

**KINERJA ORGANISASI DIREKTORAT PIDANA
UMUM DENGAN DITERAPKANNYA ADAPTASI
KEBIASAAN BARU SEBAGAI BUDAYA
ORGANISASI (STUDI DI KEPOLISIAN DAERAH
KALIMANTAN TIMUR)**

**ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE
GENERAL CRIMINAL DIRECTORATE WITH THE
IMPLEMENTATION OF NEW HABITS AS AN
ORGANIZATIONAL CULTURE (STUDY IN EAST
KALIMANTAN REGIONAL POLICE)**

Roni Faisal Saiful F¹, Prawitra Thalib²

¹Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

²Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Email Korespodensi: Ronifaisal.2000@gmail.com

ABSTRACT

Efforts are being made to overcome organizational performance constraints: First, by implementing strict health protocols. Second, the application of transformational and transactional leadership models side by side. Third, accommodate online investigations by examining witnesses or suspects online using video conference. Fourth, to solve WFH problems, there should be a subsidy program for the provision of PC/Laptops for members as well as WFH regulations. it is necessary to prepare standard operating procedures and performance assessments for members who carry out WFH. Fifth, to resolve the issue of postponement of detention, as is the policy of the Ministry of Law and Human Rights, the General Crime Directorate of the East Kalimantan Police has a policy of being more selective in making detentions and applying the option of house arrest and city detention.

Keywords: *Organizational Performance, Organizational Culture, Covid-19*

ABSTRAK

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja organisasi: Pertama, dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat. Kedua, penerapan model kepemimpinan transformasional dan transaksional secara berdampingan. Ketiga, mengakomodir penyidikan secara online dengan melakukan pemeriksaan saksi atau tersangka secara online menggunakan video conference. Keempat, untuk mengatasi permasalahan WFH maka sudah seharusnya ada program subsidi untuk penyediaan PC/ Laptop bagi anggota serta adanya regulasi WFH. maka perlu adanya penyusunan SOP serta penilaian kinerja

bagi anggota yang melaksanakan WFH. Kelima, penyelesaian persoalan penundaan penahanan sebagaimana kebijakan Kemenkumham maka Ditreskrimum Polda Kaltim memiliki kebijakan yakni lebih selektif melakukan penahanan serta memberlakukan opsi tahanan rumah dan tahanan kota.

Kata Kunci : Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi, Covid-19

I. PENDAHULUAN

Tidak dipungkiri dengan semakin meningkatnya wabah pandemi Covid-19 ini, telah berimbas kepada kondisi kehidupan sosial dan ekonomi dalam masyarakat, bahkan telah meluluhlantakan seluruh persediaan negeri, mulai dari aktifitas masyarakat sampai ekonomi dan juga gangguan psikologis. Pada ranah kebijakan pemerintah dalam menentukan berbagai upaya untuk bisa melakukan kegiatan baik di berbagai sektor baik ekonomi, sosial dan budaya adalah dengan membuat peraturan sesuai dengan protokol kesehatan di Indonesia dalam menyeimbangkan antar aktivitas, kebutuhan hidup, dan menjaga kesehatan dengan menerapkan adaptasi kebiasaan baru (AKB).

Peran Polri di masa pandemi ini sangatlah krusial sekaligus dilematis. Hal ini dikarenakan virus covid-19 tidak hanya menasar pada masyarakat secara umum, tetapi berdampak pula pada instansi Polri. Hal ini dikarenakan anggota Polri yang notabene adalah manusia biasa dan setiap hari berinteraksi dengan orang lain berakibat pada tertularnya sebagian besar anggota Polri yang menyebabkan terhambatnya berbagai kegiatan pelayanan Polri serta berbagai kegiatan penegakan hukum khususnya di wilayah Kalimantan Timur (Kaltim).

Adaptasi kebijakan baru harus dijalankan sebagai budaya organisasi khususnya di Ditreskrimum Polda Kaltim untuk saat ini. Gibson, Ivanichevich, dan Donelly menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi (Soetopo, 2010). Resiko adanya transformasi budaya organisasi adalah adanya *culture shock* atau gegar budaya karena anggota Kepolisian harus menghadapi dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang benar-benar sangat drastis. Berbagai perubahan budaya organisasi yang terjadi di dalam Satuan Fungsi Kerja Ditreskrimum Polda Kaltim menyebabkan *culture shock* yang akibat lebih lanjut adalah adanya imbas pada produktivitas kinerja dari anggota.

Produktifitas kinerja terkait tingkat efisiensi kerja (Simamora, 2004). Adanya pandemi ini tentunya membuat kinerja organisasi tidak berjalan dengan normal dan optimal. Pada tatanan normal proses pemeriksaan saksi dan tersangka bisa dilaksanakan secara cepat. Sedangkan di tatanan adaptasi kebiasaan baru ini faktor keselamatan masyarakat menjadi hukum tertinggi sehingga jika daerah saksi yang akan diperiksa terindikasi terjadi pandemi serius atau zona merah maka jelas dilakukan penundaan pemeriksaan. Selain itu pada tatanan norma setiap anggota bisa bekerjasama secara team dan melakukan koordinasi optimal di kantor, di tatanan baru ini tidak bisa seperti itu lagi karena sebagian ada yang melakukan *work from home* dan harus mempertimbangkan pengurangan kapasitas pertemuan yang melibatkan banyak orang.

Kendala-kendala semacam itulah yang nantinya akan penulis analisis secara detail di bab pembahasan berikut upaya penyelesaiannya. Lokasi penelitian ditetapkan di wilayah kerja Ditreskrimum Polda Kaltim, dikarenakan sampai dengan saat ini belum ada penelitian mendalam yang menganalisis kinerja organisasi dengan adanya penerapan adaptasi kebiasaan baru di Polda Kaltim.

