilaian kriteria sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, ya dan tidak, sangat disiplin, disiplin, kurang disiplin, tidak disiplin, sangat sopan/ramah, sopan/ramah, kurang sopan/ramah, tidak sopan/ramah .

Kompetensi yang dimiliki oleh panitia rekrutmen yang terwujud dalam pelaksanaan pelayanan merupakan hasil dari proses manajemen kompetensi yang telah dilaksanakan di Polda Nusa Tenggara Barat selama beberapa tahun. Karena kompetensi tidak dapat dilihat secara langsung, dan keberadaannya disimpulkan berdasarkan perilaku yang dapat diamati, maka diperlukan analisis khusus terhadap masalah yang ditunjukkan, karena perilaku panitia rekrutmen dinilai oleh masyarakat setiap hari dan diterjemahkan ke dalam citra petugas polisi.

Manajemen kompetensi petugas polisi adalah serangkaian tindakan terkoordinasi yang diambil pada tahap membangun profil kompetensi calon generasi penerus yang ideal untuk Kepolisian khususnya Polda Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan profil yang dikembangkan oleh Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), maka dirancanglah proses seleksi kedepan dengan tujuan rekrutmen terlaksana dapat semakin baik dari tahun ke tahun, kemudian pelatihan dan peningkatan kompetensi panitia rekrutmen, sedangkan proses peningkatan juga didasarkan pada profil kompetensi panitia rekrutmen yang memadai dengan persyaratan yang dibebankan kepada panitia rekrutmen dan calon Bintara.

“Panitia memiliki latar belakang Pendidikan dan Latihan yang berkaitan dengan proses penilaian dalam rekrutmen anggota Polri” (Wawancara Kabag Dalpers Biro Sumber Daya Manusia Polda Nusa Tenggara Barat, 20 April 2023, pukul 10.07 WITA).

“Penunjukan panitia rekrutmen oleh kasatker memperhatikan latar belakang pengetahuan keterampilan dan sikap perilaku sesuai dengan tugas yang dilakukan pada saat rekrutmen.” (Wawancara Kasubbag Diapers Polda Nusa Tenggara Barat, 20 April 2023, pukul 11.33 WITA).

Pendekatan holistik, berorientasi pada kompetensi harus dilakukan di seluruh varian kursus yang berbeda (pelatihan dasar dan lanjutan holistik berarti

bahwa kompetensi parsial yang diperoleh dalam disiplin polisi individu seperti hukum, pelatihan penempatan, hak asasi manusia, pelatihan komunikasi dan sebagainya adalah digunakan dalam simulasi situasi praktek polisi. Harus ada orientasi kompetensi karena seorang petugas polisi terus-menerus ditantang oleh situasi yang berbeda, perlu menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk tantangan baru yang kompleks dan untuk menguasainya secara profesional.

Dalam rangka meminta respon balik tentang proses kegiatan tahapan seleksi sebagai bentuk evaluasi yang dituangkan dalam Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), peserta rekrutmen diharapkan mampu memanfaatkan Aplikasi tersebut.

“Agar diberi waktu yang cukup untuk memberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan serta cara untuk menjawab pertanyaan yang ada agar kami paham untuk mengisi jawaban Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK).” (Wawancara Peserta Bintara 1, 21 April 2023, pukul 09.37 WITA).

“Harapan Kami agar diberikan akses untuk menggunakan wifi sehingga kami dapat dengan cepat mengirim jawaban ke operator yang telah ditunjuk.” (Wawancara Peserta Bintara 2, 21 April 2023, pukul 11.39 WITA).

