

OPTIMALISASI BHABINKAMTIBMAS TERHADAP *TOUR OF DUTY* DAN *TOUR OF AREA* DI POLRES MAGELANG

Sunandar

Ary Sutrischastini
arisutrischastini@gmail.com

ABSTRAKSI

The impact of the reform has brought changes to all aspects of people's social life. On the other hand, crime always follows changes that occur, as people's mindsets and lifestyles change. The community's demands on the Police institution must be answered by making improvements to the entire carrying capacity of the organization. Magelang Police departement as part of the National Police institution continues to strive to answer the expectations of the community by making Bhabinkamtibmas as the front guard. The purpose of this study is to provide an overview of the ideal competencies possessed by Bhabinkamtibmas personnel and to formulate optimization steps through operational guidance and development of Bhabinkamtibmas personnel to the implementation of tour of duty and tour of area so as to create a conducive security and security situation in the jurisdiction of the Magelang Police departement. Methods of data collection using interviews, observation and documentation studies. While the data analysis used is qualitative data analysis which includes processing and interpreting the data starting from the time the researcher entered the field. The results of the research on optimizing Bhabinkamtibmas on the tour of duty and tour of the area at the Magelang Police departement are: (a) the competence of Bhabinkamtibmas personnel seen in the aspects of knowledge, skills and behavior (attitude) are still limited to be able to optimally carry out the main tasks of Bhabinkamtibmas . (b) optimization efforts can be carried out with operational guidance mechanisms. In the personnel development mechanism through: recruitment patterns, application of competency standards, training patterns, placement methods, regeneration and regeneration as well as achievement and award standards.

Keywords: *competence, coaching*

PENDAHULUAN

Crime is the shadow of civilization (kejahatan merupakan bayang-bayang dari peradaban manusia), terus berkembang mengikuti pola pikir dan pola hidup masyarakat. Perkembangan ini berpotensi menimbulkan kompleksitas permasalahan sosial dimasyarakat. Tugas pokok, peran, maupun fungsi sebagai perwujudan tanggung jawab moral dan eksistensi organisasi, menjadi bagian penting dari institusi Polri selaku penanggung jawab keamanan dalam negeri. Implementasi terhadap *tour of duty* dan

tour of area, diwujudkan dengan bertanggung jawab penuh secara moral dan hukum atas tugas yang diamanahkan serta mampu memberikan perubahan positif pada area penugasan.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, upaya pemolisian dilakukan melalui tiga metode, yaitu: metode pre-emptif, preventif, dan represif. Salah satu pihak yang berperan dalam melakukan upaya tersebut yaitu Bhayangkara pembina keamanan dan ketertiban masyarakat yang disingkat Bhabinkamtibmas. Personil Bhabinkamtibmas memiliki peranan yang sangat strategis terhadap kehidupan sosial lingkungan masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini adalah “Kondisi personil Bhabinkamtibmas di Polres Magelang belum sesuai yang diharapkan terhadap *tour of duty* dan *tour of area* dalam pelaksanaan tugasnya.”

Kemudian dalam penelitian ini diangkat beberapa pertanyaan yang menjadi persoalan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana kompetensi Bhabinkamtibmas Polres Magelang dalam pelaksanaan tugasnya serta bagaimana mekanisme pembinaan operasional (binops) dan pembinaan personil (binpers) Bhabinkamtibmas Polres Magelang terhadap *tour of duty* dan *tour of area*?

Tujuan penelitian dalam penulisan ini antara lain menjelaskan dan menggambarkan tentang kompetensi ideal yang dimiliki personil Bhabinkamtibmas dalam pelaksanaan tugasnya dan menggambarkan tentang upaya optimalisasi melalui mekanisme pembinaan operasional (binops) dan pembinaan personil (binpers) Bhabinkamtibmas terhadap *tour of duty* dan *tour of area* nya.

LANDASAN TEORI

Adapun yang menjadi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Saudara Anthonio Effan Sulaiman yang merupakan Mahasiswa PTIK angkatan 60 dengan judul tulisan yaitu “Peran Patroli Satuan Sabhara Polres Kudus Dalam Pencegahan Pencurian Kendaraan Bermotor”, dan penelitian yang dilakukan oleh Saudara Andy Muhammad Iqbal yang merupakan Mahasiswa PTIK Angkatan 60, dengan judul tulisan yakni: “Peran Pembangunan Jaringan Informasi oleh Satuan Intelkam Polres Bengkulu Selatan Dalam Upaya Pencegahan Terjadinya Aksi Kriminalitas”.

Berikut beberapa teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini:

1. Teori kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Rotter (Saifuddin; 2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Kompetensi juga merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu lembaga sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan.

2. Teori Manajemen

Pengertian tentang definisi manajemen, setiap pakar mengartikannya berbeda-beda, hal ini tergantung dari sudut pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen menurut Sikula dalam Hasibuan (2007:2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui mekanisme Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Handoko (2014, p.4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh instansi/ lembaga seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi maupun lembaga secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

4. Optimalisasi

Kamus bahasa Indonesia kontemporer, optimal adalah sesuatu yang paling baik, paling tinggi, yang dapat mencapai titik optimum, mengoptimalkan adalah membuat sesuatu menjadi optimal atau membuat menjadi yang paling baik. Optimalisasi dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia berasal dari kata "optimum" yang mana berarti yang terbaik, paling menguntungkan. Dan dalam hal ini optimalisasi membuat lebih baik lagi, sedangkan optimum adalah tingkatan yang terangat sangat menguntungkan dalam batas-batas tertentu.

