

**ADOPSI NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM KINERJA KEPOLISIAN  
DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Tulfah Hafiyer Al Halim**



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

## **ABSTRACT**

### **THE ADOPTION OF LOCAL WISDOM IN THE OPERATION OF REGIONAL POLICE LAMPUNG**

**By**

**TULFAH HAFIYER AL HALIM**

In order to optimizing its performance, regional police of Lampung used cultural approach as a problem solving in Lampung. This type of approach contains an adoption of local wisdom in Lampung. This research intend to analyze how is the performance of regional police Lampung with the presence of that adoption and describe the stages of adoption of local wisdom. The type of this research is descriptive research with qualitative approach. The type of data used in this research are primary data and secondary data. The primary data was collected from the result of interview and observation, while the secondary data was collected from documents such as the decree of featured programs by the chief of regional police Lampung which included program that has been adopted from local wisdom of Lampung.

Based on the result of this research, the researcher has found the stages of adoption of local wisdom in the performance of regional police Lampung; a) Awareness stage, the chief of regional police started to be aware about something new and something that is already exist and not. b) Interest stage, which characterized by presence of activity of finding information about something similar like the existence of local wisdom which known by chief of regional police. c) Assessment stage, the sense of considering began to emerge for possibilty of doing the adoption by itself. d) Trying stage, which known where the chief of regional police starts to try the adoption. e) Adoption stage, where the chief of regional police has been delivering the local wisdom in the performance of regional police of Lampung with his faith to succeed. However, the performance of regional police Lampung considered good enough and quite able to decrease the number of crimes in Lampung, although they are still working hard to optimalize the process of reducing a crime in Lampung.

Researcher encouraged regional police Lampung to evaluate the programs which have been adopted from that local wisdom to see the results and could be a reference to improve the future performance.

**Keywords: Adoption, Local Wisdom, Performance**

## **ABSTRAK**

### **ADOPSI NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM KINERJA KEPOLISIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

**TULFA HAFIYER AL HALIM**

Dalam mengoptimalkan kinerjanya, Kepolisian Daerah Provinsi Lampung menggunakan pendekatan budaya untuk mengatasi permasalahan yang ada di Lampung. Pendekatan budaya tersebut berupa adopsi nilai kearifan lokal Lampung. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tahapan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dan menganalisis bagaimana kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adanya adopsi tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen seperti surat keputusan Kapolda Lampung terkait program unggulan Polda Lampung yang didalamnya termasuk program yang diadopsi dari nilai kearifan lokal Lampung.

Dari hasil penelitian, peneliti telah menemukan tahapan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung yaitu a) tahap kesadaran, yaitu Kapolda mulai sadar tentang adanya sesuatu yang baru dan sadar akan apa yang sudah ada maupun belum. b) tahap minat, yang ditandai dengan adanya kegiatan mencari keterangan tentang hal seperti nilai kearifan lokal yang diketahui oleh Kapolda. c) tahap penilaian, mulai muncul rasa menimbang-nimbang untuk kemungkinan melaksanakan adopsi tersebut sendiri. d) tahap mencoba, dimana Kapolda memulai usaha mencoba hal tersebut, dan e) tahap adopsi, dimana Kapolda sudah mempraktekkan nilai kearifan lokal pada kinerja kepolisian dengan keyakinan akan berhasil. Kemudian kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adanya adopsi tersebut dinilai cukup baik dan cukup dapat mengatasi kriminalitas di Lampung, walaupun masih terus berproses untuk dapat berkinerja dengan optimal hingga benar-benar membrantas kriminalitas di Lampung.

Peneliti menyarankan untuk Kepolisian Daerah Provinsi Lampung dapat melakukan evaluasi dari program yang diadopsi dari nilai kearifan lokal tersebut agar terlihat hasilnya dan dapat menjadi acuan meningkatkan kinerja selanjutnya.

**Kata kunci: Adopsi, Nilai Kearifan Lokal, Kinerja**

**ADOPSI NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM KINERJA KEPOLISIAN  
DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**Tulfah Hafiyer Al Halim**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar**

**SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

Judul Skripsi : **ADOPTI NILAI KEARIFAN LOKAL DALAM KINERJA KEPOLISIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Tulfah Hafiger Al Salim**

No. Pokok Mahasiswa : 1316041072

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

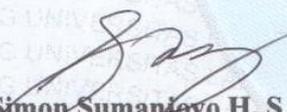
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

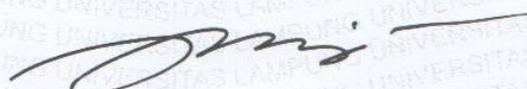
Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

  
**Simon Sumanjaya H, S.A.N., M.P.A**  
NIP.198106282005011003

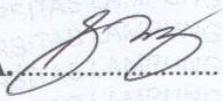
  
**Selvi Diana Meilinda, S.A.N., M.P.A**  
NIP.

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

  
**Dr. Noverman Duadji, M.Si.**  
NIP. 196911032001121002

**MENGESAHKAN**

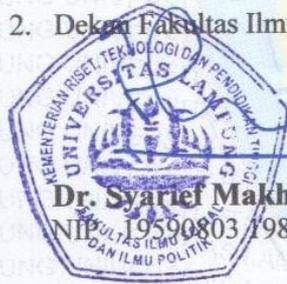
**1. Tim Penguji**

**Ketua : Simon Sumanjoyo H., S.A.N., M.P.A.** 

**Sekretaris : Selvi Diana Meilinda, S.A.N., M.P.A.** 

**Penguji Utama : Dra. Dian Kagungan, M.H.**

**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Syarif Makhya**  
NIP. 19590803 198603 1 003

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 7 Agustus 2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 31 Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Tulifah Hafiyer Al Halim

NPM 1316041072

## **RIWAYAT HIDUP**



Penulis bernama lengkap Tulfa Hafiyer Al Halim, dilahirkan di Bandarlampung pada tanggal 17 Januari 1996. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan Bapak Hamid Abdul Halim dan Ibu Adelina Siregar.

Penulis menempuh pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika II-6 Bandarlampung yang diselesaikan pada tahun 2001, lalu lanjut ke Sekolah Dasar (SD) Kartika II-5 Bandarlampung lulus pada tahun 2007, kemudian dilanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Darma Bangsa Bandarlampung lulus pada tahun 2010, dan dilanjutkan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Bandarlampung yang diselesaikan pada tahun 2013. Selanjutnya penulis diterima menjadi mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2013.

Selama perkuliahan penulis juga aktif dalam kegiatan kemahasiswaan sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) FISIP Universitas Lampung. Pada tahun 2016 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik di Desa Agung Jaya, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang.

**“All the impossible is possible for those who believe”**

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”**

**(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT. karena atas izin-Nya terselesaikan karya tulis ilmiah ini.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Orang tuaku tercinta :

**"Papi Hamid Abdul Halim dan Mami Adelina Siregar"**

Yang telah memberikan kasih sayang kepada ku dan telah menyekolahkan aku, sehingga aku bisa sekolah sampai di perguruan tinggi ini, dengan kesabarannya merawat aku hingga seperti sekarang ini, terima kasih atas segala bentuk perhatian, kasih sayang dan doanya.

**Juga keluarga besar dan orang-orang yang selama ini selalu mendukung disetiap langkahku tanpa terkecuali, kakak, abang, sahabat dan teman-teman yang kucintai.**

**Almamaterku tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

**Bismillahirrohmaanirrohim,**

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Adopsi Nilai Kearifan Lokal Dalam Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Syarief Makhya, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
3. Bapak Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.P.A selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara sekaligus selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan,

bimbingan, saran, serta kritik dalam proses perkuliahan dan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Selvi Diana Melinda S.AN., M.PA selaku Pembimbing Pendamping atas bimbingan, waktu, saran, kritik serta motivasinya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Dian Kagungan M.H selaku Penguji Utama pada ujian skripsi, atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Unila, yang telah memberikan ilmunya serta membimbing peneliti selama masa kuliah. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah penulis peroleh selama perkuliahan dapat menjadi bekal yang berharga untuk kehidupan penulis kedepannya.
7. Bu Nur sebagai staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah selalu meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam segala proses administrasi.
8. Bapak Brigjen Pol Ike Edwin selaku Kapolda Lampung tahun 2016, yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk memberikan informasi penting dalam proses penyelesaian skripsi ini. Juga staf-staf di Polda Lampung yang membantu memberikan data yang dibutuhkan peneliti selama proses penyelesaian skripsi.
9. Orang tuaku tercinta, H. Hamid Abdul Halim S.H., M.H dan dr. Adelina Siregar, terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, serta doa Papi Mami untuk Adek sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Kakakku Annisa Auliyah Al Halim dan abangku Mohammad Refsanjani Al Halim, terima kasih atas dukungan kalian. Semoga kita dapat membanggakan Papi dan Mami.
11. Untuk BARBARA, Prima Meliza, Nurul Putri, Siti Prizkanisa, Kardita Magda, Nurhayana, Citra Rianzani, Dhana Fitria Sari. Terima kasih untuk persahabatan yang tulus selama ini, yang telah menjalani suka-duka bersama. Semoga selalu menjadi sahabat terbaik dalam hidupku dan menuju kesuksesan kita bersama-sama.
12. Untuk Aditya Catur Nugraha, terima kasih atas waktu, dukungan dan doanya sampai terselesaikannya skripsi ini. Sahabat-sahabatku, Rivan, Diego, Jumly, Mellinda, Balqis, Tiara terima kasih telah mengisi hari-hariku dengan kebahagiaan serta dukungan untukku dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk GGS, Kartika Raihanna Lestari, Sarah Putri Andriani, Kartika Febri, Wulan Kusuma, Destiyana Putri, Nurhusainita, Octavia Aspriani. Terima kasih telah menjadi sahabatku sejak awal perkuliahan dan telah memberikan warna dalam kehidupan kampus. Juga tidak pernah lelah membantu, menyemangati, dan menemani dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Untuk saudara seperjuangan Alasmenara. Uun, Uki, Ghina, Sedy, Ayu, Fitri, Defita, Pindo, Leo, Zulham, Desti, Arinta, dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu sejak awal perkuliahan sampai terselesaikannya skripsi ini. Semoga persaudaraan ini tidak berhenti sampai disini saja.

15. Terima kasih untuk teman-teman KKN Desa Agung Jaya, Siska, Uung, Eka, Hesti, Kak Deni, dan Kak Daniel, yang telah menjalani 60 hari bersama dan menemani dalam suka maupun duka pada saat kegiatan KKN berlangsung.
16. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 31 Juli 2017  
Peneliti

Tulfah Hafiyer Al Halim

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan atau Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan tentang Adopsi .....	11
1. Pengertian Adopsi .....	11
2. Faktor-faktor yang Mendukung Kecepatan Adopsi.....	16
B. Tinjauan tentang Nilai Kearifan Lokal .....	19
1. Pengertian Nilai .....	19
2. Pengertian Kearifan Lokal .....	22
3. Bentuk-bentuk Kearifan Lokal .....	23
4. Fungsi Kearifan Lokal .....	24
5. Kearifan Lokal Lampung .....	24
C. Tinjauan tentang Kinerja.....	31
1. Pengertian Kinerja .....	31
2. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	32
3. Pengukuran Kinerja .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe dan Pendekatan Penelitian .....	35
B. Fokus Penelitian.....	36
C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	40
G. Teknik Keabsahan Data .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Polda Lampung .....	46
B. Struktur Organisasi Polda Lampung.....	49

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil .....	52
1. Lima Tahapan Adopsi dari Nilai Kearifan Lokal Pada Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung .....	53
2. Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan Adanya Adopsi Nilai Kearifan Lokal .....	69
B. Pembahasan.....	89
1. Lima Tahapan Adopsi dari Nilai Kearifan Lokal Pada Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung .....	89
2. Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan Adanya Adopsi Nilai Kearifan Lokal .....	105

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	117

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. JTP dan PTP Tahun 2014-2015 .....	3
2. Informan Penelitian.....	38
3. Contoh Tabel Triangulasi .....	43
4. Data Penyelesaian Masalah Melalui <i>Rembuk Pekon</i> .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Contoh Dokumentasi Penelitian .....	39
2. Struktur Organisasi Polda Tipe A .....	49
3. Kapolda Lampung Brigjen Pol Ike Edwin Anjau Silau ke Tulang Bawang	68
4. Pemprov dan DPRD Mengapresiasi Prinsip Piil Pessenggiri dari Kapolda Lampung Brigjen Pol Ike Edwin .....	87

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Polisi merupakan aparat negara yang memiliki tugas utama menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Keberadaan kepolisian secara konstitusi diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 30 Ayat 4 yang menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum. Pihak kepolisian mendapatkan posisi yang sangat penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja kepolisian dituntut untuk dapat optimal.