2.7 Sarana dan Prasarana Dalam Pelayanan Silak-Pak

Dalam membuat suatu program kegiatan diharapkan mengikuti ketentuan yang berlaku dilingkungan Polri khususnya pengadaan barang seperti pembuatan inovasi Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) yang harus mengikuti siklus manajemen logistik yang dimulai dari pembuatan perencanaan dan penentuan kebutuhan, pengajuan dukungan anggaran, pengadaan barang, penyimpanan dan penyaluran, pemeliharaan dan penghapusan. Dengan siklus manajemen logistik ini diikuti, maka dukungan anggaran berikutnya akan diberikan khususnya dalam hal pemeliharaan dan perawatan dan tertuang dalam DIPA Polda Nusa Tenggara Barat

Oleh karena program aplikasi ini sudah berjalan maka diharapkan tetap dibuat usulan sebagaimana proses dalam siklus manajemen logistik. Agar kebutuhan program Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian

(SILAK-PAK) dapat terus dikembangkan, maka perlu dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan, Biro Logistik dan Bidang Teknologi dan informasi.

”Pembuatan inovasi Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) dibuat mendadak tanpa adanya kajian yang mendalam dan dimaksudkan untuk mendapatkan masukan dari peserta rekrutmen tentang bagaimana pelaksanaan proses seleksi dan tidak melibatkan Satker yang berkompeten sehingga nantinya akan dikoordinasikan dengan Satker lainnya.”. (Wawancara Kasubag Diapers Bag Dalpers Polda Nusa Tenggara Barat, 20 April 2023, pukul 10.12 WITA).

”Dukungan anggaran untuk pemeliharaan dan perawatan fasilitas Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) yang saat ini masih menyatu dengan dukungan anggaran penerimaan selanjutnya akan dibuatkan usulan rencana kebutuhan anggaran pemeliharaan sehingga diharapkan dapat menciptakan mekanisme penerimaan yang sejalan dengan sistem manajemen mutu yang aturan menggunakan proses seleksi yang bersih, transparan, akuntabel, dan manusiawi. Sehingga tujuan untuk mendapatkan calon bintara Polri yang berkualitas unggul dapat terpenuhi”. (Wawancara Kasubag Diapers Polda Nusa Tenggara Barat, 20 April 2023, pukul 11.38 WITA).

2.8 Dukungan Anggaran dalam Pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK)

Dukungan anggaran dalam pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) diharapkan tersedia, terutama anggaran yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi yaitu kegiatan sosialisasi yang berkaitan dengan aturan dibidang teknologi informasi, peraturan Kapolri, Juklak dan Juknis Kapolri, Standar Operasional Prosedur. dan dukungan lainnya berupa rapat kerja teknis maupun rapat koordinasi, dukungan anggaran untuk honor panitia yang terlibat dalam pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), Dukungan anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), pemeliharaan dan perawatan serta penyediaan kuota

untuk peserta rekrutmen atau dengan cara pengadaan jaringan wifi. Guna mendapatkan dukungan anggaran tersebut, agar dibuatkan usulan rencana kebutuhan anggaran ke Biro Perencanaan Polda Nusa Tenggara Barat.

3. Penutup

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) pada Rekrutmen Bintara Polri di Wilayah Hukum Polda Nusa Tenggara Barat sudah cukup baik, karena perekrutan ini sudah mulai memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih di mana peserta Bintara bisa mengakses informasi melalui platform digital. Aplikasi ini diharapkan mampu dimanfaatkan oleh daerah setempat untuk memberikan informasi dan ide-ide serta analisis yang sangat membantu untuk pembangunan, khususnya tahapan-tahapan rekrutmen calon Bintara rekrutmen Polri agar kedepannya lebih baik. Meski demikian, ada beberapa hal yang masih perlu dievaluasi, terutama berkaitan dengan belum optimalnya kompetensi panitia dan peserta rekrutmen Bintara Polri dalam memahami Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), dukungan sarana dan prasarana serta anggaran belum memadai dalam pelaksanaan pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) di wilayah hukum Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Kompetensi panitia penyelenggara rekrutmen Bintara Polri masih ditemukan penilaian oleh peserta rekrutmen bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih belum profesional, modern dan terpercaya, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu penunjukkan personil oleh masing-masing kepala satuan kerja sebagai panitia rekrutmen tidak melihat latar belakang tentang pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku personel yang telah ditunjuk. Harapan kedepan personel yang dilibatkan dalam panitia rekrutmen memiliki kompetensi sesuai dengan tahapan-tahapan seleksi yaitu Pemeriksaan Administrasi Awal, Rikkes Tahap I, Computer Attested Test (CAT) Psikologi, Computer Attested Test (CAT) Akademik, Uji Kesamaptaan