5. Bhabinkamtibmas

Istilah Bhabinkamtibmas adalah singkatan dari bhayangkara pembina keamanan dan ketertiban Masyarakat, dimana berdasarkan Perkap No 3 tahun 2015 fungsi Bhabinkamtibmas adalah:

- a. Melaksanakan kunjungan/ sambang kepada masyarakat
- b. Membimbing dan menyuluh di bidang hukum dan Kamtibmas untuk meningkatkan kesadaran hukum dan Kamtibmas dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM).

- c. Menyebarluaskan informasi tentang kebijakan pimpinan Polri berkaitan dengan Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Harkamtibmas)
 - d. Mendorong pelaksanaan siskamling dalam pengamanan lingkungan dan kegiatan masyarakat
 - e. Memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat yang memerlukan.
 - f. Menggerakkan kegiatan masyarakat yang bersifat positif.
 - g. Mengkoordinasikan upaya pembinaan Kamtibmas dengan perangkat desa/kelurahan dan pihak-pihak terkait lainnya.
 - h. Melaksanakan konsultasi, mediasi, negosiasi, fasilitasi, motivasi kepada masyarakat dalam Harkamtibmas dan pemecahan masalah kejahatan dan sosial.
6. Tour of duty dan tour of area

Pasal 22 UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa “untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan PNS/ ASN dapat diadakan perpindahan jabatan (tour of duty) dan/ atau perpindahan wilayah kerja (tour of area)”. Jika dilihat dari sudut pandang pegawai yang sangat menginginkan untuk bertugas di homebase sendiri maka kebijakan tour of duty dan tour of area terkadang dianggap merugikan, karena seorang pegawai yang sudah terlalu lama berada di zona nyaman cenderung enggan untuk melakukan perbaikan dan improvisasi, penyegaran berupa tour of area maupun tour of duty yang merupakan salah satu solusi terbaik, karena mutasi pada sebuah instansi semestinya dilakukan melalui pertimbangan matang. Pertimbangan itu dilakukan untuk pengembangan karir, dilihat dari aspek moralitas, integritas, kompetensi, tingkat pendidikan/ diklat yang ditempuh, termasuk pertimbangan kepangkatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif karena ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artefak dan lain sebagainya. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Definisi operasional dipergunakan dalam penelitian ini yaitu variable Bhabinkamtibmas; yang merupakan singkatan dari Bhayangkara Pembina keamanan dan ketertiban masyarakat adalah anggota Polri yang bertugas di tingkat desa sampai dengan kelurahan yang bertugas mengemban fungsi Pre-emptif dengan cara bermitra dengan masyarakat serta variable *tour of duty* (perpindahan jabatan) dan *tour of area*

(perpindahan wilayah kerja). Dalam sebuah instansi/ lembaga *tour of duty* dan *tour of area* merupakan sebuah kebijakan mutasi yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperkaya pengalaman diberbagai area dan jenis penugasan.

Dalam penelitian kualitatif posisi sumber data berupa manusia (narasumber) sangat penting peranannya sebagai individu yang memiliki informasinya. Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari: Kapolres, Kabagops, Kabagsumda, Kasat Binmas, Kapolsek dan personil Bhabinkamtibmas.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi; dan data sekunder yang berupa data personel Bhabinkamtibmas, data kriminalitas polres Magelang, struktur organisasi polres Magelang, data laporan bulanan Bhabinkamtibmas.

Tahap berikut yang dilakukan adalah pengumpulan data, adapun metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumen. Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan beragam, yaitu wawancara langsung dan wawancara melalui telepon/ *Handphone*, sedangkan observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang diteliti. Hasil observasi ilmiah ini, dijelaskan secara teliti, tepat, dan akurat, serta tidak diperbolehkan untuk ditambah atau dikurangi dan dibuat-buat sesuai keinginan penelliti. Tehnik studi dokumentasi, dilakukan dengan penelitian terhadap dokumen-dokumen yang sudah ada seperti mempelajari buku-buku, artikel-artikel, dokumen dan tulisan-tulisan yang dapat memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir tajam, kritis dan sistematis untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi personil Bhabinkamtibmas Polres Magelang dan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan Polri khususnya Polres Magelang dalam upaya melakukan pembinaan Bhabinkamtibmas.

Analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dilakukan melalui langkah langkah sebagai berikut:

1. Keabsahan data

Untuk memperoleh hasil penelitian kualitatif yang dinilai baik dan mendekati kebenaran, peneliti berusaha agar data-data penelitian memenuhi kriteria keabsahan data kredibilitas. Dalam penelitian kualitatif, agar diperoleh *credibility* dapat dilakukan dengan cara memperpanjang cara pengamatan agar cukup waktu untuk mengenal responden, lingkungannya dan kegiatan serta peristiwa-peristiwa yang terjadi, serta melakukan pengamatan yang terus-menerus, agar peneliti dapat melihat sesuatu secara cermat, terinci dan mendalam, sehingga dapat membedakan mana yang bermakna dan tidak.