Kinerja POLRI yang dianggap baik oleh masyarakat yaitu dalam hal penanganan terorisme. Contohnya dalam aksi terorisme di Sarinah, Jakarta Pusat tahun 2015, penanganan dari pihak POLRI sangat cepat hanya dengan kurang dari empat jam saja POLRI dapat menangani aksi terorisme tersebut. Hal ini sangat diapresiasi oleh masyarakat Indonesia dan juga diapresiasi oleh Kepala Badan Intelijen Negara (BIN) atas kesigapan POLRI dalam mengatasi aksi serangan teroris yang terjadi di kawasan Sarinah, Jakarta Pusat.

Namun kelebihan dari kinerja kepolisian masih lebih sedikit daripada kekurangannya. Sebagian besar masyarakat Indonesia menilai kinerja kepolisian

masih banyak kekurangannya daripada kelebihanannya. Banyak dari kaum politisi yang berpendapat bahwa kondisi POLRI saat ini berada di posisi gelap karena terlalu banyak kekurangannya sehingga menimbulkan cap hitam bagi POLRI. Sekalipun ada praktik dan perilaku polisi yang bagus, namun jumlah dan frekuensinya terlalu sedikit.

Kinerja POLRI bahkan mendapatkan rapor merah dari *Indonesian Police Watch* (IPW). Pada tahun 2014, kinerja POLRI dinilai sangat tidak memuaskan masyarakat. Reformasi kepolisian sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat juga jalan ditempat. Namun di tahun 2014 POLRI memiliki sebanyak 420.275 personel disertai anggaran Rp.44,5 triliun. Sehingga POLRI mendapat rapor merah dari IPW. Hal tersebut terjadi karena integritas, keteladanan, profesionalisme dan kemitraan masih sangat lemah dan tidak ada kemajuan sama sekali di tahun 2014. Selain itu, citra kepolisian dinilai buruk oleh masyarakat. Sebagian masyarakat tidak lagi percaya dengan aparat kepolisian. Bahkan polisi bukan sebagai pelindung bagi masyarakat namun justru ditakuti atau bahkan sampai dijadikan momok bagi masyarakat.

Di Daerah Lampung, kinerja kepolisian juga masih dapat dinilai kurang baik. Tingginya angka kriminalitas yang ada sampai-sampai membuat citra Daerah Lampung kian memburuk belakangan ini karena aksi pembegalan yang terjadi di beberapa kota yang sebagian besar pelaku pembegalannya berasal dari Daerah Lampung. Keberadaan dan kondisi polisi adalah cermin keadaan masyarakat. Jika masyarakat maju dan kuat, polisi juga kuat. Sebaliknya, dalam kondisi masyarakat yang lemah, kelemahan polisi juga tampil dominan di Indonesia.

Kurang baiknya kinerja kepolisian Daerah Lampung juga dapat dibuktikan dengan data Jumlah Tindak Pidana (JTP) dan Penyelesaian Tindak Pidana (PTP) dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 yang masih berlangsung sekarang seperti dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1. JTP dan PTP Tahun 2014-2016**

	2014		2015		2016	
	JTP	PTP	JTP	PTP	JTP	PTP
Januari	693	432	700	459	796	479
Februari	828	556	753	555	849	510
Maret	793	522	723	493	763	501
April	690	397	682	432	810	500
Mei	795	526	657	462	788	536
Juni	773	507	660	440	722	419
Juli	597	314	668	431	693	432
Agustus	696	438	668	440	-	-
September	772	534	677	421	-	-
Oktober	730	506	672	389	-	-
November	766	526	790	516	-	-
Desember	690	405	693	429	-	-
<b>JUMLAH</b>	<b>8823</b>	<b>5663</b>	<b>8343</b>	<b>5467</b>	<b>5421</b> <b>(sementara)</b>	<b>3377</b> <b>(sementara)</b>

*Sumber: Reskrimum Polda Lampung Tahun 2016*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah tindak pidana dan juga penyelesaian tindak pidana yang tercatat pada tahun 2014 masih tinggi. Dengan total jumlah tindak pidana sebanyak 8823 dan penyelesaian tindak pidana sebanyak 5663. Dari angka yang sangat tinggi tersebut kemudian sedikit menurun di tahun 2015 dengan total jumlah tindak pidana sebanyak 8343 dan penyelesaian tindak pidana 5467. Laporan jumlah tindak pidana sebanyak 5421 juga penyelesaian tindak pidana sebanyak 3377 yang sementara tercatat sampai bulan

Juli di tahun 2016 ini. Angka kriminalitas di Daerah Lampung terlihat relatif tinggi itu berarti tingkat keamanan dan ketertiban di Daerah Lampung sedang buruk.

Menurut Istianto (2009), pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Kinerja aparat kepolisian dipengaruhi juga oleh kepemimpinan dari kepolisian tersebut.

Kemudian Terry dalam Thoha (2010), mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Jadi, kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Baik buruknya kinerja kepolisian salah satunya dipengaruhi oleh pemimpin, dalam hal ini yaitu Kapolda. Apabila kepemimpinan dari kepala kepolisian baik, maka kinerja kepolisian juga dapat dinilai baik pula. Begitupun sebaliknya, jika kepemimpinan dari kepala kepolisian buruk maka kinerja kepolisian dapat dinilai buruk pula. Seorang pemimpin memiliki strateginya masing-masing untuk

mencapai tujuan dari kepolisian. Maka di setiap kepemimpinan kepolisian pasti memiliki hasil yang berbeda-beda dalam kinerjanya.

Seperti kepemimpinan dari Kepala Kepolisian Daerah Lampung yaitu Brigjen Pol Ike Edwin yaitu Kapolda Brigjen Ike Edwin dalam masa kepemimpinannya memiliki *tagline* PIIL. PIIL merupakan singkatan dari Profesional, Integritas, Iman, dan *Law enforcement*. *Tagline* PIIL ini diangkat dari falsafah *piil pesenggiri*. Dimana *piil pesenggiri* merupakan nilai kearifan lokal Daerah Lampung. Dalam kepemimpinan Brigjen Pol Ike Edwin menggunakan pendekatan budaya dalam mengatasi permasalahan yang ada di Daerah Lampung. Pendekatan budaya tersebut seperti nilai kearifan lokal Lampung yaitu *piil pesenggiri* dan juga *anjau silau*.

*Piil pesenggiri* merupakan falsafah hidup orang Lampung. *Piil* artinya perilaku, dan *pesenggiri* maksudnya bermoral tinggi, berjiwa besar, tahu diri, tahu hak dan kewajiban. *Piil pesenggiri* merupakan potensi sosial budaya daerah, memiliki makna sebagai sumber motivasi agar setiap orang dinamis dalam usaha memperjuangkan nilai-nilai positif, hidup terhormat dan dihargai di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Dalam hal tingginya tingkat kriminalitas di Daerah Lampung, nilai kearifan lokal yang diadopsi dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung adalah *anjau silau*. *Anjau silau* yang berarti saling datang mengunjungi untuk menjalin komunikasi. Salah satu program Kapolda yaitu *anjau silau* ini bertujuan untuk dapat menampung masalah-masalah yang diresahkan masyarakat dan untuk mencegah terjadinya konflik sosial khususnya menurunkan tingkat kriminalitas yang tinggi.

Menurut Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata deputy bidang Pelestarian dan Pengembangan Budaya direktorat Tradisi dan Kepercayaan dalam Suminar (2003), pentingnya pertimbangan faktor kearifan lokal dalam proses tata kemasyarakatan dan pembangunan daerah didasarkan pada pertimbangan bahwa perwujudan praktis kehidupan sehari-hari masyarakat akan beriringan dengan sistem ide, gagasan, dan nilai lokal yang hidup dan terpelihara sejak lama. Heberlein dalam Suminar (2003) menegaskan bahwa sikap dan perilaku yang muncul dari individu atau masyarakat merupakan refleksi dari tatanan nilai yang selama ini dipegang. Jadi pendekatan budaya yang dilakukan oleh Kapolda Brigjen Pol Ike Edwin bertujuan dengan sentuhan nilai budaya dapat menyikapi permasalahan yang ada dengan baik sesuai dengan kehidupan dan tatanan nilai yang selama ini dipegang oleh masyarakat daerah Lampung itu sendiri.

Sentuhan nilai budaya tersebut bukan merupakan hal baru dalam kepemimpinan Kapolda Lampung. Sejak kepemimpinan mantan Kapolda Brigjen Pol Edward Syah Pernong pun telah menjalankan program dengan sentuhan nilai budaya didalamnya yaitu *anjau silau*. Brigjen Pol Edward Syah Pernong merupakan putra daerah asal Lampung Barat yang menjadi Kapolda Lampung pertama kali di daerah kelahirannya. Bahkan beliau merupakan seorang Raja Kerajaan Adat Paksi Pak Skala Brak Paksi Buay Pernong bergelar Sultan Sekala Brak yang Dipertuan XXIII.

Beliaulah yang mengenalkan program *anjau silau* dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung pada masa kepemimpinannya. Bahkan pada masa kepemimpinannya, dikutip dari situs Antara Lampung, Brigjen Edward Syah Pernong menyatakan angka kriminalitas atau kasus kejahatan konvensional di

Provinsi Lampung mengalami penurunan hingga 1.173 kasus atau berkurang 13 persen selama tahun 2015. Beliau menyatakan bahwa sepanjang 2014 telah terjadi sebanyak 8.823 kasus kriminal, sedangkan pada 2015 mengalami penurunan sebanyak 1.173 kasus yang sudah mencapai 65,85 persen berhasil diselesaikan. (<http://www.antaralampung.com/berita/287263/kapolda-kriminalitas-di-lampung-turun> , diakses tanggal 30 November 2016 pukul 22.30 WIB).

Penurunan angka kriminalitas ini terjadi karena pada masa tahun 2015 pihak kepolisian lebih memfokuskan pada penyelesaian kasus konvensional atau yang langsung bersinggungan dengan kenyamanan serta keamanan masyarakat yang juga salah satunya dengan implementasi program *anjau silau* tersebut.

Tidak hanya itu, dimasa kepemimpinan sebelum mantan Kapolda Brigjen Pol Edward Syah Pernong, yaitu kepemimpinan mantan Kapolda Brigjen Pol Heru Winarko juga sudah terlebih dahulu memberikan sentuhan nilai budaya pada program kepolisian yaitu *rembuk pekan*. *Rembuk pekan* hampir sama dengan *anjau silau*. Perbedaan *anjau silau* dengan *rembuk pekan* yaitu apabila di *rembuk pekan* aparatlah yang mendatangi masyarakat, tetapi dalam *anjau silau* aparat keamanan dan masyarakat dapat saling berkunjung dalam suasana yang menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal.