1. Rumusan masalah

- a) Apa faktor-faktor yang menjadi kendala kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru ?
- b) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim dikaitkan dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru ?

2. Kajian Pustaka

2.1. Teori Kinerja Organisasi

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Edi Sutrisno menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai

tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2009). Menurut Soesilo, kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi ;
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
- c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal;
- d. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi. Selanjutnya Yuwono dkk. mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

2.2 Teori Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika (2006) adalah :

1. Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

4. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2008). Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian terapan (*applied research*), yakni penelitian dilakukan berkenaan dengan kenyataan-kenyataan praktis, penerapan, dan pengembangan ilmu pengetahuan yang dihasilkan oleh penelitian dasar dalam kehidupan nyata (Trianto, 2010). Teknik pengumpulan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang diperoleh (Tanseh, 2006). Pengumpulan dilakukan dengan Observasi Partisipan (*participant observation*), wawancara mendalam serta studi dokumen.

II. PEMBAHASAN

2.1 FAKTOR- KENDALA KINERJA ORGANISASI DITRESKRIMUM POLDA KALTIM DENGAN DITERAPKANNYA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

A. Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Kendala Organisasi

Kinerja organisasi dipengaruhi diantaranya karena faktor sumber daya manusia, kepemimpinan, teknologi serta budaya organisasi (Nogi Hessel, 2005). Terkait kendala pertama mengenai faktor sumber daya manusia, maka kendala organisasi tersebut berkaitan dengan bagaimana individu pada organisasi untuk bisa beradaptasi pada lingkungannya.

Menurut Liliweri adaptasi adalah proses penyesuaian nilai, norma dan pola-pola perilaku antara dua budaya atau lebih. Diasumsikan bahwa bila ada dua atau lebih budaya bertemu, maka akan terjadi proses adaptasi antara budaya lama dengan budaya baru bagi individu yang mengalami proses tersebut (Liliweri, 2005). Proses adaptasi SDM dengan adanya kebiasaan baru di masa pandemi covid-19 ini merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yakni Ditreskrimum Polda Kaltim.

Berdasarkan analisis penulis jika dikaitkan dengan faktor SDM maka kendala tersebut adalah terkait bagaimana anggota mengalami *job insecurity*. “Polisi juga manusia”. Dari data diketahui ada 48 anggota Ditreskrimum Polda Kaltim yang pernah terpapar virus covid-19, bahkan beberapa anggota ada yang sampai di rawat inap di rumah sakit. Terpaparnya anggota Kepolisian dengan virus covid-19 memang tidak bisa dielakkan.

Adanya personil yang tertular virus covid-19 membuat sebagian personil Ditreskrimum Polda Kaltim mengalami *job insecurity* yakni kondisi dimana lingkungan yang ada di sekitar individu, yang baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung memiliki resiko tinggi dan tumbuh perasaan tidak aman dalam bekerja (Iqbal, 2017)

B. Kendala Kinerja Organisasi Karena Tidak Berfungsinya Struktur Organisasi

Kendala kinerja organisasi terkait struktur organisasi, maka ini ada kaitannya dengan fungsi manajemen operasional dan Pembinaan yang menjalankan organisasi. Hal ini terkait *Confused Organizational Structure* (struktur organisasi yang membingungkan) dimana orang-orang di dalam organisasi tidak lagi bisa melakukan kegiatan atau tugas organisasinya secara efektif dan efisien (Woodcock, 2004).

Adapun aspek operasional dan pembinaan organisasi yang tidak berjalan dengan adanya anggota yang tidak masuk baik itu karena sedang menjalani perawatan di rumah sakit ataupun sedang melakukan *work from home* sebagai bagian kebijakan organisasi selama pandemi covid-19 antara lain :

1. Terkait Perencanaan dan Administrasi
 - a. Terganggunya fungsi koordinasi dan pelaksanaan penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek, antara lain Renstra, Rancangan Renja, Renja, kebutuhan sarana prasarana, personel dan anggaran
 - b. Terganggunya fungsi pemeliharaan, perawatan dan administrasi personel
 - c. Terganggunya pelaksanaan pengelolaan sarpras dan penyusunan laporan SIMAK-BMN (Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara);
 - d. Terganggunya fungsi pengendalian, pembukuan, akuntansi dan penyusunan laporan SAI, serta pertanggungjawaban keuangan;
 - e. Terganggunya pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan ketata – usaha dan urusan dalam;
 - f. Terganggunya penyusunan LRA dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja satker dalam bentuk LAKIP, meliputi analisis target pencapaian kinerja, program dan anggaran;
 - g. Terganggunya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program bidang SDM di lingkungan Polda Kaltim.
2. Terkait Pembinaan Operasional
 - a. Terganggunya pelaksanaan pembinaan operasional ditreskrimum melalui monitoring, evaluasi serta analisis penanganannya
 - b. Terganggunya pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan
 - c. Terganggunya kegiatan latihan fungsi, serta proses penghimpunan dan pemeliharaan berkas perkara yang telah selesai diproses
 - d. Terganggunya pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan ditreskrimum.
 - e. Terganggunya kegiatan perencanaan operasi, penyiapan administrasi operasi, dan pelaksanaan anev operasi
 - f. Terganggunya kegiatan analisa dan evaluasi pelaksanaan tugas ditreskrimum