2. Triangulasi

Pada dasarnya triangulasi ini merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multiperspektif. Artinya untuk menarik kesimpulan yang

mantap, diperlukan tidak hanya dari satu sudut pandang saja. Model penelitian triangulasi data yang mengarahkan peneliti dalam mengambil data harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda.

3. Reduksi data

Selama proses pengumpulan data dari berbagai sumber, tentunya akan sangat banyak data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin lama peneliti berada di lapangan, maka data yang didapatkan akan semakin kompleks dan rumit, sehingga apabila tidak segera diolah akan dapat menyulitkan peneliti, oleh karena itu proses analisis data pada tahap ini juga harus dilakukan. Untuk memperjelas data yang didapatkan dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, maka dilakukan reduksi data.

4. Menarik kesimpulan

Proses membuat kesimpulan dimulai dari awal penelitian, bentuk dari kesimpulan awal ini biasanya masih berupa rekaan dari proposisi perkasus atau perfenomena, pola hubungan antara fenomena, konfigurasi-konfigurasi tertentu yang dapat menggambarkan alur sebab akibat. Kesimpulan final kadang kala belum dapat dirumuskan pada saat penelitian berakhir. Kesimpulan penelitian akan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data

Bhabinkamtibmas merupakan bagian dari fungsi Binmas yang melaksanakan tugasnya pada aspek pre-emptif. Personil yang bertugas pada fungsi Bhabinkamtibmas, selain merupakan “kepanjangan tangan” juga berperan sebagai “garda terdepan kepolisian” yang berhadapan langsung dengan masyarakat di wilayah binaannya masing-masing (desa dan kelurahan) di lingkungan kecamatan. Lokasi penelitian ini adalah Kabupaten Magelang karena daerah ini pernah menjadi tempat lokasi pekerjaan pada saat masih menjadi Perwira Pertama sehingga penulis merasa cukup mengenal karakteristik daerah Kabupaten Magelang.

Kabupaten Magelang terletak di Provinsi Jawa Tengah dengan Ibu kota Kabupaten adalah Kota Mungkid. Kabupaten Magelang berada di kawasan cekungan sejumlah rangkaian pegunungan. Di bagian Timur (perbatasan dengan Kabupaten Boyolali) terdapat Gunung Merbabu (3.141 mdpl) dan Gunung Merapi (2.911 mdpl). Di bagian Barat (perbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Wonosobo) terdapat Gunung Sumbing (3.371 mdpl). Kabupaten Magelang terdiri dari 21 Kecamatan, 372 desa/kelurahan, dengan luas 1.085,73 km² atau sekitar 3,34 persen dari luas Provinsi Jawa Tengah memiliki jumlah penduduk yang terus meningkat, baik akibat kelahiran maupun migrasi penduduk, dengan total jumlah penduduk 1.350.901 yang terdiri dari 680.018 laki laki dan 670.883 perempuan dengan penyebaran seperti

tabel berikut. Karakteristik Kabupaten Magelang adalah dataran tinggi dengan kondisi pengunungan dan berbukitan serta bersuhu dingin. Karakteristik tersebut membutuhkan stamina fisik yang bugar untuk mendukung aktifitas kesehariannya. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap personil Bhabinkamtibmas.

Data yang didapat selama penelitian ini dikategorikan dalam dua bentuk, yaitu data internal (data yang berasal dan didapat dari Polres Magelang) dan data eksternal (data yang berasal dari luar Polres Magelang).

Data Internal

Kapolres Magelang menyampaikan bahwa kebijakan yang diterapkan selama kepemimpinannya adalah “menempatkan dan menerapkan pelaksanaan punishment and reward secara konsisten terhadap personil yang mampu mewujudkan harkamtibmas kondusif di lingkungan dan bidang tugasnya masing-masing”. Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa Kapolres akan serius dalam menganalisa, mengevaluasi dan menilai kinerja jajarannya dalam rangka mewujudkan Polres Magelang yang presisi. Artinya, penilaian kinerja akan diterapkan dan berlaku bagi seluruh elemen di jajaran Polres Magelang tanpa ada satu pun unit yang mendapatkan “perlakuan khusus”. Kapolres juga menambahkan, berdasarkan pengalamannya selama berdinis maka akan memberi “perhatian khusus” terhadap personil yang bertugas di fungsi Bhabinkamtibmas.

Sebagai pejabat yang bertanggung jawab dalam mengatur kegiatan operasional kepolisian di Polres, pejabat Kabagops memberikan informasi bahwa dalam pelaksanaan tugas pokok kepolisian diselenggarakan melalui operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian. Untuk pelibatan personil dalam mendukung rangkaian kegiatan operasional akan melibatkan seluruh personil yang ada, termasuk personil Bhabinkamtibmas.

Jumlah personil di jajaran Polres Magelang sesuai data dari Bagsumda sebanyak 993 personil yang ditempatkan pada satuan fungsi dan polsek jajaran. Jumlah tersebut memenuhi 66% dari jumlah DSPP yang seharusnya berjumlah 1.500 personil. Saat ini, terdapat 161 personil Bhabinkamtibmas jajaran Polres Magelang yang tersebar di 21 kecamatan dan harus meng-cover 372 desa se-Kabupaten Magelang. Dalam wawancara yang dilakukan pejabat Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (Kabag Sumda) menerangkan bahwa kondisi personil di jajaran Polres Magelang, rata-rata pendidikan umum personil fungsi Bhabinkamtibmas tingkat SLTA, Data tentang pendidikan non-formal bagi personil Bhabinkamtibmas di jajaran Polres Magelang antara lain: (1) 9,2% personil berkemampuan Bahasa Inggris; (2) 13,3% personil berkemampuan Komputer dan IT; (3) 2,5% personil berkemampuan bidang Administrasi Keuangan; (4) 0,9% personil berkemampuan bidang Administrasi Perkantoran; serta (5) 4 personil pernah mengikuti dikjur fungsi Binmas.