Jasmani dan Anthropometri, Tes Kompetensi Keahlian (Bakomsus), Rikkes Tahap II, Penilaian Mental Kepribadian (PMK), Pemeriksaan Administrasi Akhir dan Sidang Kelulusan Tahap Akhir dengan cara melaksanakan kegiatan sosialisasi, sarasehan, pelatihan dan rapat teknis dalam pelaksanaan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) dan hasilnya berupa piagam dalam belum bentuk sertifikat, surat keterangan atau bentuk lainnya.

3.2 Saran

Program kegiatan berupa Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK) merupakan kebijakan terobosan yang dibuat oleh Biro Sumber Daya Manusia Polda Nusa Tenggara Barat, yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari panitia rekrutmen serta sebagai laporan dan pertanggungjawaban ke pimpinan atas, selanjutnya digunakan untuk menentukan kebijakan lebih lanjut. Akan tetapi dalam proses perencanaannya tidak mengikuti mekanisme yang berlaku yaitu berupa pengajuan rencana program dan kegiatan pada saat dilaksanakan Musrenbang Polda Nusa Tenggara Barat, sehingga pengadaan sarana dan prasarana menggunakan fasilitas yang dimiliki dan sangat terbatas berupa kebutuhan perangkat teknologi informasi yang dibutuhkan antara lain perangkat keras berupa Laptop beserta Jaringannya. Hal ini menjadi faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pelaksanaan pelayanan Sistem Aplikasi Kepuasan Penerimaan Anggota Kepolisian (SILAK-PAK), sehingga diharapkan dalam penyusunan program kegiatan mengikuti mekanisme ketentuan yang berlaku dilingkungan Polri khususnya pengadaan barang, dimana harus mengikuti siklus manajemen logistik dimulai dari pembuatan perencanaan dan penentuan kebutuhan, pengajuan dukungan anggaran, pengadaan barang, penyimpanan dan penyaluran, pemeliharaan dan penghapusan. Dengan siklus manajemen logistik ini kalau diikuti maka dukungan berikutnya akan diberikan khususnya dalam hal pemeliharaan dan perawatan akan masuk dalam anggaran DIPA Polda Nusa Tenggara Barat, sehingga upaya selanjutnya adalah mengajukan usulan ke Biro Perencanaan Polda Nusa Tenggara Barat dan berkoordinasi dengan Biro Logistik

Polda Nusa Tenggara Barat serta Bidang Teknologi dan Informasi Polda Nusa Tenggara Barat

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N. J. (2006). The arts & leadership: Now that we can do anything, what will we do?. *Academy of management learning & education*, 5(4), 486-499.
- Affandi, M. (2018). *Teknologi informasi & komunikasi dalam pendidikan*. Penerbit YNHW.
- Banjarnahor, J. (2023). Pengantar Teknologi Informasi. *PUBLISH BUKU UNPRI PRESS ISBN*, 1(1), 1-44.
- Bintoro, N. W., Yusuf, M., & Riyanti, N. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Rekrutmen Bintara Polri Di Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 8(2), 25-32.
- Budi Rizki, H., & Fathonah, R. (2014). Studi Lembaga Penegak Hukum. *Bandar Lampung: Justice Publisher*.
- Cordner, G. W., & Scarborough, K. E. (2010). *Police Administration*. (E. R. Ebben, Ed.) (7th ed.). New Providence: Anderson Publishing
- disitir dari Kunarto, P. (1997). Perilaku Organisasi Polri.
- Dwaa, N. H. D., & Prasajo, E. (2020). Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 40-49.
- Erasmus, B., Swanepoel, B., Schenk, H., Westhuizen, E. . J. van der, & Wessels, J. S. (2005). *South African Human Resource Management for the Public Sector*. Cape Town: Juta., hall
- Ferryo, M. H. (2020). Memahami Gaya Kepemimpinan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Inovasi yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Dalam Penanganan Covid-19: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 2(1).
- Fitriyah, R. (2018). *Hubungan antara Empati dengan kepribadian Altruistik* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