- g. Terganggunya kegiatan pengoordinasian pemberian dukungan operasional ke kesatuan kewilayahan
 - h. Terganggunya kegiatan pelatihan fungsi dan pengadministrasian kegiatan penyelidikan dan penyidikan, serta pengarsipan berkas perkara
 - i. Terganggunya kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan ditreskrimum.
3. Terkait Pengawasan penyidikan
- a. Terganggunya kegiatan pengawasan pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh subdit pada ditreskrimum
 - b. Terganggunya pelaksanaan supervisi, koreksi, dan asistensi kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana
 - c. Terganggunya kegiatan pengkajian efektivitas pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana melalui penyelenggaraan gelar perkara
 - d. Terganggunya kegiatan dalam menjawab berbagai pengaduan masyarakat

C. Kebijakan Penundaan Pemeriksaan Saksi dan Tersangka

Proses pemeriksaan saksi dan tersangka di tengah kondisi pandemi Covid-19 menjadi tantangan untuk penyidik. Terlebih lagi di saat pandemi ketika seorang saksi atau tersangka juga mengalami gejala covid-19 dan saat itu sedang melakukan isolasi mandiri atau sedang di rawat di rumah sakit, maka tentunya hal ini adalah hal yang tidak bisa dipaksakan untuk tetap dilakukan pemeriksaan dan tentu harus dilakukan penundaan.

KUHAP sendiri tidak menentukan waktu pemeriksaan saksi dan tersangka. Hanya saja, sebelum dilakukan pemeriksaan, saksi dan tersangka akan terlebih dahulu ditanyakan apakah dalam keadaan sehat jasmani dan rohani untuk dapat dimintai keterangan. Jika sebagai saksi atau tersangka ada gejala covid-19 dan tidak memungkinkan untuk diperiksa, maka tentunya penyidik yang bersangkutan tidak bisa memaksakan hal itu dan harus ditunda dan menunggu isolasi mandiri atau sembuhnya saksi atau tersangka tersebut.

Demikian pula terjadi sebaliknya yakni ketika terjadi kasus merebaknya pandemi di Ditreskrimum Polda Kaltim yang menyebabkan selama 1 bulan

operasional berhenti sehingga hal ini juga membuat segala aktivitas menjadi terganggu.

D. Kebijakan Penundaan Sementara Pengiriman Tahanan Saat Pandemi Covid-19

Adanya kebijakan penghentian sementara pengiriman tahanan dan pembatasan dalam hal pelimpahan barang bukti dan tersangka (penyerahan tahap II). Kebijakan ini dikeluarkan oleh Kemenkumham yang tentunya akan mempengaruhi proses penyidikan. Adapun kebijakan di atas diatur dalam Surat Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Nomor M.HH.PK.01.01.01-04 TAHUN 2020. Tentang Penundaan Sementara Pengiriman Tahanan Ke Rutan/Lapas Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sebagai Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19.

Kebijakan penundaan pengiriman tahanan dan pembatasan dalam hal pelimpahan barang bukti dan tersangka tersebut menimbulkan ketidakpastian waktu penitipan kembali tersangka kepada Penyidik. Apabila tersangka/terdakwa tersebut dijatuhi pidana kurungan atau tahanan, maka pelaksanaan eksekusi pidananya akan menunggu berakhirnya masa pandemi Covid-19 berakhir, dan itu tidak dapat dipastikan waktunya.

Selain itu, ada kekhawatiran ketika masa pandemi Covid-19 berakhir, maka antrian terpidana-terpidana lain untuk dilakukan eksekusi ke Rutan/Lapas akan menumpuk, sehingga pelaksanaan eksekusi tersangka/terdakwa/ terpidana yang dititipkan kembali tidak akan langsung dapat dilaksanakan. Selain itu Penanganan Barang Bukti Tindak Pidana juga dipastikan akan berlarut-larut.

Dengan ketidakpastian waktu penitipan kembali tersangka kepada penyidik dan penanganan barang bukti yang berlarut-larut dapat berimplikasi terhadap pengeluaran anggaran yang dipastikan semakin membengkak padahal di sisi lain adanya *refocusing* anggaran 2020 berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020, yang memprioritaskan percepatan penanganan Covid-19, dimana dilakukan sejumlah pengurangan dan pemotongan di beberapa pos anggaran, termasuk juga anggaran penanganan tindak pidana, turut andil menjadi permasalahan yang harus

dihadapi oleh Penyidik di masa pandemi Covid-19 dengan adanya penundaan pengiriman tahanan ini.

E. Kebijakan *Work From Home* dan Korelasinya Terhadap Hambatan Kinerja Organisasi

Skema *Work From Home*(WFH) merupakan bagian dari konsep telecommuting (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari (Mungkasa, 2020). Kebijakan pemerintah yang menerapkan *Work From Home* tidak hanya berlaku pada pekerja di sektor industri ataupun para ASN tetapi juga berlaku di lingkungan Polri yang mana tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya.

Di lingkungan Polri, aturan internal dikeluarkan oleh Mabes Polri di tengah pandemi Covid-19 yang belum terkendali di sejumlah wilayah di Indonesia. Aturan tersebut ditandatangani oleh Asisten SDM Kapolri Irjen Sutrisno Yudi Hermawa dengan nomor ST/2774/IX/KEP/2020 tertanggal 25 September 2020 yang pada intinya menyatakan bahwa Bagi Satwil/Satker yang berada pada zona berkategori tinggi dapat mengatur jumlah anggota dan PNS Polri yang melakukan tugas kedinasan di kantor (*work from office*) paling banyak 25 persen.