Kasat Binmas Polres Magelang menjelaskan tentang keberadaan fungsi binmas dalam institusi Polri secara umum, bahwa personil pada fungsi Bhabinkatibmas merupakan “garda terdepan” yang berhadapan langsung masyarakat dengan mengemban tugas seperti: kunjungan dari rumah ke rumah (door to door) pada seluruh wilayah penugasannya; melakukan dan membantu pemecahan masalah (problem

solving); melaksanakan pengaturan dan pengamanan kegiatan masyarakat; menerima dan mengumpulkan informasi tentang terjadinya tindak pidana; memberi perlindungan sementara kepada orang tersesat, korban kejahatan, dan pelanggaran; ikut memberikan bantuan kepada korban bencana alam dan wabah penyakit; memberi bimbingan dan petunjuk kepada masyarakat atau komunitas berkaitan dengan permasalahan kamtibmas serta pelayanan Polri.

Kapolsek Grabag Polres Magelang menerangkan bahwa daerah kerjanya merupakan wilayah terluas no 2 di seluruh Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Magelang. Wilayah tersebut mencakup 29 Desa, dengan jumlah personil yang tidak sesuai dengan Data Sebaran Personil Polri (DSPP) yakni hanya 60% saja maka secara matematis menjadi tantangan berat dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan undang-undang. Personil Bhabinkamtibmas

Personil Polsek Grabag yang ditugaskan menjadi salah satu Bhabinkamtibmas menjelaskan tentang situasi maupun kondisi yang melatarbelakangi beliau menjadi Bhabinkamtibmas. Yang bersangkutan sudah 4 (empat) tahun menjadi Bhabinkamtibmas untuk wilayah Citrosono yang meliputi delapan Desa yaitu: Baleagung, Banaran, Banjarsari, Banyusari, Citrosono, Cokro, Kalikuto, dan Giriwetan. Hal yang mendasari ia secara sukarela menjadi seorang Bhabinkamtibmas adalah karena rumah tinggalnya yang jauh dari Kantor Polsek Grabag. Yang bersangkutan berniat menghabiskan waktu berdinis di kepolisian sebagai personil Bhabinkamtibmas karena sadar tidak pernah mengikuti pendidikan kedinasan apapun, kemampuan beliau berdinis sebagai Bhabinkamtibmas hanya mengandalkan “pengalaman masa berdinis” di Polres Magelang dan merupakan “asli putra daerah” dari Desa Citrosono (salah satu Desa binaan).

Data eksternal

Aliansi Masyarakat Jateng dalam kegiatan *forum discussion group* (FGD) yang diadakan beberapa waktu lalu dengan melibatkan pembahasan bersama beberapa lintas komunitas baik di bidang pendidikan maupun lainnya tentang menyikapi kondisi dan situasi Provinsi Jawa Tengah secara umum, dimana salah satu agenda materi yang didiskusikan adalah pembahasan situasi kamtibmas di Kabupaten Magelang karena berkaitan dengan agenda nasional. Pada acara tersebut disimpulkan bahwa tingginya angka kriminalitas di wilayah hukum Polres Magelang disebabkan oleh kemampuan dan daya dukung institusi Polri, khususnya Polres Magelang.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) memberikan penghargaan predikat pelayanan prima kepada 12 Polres di Indonesia. *Reward* itu diberikan lantaran terciptanya pelayanan publik yang baik. Adapun beberapa aspek yang menjadi penilaian dalam pemberian predikat pelayanan prima itu adalah, kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, sarana dan prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan, dan inovasi pelayanan publik. Sementara Polres Magelang merupakan salah satu dari 40 Polres, Polresta, dan Polrestabes yang mendapatkan predikat kategori SANGAT BAIK.

Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja jajaran Polres Magelang disampaikan oleh Bupati Magelang saat menghadiri dan menyaksikan kegiatan Polres

Magelang yang menggelar vaksinasi massal dengan sasaran masyarakat umum. Kegiatan yang dilaksanakan di Pendopo Lapangan Soepardi Kota Mungkid Kabupaten Magelang, pada Kamis (3/6/2021) mendapat apresiasi langsung dari Bupati Magelang. Dalam sambutannya, Bupati Magelang mengapresiasi kepada jajaran Polres Magelang, khususnya kepada personil Bhabinkamtibmas yang terus berupaya mengajak masyarakat untuk mau divaksin. Bupati Magelang juga menambahkan bahwa upaya yang dilakukan oleh para personil Bhabinkamtibmas sungguh mulia dan patut dijadikan contoh. Para personil Bhabinkamtibmas selalu semangat, tidak bosan-bosan serta mengedepankan pendekatan pribadi (*personal approaches*) kepada masyarakat di pedesaan sehingga mereka mau secara sukarela datang untuk divaksin.