- Hamid, A. (2019). *Penyusunan Tes Tertulis:(Paper and Pencil Test)*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hasibuan, Edi Saputra (2021) *Jurnal Nasional non akreditasi dengan Judul "Persepsi Masyarakat Terhadap Penerimaan Anggota Polri"*. Jurnal Hukum Sasana, 7 (1). pp. 33-50. ISSN 2461-0453
- Karim, A., Bangun, B., Purnama, I., Harahap, S. Z., Irmayani, D., Nasution, M., ... & Munthe, I. R. (2020). *Pengantar teknologi informasi*. Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Kasemin, K. (2015). Agresi perkembangan teknologi informasi: sebuah bunga rampai hasil pengkajian dan pengembangan penelitian tentang perkembangan teknologi informasi. *Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-1). Rajawali Pers, Jakarta
- Limbong, T., & Suardana, I. K. (2018). Implementasi Konsep ‘BETAH’ dalam Pelaksanaan Ujian Akademik Penerimaan Polri Terpadu Polda Sumatera Utara berbasis Komputer dan Manual. *Media Informasi Analisa dan Sistem*, 3(1), 6-11.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Moleong, L. J., & Edisi, P. R. R. B. (2004). Metodologi penelitian. *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya*.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, 1(1).
- Nurdiana, A. S. (2016). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi oleh Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Hanata Widya*, 5(2).
- Poerwadarminta, W. J. S. (1952). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Balai pustaka.
- Pradana, D. R. (2020). Implementasi Rekrutmen Bintara Polri Di Wilayah Kepolisian Resort Banyumas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Idea Hukum*, 6(1).
- Press, U. G. M. (2018). *Pertanian Terpadu untuk Mendukung Kedaulatan Pangan Nasional*. UGM PRESS.

- Rahardjo, S. (2003). Mengkaji Kembali Peran dan Fungsi Polri dalam Era Reformasi. In *Makalah Seminar Nasional*. Jakarta.
- Rahmawati, N. S., Bernard, M., & Akbar, P. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematik Siswa Smk Pada Materi Sistem Persamaan Linier Dua Variabel (SPLDV). *Journal on Education*, 1(2), 344-352.
- Rerung, R. R. (2018). *E-Commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Deepublish.
- Roberg, R., & Kuykendall, J. (2012). *Manajemen Kepolisian*. (Terj). Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian.PTIK, Jakarta
- Sadjijono, M. H. K., & Pressindo, L. (2008). Mengenal Hukum Kepolisian. *Laksabang Mediatama*, Surabaya.
- Schafer, J. A., Buerger, M. E., Myers, R. W., Jensen, C. J., & Levin, B. H. (2012). *The Future of Policing : A Practical Guide for Police Managers and Leaders*. Boca Raton: CRC Press
- Setiyono, B. (2017). Suatu Tinjauan Tentang Proses Rekrutmen Anggota Polri Polda Sulawesi Tengah Yang Bersih Transparan Akuntabel Dan Humanis (Betah) Ke Arah Kelestarian Governans. *Asian Journal Of Environment, History And Heritage*, 1(1).
- Setyadi, R., Rahayu, R., Yuwono, T., & Dwimawanti, I. H. (2021). Good Governance in the Dynamics of Recruitment of Polri Members Year 2015-2019. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 12514-12525.
- Sinambela, Poltak. "Litjan dkk. (2011)." *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, A. (2020). *Aplikasi Metode Riset: Praktik Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mix Methods*. Inteligencia Media.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, M. (2005). *Pengantar teknologi informasi untuk bisnis*. Penerbit Andi.
- Tabah, A. (2002). *Membangun Polri yang kuat: belajar dari macan-macan Asia*. Mitra Hardhasuma.

