

Basah dan Kering: Membaca Ulang Kultur Jabatan di Kepolisian

Tim CSP – Center for Strategic Policing

Pendahuluan

Dalam dunia kepolisian, istilah *jabatan basah* dan *jabatan kering* bukanlah hal asing. Ia menjadi rahasia umum yang kerap dibicarakan lirih di lorong-lorong kantor, meski jarang diakui secara terbuka. *Jabatan basah* biasanya dipersepsikan sebagai posisi yang membuka peluang ekonomi lebih besar—karena bersinggungan langsung dengan perizinan, lalu lintas barang, pengawasan distribusi, atau pelayanan publik yang rawan berhubungan dengan pungutan. Sebaliknya, *jabatan kering* disematkan pada posisi administratif, teknis, atau ditempatkan di wilayah yang jauh dari pusat ekonomi, sehingga dianggap minim daya tarik finansial.

Contoh sederhana dapat dilihat dari perbandingan: seorang perwira yang bertugas di unit lalu lintas di kota besar dengan arus kendaraan padat dan kompleksitas izin usaha, sering diasosiasikan dengan “jabatan basah”. Sementara itu, seorang perwira lain

yang ditempatkan di polsek pedalaman atau pulau terluar, dengan akses terbatas dan minim aktivitas ekonomi, dipandang menjalani “jabatan kering”. Kontras ini semakin tajam bila dibandingkan antara mereka yang bertugas di dekat ibu kota—dengan segala jaringan bisnis, politik, dan logistik—dengan mereka yang mengabdikan di wilayah terpencil, jauh dari sorotan.

Dikotomi ini bukan sekadar istilah, melainkan kenyataan yang membentuk dinamika internal di tubuh Polri. Banyak perwira berlomba mendapatkan jabatan basah, karena dianggap bergengsi sekaligus menguntungkan. Sebaliknya, jabatan kering kerap dipandang sebagai “parkiran” karier atau bahkan bentuk hukuman. Padahal, dalam logika organisasi modern, setiap jabatan memiliki bobot strategis masing-masing dan sama-sama menentukan kualitas pelayanan publik kepolisian.

Masalahnya, stigma ini telah menimbulkan ketimpangan yang merusak budaya meritokrasi. Alih-alih dipandang sebagai amanah pengabdian, jabatan sering kali dinilai berdasarkan potensi ekonomi yang melekat padanya. Akibatnya, lahir budaya transaksional, kompetisi yang tidak sehat, bahkan praktik kolusi untuk memperebutkan posisi tertentu. Jika dibiarkan, pembelahan ini bukan hanya melemahkan semangat pengabdian, tetapi juga menggerogoti legitimasi Polri di mata anggotanya sendiri maupun masyarakat.

Masalah Utama: Ketimpangan dan Godaan Koruptif

Dikotomi jabatan basah dan jabatan kering menimbulkan ketimpangan yang nyata di tubuh kepolisian. Mereka yang menduduki jabatan basah sering kali hidup dengan fasilitas berlebih, akses ke jaringan ekonomi, serta peluang membangun kekuatan politik dan sosial. Sebaliknya, mereka yang menempati jabatan kering harus berjuang dengan keterbatasan, gaji semata, dan sering kali ditempatkan di daerah terpencil dengan segala kesulitannya.

Perbedaan ini sangat terasa ketika membandingkan polisi yang bertugas di pelosok pedalaman dengan mereka yang bekerja di perkotaan, apalagi di wilayah yang dekat dengan ibu kota. Polisi di pedalaman harus menghadapi medan sulit, fasilitas minim, akses pendidikan dan kesehatan yang terbatas untuk keluarganya, serta jarak jauh dari pusat pengambilan keputusan. Banyak dari mereka bekerja dalam kondisi sepi sorotan, tanpa peluang tambahan penghasilan, dan dengan resiko besar karena berhadapan langsung dengan masalah lokal yang rumit.

Sebaliknya, mereka yang bertugas di perkotaan menikmati akses lebih mudah ke fasilitas umum, hidup lebih nyaman bersama keluarga, dan lebih penting lagi, memiliki peluang besar untuk mengelola jabatan basah. Posisi di kota besar sering kali membuka ruang bagi tambahan penghasilan—baik dari jalur resmi maupun tidak resmi—yang membuat

standar hidup mereka tampak jauh lebih tinggi. Ketimpangan ini menimbulkan rasa iri, kecewa, bahkan frustrasi di kalangan polisi pedalaman yang merasa pengabdianya tidak mendapatkan penghargaan yang setara.

Seorang mantan perwira pernah berujar dalam sebuah wawancara media: *"Kalau ditempatkan di bagian lalu lintas kota besar, apalagi dekat pelabuhan, itu dianggap basah. Tapi kalau di polsek kepulauan, janganakan tambahan, untuk operasional pun sering nombok dari kantong pribadi."* Pernyataan sederhana ini menggambarkan tajamnya kontras antara pusat dan pinggiran.