Pembahasan

Kompetensi Bhabinkamtibmas Polres Magelang

Dalam menjalankan tugas dan amanah sebagai implikasi terhadap *tour of duty* dan *tour of area* untuk mewujudkan kamtibmas kondusif di lingkungan binaannya, personil Bhabinkamtibmas harus didukung dengan kepemilikan kompetensi tertentu seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Selain permasalahan rasio jumlah personil dengan cakupan wilayah kerja yang tidak seimbang, permasalahan lainnya yang ada pada Bhabinkamtibmas yaitu terkait kompetensi. Dengan melihat beban tugas yang dimilikinya, idealnya seorang Bhabinkamtibmas memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Dengan rata-rata tingkat Pendidikan personil Bhabinkamtibmas setingkat SLTA, sekitar 90% dari jumlah seluruh personil, memberikan gambaran tentang rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki. Karena tingkat Pendidikan seseorang berbanding lurus dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Idealnya pengetahuan yang perlu dimiliki oleh seorang Bhabinkamtibmas adalah: karakteristik wilayah penugasan; budaya masyarakat setempat; peraturan perundang-undangan; sosiologi masyarakat desa; perpolisian masyarakat (Polmas); komunikasi sosial; bimbingan dan penyuluhan; kepemimpinan; hak asasi manusia.

2. Keterampilan (*skill*)

Dari data yang diperoleh, hanya 4 personil (2,5% dari jumlah Bhabinkamtibmas) yang telah mengikuti pelatihan fungsi Binmas dan rata-rata usia personil diatas 50 tahun, memberikan gambaran bahwa keterampilan yang dimiliki mengandalkan dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki terkadang tidak memberikan keterampilan yang dibutuhkan, yang sesuai dengan pelaksanaan tugas Bhabinkamtibmas. Idealnya keterampilan yang dimiliki oleh Bhabinkamtibmas adalah: keterampilan berkomunikasi/ berbicara efektif; keterampilan memecahkan masalah (mengidentifikasi masalah, mengidentifikasi hambatan dan penyebab masalah dan mengembangkan respon serta solusi yang efektif); keterampilan untuk menangani konflik dan perbedaan persepsi; keterampilan kepemimpinan (keterampilan memperkirakan resiko dan tanggung jawab, keterampilan menentukan

tujuan dan ketrampilan manajemen waktu); keterampilan membangun tim dan mengelola dinamika dan motivasi kelompok (ketrampilan mempengaruhi kelompok, ketrampilan identifikasi sumber daya dan ketrampilan membangun kepercayaan); keterampilan mediasi dan negosiasi; keterampilan memahami keaneka-ragaman, kemajemukan dan prinsip non diskriminasi; terampil menerapkan strategi Polmas dan menghormati hak azasi manusia serta kesetaraan gender dan memperlakukan kelompok rentan serta *Inter personal skill* (kemampuan berbicara, mendengarkan, bertanya, mengamati, memberi menerima umpan balik dan meringkas)

3. Perilaku (*attitude*)

Tantangan terhadap luasnya lingkup wilayah penugasan yang disertai medan yang berat dan banyaknya jenis kegiatan fungsi Bhabinkamtibmas yang harus dilakukan, mampu dijawab oleh personil Bhabinkamtibmas Polres Magelang dengan tidak adanya pengaduan menyangkut perilaku. Bahkan beberapa personil mendapat prestasi dan apresiasi dari pihak eksternal. Ini memberikan gambaran bahwa ditengah keterbatasan yang mereka miliki, mereka tetap loyal untuk menjaga marwah organisasi dan berusaha memberikan kontribusi positif terhadap tanggung jawab yang diberikan organisasi. Selain mempedomani kode etik profesi kepolisian dalam perilakunya sehari-harinya, idealnya perilaku Bhabinkamtibmas menunjukkan sikap: Percaya diri, professional, disiplin, simpatik, ramah, optimis, inisiatif, cermat, tertib, akurat, tegas dan peduli.

Dari seluruh kompetensi ideal yang dimiliki oleh personel Bhabinkamtibmas yang dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku pada akhirnya bertujuan menciptakan situasi kamtibmas yang kondusif di wilayah binaanya dan untuk memperoleh legitimasi masyarakat terhadap organisasi Polri. Berkaca pada pengalaman tugas peneliti saat memimpin satuan di organisasi Polri, salah satu upaya untuk memperoleh legitimasi masyarakat melalui pendekatan Tupoksi Bhabinkamtibmas yaitu dengan menjadikan sosok Bhabinkamtibmas sebagai sahabat masyarakat. Sosok sahabat yang selalu hadir, tidak hanya ketika masyarakat sedang bersuka tetapi yang lebih utama adalah ketika masyarakat sedang berduka. Untuk menjadikan Bhabinkamtibmas sebagai sahabat masyarakat tersebut, oleh peneliti pada saat itu dibuatlah program “Sambang duka”. Suatu program kegiatan yang mengharuskan hadirnya personel Bhabinkamtibmas ketika terjadi peristiwa kedukaan/meninggal dunia.