- Thalib, P. (2013). Syariah: Konsep dan Hermeneutika. *Shareat, FHUA dan Lutfansah Mediatama*.
- Thalib, P. (2018). Pemahaman Terhadap Pemberlakuan Hukum Islam di Indonesia. *Jurnal Halu Oleo Law Review*, 2(1), 371-386.
- Thalib, P., & Abrianto, B. O. (2019). The Comparative Study of Fiqh Siyasah With The General Principles of Good Government in Indonesia. *Arena Hukum*, 12(2), 215-234.
- Thalib, P., Ariadi, S., Kholiq, M. N., & Hariyanto, D. (2022). Optimalisasi Bhabinkamtibmas Melalui Sinergi Santri Dan Kepolisian Republik Indonesia Di Banyuwangi. *Janaloka*, 1(2), 156-166.
- Thalib, P., Diana, E., & Kholiq, M. N. (2022). Pengabdian Masyarakat melalui Pemeriksaan Kesehatan Gratis GeNose C19 pada Santri Pondok Pesantren Nurul Khidmah Surabaya. *Janaloka*, 1(1), 28-38.
- Thalib, P., Hajati, S., Kurniawan, F., & Aldiansyah, K. (2021). The Urgence Regulation Of Business Activities On Islamic Microfinance Institution According Law No. 1 Year 2013 Of Microfinance Institutions. *Arena Hukum*, 14(2), 207-221.
- Thalib, P., Kurniawan, F., & Kholiq, M. N. (2020). The Application of Quranic Interpretation, of Sunnah And Ijtihad As The Source Of Islamic Law. *Rechtidee Jurnal Hukum*, 15(2), 193-206.
- Thalib, P., Kurniawan, F., & Sabrie, H. Y. (2019). The Function of Deposits Insurances Institutions to Create a Solid Banking System For The Sake Of Continuity of Infrastructure Development in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, 5(2), 390-396.
- Thalib, P., Winarsi, S., Kurniawan, F., & Aliansa, W. (2020, December). Company Policy on Termination of Employment at Pandemic Covid-19 From a Fair and Justice Perspective. In *The 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)* (pp. 741-747). Atlantis Press.
- THALIB, Prawita. Filsafat Tentang Hukum Hak Asasi Manusia. 2013.
- THALIB, PRAWITRA, et al. BANK GUARANTEE CLAIMS AS COLLATERAL FOR BENEFICIARY IN CONSTRUCTION PROJECTS. *Russian Law Journal*, 2023, 11.2.
- THALIB, Prawitra, et al. Esensi Hukum Bisnis Syariah. 2021.
- Ulfatin, N. (2022). *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Utami, D. A. (2015). Kepercayaan interpersonal dengan pemaafan dalam hubungan persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 54-70.
- Utomo, W. H. (2005). *Hukum Kepolisian di indonesia*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Wiratama, A., & Prasojo, E. (2019). Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 12.

- Yaumi, M. (2021). *Media dan Teknologi Pembelajaran Edisi Kedua*. Prenada Media.
- Yohanes, Y. (2013). Strategi Penerapan Teknologi Informasi di Pemerintah Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *JPMIS*.
- Yudhanto, Y. (2019). *Information Technology Business Start-Up*. Elex Media komputindo.
- Yusriadi, Y. (2018). Reformasi Birokrasi Indonesia: Peluang dan Hambatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 8(2), 178-185.s