Sedangkan untuk daerah beresiko sedang cukup 50 persen yang kerja di kantor. Untuk daerah resiko rendah bisa 70 persen dan yang tidak ada kasus bisa 100 persen bekerja dari kantor. Realita di lapangan ada faktor yang hambatan dalam metode kerja ini sehingga berpengaruh pula ada kinerja organisasi. diantaranya dikarenakan kurangnya ketersediaan Komputer dan jaringan Internet yang stabil, aspek kemampuan penguasaan teknologi informasi dan terjadinya *Culture lag* dengan penggunaan teknologi dan informasi, belum ada criteria kehadiran serta SOP pengukuran IKM, serta faktor kondusifitas bekerja di rumah yang mana akan banyak gangguan dari pihak keluarga yang menyebabkan petugas tidak fokus bekerja.

2.2 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala Kinerja Organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim Dikaitkan Dengan Diterapkannya Adaptasi Kebiasaan Baru

A. Penerapan Protokol Kesehatan Ketat di Lingkungan Ditreskrimum Polda Kaltim

Di lingkungan Ditreskrimum Polda Kaltim, secara detail himbauan dalam surat telegram tersebut dilaksanakan dengan melakukan berbagai perubahan antara lain :

1. Perubahan budaya kebersihan dan pemeliharaan kesehatan di Internal Ditreskrimum Polda Kaltim
 - a. Sterilisasi Kantor satuan Polri
 - 1) Menyediakan alat pengukur suhu tubuh di setiap pintu masuk gedung/kantor dan melakukan pengecekan suhu tubuh setiap orang yang masuk serta berkoordinasi dengan rumah sakit atau fasilitas kesehatan terdekat bila ditemukan adanya orang yang dicurigai (suspect) yang terpapar virus Corona;
 - 2) Menyediakan cairan antiseptik (hand sanitizer/ sabun cuci tangan) di setiap ruangan dan mewajibkan anggota untuk secara berkala mencuci tangan;
 - 3) Penyemprotan cairan desinfektan dilingkungan Kantor secara berkala;
 - 4) Personil menjaga kebugaran tubuh, kesehatan dan memanfaatkan kesempatan berolahraga yang diberikan dinas;
 - b. Sterilisasi tempat ibadah di Lingkungan Ditreskrimum Polda Kaltim
 - 1) Pedomani surat edaran menteri agama tentang panduan ibadah Ramadhan dan Idul Fitri di tengah pandemi wabah Covid-19;
 - 2) Tempat ibadah yang ada di lingkungan Polri dijaga secara teratur kebersihan lantainya dengan cairan desinfektan, meskipun aktifitas kegiatan keagamaan telah diatur untuk mencegah penyebaran wabah Covid-19 di lingkungan tempat ibadah;

- 3) Pelaksanaan ibadah dilaksanakan di rumah masing-masing dengan tetap memperhatikan ketentuan dalam pelaksanaan ibadah kecuali ditetapkan lain dengan mempertimbangkan kondisi penyebaran Covid-19;
- c. Sterilisasi Asrama, Tempat tinggal Dinas dan lingkungan lembaga pendidikan Polri
- 1) Pembatasan mobilitas orang dan barang keluar masuk asrama terutama yang bukan penghuni asrama;
 - 2) Pengecekan suhu tubuh dan pengecekan kondisi orang di pintu masuk, dan mewajibkan menggunakan masker;
 - 7) Manfaatkan IT dengan video conference untuk berinteraksi dan belajar mengajar;
 - 10) Penyemprotan desinfektan di kapal Polisi dan pesawat Udara Polri secara mandiri oleh ABK Kapal Polri.
2. Penyiapan SDM Ditreskrim Polda Kaltim untuk Siap menghadapi Covid-19
- a. Sosialisasi kepada seluruh Personil Polri tentang peraturan terkait PSBB, Kebijakan dan protokol kesehatan agar paham dan diterapkan
 - b. Protokol kesehatan harus diterapkan secara ketat khususnya dalam melakukan kontak fisik, pertemuan, membuat acara-acara termasuk dalam kegiatan manajemen personel mulai dari rekrutmen, dilingkungan pendidik, kantor, asrama dan lingkungan masyarakat;
 - c. Penggunaan perlengkapan alat pelindung diri, masker dan sarana prasarana lainnya yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan dalam menghadapi Covid-19;
 - d. Sosialisasi dan penerapan protokol kesehatan oleh SDM didukung Humas, serta pelaksana fungsi pengawasan yaitu Propam dan Itwasum;
 - e. Tindakan pencegahan virus Corona: anjuran pada anggota untuk mengkonsumsi makanan yang seimbang/nutrisi cukup, olah raga untuk meningkatkan imunitas, pastikan ventilasi ruangan baik (ventilasi alami/menggunakan kipas angin agar aliran udara lebih baik);
 - f. Selalu memakai masker dengan benar agar terhindar dari percikan pada saat kontak dengan penderita, saat bersin dan batuk, jangan tutupi hidung dan

mulut dengan tangan kosong tetapi gunakan tisu / masker, cuci tangan dengan benar sesering mungkin, tingkatkan kekebalan/imunitas diri (berjemur dan berolahraga);

- g. Gaya hidup untuk pencegahan : konsumsi makanan berprotein tinggi setiap hari (ikan, daging, telur, susu, kacang-kacangan), konsumsi buah-buahan dan sayuran segar setiap hari, minum air putih tidak kurang dari 1500 ml setiap hari, menerapkan pola makan yang beragam jenis, cukup asupan nutrisi berdasarkan pola makan rutin, jangan diet, istirahat teratur minimal 7 jam setiap hari dan olahraga mandiri.