Mekanisme pembinaan operasional (binops) dan pembinaan personil (binpers) Bhabinkamtibmas Polres Magelang

a. Mekanisme Pembinaan Operasional (Binops) Bhabinkamtibmas

Selaku institusi yang bertanggung jawab terhadap keamanan dalam negeri, Polri khususnya Polres Magelang menyiapkan serangkaian kegiatan operasional kepolisian di satuan-satuan kerja (satker) juga satuan kewilayahaan (satwil). Upaya pergelaran binops yang dilakukan mengacu pada ketentuan Perkap Nomor. 1 Tahun 2019 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Operasional Polri. Pasal 1 Angka 4 menjelaskan tentang pengertian *operasional Polri yaitu serangkaian tindakan yang dilakukan oleh fungsi kepolisian dalam rangka menanggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang*

diselenggarakan melalui kegiatan kepolisian dan operasi kepolisian. Artinya, merujuk Perkap tersebut secara garis besar pembinaan operasional (binops) yang dilaksanakan oleh Satker dan Satwil kepolisian di seluruh Indonesia terbagi atas dua bentuk, yakni dalam bentuk kegiatan kepolisian dan bentuk operasi kepolisian.

1. Operasi kepolisian

Untuk pelibatan personil dalam mendukung kegiatan operasional akan melibatkan seluruh personil yang ada di jajaran, termasuk personil Bhabinkamtibmas. Jumlah personil di jajaran Polres Magelang sesuai data dari Bagsumda sebanyak 993 personil yang ditempatkan pada satuan fungsi dan polsek jajaran. Jumlah tersebut memenuhi 66% dari jumlah DSPP yang seharusnya berjumlah 1.500 personil. Operasi kepolisian sifatnya “*top down*” artinya seluruh hal yang berkaitan dengan operasi sudah ditentukan oleh satuan atas (Polda/ Mabes Polri). Pihak polres hanya tinggal melaksanakan sesuai perintah dan petunjuk operasi. Diakui oleh Kabagops Polres Magelang, dengan jumlah personil yang ada saat ini, dirasa cukup sulit untuk melaksanakan operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian jika dilakukan dalam kurun waktu bersamaan.

2. Kegiatan kepolisian

Pelaksanaan kegiatan kepolisian Bhabinkamtibmas hampir keseluruhan tugasnya dilakukan sendiri. Personil Bhabinkamtibmas yang melaksanakan tugasnya dapat diibaratkan seperti “*alone wolf*” atau “*single fighter*” karena ia harus mempersiapkan seluruh kebutuhan dan kelengkapannya sendiri. Personil Bhabinkamtibmas dituntut untuk piawai, mahir dan mumpuni serta kehadirannya untuk terlibat langsung demi kelancaran atas pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan. Bagi personil Bhabinkamtibmas, ada beberapa kegiatan khusus yang harus dilaksanakan. Hal ini berbeda dengan personil lainnya, kegiatan khusus dimaksud adalah kegiatan perpolisian masyarakat (Polmas). Untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah kebijakan, selain bertujuan memberi kemudahan juga sebagai *guidance* dalam pelaksanaan kegiatan Bhabinkamtibmas.

a. Pengukuran Kinerja

Kinerja Bhabinkamtibmas selama ini masih bersifat kualitatif sehingga sulit untuk diukur. Keberhasilan dinilai dari situasi kamtibmas di wilayah binaannya serta dari pujian masyarakat atas kinerja atau tindakannya yang dianggap melebihi panggilan tugas. Untuk itu perlu ditetapkan berapa banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh bhabinkamtibmas setiap harinya.

b. Pengendalian dan Pengawasan Tugas

Pengendalian dan Pengawasan Tugas masih menerapkan standar pengendalian dan pengawasan umum. Kanitbinmas dan Kapolsek menjadi pengendali dan pengawas utama, kemudian Kasatbinmas adalah pengendali dan pembina Bhabinkamtibmas di tingkat Polres. Pengendalian dan pengawasan tugas kegiatan Bhabinkamtibmas didelegasikan kepada

Kepala Bagian Operasi (Kabagops). Demikian juga menyangkut Siklus Kerja Bhabinkamtibmas, harus diatur sedemikian rupa dalam satu bulan.

c. HTCK (Hubungan Tata Cara Kerja)

Saat ini, Hubungan Tata Cara Kerja yang digunakan adalah HTCK yang berlaku umum. Belum ada HTCK yang mengatur hubungan antara Bhabinkamtibmas dengan masing-masing aktor di luar Polri (masyarakat, unsur tiga Pilar Desa/Kelurahan). Untuk menghindari pelaksanaan tugas yang tidak efektif, maka perlu disusun HTCK yang mengatur hubungan Bhabinkamtibmas dengan kepala desa/ Lurah, Bhabinkamtibmas dengan Babinsa, Bhabinkamtibmas dengan tomas dan toga.

b. Mekanisme Pembinaan personel (Binpers) Bhabinkamtibmas

Keberhasilan pelaksanaan tugas personil jajaran Polres Magelang tidak terlepas dari upaya pembinaan personil yang dilakukan secara internal. Mekanisme Binpers seyogyanya dijalankan sesuai sistem yang sudah dibangun. Artinya, tidak hanya pada aspek penghukuman dan penghargaan semata yang menjadikan fokus perhatian tetapi juga pada aspek lainnya. Merujuk kepada teori manajemen sumber daya manusia, maka langkah-langkah optimalisasi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Bhabinkamtibmas direkrut oleh Kapolres atas saran dari Kasatbinmas dan Kabagsumda Polres. Untuk penyediaan personil, selain berpatokan pada jumlah desa/kelurahan, juga disesuaikan dengan ketersediaan anggaran dari DIPA Polri yang mendukung dukungan operasional/ dukops Bhabinkamtibmas. Rekrutmen dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: *talent scouting*, dimana para calon Bhabinkamtibmas dicari oleh Kasatbinmas bekerja sama dengan Bagsumda berdasarkan kemampuan, minat, bakat, dan pengalaman; cara lainnya dengan membuka pendaftaran rutin untuk diseleksi dan dijadikan *stand by force* atau personil cadangan Bhabinkamtibmas.