Menurut Horrocks dalam Ali (2008), nilai adalah sesuatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan mengenai apa yang ingin dicapai atau sebagai sesuatu yang dibutuhkan. Secara dinamis, nilai dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan diinternalisasikan oleh individu serta diterima sebagai milik bersama dengan kelompoknya.

Nilai memiliki arti penting dalam kepemimpinan. Nilai-nilai kepemimpinan merupakan sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki seorang pemimpin antara lain yaitu integritas, moralitas, tanggungjawab, visi pemimpin dan kebijaksanaan. Nilai berperan sebagai pembentuk karakter pada seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya tersebut. Seperti contohnya arti penting nilai dalam kepemimpinan kepolisian.

Seorang pemimpin kepolisian atau yang biasa disebut kepala kepolisian dituntut untuk memiliki integritas dan moralitas yang baik agar tidak terpengaruh oleh oknum-oknum yang ingin bertindak nakal. Dengan kejujuran yang ia punya, maka hal-hal yang buruk dapat dihindari. Selain itu, seorang kepala kepolisian juga harus dapat bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Hal yang tidak kalah penting lainnya yaitu seorang kepala kepolisian harus memiliki nilai keteladanan. Keteladanan dari seorang kepala kepolisian diperuntukkan sebagai contoh bagi anggota-anggotanya.

Sentuhan budaya dalam sebuah program bukanlah hal baru. Di daerah lain misalnya Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal *recovery* pascagempa tahun 2010 telah lebih dahulu memberikan sentuhan kearifan lokal dalam kebijakannya. Selain itu contoh lainnya yang lebih spesifik tentang kebijakan pemimpin, di Papua khususnya suku Sentani, untuk menyelesaikan konflik dan membantu proses pembangunan daerah, pemimpin formal menggandeng pemimpin nonformal (pemimpin adat) *ondoafi/ondofolo*.

Pemerintah formal tidak dapat lepas dari pemerintahan nonformal yang dalam hal ini adalah *ondoafi/ondofolo*, setiap pengambilan kebijakan yang dikeluarkan harus melibatkan *ondoafi/ondofolo*. Pelibatan pemimpin nonformal ini membantu sekali dalam penyelesaian konflik. Hal ini menjadi pelajaran yang menarik terutama di Polda Lampung, posisi pemimpin formal dan nonformal bukanlah dua bagian yang terpisahkan, melainkan satu pribadi dengan dua peran strategis.

Daerah Lampung sendiri, nilai budaya yang ada sangat beragam. Nilai budaya Lampung yang ada yaitu seperti *sakai sambayan*, yang berarti gotong royong saling tolong menolong. Lalu *piil pesenggiri*, yang maknanya harga diri, perilaku dan sikap hidup. *Nengah nyappur*, yang artinya membuka diri dalam pergaulan. Juga *bejuluk beadek*, yaitu saling menghormati. Seperti yang sudah diuraikan, dalam kepemimpinan Kepolisian Daerah Lampung, nilai budaya yang diadopsi yaitu *piil pesenggiri*. Sentuhan-sentuhan budaya yang dimasukkan kedalam kinerja kepolisian Daerah Lampung ini merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Adopsi Nilai Kearifan Lokal dalam Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dikaji oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tahapan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Lampung?

2. Bagaimana kinerja kepolisian Lampung dengan adopsi nilai kearifan lokal tersebut?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui tahapan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Lampung.
2. Mengaji kinerja kepolisian Lampung dengan adopsi nilai kearifan lokal tersebut.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Ditinjau dari kajian pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan bagi studi ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai adopsi nilai kearifan lokal pada kinerja suatu organisasi.
2. Ditinjau dari kajian praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bentuk-bentuk adopsi nilai kearifan lokal pada kinerja kepolisian Daerah Lampung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan tentang Adopsi**

##### **1. Pengertian Adopsi**

Adopsi adalah proses perubahan perilaku yang berupa pengetahuan (*cognitive*), sikap (*affective*), dan keterampilan (*psikomotoric*) pada diri seseorang setelah menerima pesan yang disampaikan oleh orang lain seperti seorang penyuluh kepada sasarannya. Untuk mengadopsi suatu inovasi memerlukan jangka waktu tertentu dari mulai seseorang mengetahui pesan tersebut, memahami, memikirkan dan mempertimbangkan sampai terjadinya adopsi (Mardikanto, 1993).

Diartikan oleh Mardikanto dan Sutarni (1982) mengartikan adopsi sebagai penerapan atau penggunaan sesuatu ide, alat-alat atau teknologi baru yang disampaikan berupa pesan komunikasi (lewat penyuluhan). Manifestasi dari bentuk adopsi ini dapat dilihat atau diamati berupa tingkah laku, metode, maupun peralatan dan teknologi yang dipergunakan dalam kegiatan komunikasinya. Disebutkan oleh Samsudin (1982), adopsi adalah suatu proses yang dimulai dari keluarnya ide-ide dari satu pihak, disampaikan kepada pihak kedua sampai diterimanya ide tersebut oleh masyarakat sebagai pihak kedua.

Jadi, adopsi adalah penerapan ide baru yang disampaikan oleh suatu pihak kepada pihak kedua seperti seorang penyuluh kepada sasarannya. Kemudian dinyatakan

oleh Rogers (1983) bahwa perubahan seseorang untuk mengadopsi suatu perilaku yang baru tersebut terjadi dalam beberapa tahapan sebagai berikut: 1) Tahap kesadaran (*awareness*), dalam hal ini mulai sadar tentang adanya sesuatu yang baru, mulai terbuka akan perkembangan dunia luarnya, sadar apa yang sudah ada dan apa yang belum. 2) Tahap minat (*Interest*), tahap ini ditandai oleh adanya kegiatan mencari keterangan-keterangan tentang hal-hal yang baru diketahuinya. 3) Tahap penilaian (*Evaluation*), setelah keterangan yang diperlukan diperoleh, mulai timbul rasa menimbang-nimbang untuk kemungkinan melaksanakannya sendiri. 4) Tahap mencoba (*Trial*), jika keterangan sudah lengkap, minat untuk meniru besar, dan jika ternyata hasil penilaiannya positif, maka dimulai usaha mencoba hal baru yang sudah diketahuinya. 5) Tahap adopsi (*Adoption*), sudah mulai mempraktekkan hal-hal baru dengan keyakinan akan berhasil.

Dari tahapan yang telah disebutkan di atas nampaknya terdapat kelemahan dimana proses adopsi tidak berhenti setelah suatu inovasi diterima atau ditolak. Kondisi ini akan berubah lagi sebagai akibat dari pengaruh lingkungan penerima adopsi. Oleh sebab itu, direvisi kembali oleh Rogers (1983) teorinya tentang inovasi yaitu *knowledge* (pengetahuan), *persuasion* (persuasi), *decision* (keputusan), *implementation* (pelaksanaan), dan *confirmation* (konfirmasi).

#### a. Pengetahuan

Seseorang mengetahui adanya inovasi dan memperoleh beberapa pengertian tentang bagaimana inovasi itu berfungsi. Ditambahkan oleh Mardikanto dan Sutarni (1982) bahwa pada tahap ini, komunikasi menerima inovasi dari mendengar dari teman, beberapa media massa, atau dari agen pembaru (penyuluh)

yang menumbuhkan minatnya untuk lebih mengetahui hal ikhwal inovasi tersebut.

Menurut Rogers, tiga jenis pengetahuan (*knowledge*) sebagai berikut:

1. Pengetahuan akan keberadaan inovasi (*Awareness-knowledge*) Merupakan pengetahuan akan keberadaan suatu inovasi. Pengetahuan ini akan memotivasi individu untuk belajar lebih banyak tentang inovasi dan kemudian akan mengadopsinya. Pada tahap ini inovasi mencoba diperkenalkan pada masyarakat tetapi tidak ada informasi yang pasti tentang produk tersebut. Kurangnya informasi tersebut maka masyarakat tidak merasa memerlukan akan inovasi tersebut. Rogers (1983) menyatakan bahwa untuk menyampaikan keberadaan inovasi akan lebih efektif disampaikan melalui media massa seperti radio, televisi, koran atau majalah sehingga masyarakat akan lebih cepat mengetahui akan keberadaan suatu inovasi.
2. Pengetahuan tentang cara menggunakan inovasi (*How-to-knowledge*) merupakan pengetahuan tentang cara menggunakan suatu inovasi dengan benar. Rogers (1983) memandang pengetahuan jenis ini sangat penting dalam proses keputusan inovasi. Untuk lebih meningkatkan peluang pemakaian sebuah inovasi maka individu harus memiliki pengetahuan ini dengan memadai berkenaan dengan penggunaan inovasi ini.
3. Pengetahuan tentang prinsip-prinsip mendasari bagaimana dan mengapa inovasi dapat bekerja (*Principles-knowledge*) merupakan pengetahuan tentang prinsip-prinsip yang mendasari bagaimana dan mengapa suatu inovasi dapat bekerja.

### b. Persuasi

Tahap persuasi terjadi ketika individu memiliki sikap positif atau negatif terhadap inovasi. Tetapi sikap ini tidak secara langsung akan menyebabkan apakah individu tersebut akan menerima atau menolak suatu inovasi. Suatu individu akan membentuk sikap ini setelah dia tahu tentang inovasi, maka tahap ini berlangsung setelah *knowledge stage* dalam proses keputusan inovasi. Rogers (1983) menyatakan bahwa *knowledge stage* lebih bersifat kognitif (tentang pengetahuan), sedangkan *persuasion stage* bersifat afektif karena menyangkut perasaan individu, karena itu pada tahap ini individu akan terlibat lebih jauh lagi. Tingkat ketidakyakinan pada fungsi-fungsi inovasi dan dukungan sosial akan mempengaruhi pendapat dan kepercayaan individu terhadap inovasi.

### c. Keputusan

Pada tahapan ini individu membuat keputusan apakah menerima atau menolak suatu inovasi. Menurut Rogers (1983) *adoption* (menerima) berarti bahwa inovasi tersebut akan digunakan secara penuh, sedangkan menolak berarti “*not adopt an innovation*”. Jika inovasi dapat dicobakan secara parsial, umpunya pada keberadaan suatu individu, maka inovasi akan lebih cepat diterima karena biasanya individu tersebut pertama-tama ingin menerima inovasi tersebut. Walaupun begitu, penolakan inovasi dapat saja terjadi pada setiap proses keputusan inovasi ini.

Rogers (1983) menyatakan ada dua jenis penolakan, yaitu *active rejection* dan *passive rejection*. *Active rejection* terjadi ketika suatu individu mencoba inovasi dan berpikir akan mengadopsi inovasi tersebut namun pada akhirnya dia menolak inovasi tersebut. *Passive rejection* individu tersebut sama sekali tidak berpikir untuk mengadopsi.

#### d. Implementasi

Pada tahap implementasi sebuah inovasi dicoba untuk dipraktikkan, akan tetapi sebuah inovasi membawa sesuatu yang baru apabila tingkat ketidakpastiannya akan terlibat dalam adopsi. Ketidakpastian dari hasil-hasil inovasi ini masih akan menjadi masalah pada tahapan ini. Maka si pengguna akan memerlukan bantuan teknis dari agen perubahan untuk mengurangi tingkat ketidakpastian dari akibatnya.