3. Penanganan Tahanan Dalam Rangka Antisipasi Penyebaran Covid-19

- a) Pengecekan suhu tubuh dan mencuci tangan sebelum masuk ke ruang tahanan;
- b) Penyemprotan badan dengan desinfektan;
- c) Mengisi buku tamu (keluar masuk orang kedalam buku mutasi);
- d) Melakukan pemeriksaan badan oleh petugas jaga;
- e) Petugas jaga tahanan supaya menggunakan sarung tangan, masker dan APD;
- f) Seluruh orang yang keluar masuk wajib menggunakan masker;
- g) SOP ini berlaku kepada seluruh pihak tanpa terkecuali termasuk penjaga tahanan, pengantar, cleaning service, makanan, penyidik, dan pihak lain yang berkepentingan;
- h) Prosedur menerima tahanan baru dilakukan pengecekan kesehatan koordinasi dengan dokkes dan melakukan isolasi terhadap tahanan tersebut;
- i) Ditemukan gejala terpapar lakukan pengecekan kesehatan koordinasi dengan dokkes apabila positif dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan.

B. Penerapan Model Kepemimpinan Ideal di Masa Pandemi Covid-19 Guna Peningkatan Kinerja Organisasi Ditreskrinum Polda Kaltim

Dalam konteks penanganan kejadian krisis Covid-19 di Ditreskrinum ini, model kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi

dan membangun empati pada bawahan serta sekaligus mampu mengadaptasi penggunaan teknologi informasi guna menghadapi krisis pandemi saat ini. Menghadapi kompleksitas dan permasalahan akibat adanya Covid-19 tersebut dibutuhkan karakter dan kualitas kepemimpinan yang mampu menghadapi kompleksitas. Kebutuhan kepemimpinan yang berkualitas dalam menghadapi kompleksitas Covid-19 tidak hanya di tingkat nasional (presiden, menteri, pimpinan lembaga negara, dan sebagainya) atau daerah (para kepala daerah), tetapi juga semua sektor termasuk Kepolisian.

Menurut Lolly Daskal (2017) penulis buku *The Leadership Gap: What gets between you and your greatness*, menjelaskan ada enam cara empati yang dapat membentuk kepemimpinan menjadi kepemimpinan yang kharismatik sebagaimana ciri kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Empati membangun keterikatan. Ketika seorang pemimpin peduli terhadap bawahannya, maka pemimpin tersebut pada dasarnya tengah membangun keterikatan yang kuat. Pemimpin akan dapat dengan mudah memahami ketertarikan dan motivasi mereka. Dalam kondisi pandemi, saat anggota butuh motivasi tinggi dan semangat untuk bangkit dari segala bayangan insecurity job maka pemimpin yang bisa membangun keterikatan batinlah yang bisa membangun kembali semangat kinerja organisasi khususnya di Ditreskrim dengan suatu empati dan motivasi kerja tim akan tinggi.
2. Empati memberikan pemahaman. Pemahaman terbangun ketika pimpinan mampu mendengarkan orang lain. Dengan mendengar pimpinan akan belajar, dengan belajar pimpinan akan memupuk pemahaman atas orang lain. Suatu idiom menyebutkan bahwa "*Great leaders are great listeners; therefore, they speak less and listen more*". Dengan kemampuan dan kemauan mendengar yang baik, seorang pemimpin akan mendapatkan informasi yang lengkap dari berbagai sumber. Dari berbagai informasi ini, maka keputusan atas sebuah kebijakan publik bisa diambil dengan cara yang lebih bijaksana, partisipatif, dan efektif dalam pelaksanaannya. Jika informasi yang diperoleh terbatas karena kemampuan mendengar yang tidak memadai, maka kebijakan organisasi yang dilahirkan pun akan kurang efektif pelaksanaannya di

lapangan. Dengan empati memberikan pemahaman, maka akan membawa pimpinan untuk berpikir sebelum memberikan penilaian dan membuat asumsi tentang bawahan.

3. Empati mengajarkan Pimpinan hadir ketika bawahan membutuhkan. Dalam konteks covid-19 ini, empati dikaitkan dengan kemampuan pimpinan untuk secara aktif mengetahui kebutuhan bawahan terutama kebutuhan penanganan psikologis mereka. Sebagai pemimpin dituntut untuk fokus pada bawahan dengan memprioritaskan kehadiran pimpinan bahkan sekedar untuk mendengarkan, mengerti, membimbing dan mendukung bawahan yang sedang dalam kondisi demotivasi dan mengalami kondisi psikologis yang kurang baik. Dengan mengedepankan kondisi saat ini, artinya pemimpin akan menempatkan orang lain sebelum dirinya.
4. Empati membangun iklim komunikasi yang lebih baik. Ketika Pimpinan memperlihatkan empati kita terhadap orang lain, maka hal ini akan membuat orang lain merasa aman dan nyaman untuk menyampaikan apa yang dirasa dan dipikirkan. Sekedar menanyakan apa yang dirasakan dan di hadapi saat WFH akan membuat anggota merasa mempunyai keterikatan batin dengan pimpinan

Sedangkan untuk model kepemimpinan transaksional dibutuhkan agar setiap penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek (Renstra, Rancangan Renja, Renja) kebutuhan sarana prasarana personel dan anggaran tetap berjalan di koridornya; Pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan serta pertanggungjawaban keuangan tidak terganggu dan tetap optimal di masa Pandemi; serta yang terpenting adalah tetap tercapainya penyelesaian laporan kriminal masyarakat (*crime clearance*) guna menjamin penegakan hukum yang optimal di masa pandemi.