2. Standar Kompetensi

Personil yang direkrut untuk menjadi Bhabinkamtibmas tidak ditentukan standar kompetensinya. Pendekatan yang digunakan adalah berdasarkan pangkat. Biasanya dipilih yang senior pada level bintang (Brigadir Polisi Kepala/Bripka dan Ajun Inpspektur Polisi Dua atau Satu/ Aipda/Aiptu). Alasannya karena usia mereka rata-rata sudah di atas 50 tahun bahkan mendekati pensiun. Usia matang ini dianggap cocok untuk tugas-tugas Bhabinkamtibmas sebagai pembina masyarakat.

Idealnya seorang calon Bhabinkamtibmas harus memiliki kompetensi diantaranya: berkepribadian yang baik; berkonduite baik/tidak memiliki catatan personil; memiliki kecakapan pada salah satu bidang diluar tugas Polri; kreatif; supel; komunikatif; bertanggung jawab; mampu bekerja sendiri dan tim; memiliki ketahanan kerja yang memadai; siap ditempatkan di desa/kelurahan

mana saja; mengutamakan kepentingan umum dan pelayanan masyarakat daripada kepentingan pribadi/keluarga; serta siap mengembangkan diri.

3. Pelatihan

Tidak ada pelatihan khusus untuk Bhabinkamtibmas dalam kaitannya dengan proses rekrutmen. Seharusnya setelah diseleksi dan terpilih, para Bhabinkamtibmas wajib mengikuti pelatihan kemampuan dasar Bhabinkamtibmas, yang meliputi: kemampuan berkomunikasi; kemampuan deteksi dini; kemampuan mengelola konflik dan *problem solving*; kemampuan pertolongan pertama gawat darurat (PPGD); kemampuan kapita selekta undang-undang. Pelatihan awal bagi Bhabinkamtibmas ini merupakan inisiatif dari SatBinmas bekerja sama dengan Bagsumda. Peningkatan kemampuan rutin juga diberikan setiap minggu di Polsek pada saat Anev mingguan dan setiap bulan di Polres pada saat Anev bulanan dengan melibatkan seluruh fungsi kepolisian sesuai jadwal.

4. Penempatan

Tidak ada standar yang berlaku dalam penempatan Bhabinkamtibmas. Mereka ditempatkan sesuai pertimbangan dan kebutuhan pimpinan atau pembina fungsi ditingkat Polres. Target dari penempatan adalah memenuhi kewajiban wilayah memenuhi satu Bhabinkamtibmas untuk satu desa/kelurahan. Penempatan dilakukan harusnya dengan prinsip *local boy for local job*, dimana Bhabinkamtibmas ditempatkan sesuai domisilinya. Jika tidak memungkinkan, karena sudah diisi Bhabinkamtibmas lainnya maka diarahkan untuk mengisi desa/kelurahan yang dia kenal. Jika tidak bisa juga, maka penempatan dilakukan berdasarkan kemampuan/ keterampilan, latar belakang budaya/ agama/ sosial, serta minat dari yang bersangkutan.

5. Regenerasi dan Kaderisasi

Tidak ada aturan baku dalam regenerasi dan kaderisasi. Bhabinkamtibmas sama seperti tugas dan jabatan lainnya akan diganti atau dimutasi sesuai pertimbangan pimpinan atau pembina fungsi. Bahkan ada yang karena usulan pribadi Bhabinkamtibmas itu sendiri untuk mutasi ke bagian lain. Bhabinkamtibmas menjadi salah satu tugas yang dihindari mengingat tantangan yang cukup besar namun tidak terlalu didukung oleh manajemen. Untuk upaya regenerasi dan kaderisasi bisa dilakukan melalui mereka yang telah purna tugas sebagai Bhabinkamtibmas diangkat sebagai mentor. Sebelum Bhabinkamtibmas senior menyelesaikan tugasnya (minimal 2 tahun), *stand by force* Bhabinkamtibmas telah siap untuk menggantikan. Siklus tidak terputus karena tidak boleh ada kekosongan Bhabinkamtibmas didesa/kelurahan.

6. Standar Prestasi dan Penghargaan

Penentuan prestasi Bhabinkamtibmas sejauh ini lebih bersifat kasuistis. Jika seorang personil Bhabinkamtibmas melakukan kegiatan kemanusiaan

yang viral dan mendapatkan pujian publik, yang bersangkutan akan mendapat penghargaan. Tidak ada penghargaan yang bersifat rutin/berkala karena sebuah kinerja yang diukur. Begitupun hukuman, diberikan dengan ketentuan umum yang berlaku di lingkungan Polri.

Reward and punishment seharusnya diberikan secara adil dan berkelanjutan melalui: hukuman diberikan kepada Bhabinkamtibmas yang dinilai tidak melaksanakan SOP (standar operasional prosedur) dan kewajiban. Hukuman dapat berupa teguran lisan, tertulis, hingga penerapan hukuman disiplin. Sedangkan penghargaan diberikan kepada Bhabinkamtibmas yang dinilai melebihi panggilan tugas, memenuhi kriteria penilaian dari kegiatan wajib harian Bhabinkamtibmas, serta melaksanakan tindakan/kegiatan yang dinilai terpuji, dapat mengangkat citra Polri dan sangat bermanfaat untuk masyarakat.