#### e. Konfirmasi

Ketika keputusan inovasi sudah dibuat, maka si pengguna akan mencari dukungan atas keputusannya. Menurut Rogers (1983) keputusan ini dapat menjadi terbalik apabila si pengguna ini menyatakan ketidaksetujuan atas pesan-pesan tentang inovasi tersebut. Akan tetapi, kebanyakan cenderung untuk menjauhkan diri dari hal-hal seperti ini dan berusaha mencari pesan-pesan yang mendukung memperkuat keputusan tersebut. Tahap ini, sikap menjadi hal yang lebih kursial. Keberlanjutan penggunaan inovasi ini akan bergantung pada dukungan dan sikap individu. Ketidak-berlanjutan adalah suatu keputusan menolak sebuah inovasi setelah sebelumnya mengadopsinya. Ketidak-berlanjutan ini dapat terjadi selama tahap ini dan terjadi pada dua cara sebagai berikut:

- 1) Penolakan individu terhadap sebuah inovasi mencari inovasi lainnya yang akan menggantikannya. Keputusan jenis ini dinamakan *replacement discontinuance*.
- 2) *Disenchantment discontinuance*, dalam hal ini individu menolak inovasi tersebut disebabkan ia merasa tidak puas atas hasil dari inovasi tersebut.

## 2. Faktor-Faktor yang Mendukung Kecepatan Adopsi

Dinyatakan oleh Mardikanto (1993) bahwa kecepatan adopsi dipengaruhi oleh banyak faktor, berikut ini.

### A. Sifat Inovasi

Sifat inovasinya sendiri, baik intrinsik (yang melekat pada inovasinya sendiri) maupun sifat ekstrinsik (menurut/dipengaruhi oleh keadaan lingkungannya). Sifat-sifat instrinsik inovasi itu mencakup berikut ini:

1. Informasi ilmiah yang melekat/dilekatkan pada inovasinya,
2. Nilai-nilai atau keunggulan-keunggulan (teknis, ekonomis, sosial budaya, dan politis) yang melekat pada inovasinya,
3. Tingkat kerumitan (kompleksitas) inovasi,
4. Mudah/tidaknya dikomunikasikan inovasi,
5. Mudah/tidaknya inovasi tersebut dicoba (*trial-ability*),
6. Mudah/tidaknya inovasi tersebut diamati (*observability*).

Sedangkan sifat ekstrinsik inovasi meliputi sebagai berikut:

- a) Kesesuaian (*compatibility*) inovasi dengan lingkungan setempat (baik lingkungan fisik, sosial budaya, politik, dan kemampuan ekonomi masyarakatnya).
- b) Tingkat keunggulan relatif dari inovasi yang ditawarkan, atau keunggulan lain yang dimiliki oleh inovasi dibanding dengan teknologi yang sudah ada yang akan diperbaharui/digantikannya, baik keunggulan teknis, ekonomis

(besarnya biaya), manfaat non ekonomi, maupun dampak sosial budaya dan politis yang ditimbulkannya (*relative advantage*).

## B. Sifat Sasarannya

Dari karakteristik sasarannya, dikemukakan oleh Rogers and Shoemaker (1971) bahwa dalam setiap kelompok masyarakat terbagi menjadi lima kelompok individu berdasarkan tingkat kecepatannya mengadopsi sebagai berikut:

1. Kelompok perintis (*innovator*), pelopor/ orang-orang yang pertama dalam suatu wilayah tertentu yang paling cepat mengadopsi suatu inovasi, memiliki rasa ingin tahu tinggi, cenderung individualis.
2. Kelompok pelopor (*early adopter*), orang yang cukup aktif dalam pembangunan desa, umur relatif muda, pendidikan cukup tinggi, status sosial agak tinggi dan disegani oleh anggota masyarakat.
3. Kelompok penganut dini (*early majority*), golongan yang mudah terpengaruh bila hal baru telah disadari dan diyakini keunggulannya.
4. Kelompok penganut lambat (*late majority*), orang yang lambat menerima inovasi, kedudukan ekonominya rendah, dan kurang bersemangat dalam usahanya.
5. Kelompok orang-orang kolot/naluri (*laggard*), kaum kolot/penolak, usia tua, statis dan pasif terhadap perubahan, dan kurang rasional.

## C. Cara Pengambilan Keputusan

Terlepas dari ragam karakteristik individu dan masyarakat, cara pengambilan keputusan yang dilakukan untuk mengadopsi sesuatu inovasi juga akan mempengaruhi kecepatan adopsi. Tentang hal ini, jika keputusan adopsi dapat

dilakukan secara pribadi relatif lebih cepat dibandingkan pengambilan keputusan berdasarkan keputusan bersama warga masyarakat yang lain, apalagi jika harus menunggu peraturan-peraturan tertentu seperti rekomendasi pemerintah.

#### D. Saluran Komunikasi yang Digunakan

Inovasi dapat dengan mudah dan jelas dapat disampaikan lewat media masa, atau sebaliknya jika kelompok sasarannya dapat dengan mudah menerima inovasi yang disampaikan melalui media masa, maka proses adopsi akan berlangsung relatif lebih cepat dibandingkan dengan inovasi yang harus disampaikan lewat media antar pribadi.

#### E. Keadaan penyuluh

Kecepatan adopsi ditentukan oleh aktivitas yang dilakukan oleh penyuluh, khususnya tentang upaya yang dilakukan penyuluh untuk “mempromosikan” inovasinya. Semakin rajin penyuluhnya menawarkan inovasi, maka proses adopsi semakin cepat pula.

#### F. Ragam Sumber Informasi

Kecepatan adopsi inovasi yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok sasaran penyuluhan pada tiap tahapan adopsi sangat dipengaruhi oleh ragam sumber informasi yang menyampaikannya. Dikemukakan oleh Lionberger dalam Mardikanto (1993) beberapa faktor yang mempengaruhi kecepatan mengadopsi inovasi ditinjau dari ragam golongan masyarakat yang meliputi: (1) luas usaha tani, (2) tingkat pendapatan, (3) keberanian mengambil resiko, (4) umur, (5) tingkat partisipasinya dalam kelompok/organisasi di luar lingkungannya sendiri,

(6) aktivitas mencari informasi dan ide-ide baru, (7) sumber informasi yang dimanfaatkan.

## **B. Tinjauan Tentang Nilai Kearifan Lokal**

### **1. Pengertian Nilai**

Nilai adalah suatu tatanan yang dijadikan panduan oleh individu untuk menimbang dan memilih alternatif keputusan dalam situasi sosial tertentu. Kepribadian manusia terbentuk dan berakar pada tatanan nilai-nilai kesejarahan. Meskipun menempatkan konteks sosial sebagai dimensi nilai dalam kepribadian manusia, namun hal tersebut diakui sebagai kekuatan individual yang dikenal dengan istilah roh subjektif. Sementara itu, kekuatan nilai-nilai kebudayaan merupakan roh objektif. Kekuatan individual atau roh subjektif didudukkan dalam posisi primer karena nilai-nilai kebudayaan hanya akan berkembang dan bertahan apabila didukung dan dihayati oleh individu (Spranger dalam Suryabrata, 1998).

Penerimaan nilai oleh manusia tidak dilakukan secara pasif melainkan secara kreatif dan aktif. Dalam proses manusia menerima nilai ini terjadi hubungan dialektis antara roh objektif dengan roh subjektif. Artinya, roh objektif akan berkembang jika didukung oleh roh subjektif, dan sebaliknya roh subjektif akan berkembang dengan berpedoman kepada roh objektif yang diposisikan sebagai cita-cita yang harus dicapai. Nilai merupakan sesuatu yang diyakini kebenarannya dan mendorong orang untuk mewujudkannya.

Sementara itu, dari pendapat ahli lainnya bahwa nilai adalah sesuatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan mengenai apa yang ingin dicapai atau sebagai sesuatu yang dibutuhkan. Secara dinamis, nilai

dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan diinternalisasikan oleh individu serta diterima sebagai milik bersama dengan kelompoknya. Nilai ialah standar konseptual yang relatif stabil, dimana secara eksplisit maupun implisit membimbing individu dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai serta aktivitas dalam memenuhi kebutuhan psikologi (Horrocks dalam Ali, 2008).

Nilai memiliki arti penting dalam kepemimpinan. Batasan nilai bisa mengacu pada berbagai hal seperti minat, kesukaan, pilihan, tugas, kewajiban agama, kebutuhan, keamanan, hasrat, keinginan, daya tarik, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan perasaan dari orientasi seleksinya (Pepper, dalam Sukidin, 2003). Rumusan diatas apabila diperluas meliputi seluruh perkembangan dan kemungkinan unsur-unsur nilai, perilaku yang sangat sempit diperoleh dari bidang keahlian tertentu, seperti dari suatu disiplin kajian ilmu. Pada bagian lain, Pepper mengatakan bahwa nilai merupakan segala sesuatu tentang yang baik atau yang buruk. Sementara itu, Perry (dalam Sukidin, 2003) mengatakan bahwa nilai adalah segala sesuatu yang menarik bagi manusia sebagai subjek.

Jadi simpulan dari ketiga rumusan nilai diatas yaitu segala sesuatu yang dipentingkan manusia sebagai subjek, menyangkut segala sesuatu yang baik atau buruk sebagai abstraksi, pandangan atau maksud dari berbagai pandangan dengan seleksi perilaku yang ketat.

Nilai-nilai kepemimpinan merupakan sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki seorang pemimpin antara lain yaitu; pertama, integritas dan moralitas.

Integritas menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Moralitas menyangkut akhlak, budi pekerti, susila dan ajaran tentang baik dan buruk. Kemudian yang kedua yaitu tanggungjawab. Pemimpin harus bertanggungjawab atas apa yang dilakukan dan tidak dilakukannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

Ketiga, visi pemimpin. Kepemimpinan seorang pemimpin nyaris identik dengan visi kepemimpinannya. Visi adalah arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Lalu yang keempat, kebijaksanaan. Kebijaksanaan yaitu kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Kebijaksanaan memiliki makna lebih dari kepandaian atau kecerdasan.

Nilai kepemimpinan yang lain diantaranya adalah keteladanan. Keteladanan seorang pemimpin adalah sikap dan tingkah laku yang dapat menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinnya. Keteladanan berkaitan erat dengan kehormatan, integritas dan moralitas pemimpin. Lalu, menjaga kehormatan. Seorang pemimpin harus menjaga kehormatan dengan tidak melakukan perbuatan tercela karena semua perbuatannya menjadi contoh bagi bawahan dan orang-orang yang dipimpinnya. Kemudian nilai kepemimpinan berikutnya yaitu beriman. Beriman kepada Tuhan Yang Maha esa sangat penting karena pemimpin adalah manusia biasa dengan semua keterbatasannya secara fisik, pikiran dan akal budi sehingga banyak masalah yang tidak akan mampu dipecahkan dengan kemampuannya sendiri. Lalu, kemampuan berkomunikasi. Antara pemimpin dan yang dipimpin terdapat suatu ikatan kuat sebagai satu keutuhan dan memiliki ketergantungan satu

sama lain. Untuk mencapai hal tersebut maka seorang pemimpin harus mampu membangun komunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya sehingga kepemimpinannya dapat efektif dan efisien. Dan juga nilai komitmen meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah faktor strategis dan penentu dalam kemajuan organisasi, dan pemimpin harus memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kualitas SDM.

## **2. Pengertian Kearifan Lokal**

Pengertian kearifan, dari kata dasar arif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yakni bijaksana, cerdas, pandai, dan berilmu (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990). Pengertian lokal menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah setempat terjadi (berlaku, ada, dsb) di satu tempat saja, tidak merata (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990). Jadi yang dimaksud dengan kearifan lokal adalah kebijaksanaan, kecendikiaan yang berlaku di satu tempat saja. ([www.kemsos.go.id](http://www.kemsos.go.id) diakses tanggal 6 Oktober 2016 pukul 20.22)

Adapun menurut Keraf (2010), kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupan di dalam komunitas ekologis. Jadi kearifan lokal ini bukan hanya menyangkut pengetahuan dan pemahaman masyarakat adat tentang manusia dan bagaimana relasi yang baik di antara manusia, melainkan juga menyangkut pengetahuan, pemahaman dan adat kebiasaan tentang manusia, alam dan bagaimana relasi di antara semua penghuni komunitas ekologis ini harus dibangun. Seluruh kearifan tradisional ini dihayati,

dipraktikkan, diajarkan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lain yang sekaligus membentuk pola perilaku manusia sehari-hari, baik terhadap sesama manusia maupun terhadap alam dan yang gaib.