C. Mengakomodir Penyidikan Secara Online Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teleconference atau video conference dapat dilakukan penyidik dengan saksi dan tersangka saat tahap penyidikan. Syaratnya, harus ada panggilan, lalu

panggilan harus sesuai dengan tenggang waktu. Kemudian, BAP tetap dibuat dan ditandatangani semua pihak. Untuk caranya, saat ini secara teknologi sangat mudah. Saat "wawancara" atau pemeriksaan saksi/tersangka itu, hasilnya diketik dalam BAP ke bentuk PDF. Biar tidak bisa diubah-ubah. Lalu, bila saksi/tersangka "melek" IT, cukup dikirim lewat e-mail, kemudian saksi/tersangka bisa mencetak BAP untuk ditandatangani. Lalu bisa di-scan saksi/tersangka lagi dan kembali di-e-mail ke penyidik.

Penyidik pun sudah punya tata naskah dinas elektronik (TNDE), tanda tangan cukup berbentuk QR-code. Lalu, persoalannya bagaimana bila yang diperiksa adalah saksi/tersangka yang "gaptek" maka "terpaksa" hasil BAP versi PDF itu dicetak penyidik, lalu hard copy-nya bisa dikirim lewat pos, Gojek, atau tenaga pendukung penyidik kepada ke saksi/tersangka untuk ditandatangani. Sebenarnya, ada lagi satu keunggulan pemeriksaan saksi/tersangka lewat telekonferensi, yaitu semua terekam.

Dengan demikian, apabila ada yang memperlumahkan peristiwa dalam "proses" penyidikan di persidangan, dapat dijawab dengan memutar rekaman itu. Jadi, ke depannya proses penyidikan online adalah sebuah keniscayaan. Pasti akan terjadi dan dilakukan semua penyidik. Saat ini blueprint lima tahun ke depan semua instansi APH adalah menuju proses peradilan yang modern. Tentu, proses peradilan harus diawali dengan suatu proses penyidikan. Berarti, harus diawali dengan proses penyidikan yang modern pula. Untuk itu, ke depan proses panggilan-manggil saksi/tersangka dan pemeriksaannya yang memerlukan biaya untuk tiket pesawat, akomodasi penginapan, dan lain-lain itu sudah seharusnya mulai ditinggalkan.

D. Upaya Mengatasi Persoalan Anggota Ditreskrim Polda Kaltim Selama Pemberlakuan Work From Home

1. Aspek Ketersediaan Komputer dan Jaringan Internet Penyediaan PC/ Laptop dengan pola one man one computer
 - Mewajibkan setiap anggota Ditreskrim Polda Kaltim menguasai penggunaan computer
 - Pendampingan antar anggota

- Perlunya memasang wifi di rumah
 - Perlunya dukungan anggaran belanja tambahan pulsa dan internet
2. Aspek Kemampuan Penguasaan IT
 - Secara berkala menyelenggarakan dikjur/ pelatihan terkait IT
 - Mewajibkan setiap anggota Ditreskrimum menguasai pengoperasian computer
 - Pendampingan antar anggota
 3. Aspek Regulasi Tata Kelola SDM
 - Mewajibkan anggota melakukan absensi online secara teratur selama WFH
 - Penyusunan SOP terkait WFH
 - Penentuan Sasaran Kinerja Individu (SKI) selama WFH
 - Menyusun instrument monitoring setiap anggota
 - Mewajibkan hp selalu aktif dan bersiap diri on call jika sewaktu-waktu dibutuhkan saat WFH.
 - Penyusunan dan internalisasi sistem pengawasan intern kepada setiap anggota dan
 - Penguatan peran atasan dalam pengendalian kerja bawahan.

F. Penyelesaian Persoalan Kebijakan Kemenkumham terkait Penundaan Penahanan di Masa Pandemi Covid-19

Dari observasi penulis, kebijakan dari Kemenkumham terkait penundaan sementara pengiriman tahanan maka kebijakan yang dilakukan oleh Polda Kaltim termasuk pada Ditreskrimum antara lain :

1. Penahanan harus dilakukan dengan ketat, memperhatikan ketentuan Pasal 21 ayat (4) KUHAP, dimana penahanan hanya dapat dilakukan terhadap pelaku tindak pidana yang diancam penjara 5 tahun atau lebih. Selain itu, perlu juga memastikan bahwa penahanan memenuhi syarat adanya kekhawatir tersangka atau terdakwa akan melarikan diri, merusak atau menghilangkan barang bukti dan/atau mengulangi tindak pidana. Dengan kata lain, penahanan harus benar-benar selektif, apabila dinilai tersangka/terdakwa tidak akan melarikan diri,

merusak atau menghilangkan barang bukti atau mengulangi tindak pidana maka si tersangka/terdakwa tidak perlu ditahan.