KESIMPULAN

Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan bab diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh, untuk tingkat pendidikan formal ataupun non-formal berupa Dikjur/ pelatihan yang dimiliki oleh personil Bhabinkamtibmas masih terbatas. Hal ini membuat kompetensi yang dimiliki personil Bhabinkamtibmas masih rendah. Idealnya seorang Bhabinkamtibmas memiliki kemampuan: deteksi dini, komunikasi sosial, negosiasi dan mediasi, kepemimpinan dan pemecahan masalah.
2. Dengan jumlah personil Bhabinkamtibmas sebanyak 161 personil, dengan lingkup wilayah penugasan sebanyak 372 desa, pelaksanaan tugas mereka yang tidak hanya pada tugas seorang Bhabinkamtibmas tapi juga masih dilibatkan dalam operasi kepolisian tentu menjadi sebuah keniscayaan untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai implementasi terhadap *tour of duty* dan *tour of area*. Untuk itu perlu dilakukan upaya optimalisasi, dalam aspek pembinaan operasional (binops) melalui: penetapan ukuran kinerja, pengendalian dan pengawasan, tugas dan penyusunan HTCK. Dalam aspek pembinaan personil (binpers) melalui: pola rekrutmen, penerapan standar kompetensi, pola pelatihan, cara penempatan, regenerasi dan kaderisasi serta standar prestasi dan penghargaan.

Saran dan Rekomendasi.

1. Menyarankan kepada pimpinan Polres Magelang agar meningkatkan kompetensi Bhabinkamtibmas melalui pelatihan keterampilan yang sesuai dengan karakteristik masyarakat Kabupaten magelang dan peristiwa yang sering dijumpai pada saat Bhabinkamtibmas bertugas di lapangan. Mengadopsi keberhasilan pelaksanaan program “sambang duka” yang pernah dilakukan oleh peneliti sebagai upaya untuk memperoleh legitimasi dan merebut hati masyarakat.

2. Mengusulkan kepada pimpinan Polri agar menambah jumlah personil Bhabinkamtibmas untuk mewujudkan satu desa satu Bhabinkamtibmas, meningkatkan Dikjur dan pelatihan bagi setiap anggota Bhabinkamtibmas secara desentralisasi dan membuat MoU dengan pihak perguruan tinggi di daerah dan pemberian dukungan berupa beasiswa bagi personil yang berminat untuk meningkatkan jenjang pendidikan umumnya serta memberikan *reward* kepada setiap Bhabinkamtibmas yang berprestasi untuk mengikuti pendidikan pengembangan atau sekolah perwira (SIP) melalui kuota khusus/ *talent scouting* dan membuat MoU dengan pemerintah daerah agar FKPM menjadi wadah yang bersifat formil sebagai bagian dari pranata sosial yang terlembaga di tingkat desa/ kelurahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulaiman, Anthonio Effan, 2013, "*Peran Patroli Satuan Sabhara Polres Kudus Dalam Pencegahan Pencurian Kendaraan Bermotor*", Skripsi, Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta.
- Iqbal, Andy Muhammad, 2013, "*Peran Pembangunan Jaringan Informasi oleh Satuan Intelkam Polres Bengkulu Selatan Dalam Upaya Pencegahan Terjadinya Aksi Kriminalitas*", Skripsi, Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- H.B. Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Surakarta: Sebelas Maret Press.
- Gambaran Umum Kabupaten Magelang, diakses 30 September 2021, dari <http://Magelangkab.go.id/home/detail/gambaran-umum/1808>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia online, diakses 30 September 2021, dari <https://kbbi.web.id/dokumen>
- Laporan Kesatuan Polres Magelang Tahun 2020
- Setyo Riyantio DR, 2018, *Pengambilan Keputusan Strategis*, Jakarta: Paramedia Komunikatama
- Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Perkap No. 23 Tahun 2010 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Polres dan Polsek
- Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang *Polri*.
- Peraturan Kapolri No. 3 tahun 2015 tentang *Perpolisian Masyarakat*.

Keputusan Kapolri No: Kep/618/VII/2014 Tanggal 29 Juli 2014 Tentang *Buku Pintar Bhabinkamtibmas*.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

NAMA : SUNANDAR, SIK
PKT/NRP : KOMBES POL / 77070659
JABATAN : TUTOR UTAMA LEMDIKLAT POLRI (BARU)

TEMPAT/ : KARAWANG
TGL.LAHIR : 03 JUL 1977
AGAMA : ISLAM
SUKU : SUNDA

PENDIDIKAN UMUM:

SD : 1989
SMP : 1992
SMA : 1995

PENDIDIKAN KEPOLISIAN:

AKPOL : 1998
PTIK : 2007
SESPIM : 2013

RIWAYAT JABATAN:

28-04-2016 Kapolres Belitung Polda Kep. Babel
02-09-2017 Kapolres Lubuk Linggau
31-10-2018 Wadirlantas Polda Kep. Babel
03-08-2020 Tutor Utama Lemdiklat Polri

No. Hp 081382341998