Menurut Ataupah (2004) kearifan lokal bersifat historis tetapi positif. Nilai-nilai diambil oleh leluhur dan kemudian diwariskan secara lisan kepada generasi berikutnya lalu oleh ahli warisnya tidak menerimanya secara pasif dapat menambah atau mengurangi dan diolah sehingga apa yang disebut kearifan itu berlaku secara situasional dan tidak dapat dilepaskan dari sistem lingkungan hidup atau sistem ekologi/ekosistem yang harus dihadapi orang-orang yang memahami dan melaksanakan kearifan itu.

Dari beberapa pengertian ahli diatas tentang kearifan lokal, maka dapat disimpulkan bahwa kearifan lokal merupakan segala bentuk pengetahuan, pemahaman, keyakinan serta kebiasaan yang berlaku yang diambil oleh leluhur sebagai penuntun untuk kehidupan manusia di suatu tempat tertentu.

### **3. Bentuk-bentuk Kearifan Lokal**

Menurut Prof. Nyoman Sirtha dalam Sartini (2004), menyatakan bahwa bentuk-bentuk kearifan lokal dalam masyarakat dapat berupa nilai, norma, etika, kepercayaan, adat-istiadat, hukum adat, dan aturan-aturan khusus. Oleh sebab itu karena bentuknya yang bermacam-macam dan hidup dalam aneka budaya masyarakat maka fungsinya menjadi bermacam-macam.

#### 4. Fungsi Kearifan Lokal

Menurut Sartini (2004), beberapa fungsi tentang kearifan lokal antara lain adalah:

- a. Melindungi pelestarian sumber daya alam
- b. Pengembangan sumber daya manusia
- c. Pengembangan kebudayaan dan ilmu pengetahuan
- d. Berfungsi sebagai pelajaran, kepercayaan, sastra dan pantangan
- e. Bermakna sosial
- f. Bermakna etika dan moral
- g. Bermakna politik

#### 5. Kearifan Lokal Lampung

Bentuk kearifan lokal Lampung yang khas mengandung nilai budaya luhur adalah *piil pesenggiri*. Dijelaskan Abdul Syani (2010) (<http://blog.unila.ac.id/abdulsyani/>), *piil pesenggiri* mengandung pandangan hidup masyarakat yang diletakkan sebagai pedoman dalam tata pergaulan untuk memelihara kerukunan, kesejahteraan dan keadilan. *Piil pesenggiri* merupakan harga diri yang berkaitan dengan perasaan kompetensi dan nilai pribadi, atau merupakan perpaduan antara kepercayaan dan penghormatan diri.

Seseorang yang memiliki *piil pesenggiri* yang kuat, berarti mempunyai perasaan penuh keyakinan, penuh tanggungjawab, kompeten dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Etos dan semangat Lampung (*spirit of Lampung*) *piil pesenggiri* itu mendorong orang untuk bekerja keras, kreatif, cermat, dan

teliti, orientasi pada prestasi, berani kompetisi dan pantang menyerah atas tantangan yang muncul. Semua karena mempertaruhkan harga diri dan martabat seseorang untuk sesuatu yang mulia di tengah-tengah masyarakat. Unsur-unsur *piil pesenggiri* (prinsip kehormatan) selalu berpasangan, *juluk* berpasangan dengan *adek*, *nemui* dengan *nyimah*, *nengah* dengan *nyappur*, *sakai* dengan *sambai*. Penggabungan itu bukan tanpa sebab dan makna. *Juluk adek* (terprogram, keberhasilan), *nemui nyimah* (prinsip ramah, terbuka dan saling menghargai), *nengah nyappur* (prinsip suka bergaul, terjun dalam masyarakat, kebersamaan, kesetaraan) dan *sakai sambaian* (prinsip kerjasama, kebersamaan).

Sementara itu bagi masyarakat adat Lampung Saibatin menempatkan *piil pesenggiri* dalam beberapa unsur, yaitu: *ghepot delom mufakat* (prinsip persatuan); *tetengah tetangah* (prinsip persamaan); *bupudak waya* (prinsip penghormatan); *ghopghama delom beguai* (prinsip kerja keras); *bupiiil bupesenggiri* (prinsip bercita-cita dan keberhasilan). Unsur-unsur *piil pesenggiri* itu bukan sekedar prinsip kosong, melainkan mempunyai nilai-nilai nasionalisme budaya yang luhur yang perlu di dipahami dan diamalkan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

*Piil pesenggiri* tidak diungkapkan melalui pemujaan diri sendiri dengan mengorbankan orang lain atau dengan mengagungkan seseorang yang jauh lebih unggul dari orang lain, atau menyengsarakan orang lain utk membahagiakan seseorang. Seorang yang memiliki harga diri akan lebih bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, lebih percaya diri, tidak mudah putus asa, mudah memikul tanggung jawab, mampu

menghadapi kehidupan dengan lebih baik, dan merasa sejajar dengan orang lain.

Karakteristik orang yang memiliki harga diri yang tinggi adalah kepribadian yang memiliki kesadaran untuk dapat membangkitkan nilai-nilai positif kehormatan diri sendiri dan orang lain, yaitu sanggup menjalani hidup dengan penuh kesadaran. Hidup dengan penuh kesadaran berarti mampu membangkitkan kondisi pikiran yang sesuai kenyataan yang dihadapi, bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan yang dilakukan.

Arogansi dan berlebihan dalam mengagungkan kemampuan diri sendiri merupakan gambaran tentang rendahnya harga diri atau runtuhnya kehormatan seseorang.

Secara ringkas unsur-unsur *piil pesengiri* itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Juluk-Adek (adok)*

Secara etimologis *Juluk-adek* (gelar adat) terdiri dari kata *juluk* dan *adek*, yang masing-masing mempunyai makna; *Juluk* adalah nama panggilan keluarga seorang pria atau wanita yang diberikan pada waktu mereka masih muda atau remaja yang belum menikah, dan *adek* bermakna gelar/nama panggilan adat seorang pria/wanita yang sudah menikah melalui prosesi pemberian gelar adat. Akan tetapi panggilan ini berbeda dengan *inai* dan *amai*. *Inai* adalah nama panggilan keluarga untuk seorang perempuan yang sudah menikah, yang diberikan oleh pihak keluarga suami atau laki-laki. Sedangkan *amai* adalah nama panggilan keluarga untuk seorang laki-laki yang sudah menikah dari pihak keluarga istri.

*Juluk-adek* merupakan hak bagi anggota masyarakat Lampung, oleh

karena itu *juluk-adek* merupakan identitas utama yang melekat pada pribadi yang bersangkutan. Biasanya penobatan *juluk-adek* ini dilakukan dalam suatu upacara adat sebagai media peresmian. *Juluk adek* ini biasanya mengikuti tatanan yang telah ditetapkan berdasarkan hirarki status pribadi dalam struktur kepemimpinan adat. Sebagai contoh *Pengiran, Dalom, Batin, Temungung, Radin, Minak, Kimas* dan lain-lain. Dalam hal ini masing-masing ragam marga tidak selalu sama, demikian pula urutannya tergantung pada adat yang berlaku pada kelompok masyarakat yang bersangkutan.

Karena *juluk-adek* melekat pada pribadi, maka seyogyanya anggota masyarakat Lampung harus memelihara nama tersebut dengan sebaik-baiknya dalam wujud perilaku pergaulan kemasyarakatan sehari-hari. *Juluk-adek* merupakan asas identitas dan sebagai sumber motivasi bagi anggota masyarakat Lampung untuk dapat menempatkan hak dan kewajibannya, kata dan perbuatannya dalam setiap perilaku dan karyanya.

b. *Nemui-Nyimah*

*Nemui* berasal dari kata benda *temui* yang berarti tamu, kemudian menjadi kata kerja *nemui* yang berarti mertamu atau mengunjungi (silaturahmi). *Nyimah* berasal dari kata benda "*simah*", kemudian menjadi kata kerja "*nyimah*" yang berarti suka memberi (pemurah). Sedangkan secara harfiah *nemui-nyimah* diartikan sebagai sikap santun, pemurah, terbuka tangan, suka memberi dan menerima dalam arti material sesuai dengan kemampuan. *Nemui-nyimah* merupakan ungkapan asas kekeluargaan

untuk menciptakan suatu sikap keakraban dan kerukunan serta silaturahmi. *Nemui-nyimah* merupakan kewajiban bagi suatu keluarga dari masyarakat Lampung umumnya untuk tetap menjaga silaturahmi, dimana ikatan keluarga secara genealogis selalu terpelihara dengan prinsip keterbukaan, kepantasan dan kewajaran.

Pada hakekatnya *nemui-nyimah* dilandasi rasa keikhlasan dari lubuk hati yang dalam untuk menciptakan kerukunan hidup berkeluarga dan bermasyarakat. Dengan demikian, maka elemen budaya *nemui-nyimah* tidak dapat diartikan keliru yang mengarah kepada sikap dan perbuatan tercela atau terlarang yang tidak sesuai dengan norma kehidupan sosial yang berlaku. Bentuk konkrit *nemui nyimah* dalam konteks kehidupan masyarakat dewasa ini lebih tepat diterjemahkan sebagai sikap kepedulian sosial dan rasa setiakawan. Suatu keluarga yang memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai kemanusiaan, tentunya berpandangan luas ke depan dengan motivasi kerja keras, jujur dan tidak merugikan orang lain.

c. *Nengah-Nyappur*

*Nengah* berasal dari kata benda, kemudian berubah menjadi kata kerja yang berarti berada di tengah. Sedangkan *nyappur* berasal dari kata benda *cappur* menjadi kata kerja *nyappur* yang berarti baur atau berbaur. Secara harfiah dapat diartikan sebagai sikap suka bergaul, suka bersahabat dan toleran antar sesama. *Nengah-nyappur* menggambarkan bahwa anggota masyarakat Lampung mengutamakan rasa kekeluargaan dan didukung dengan sikap suka bergaul dan bersahabat dengan siapa saja, tidak

membedakan suku, agama, tingkatan, asal usul dan golongan.

Sikap suka bergaul dan bersahabat menumbuhkan semangat suka bekerjasama dan tenggang rasa (toleransi) yang tinggi antar sesamanya. Sikap toleransi akan menumbuhkan sikap ingin tahu, mau mendengarkan nasehat orang lain, memacu semangat kreativitas dan tanggap terhadap perkembangan gejala-gejala sosial. Oleh sebab itu dapat diambil suatu konklusi bahwa sikap *nengah-nyappur* menunjuk kepada nilai musyawarah untuk mufakat.

Sikap *nengah nyappur* melambangkan sikap nalar yang baik, tertib dan sekaligus merupakan embrio dari kesungguhan untuk meningkatkan pengetahuan serta sikap adaptif terhadap perubahan. Melihat kondisi kehidupan masyarakat Lampung yang pluralistik, maka dapat dipahami bahwa penduduk daerah ini telah menjalankan prinsip hidup *nengah-nyappur* secara wajar dan positif. Sikap *nengah-nyappur* juga menunjukkan sikap ingin tahu yang tinggi, sehingga menumbuhkan sikap kepeloporan. Pandangan atau pemikiran demikian menggambarkan bahwa anggota masyarakat Lampung merupakan bentuk kehidupan yang memiliki jiwa dan semangat kerja keras dan gigih untuk mencapai tujuan masa depannya dalam berbagai bidang kehidupan.