2. Penahanan terhadap pelaku tindak pidana tertentu seperti tindak pidana ringan, tindak pidana tanpa korban, tindak pidana yang tidak melibatkan kekerasan pun sebisa mungkin untuk tidak dilakukan penahanan. Penyidik memanfaatkan semaksimal mungkin mekanisme non-penahanan seperti penggunaan mekanisme jaminan dalam KUHAP, yang dapat memberikan peluang seseorang tidak perlu ditahan sama sekali.
3. Untuk tahanan yang kiranya harus ditahan karena memenuhi syarat dalam Pasal 21 ayat (4) KUHAP, opsi jenis penahanan lainnya selain penahanan rutan harus dilakukan sebisa mungkin. Pasal 22 KUHAP memberikan opsi tahanan rumah dan tahanan kota yang memungkinkan tahanan tidak ditempatkan di Rutan, namun juga tidak ditempatkan di tempat penahanan kepolisian ataupun kejaksaan yang sama-sama memiliki resiko besar terhadap penyebaran Covid-19. Penahanan rumah dan kota ini dapat diberikan dengan mempertimbangkan tingkat risiko, sebagai contoh, tempat tinggal yang jelas dan pekerjaan sehari-hari yang tidak memungkinkan seseorang meninggalkan kota tempat tinggalnya. Namun dengan proses hukum tetap berjalan dan jikalau ada penetapan pun dilakukan setelah kondisi semakin kondusif, agar lebih leluasa dibina dalam ruang tahanan setelah pandemi usai.
4. Untuk tahanan yang saat ini sudah ada di dalam kantor polisi, maka saat ini penyidik memaksimalkan penggunaan mekanisme penangguhan penahanan ataupun pengalihan penahanan maupun pembantaran untuk mereka yang membutuhkan *medical assistance*.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Faktor yang menjadi kendala kinerja organisasi Diterkrimum Polda Kaltim dengan diterapkannya adaptasi kebiasaan baru, yang pertama dari faktor SDM. Anggota terutama yang menjadi penyintas Covid-19 mengalami *insecurity job*. Kendala kedua terkait tidak berfungsinya struktur organisasi

dan terjadi *Confused Organizational Structure* yang mana terjadi terganggunya fungsi operasional dan pembinaan antara lain terkait. Kendala ketiga terkait penundaan pemeriksaan Saksi dan Tersangka yang mana banyak pemeriksaan yang tertunda akibat zona merah terutama di wilayah saksi yang akan didatangkan. Selain itu penundaan pemeriksaan juga terjadi saat pandemi merebak di lingkungan kantor Ditreskrimum Polda Kaltim. Kendala keempat yakni adanya penundaan sementara pengiriman tahanan Saat Pandemi Covid-19 oleh Kemenkum Ham. Kendala kelima, yakni terjadinya kendala saat pelaksanaan WFH. Kendala tersebut antara lain kendala ketersediaan komputer dan jaringan internet yang stabil, kendala penguasaan teknologi informasi anggota Ditreskrimum Polda Kaltim, kendala regulasi tata kelola SDM yang mana belum adanya SOP terkait WFH, kendala kondusifitas atau budaya kerja baru saat berada di rumah guna melaksanakan WFH.

2. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala kinerja organisasi Ditreskrimum Polda Kaltim antara lain : Pertama, dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat dengan menerapkan berbagai prosedur berdasar protokol kesehatan mulai dari melakukan perubahan pada budaya kebersihan dan pemeliharaan kesehatan di Internal Ditreskrimum Polda Kaltim, melakukan mempersiapkan SDM untuk siap menghadapi Covid-19, mempersiapkan logistik dan material, penyiapan arahan dan pengawasan internal, sampai pada pengetatan penanganan tahanan. Kedua, penerapan model kepemimpinan transformasional dan transaksional secara berdampingan. Model kepemimpinan transformasional dilaksanakan pada tingkat Dirreskrimum dan Wadirreskrimum guna membangun empati dan meningkatkan motivasi anggota yang mengalami job insecurity sekaligus menerapkan teknologi informasi dalam menghadapi pandemi, sedangkan model kepemimpinan transaksional diterapkan pada tingkat Kabag, Kasubbag, Kasi, sampai dengan Kasubditagar operasional dan pembinaan tetap berjalan dalam koridor aturan yang telah berlaku. Ketiga, mengakomodir penyidikan secara online dengan melakukan pemeriksaan saksi atau tersangka secara online menggunakan video conference. Berita acara pemeriksaan pun bisa disusun sesuai

dengantata naskah dinas elektronik (TNDE) dengan tanda tangan berbentuk QR-code. Keempat, untuk mengatasi permasalahan WFH maka sudah seharusnya ada program subsidi untuk penyediaan PC/ Laptop bagi anggota, selain itu perlu adanya perintah yang mewajibkan anggota untuk bisa menguasai penggunaan komputer, selain itu anggota perlu adanya dukungan untuk tambahan pulsa atau internet. Dari aspek regulasi WFH maka perlu adanya penyusunan SOP serta penilaian kinerja bagi anggota yang melaksanakan WFH. Kelima, penyelesaian persoalan penundaan penahanan sebagaimana kebijakan Kemenkumham maka Ditreskrimum Polda Kaltim memiliki kebijakan yakni lebih selektif melakukan penahanan serta memberlakukan opsi tahanan rumah dan tahanan kota yang memungkinkan tahanan tidak ditempatkan di Rutan, namun juga tidak ditempatkan di tempat penahanan kepolisian ataupun kejaksaan yang sama-sama memiliki resiko besar terhadap penyebaran Covid-19. Selain itu memaksimalkan penggunaan mekanisme penanggungan penahanan ataupun pengalihan penahanan maupun pembantaran untuk mereka yang membutuhkan *medical assistance*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar, Yesmil dan Adang. *Sosiologi Untuk Universitas*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2013
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta
- Silalahi, Ulber. *Asas-asas Manajemen*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Dharma, Surya, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Sekuriti*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta
- Siagian, Sondang P. *Sumber Daya Manajemen Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Sutrisno, Edy. *Budaya organisasi*, Prenada media group, Jakarta, 2010.
- Stoner, James A.S., *Management*, Diterjemahkan Alexander Sindoro, preshallindo, 1996.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV MandarMaju, Bandung, 2009
- Anoraga, Pandji. 2004, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineke Cipta, Jakarta
- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi*, STIM YKPN, Yogyakarta, 2007, hal. 52
- Thalib, Prawitra, AUFAR FADLUL HADY, and Muhammad Nur Kholiq. "Esensi Hukum Bisnis Syariah." (2021).
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Tunggal, Amin Widjaja, *Audit Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008.