*Nengah-nyappur* merupakan pencerminan dari asas musyawarah untuk mufakat. Sebagai modal untuk bermusyawarah tentunya seseorang harus mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas, sikap toleransi yang tinggi dan melaksanakan segala keputusan dengan rasa penuh tanggung

jawab. Dengan demikian berarti masyarakat Lampung pada umumnya dituntut kemampuannya untuk dapat menempatkan diri pada posisi yang wajar, yaitu dalam arti sopan dalam sikap perbuatan dan santun dalam tutur kata. Makna yang lebih dalam adalah harus siap mendengarkan, menganalisis, dan harus siap menyampaikan informasi dengan tertib dan bermakna.

d. *Sakai-Sambaiyan*

*Sakai* bermakna memberikan sesuatu kepada seseorang atau sekelompok orang dalam bentuk benda dan jasa yang bernilai ekonomis yang dalam prakteknya cenderung menghendaki saling berbalas. Sedangkan *sambaiyan* bermakna memberikan sesuatu kepada seseorang, sekelompok orang atau untuk kepentingan umum secara sosial berbentuk benda dan jasa tanpa mengharapkan balasan.

*Sakai sambaiyan* berarti tolong menolong dan gotong royong, artinya memahami makna kebersamaan atau guyub. *Sakai-sambayan* pada hakekatnya adalah menunjukkan rasa partisipasi serta solidaritas yang tinggi terhadap berbagai kegiatan pribadi dan sosial kemasyarakatan pada umumnya. Sebagai masyarakat Lampung akan merasa kurang terpendang bila ia tidak mampu berpartisipasi dalam suatu kegiatan kemasyarakatan. Perilaku ini menggambarkan sikap toleransi kebersamaan, sehingga seseorang akan memberikan apa saja secara suka rela apabila pemberian itu memiliki nilai manfaat bagi orang atau anggota masyarakat lain yang membutuhkan. *Sakai sambayan* senantiasa menjaga sikap kebersamaan, termasuk di dalamnya sikap saling tolong menolong, terutama terhadap

kaum yang lemah dalam pengertian menyeluruh, baik lahir maupun batin.

## **C. Tinjauan Tentang Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, dalam Sinambela, 2012).

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Samsudin (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan

organisasi/perusahaan. Sedangkan Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2011) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dilihat pada aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

## **2. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2012), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti apa yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi.

## **3. Pengukuran Kinerja**

Untuk memastikan bahwa sumber (*input*) sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan pengukuran kinerja manajemen. Menurut Stout yang dikutip dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000), mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat

dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

Gomes (2003) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management by Objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Gomes, 2003).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Robbins (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian performansi berdasarkan hasil (*result-based performance evaluation*). Tipe kriteria performansi ini merumuskan performansi pekerjaan berdasarkan pencapain tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*). Sasaran bisa ditetapkan oleh manajemen atau oleh kelompok kerja, tetapi jika menginginkan agar para karyawan meningkatkan produktivitas mereka, maka penetapan sasaran secara partisipatif, dengan melibatkan para karyawan, akan jauh berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Para karyawan akan cenderung menerima tujuan-tujuan itu sebagai tujuan mereka sendiri, dan merasa lebih bertanggung jawab untuk dan selama pelaksanaan pencapaian tujuan-tujuan itu.
- 2) Penilaian performansi berdasarkan perilaku (*behavior based performance evaluation*). Tipe kriteria performansi ini mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*) dan bukannya hasil akhir (*end result*). Dalam praktek, kebanyakan pekerjaan tidak memungkinkan diberlakukannya ukuran performansi yang berdasarkan pada obyektivitas, karena melibatkan aspek-aspek kualitatif. Standar-standar dimunculkan dari diskusi-diskusi kelompok mengenai kejadian-kejadian kritis ditempat kerja. Sesudah serangkaian sesi diskusi, skala dibangun bagi setiap dimensi pekerjaan yang diharapkan mampu mengukur secara tepat mengenai apa yang akan diukur.
- 3) Penilaian performansi berdasarkan *judgement* (*judgement-based performance evaluation*). Tipe kriteria performansi yang menilai dan/atau mengevaluasi performansi kerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, *quantity of work, job knowledge, cooperation, initiative, dependability, personal qualities*, dan yang sejenis lainnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007) metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan. Sedangkan dalam tipe penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Semua yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan serta memahami dengan menyeluruh dan mendalam mengenai pengadopsian nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung.

## B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah pemilihan konsentrasi dari suatu penelitian. Fokus penelitian harus dinyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Fokus penelitian juga merupakan suatu batasan dalam penelitian sehingga peneliti dapat lebih spesifik dalam memperoleh data c tujuan dari penelitian.

Menurut Moloeng (2010), fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan yang tidak relevan, agar tidak di masukkan ke dalam sejumlah data yang sedang di kumpulkan, walaupun data itu menarik.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah penelitiannya pada :

1. Lima tahapan adopsi dari adopsi nilai kearifan lokal pada kinerja kepolisian daerah Lampung menurut Rogers (1983), yaitu:
  - a. Tahap kesadaran (*awareness*), dalam hal ini pemimpin (Kapolda) mulai sadar tentang adanya sesuatu yang baru dan sadar akan apa yang sudah ada maupun yang belum.
  - b. Tahap minat (*interest*), ditandai dengan adanya kegiatan mencari keterangan tentang hal seperti nilai kearifan lokal yang diketahuinya.
  - c. Tahap penilaian (*evaluation*), mulai muncul rasa menimbang-nimbang untuk kemungkinan melaksanakannya sendiri.
  - d. Tahap mencoba (*trial*), memulai usaha mencoba hal tersebut.
  - e. Tahap adopsi (*adoption*), sudah mempraktekkan nilai kearifan lokal pada kinerja pegawai dengan keyakinan akan berhasil.

2. Kinerja kepolisian Daerah Lampung setelah adanya adopsi nilai kearifan lokal tersebut. Adapun metode penilaian kinerja menurut Robbins (2001) adalah:
  - a) Penilaian performansi berdasarkan hasil (*result-based performance evaluation*).
  - b) Penilaian performansi berdasarkan perilaku (*behavior based performance evaluation*).
  - c) Penilaian performansi berdasarkan *judgement* (*judgement-based performance evaluation*).

### **C. Lokasi Penelitian**

Menurut Moleong (2010) lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kepolisian Daerah Lampung. Lokasi penelitian ini dipilih karena pada Kepolisian Daerah Lampung mengadopsi nilai kearifan lokal Lampung dalam kinerjanya.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dari penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kemudian jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari narasumber. Narasumber dalam penelitian ini adalah pihak yang terkait dalam program pengadopsian nilai

kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung tersebut. Data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Adapun data sekunder dari penelitian ini berupa dokumen-dokumen seperti data program penyelesaian masalah melalui *rembuk pekon* dan Surat Keputusan Kepala Kepolisian Daerah Provinsi Lampung terkait program unggulan Polda Lampung yang didalamnya termasuk program yang diadopsi dari nilai kearifan lokal Lampung.

**Tabel 2. Daftar Informan**

No.	Nama Informan	Jabatan	Waktu
1.	Brigjen Pol Ike Edwin	Kapolda Lampung tahun 2016	14 Oktober 2016
2.	Kombes Sulistyarningsih	Kabid Humas Polda Lampung	8 Desember 2016
3.	Briptu Astri Kartika	Anggota Satbrimob Polda Lampung	1 Februari 2017
4.	Edy Ramdani	Masyarakat Lampung	14 Desember 2016
5.	Indra	Masyarakat Lampung	1 Februari 2017

*Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2017*

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Moleong (2010) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengintegrasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama. Untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data, yaitu:

- a. Wawancara, yaitu mencari dan menggali informasi dari seseorang menjadi responden. Disini peneliti membuat janji untuk bertemu dengan informan juga dengan secara langsung mengunjungi lokasi penelitian dan melakukan wawancara. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini berupa

pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada informan dengan menggunakan instrumen seperti alat perekam dan juga beserta catatan-catatan kecil dari peneliti. Dengan penggunaan metode wawancara ini diperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan tahapan adopsi nilai kearifan lokal ke dalam kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung, dan juga mengenai kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adanya adopsi nilai kearifan lokal tersebut.

- b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri literatur pendukung, dokumen resmi, serta dokumen yang berupa foto-foto maupun pemberitaan yang ada di media massa yang berkaitan dengan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung. Peneliti menelusuri dan menggali informasi yang berkaitan dengan tahapan adopsi nilai kearifan lokal ke dalam kinerja kepolisian Daerah Lampung maupun kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adanya adopsi tersebut dari berbagai sumber seperti media massa, buku yang dikeluarkan oleh Polda Lampung, juga berita-berita *online*.



*Sumber: Dokumentasi Peneliti Tahun 2017*  
**Dokumentasi Wawancara**

- c. Observasi, merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti kepada objek penelitian serta meninjau lokasi yang menjadi penelitian. Dalam proses ini peneliti mengamati kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adopsi nilai kearifan lokal Lampung dan membandingkannya dengan hasil wawancara kepada informan maupun dengan sumber dokumentasi lainnya. Proses ini juga bertujuan untuk menyukseskan hasil wawancara dengan kondisi atau keadaan yang benar-benar terjadi di lapangan.

### **E. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan penjelasan Sugiono (2010) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif (*interactive model of analysis*) yang terdiri dari tiga komponen analisis berupa:

1. Reduksi data (*reduction data*) yakni data yang diperoleh dilokasi penelitian atau data lapangan yang dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Peneliti mengumpulkan segala informasi yang berkaitan dengan tahapan adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung maupun kinerjanya dengan adopsi tersebut. yang kemudian direduksi, dirangkum, dipilih hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting lalu dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Selanjutnya peneliti membuat ringkasan mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugusan dan menulis memo.

2. Penyajian data (*data display*) yakni memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menuangkan hasil wawancara kepada beberapa informan kedalam sebuah transkrip wawancara. Kemudian mengelompokkan hasil penelitiannya dengan membuat tabel triangulasi. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami dan memudahkan dalam merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami mengenai tahapan adopsi nilai kearifan lokal dan kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan adopsi tersebut.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing*), yakni melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Peneliti menarik kesimpulan dari hasil wawancara kepada setiap informan dan berdasarkan pengamatan peneliti. Peneliti berusaha untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari hasil wawancara, pengamatan secara langsung, data-data lainnya yang didapatkan dari lokasi penelitian Polda Lampung dan dari berita harian atau literatur-literatur.

#### **F. Teknik Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan data, pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu (Moleong, 2010). Ada empat kriteria yang digunakan yaitu:

### 1. Derajat Kepercayaan Data (uji kredibilitas)

Penjaminan keabsahan data melalui derajat keterpercayaan data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria teknik pemeriksaan yang dikemukakan oleh Moleong sebagai berikut:

#### a. Perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan

Peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian kualitatif, keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut bukan hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam penelitian.

#### b. Ketekunan pengamatan

Meningkatkan ketekunan pengamatan berfungsi untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

#### c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Untuk menguji kredibilitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode triangulasi sumber dengan membandingkan data hasil wawancara kepada sumber yang berbeda (informan yang berbeda). Data dari beberapa sumber tersebut kemudian dikategorisasikan mana pandangan yang sama, mana pandangan yang berbeda dan mana yang spesifik. Berikut contoh tabel triangulasi:

### Contoh Tabel Triangulasi

Fokus Penelitian	Tingkatan	Bentuk Kegiatan Polda Lampung	Sumber Data			Kesimpulan
			Wawancara	Observasi	Dokumentasi	
1. Lima tahapan adopsi dari adopsi nilai kearifan lokal pada kinerja kepolisian Daerah Provinsi Lampung	a. Tahap Kesadaran ( <i>Awareness</i> )	Tahapan kesadaran ( <i>awareness</i> ) dalam proses adopsi nilai kearifan lokal dalam kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung yaitu ketika pemimpin, yang dalam hal ini adalah Kapolda, mulai menyadari akan manfaat dari budaya ataupun nilai kearifan lokal yang ada di Lampung. Kemudian, Kapolda juga menyadari akan hal-hal yang membuat masyarakat menjadi tidak nyaman atau bahkan menjadi tidak suka dengan pihak kepolisian. Hal-hal tersebut disadari harus dirubah dengan cara memperbaiki akhlak, budaya dan adat sopan santun dari masing-masing anggota Kepolisian Daerah Provinsi Lampung.				Dalam tahap kesadaran ( <i>awareness</i> ), Kapolda mulai menyadari manfaat budaya dan nilai kearifan lokal Lampung, juga menyadari hal-hal yang membuat masyarakat Lampung menjadi tidak nyaman. Dengan kesadaran tersebut, Kapolda ingin melakukan sesuatu dengan pendekatan budaya.

Sumber: Diolah peneliti tahun 2017

#### d. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi

Peneliti mengekspos hasil penelitian sementara atau hasil akhir yaitu dengan melakukan diskusi kepada pembimbing dan penguji, selain itu juga peneliti berdiskusi dengan rekan-rekan sejawat baik yang menjadi pembahas, peneliti maupun rekan-rekan lainnya yang telah ataupun yang sedang melakukan proses penyusunan skripsi. Kegiatan ini dilakukan agar penelitian ini dapat diakui kebenarannya.

#### e. Tersedianya Referensi

Ketersediaan dan kecukupan referensi dapat mendukung keterpercayaan data dalam penelitian, upaya untuk mendukungnya, dapat digunakan

kamera digital sebagai alat foto dan dapat digunakan juga alat perekam suara. Dengan demikian apabila nanti dicek kebenaran data penelitian, maka referensi yang tersedia dapat dimanfaatkan sehingga tingkat keterpercayaannya dapat dicapai. Selain itu untuk menambah keabsahan data, peneliti juga menggunakan teknik pemeriksaan sejawat melalui diskusi, yang mana peneliti mengekspos hasil penelitian sementara atau hasil akhirnya itu dengan melakukan diskusi kepada pembimbing dan penguji, selain itu juga peneliti berdiskusi dengan rekan-rekan sejawat baik yang menjadi pembahas. Kegiatan ini dilakukan agar penelitian ini dapat diakui kebenarannya.

### 2. Derajat Keteralihan (*transferability*)

Teknik ini menuntut peneliti agar melaporkan hasil penelitiannya sehingga dapat dilakukan seteliti dan secermat mungkin dan mengacu pada focus penelitian. *Transferability* juga berkenaan dengan kemungkinan hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan di situasi lain. Untuk itu, maka peneliti dalam penulisan hasil penelitian harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

### 3. Derajat Kebergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian ini, uji terhadap derajat kebergantungan dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan penelitian kelengkapan, tetapi bias memberikan data. Peneliti seperti itu perlu diuji *dependability*-nya, dan untuk mengecek penelitian ini benar atau salah.

#### 4. Derajat Kepastian (*confirmability*)

Menguji kepastian dapat diartikan dengan menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang ada dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada tapi hasilnya ada. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **A. Sejarah Singkat Polda Lampung**

Seiring dengan perkembangan dari masa ke masa, serta tumbuh dan kembangnya Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sudah tentu tidak terlepas dari gerak dan dinamika perjuangan bangsa Indonesia. Dan sebenarnya polisi bersama dengan kekuatan rakyat telah berkiprah pada awal-awal setelah proklamasi yang pada masa itu merupakan satu-satunya kesatuan bersenjata yang relatif kokoh dan lengkap serta terorganisasi dengan baik. Dengan modal tersebut, polisi bersama kekuatan bersenjata lainnya turut terjun melucuti senjata tentara Jepang dan Belanda, sekaligus bertempur mengusir bangsa penjajah dari Tanah Air ini.

Sejalan dengan kemerdekaan Republik Indonesia pada 1945, di Daerah Lampung yang saat itu merupakan Keresidenan Lampung yang dirintis oleh Kompol Tjik Agus yang berperan membangun Kepolisian di Daerah Lampung. Kemudian R. Soeharjo Wardoyo dan Sultan Rusman yang menjadi kepala kepolisian di Keresidenan Lampung. Keduanya diangkat oleh Residen R.M. Abbas.

Berdasarkan Keppres Nomor 52 Tahun 1969 tanggal 17 Juni 1969 terjadi reorganisasi di tubuh kepolisian. Dalam ketentuan itu disebutkan bahwa Panglima Angkatan

Kepolisian Republik Indonesia (Pangkat), sebutan Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabak), dan tingkat daerah yang semula disebut Komando Daerah Kepolisian (Kodak). Sedangkan pada tingkat komando pelaksanaan terdapat Komando Wilayah Kepolisian. Pada saat itu daerah Lampung disebut Kowil Lampung dibawah Kodak VI Sumbagsel, yang antara lain dipimpin oleh Kombes Pol. Pramo Yuwono, Kombes Pol. Budi Yuwono, Kombes Pol. Drs. Ismauludin, Kolonel Pol. Drs. Suyono Prawiro Harjo, dan Kolonel Pol. Drs. Ridwan Hippy.

Pada 18 Maret 1964, Keresidenan Lampung berubah menjadi Provinsi Lampung berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 1964 dan Kowil Lampung berubah menjadi Powil Lampung dibawah Polda Sumbagsel, yang dipimpin oleh Kolonel Pol. Joni Haryono, Kolonel Pol. Drs. Sjahrul Mahmud, Kolonel Pol. Drs. Hariman A.S., Kolonel Pol. Drs. L.D. Nanlohy, Kolonel Pol. Drs. Ramli Surbakti, Kolonel Pol. Drs. Endang Suwanda, dan Kolonel Pol. Drs. Didy Kusumayadi.

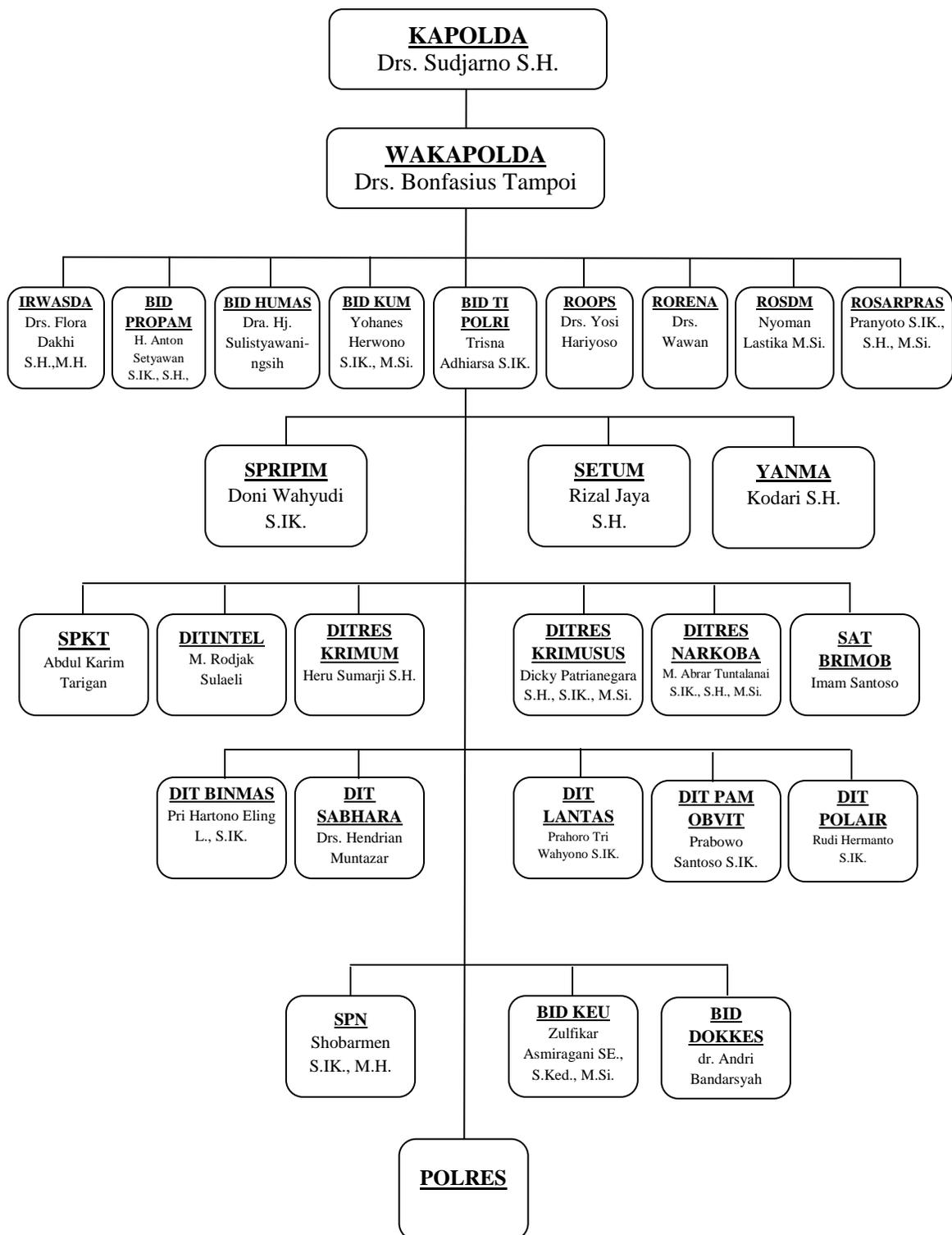
Kemudian pada 2 Oktober 1996, dengan Keputusan Panglima ABRI Nomor Kep/06/IX/1996 tanggal 10 September 1996, Polwil Lampung berubah menjadi Polda Lampung dengan status Polda tipe C yang merupakan likuidasi dari Polda Sumbagsel yang dipimpin oleh Kolonel Pol. Didy Kusumayadi (1996-1997) dan Kolonel Pol. Drs. Gendro Budi Santoso (1997-1999). Selanjutnya berdasarkan telegram Kapolri No Pol: TR/1787/1999 tanggal 21 Oktober 1999 mengalami validasi dari Polda tipe C menjadi tipe B yang dijabat oleh Brigjen Pol. Drs. Riswahyono (1999-2000), Brigjen

Pol. Drs. Suprihadi Sahadi (2000-2001), dan Brigjen Pol. Drs. Sugiri, S.H., M.Sc. (2001-2003).

Selanjutnya berdasarkan surat keputusan Kapolri No Pol: Skep/958/XII/2004 tanggal 23 Desember 2004, Polda tipe B berubah menjadi tipe B1. Pada masa itu, kepemimpinan Polda dijabat oleh Brigjen Pol. Drs. M.D. Primanto, S.H., M.H. (2003-2004), Brigjen Pol. Drs. M. Rasyid Ridho, S.H., M.H. (2004-2005), Brigjen Pol. Drs. Ferial Manaf, S.H., M.M. (2008-2009), Brigjen Pol. Drs. Edmon Ilyas, M.H. (2009-2010), Brigjen Pol. Drs. Sulisty Ishak, S.H., M.Si. (2010-2011), Brigjen Pol. Drs. Jodie Rooseto (2011-2012), Brigjen Pol. Drs. Heru Winarko, S.H. (2012-2015), Brigjen Pol. Drs. Edward Syah Pernong, S.H., M.H. (Juni 2015-Januari 2016), Brigjen Pol. Drs. H. Ike Edwin S.H., M.H., M.M. (Januari 2016-Oktober 2016), dan Brigjen Pol. Drs. Sudjarno.