- Muchlas, Makmuri. *Perilaku Organisasi*, Gajah Mada, University, Yogyakarta, 2008
- Kholiq, M. N. (2020). *Skema Pembiayaan Independen Perumahan Berbasis Syari'ah (Studi Kasus Pembiayaan Fiktif PT. Cahaya Mentari Pratama)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Atmosoeparto, Kisdarto. *Produktifitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2001
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008.
- Shomad, Abd, and Prawitra Thalib. *Pengantar Filsafat Hukum*. Airlangga University Press, 2020.
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Trianto. *Model Pembelajaran Inovatif-Progresif Konsep, Landasan, dan Implementasi Pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Kencana, Jakarta, 2010
- Tanzeh, Ahmad. dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, Elka, Surabaya, 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Teras, Yogyakarta, 2006

JURNAL

- Fuadah, N., Ilyassin, C., & Sari, A. M. I. P. (2022). Peningkatan Literasi Wakaf dan Zakat di Pusat Pengelolaan Dana Sosial Melalui Talkshow Bulan Ramadhan. *Janaloka*, 1(1), 19-22.
- Indrajaya, I Gusti Agung Aries. dkk. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar", *E Jurnal Manajemen Vol 2 No. 4, Universitas Udayana, Bali, Indonesia, 2013.*

- Jaria, A. (2022). Peningkatan Pemahaman Waris, Wasiat dan Hibah Dalam Islam Melalui Konsultasi Syariah Pusat Pengelolaan Dana Sosial Universitas Airlangga. *Janaloka*, 1(1), 23-27.
- Kholiq, M. N., Puspanita, D. A., & Thalib, P. (2022). Copyright Protection of Art Containing Nudist Elements Under Positive Law In Indonesia. *Law and Justice*, 6(2), 161-173.
- Kholiq, M. N. (2022). Disiplin Bersama Desa Sukorejo Di Tengah Darurat Kesehatan Di Indonesia. *Janaloka*, 1(1), 1-13.
- Nadia Umami, "Produktivitas Kerja Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Dalam Rangka Memberikan Pelayanan Prima Di Polrestabes Medan", Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019.
- Thalib, P., Putri, T. V., & Kholiq, M. N. (2022). Bakti Sosial Pengabdian Masyarakat melalui Khitan Massal Gratis di Masa Pandemi COVID-19 pada Yayasan Anak Yatim di Surabaya. *Janaloka*, 1(1), 14-18.
- 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., 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., Wisudanto, W., Putri, T. V., & Kholiq, M. N. (2022). Bantuan Sosial Sedekah Nasi Bungkus di Masa Pandemi Covid-19 Oleh Pusat Pengelolaan Dana Sosial. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 5(1), 100-108.
- Thalib, P., Hajati, S., Kurniawan, F., & Aldiansyah, K. (2020). 5C Principles in Profit and Loss Sharing Financing on Baitul Maal Wattamwil as Islamic Micro Finance In Indonesia. *Substantive Justice International Journal of Law*, 3(2), 196-210.
- Thalib, P., Kurniawan, F., Maradona, M., & Kholiq, M. N. (2021). PEMANFAATAN SUMBER DAYA ALAM YANG BERKESINAMBUNGAN YANG BERORIENTASI PADA PENCAPAIAN PROFIT YANG MEMBAWA KEMASLAHATAN BAGI LINGKUNGAN. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 5(2), 456-462.

- Thalib, P., Putri, T. V., & Kholiq, M. N. (2021). Board Gender Diversity, Institutional Ownweship, and Divident Policy in Indonesia.
- 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., Hajati, S., Kurniawan, F., & Aldiansyah, K. (2020). 5C Principles in Profit and Loss Sharing Financing on Baitul Maal Wattamwil as Islamic Micro Finance In Indonesia. *Substantive Justice International Journal of Law*, 3(2), 196-210.
- 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.
- Wardhana, Budhi Suria. "Kompleksitas Tugas Kepolisian pada Masa Pandemi Covid-19", *Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia, Jurnal Ilmu Kepolisian, Volume 14 Nomor 2 Agustus 2020*, hal. 81
- Wijoyo, S., Thalib, P., & Kholiq, M. N. (2022). Merekonstruksi Good Corporate Governance Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Incorporated Sebagai Negara Kesejahteraan (Perspektif Regulasi-Deregulasi-Reregulasi Model Jatimnomic). *Airlangga Development Journal*, 6(1), 44-54.
- Winarsi, S., HAJATI, S., KHOLIQ, M. N., & THALIB, P. (2021). Sharia banking dispute resolution in Indonesia after the verdict of the constitutional court no. 93/puu-x/2012. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(2), 408-416.
- Wisudanto, W., & Sugiarto, S. (2014). Diversifikasi Usaha dan Struktur Modal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 77-89.
- Wisudanto, W., Thalib, P., Kholiq, M. N., Putri, T. V., & Putri, T. V. (2022). Social Action Of Student In Achieving Non-Academic Achievements In Interest And Talent-Based School. *Airlangga Development Journal*, 6(1), 55-65.
- Widiastuti, T., Wisudanto, I. M., Sukmaningrum, P. S., Ningsih, S., Al Mustofa, M. U., & Ardiantono, D. S. JOURNAL OF SECURITY AND SUSTAINABILITY ISSUES. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 1057.