Kemudian pada tanggal 29 Oktober 2016, Polda Lampung resmi naik menjadi tipe A sesuai dengan surat keputusan Kapolri Jendreal Pol Tito Karnavian bernomor B/5342/X/2016/SRENA bertanggal 25 Oktober 2016. Pengukuhan ini secara resmi ditandai dengan adanya penandatanganan tipologi prasasti kenaikan tipe A Polda Lampung oleh Irwasum Polri Komisaris Jenderal Dwi Priyatno. Dengan disaksikan Kapolda Lampung Brigjen Pol Sudjarno serta pimpinan kepala daerah seluruh Lampung.

## B. Struktur Organisasi Polda Lampung



Sumber: Polda Lampung, diolah peneliti  
**Gambar 1 Struktur Organisasi Polda Tipe A**

Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) merupakan satuan pelaksana utama Kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Polda Lampung termasuk sebagai Polda Tipe A. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Untuk membantu unsure kepemimpinan Polda, Kapolda dibantu oleh Wakil Kapolda (Wakapolda). Kemudian pada unsur pengawasan dan pembantu pimpinan terdapat Inspektur Pengawas Daerah atau yang biasa disebut ITWASDA, Bidang Profesi dan Pengamanan atau BID PROPAM, Bidang Hubungan Masyarakat atau BID HUMAS, Bidang Hukum atau BID KUM, Bidang Teknologi dan Informasi POLRI atau BID TI POLRI, Biro Operasi atau ROOPS, Biro Perencanaan atau RORENA, Biro Sumber Daya Manusia atau ROSDM, dan Biro Sarana dan Prasarana atau ROSARPRAS. Dari unsur pengawas dan pembantu pimpinan terdapat bidang-bidang seperti Sekertaris Pribadi Pimpinan atau SPRIPIM, Sekertaris Umum atau SETUM dan Pelayanan Markas atau YANMA. Dengan sub bagian yaitu Sentra Pelayanan Kepolisian atau SPKT, Direktorat Intelegensi atau DITINTEL, Direktorat Reserse Kriminal Umum atau DITRES KRIMUM, Direktorat Reserse Kriminal Khusus atau DITRES KRIMUSUS, Direktorat Reserse Narkoba atau DITRES NARKOBA, Satuan Brimob atau SAT BRIMOB, Direktorat Pembinaan Masyarakat atau DIT BINMAS, Direktorat Sabhara atau DIT SABHARA, Direktorat Lalu Lintas atau DIT LANTAS, Direktorat Pengamanan Objek Vital atau DIT PAM OBVIT, dan Direktorat Polisi Perairan atau DIT POLAIR. Lalu pada unsur pendukung terdapat bagian Sekolah Polisi Negara atau SPN, Bidang Keuangan atau BID KEU, dan

Bidang Dokumentasi dan Kesehatan atau BID DOKKES. Terakhir, Polda membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor (POLRES).

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

#### **1. Lima Tahapan Adopsi dari Nilai Kearifan Lokal Pada Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung**

Dalam proses adopsi nilai kearifan lokal ke dalam kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung, terdapat lima tahapan adopsi. Mulai dari 1) tahap kesadaran, dimana Kapolda mulai menyadari adanya sesuatu yang baik dari nilai kearifan lokal Lampung untuk disisipkan ke dalam kinerja Polda Lampung. 2) tahap minat, yaitu Kapolda mencari keterangan tentang hal tersebut dan menetapkan nilai kearifan lokal yang akan digunakan. 3) tahap penilaian, dimana Kapolda mulai menimbang-nimbang untuk melaksanakan adopsi tersebut. 4) tahap mencoba, yaitu tahapan memulai usaha mencoba mengadopsi nilai kearifan lokal tersebut. Dan sampai ke tahap adopsi dimana Kapolda benar-benar melaksanakan adopsi tersebut ke dalam kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung dengan berkeyakinan akan berhasil.

Kelima tahapan tersebut telah terlaksanakan seluruhnya dengan baik pertama kali oleh Kapolda Lampung Brigjen Pol Heru Winarko, kemudian diteruskan dan ditambahkan lagi adopsi nilai kearifan lokalnya oleh Brigjen Pol Edward Syah Pernong, dan Brigjen Pol Ike Edwin. Selanjutnya terus dilanjutkan sampai dengan kepemimpinan Kapolda Lampung yang sekarang yaitu Brigjen Pol Sudjarno.

Nilai kearifan lokal Lampung yang diadopsi berupa falsafah Lampung *piil pessengiri*, *rembuk pekon*, dan juga *anjau silau*. Adopsi nilai kearifan lokal tersebut dilakukan dalam rangka sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja dari Kepolisian Daerah Provinsi Lampung melalui pendekatan budaya.

## **2. Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung Dengan Adanya Adopsi Nilai Kearifan Lokal**

Kinerja Kepolisian Daerah Provinsi Lampung dalam penelitian ini dinilai menggunakan metode penilaian kinerja yaitu: Pertama, penilaian performansi berdasarkan hasil (*result-based performance evaluation*), yang dapat dinilai bahwa kinerja kepolisian berhasil menurunkan angka kriminalitas di Provinsi Lampung. Kedua, penilaian performansi berdasarkan perilaku (*behavior based performance evaluation*), dapat diambil kesimpulan bahwa pendekatan budaya menjadi cara yang optimal dalam menanggulangi masalah kriminalitas di Lampung dan bahkan sebagai pencegahannya. Dan yang ketiga adalah penilaian performansi berdasarkan *judgement* (*judgement-based performance evaluation*), berdasarkan segi perilaku yang spesifik dari tiap-tiap anggota kepolisian Dengan falsafah *piil pessengiri* yang merupakan akar dari slogan PIIL telah diformulasikan dengan sangat baik dan implementasinya sudah cukup baik, walaupun masih ditemui oknum-oknum kepolisian yang tidak bekerja sesuai dengan slogan PIIL. Hasil dari penilaian kinerja dengan adanya adopsi nilai kearifan lokal Lampung didalamnya yaitu cukup baik dan cukup dapat mengatasi kriminalitas di Daerah Provinsi Lampung.

## B. Saran

1. Sebaiknya program dengan adopsi nilai kearifan lokal Lampung di dalamnya terus dilanjutkan walaupun dengan adanya pergantian Kapolda Lampung. Mengingat bahwa program tersebut dapat dikatakan cukup berhasil dan respon dari masyarakat juga sangat positif.
2. Sebaiknya dalam program *anjau silau* dibuat evaluasi misalkan berjenjang per triwulan atau dapat ditentukan sesuai kebutuhan. Jadi hasil dari *anjau silau* dapat lebih terlihat dan menjadi acuan untuk terus meningkatkan kinerja kepolisian.
3. Sebaiknya dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar oknum-oknum kepolisian yang masih bertindak tidak baik dapat segera hilang di Daerah Lampung.
4. Sebaiknya Kapolda ataupun pimpinan dari masing-masing jabatan terus melakukan penyuluhan tentang slogan PIIL agar anggota kepolisian dapat lebih memahami makna dari slogan tersebut dan dapat mengimplementasikannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ali, Muhammad. 2008. *Psikologi Remaja*. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Ataupah. 2004. *Peluang Pemberdayaan Kearifan Lokal Dalam Pembangunan Kehutanan*. Kupang; Dephut Press.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset.
- Istianto, 2009. *Kepemimpinan*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Keraf, A.S. 2010. *Etika Lingkungan Hidup*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- LAN dan BPKP. 2002. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta; Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta; Sebelas Maret University Press UNS.
- \_\_\_\_\_ dan Sutarni, Sri. 1982. *Pengantar Penyuluhan Pertanian dalam Teori dan Praktek*. Surakarta; Hapsara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT Remaja Posdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT Remaja Posdakarya.
- Polda Lampung. 2016. *Bhayangkara Lampung Melintas Badai*. Bandarlampung; Lampung Post.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Jakarta; PT Prenhallindo.
- Rogers, E.M. 1983. *Diffusions of Innovations, Third Edition*. New York; Free Press.
- \_\_\_\_\_ dan F. Floyd Shoemaker. 1971. *Communication of Innovations, A Cross-Cultural Approach*. New York; Free Press.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Pustaka Setia.
- Samsudin, U. S. 1982. *Dasar-Dasar Penyuluhan dan Modernisasi Pertanian*. Bandung; Binacipta.
- Sartini. 2004. *Menggali Kearifan Lokal Nusantara Sebuah Kajian Filsafat*. Jurnal Filsafat, Agustus 2004, Jilid 37, Nomor 2. Yogyakarta; Fakultas Filsafat UGM.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Soekanto, Soerjono dan Sulistyowati, Budi. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta; PT. RajaGrafindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sukidin, dkk. 2003. *Pengantar Ilmu Budaya*. Surabaya; Penerbit Insan Cendikia.
- Suminar, dkk.. 2003. *Integrasi Dan Disintegrasi Dalam Perspektif Budaya 1*. Jakarta; Badan Pengembangan Kebudayaan Dan Pariwisata Deputi Bidang Pelestarian Dan Pengembangan Budaya Direk.
- Suryabrata, Sumadi. 1998. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta; PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Kencana.
- Terry, George dan Leslie, W. Rue. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta; PT Rajagrafindo Persada.

Wulansari, C. Dewi. 2010. *Hukum Adat Indonesia: Suatu Pengantar*. Bandung; Refika Aditama.

### **SUMBER LAINNYA**

Abdul Syani, 2010. (<http://blog.unila.ac.id/abdulsyani/>) (diakses tanggal 26 September 2016 pukul 14.06).

<http://dutalampung.com/polisi-profesional-dan-kearifan-lokal/> (diakses tanggal 26 September 2016 pukul 13.30).

<https://www.kemsos.go.id> (diakses tanggal 6 Oktober 2016 pukul 20.22).

<https://liadwikristanti.wordpress.com/2013/04/12/nilai-dan-etika-dalam-kepemimpinan/> (diakses tanggal 4 Oktober 2016 pukul 11.20).

<http://nasional.kompas.com/read/2016/01/15/18034001/BIN.Dibanding.Polisi.Negara.Lain.Kinerja.Polri.Lebih.Baik> (diakses tanggal 4 Oktober 2016 pukul 01.10).

<http://widiyaangreany.blogspot.co.id/2015/06/pendapat-masyarakat-terhadap-kinerja.html> (diakses tanggal 4 Oktober 2016 pukul 01.00).

<http://ulunlampung.blogspot.co.id/2015/06/sentuhan-budaya-program-ala-pun.html> (diakses tanggal 28 November 2016 pukul 22.28).

<http://www.antaralampung.com/berita/287263/kapolda-kriminalitas-di-lampung-turun> (diakses tanggal 30 November 2016 pukul 22.30).

<http://lampung.tribunnews.com/2016/10/29/edward-syah-pernong-kearifan-lokal-jadi-filter-warga-terhadap-arus-globalisasi> (diakses tanggal 13 Desember 2016 pukul 16.20).

<http://www.teraslampung.com/ini-program-yang-akan-dijalankan> (diakses tanggal 14 Desember 2016 pukul 12.35).

<http://www.saibumi.com/artikel-80091-kapolda-banyak-laporan-masyarakat-soal-kinerja-polisi-lampung-yang-kurang-baik.html> (diakses tanggal 14 Desember 2016 pukul 13.00).

<http://lenteraswaralampung.com/berita-1293-pemprov-dan-dprd-angkat-topi-atas-prinsip-piil-pesenggiri-kapolda-ike-edwin.html> (diakses tanggal 14 Desember pukul 13.10).

## **UNDANG-UNDANG**

Undang Undang Dasar 1945 Pasal 30 Ayat 4 tentang Keberadaan Kepolisian.