Riset internal akademisi kepolisian juga mengonfirmasi persepsi tersebut. Posisi-posisi strategis seperti reserse ekonomi, lalu lintas metropolitan, atau pengawasan pelabuhan kerap dianggap lebih "menjanjikan" dibanding jabatan di polsek pedalaman Kalimantan, Papua, atau NTT. Bahkan, di kalangan anggota, sudah menjadi bahan guyon: *"Yang di kota sibuk bagi setoran, yang di kampung sibuk cari solar buat patroli."*

Situasi ini juga memperkuat logika transaksional dalam karier kepolisian. Jabatan tidak lagi semata soal amanah pelayanan publik, tetapi dipandang sebagai "ladang basah" yang harus diperjuangkan dengan segala cara. Konsekuensinya, lahirlah siklus ketidakadilan yang merusak semangat reformasi internal: polisi berdedikasi di pelosok sering ter-

pinggirkan, sementara mereka yang beruntung menduduki posisi basah bisa terus memperkuat posisinya.

Lebih jauh, ketimpangan ini menggerus integritas kelembagaan. Publik dengan cepat menangkap perbedaan mencolok antara polisi yang hidup sederhana di pelosok dan mereka yang memamerkan gaya hidup mewah di kota besar. Kecurigaan bahwa jabatan tertentu menjadi ladang keuntungan pribadi pun tak terelakkan. Akibatnya, kepercayaan publik melemah, dan upaya reformasi Polri kehilangan pijakan yang kokoh.

Dampak terhadap Profesionalisme dan Moral Anggota Polri

Ketimpangan antara jabatan basah dan jabatan kering tidak hanya menciptakan jurang kesejahteraan, tetapi juga berdampak serius pada profesionalisme dan moral anggota Polri. Polisi yang ditempatkan di daerah kering sering merasa terpinggirkan dan kurang dihargai. Dedikasi mereka yang bertugas di garis depan pelayanan publik, jauh dari sorotan media dan fasilitas perkotaan, seakan tidak mendapat tempat dalam sistem penghargaan institusi. Akibatnya, semangat kerja bisa menurun, bahkan muncul rasa apatis terhadap misi besar reformasi kepolisian.

Sementara itu, mereka yang menduduki jabatan basah kerap terjebak dalam jebakan pragmatisme. Godaan keuntungan finansial membuat sebagian

anggota lebih sibuk menjaga posisinya atau mencari peluang pindah ke jabatan serupa, ketimbang mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kapasitas diri. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan ketidakseimbangan kualitas: polisi di jabatan basah mungkin piawai dalam mengelola “akses” dan “sumber daya,” tetapi tidak selalu unggul dalam hal etika dan pelayanan publik.

Fenomena ini juga merusak solidaritas internal. Anggota yang ditempatkan di daerah pedalaman sering merasa perjuangannya tidak dipahami oleh rekan mereka di kota besar. Sebaliknya, mereka yang di kota besar kadang dipersepsikan sebagai “beruntung” atau bahkan “bermain aman” demi mendapatkan posisi strategis. Rasa ketidakadilan ini menumbuhkan jurang psikologis di antara sesama anggota, yang seharusnya saling menopang sebagai satu kesatuan institusi.

Dampak lainnya adalah terganggunya pola rekrutmen dan motivasi generasi baru polisi. Mereka yang masuk dengan idealisme tinggi bisa cepat menyadari bahwa peta jabatan di Polri tidak berjalan adil. Orientasi karier pun bergeser: bukan lagi fokus pada pelayanan terbaik, tetapi pada strategi mencari posisi basah. Dalam kondisi ini, profesionalisme sebagai aparat penegak hukum menjadi rapuh, karena nilai pengabdian kalah oleh kalkulasi keuntungan pribadi.

Pada akhirnya, moral yang tergerus akan berdampak pada legitimasi institusi secara keseluruhan.

Publik bukan hanya menilai polisi dari apa yang dikerjakan di lapangan, tetapi juga dari bagaimana integritas dan keadilan dijaga di dalam tubuh kepolisian. Ketika kesenjangan jabatan basah dan kering semakin kentara, citra Polri sebagai aparat sipil yang profesional dan berintegritas pun makin dipertanyakan.

Jalan Keluar: Menata Ulang Sistem Penugasan dan Rotasi Jabatan

Mengatasi problem jabatan basah dan jabatan kering tidak bisa dilakukan dengan pendekatan tambal sulam. Yang diperlukan adalah perombakan mendasar dalam sistem penugasan dan rotasi jabatan di tubuh Polri, sehingga distribusi beban kerja, risiko, dan kesejahteraan menjadi lebih adil.

Langkah pertama adalah **membangun sistem rotasi yang transparan dan berbasis merit**. Rotasi seharusnya tidak hanya mempertimbangkan kedekatan personal atau kepentingan jaringan, melainkan benar-benar berlandaskan pada kompetensi, integritas, dan rekam jejak kinerja. Dengan begitu, setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi jabatan strategis, tanpa terjebak dalam stigma “siapa yang dekat, dia yang naik.”

Kedua, perlu diterapkan **mekanisme kompensasi yang proporsional**. Anggota yang bertugas di pelosok pedalaman, daerah rawan konflik, atau

wilayah terpencil seharusnya mendapatkan insentif finansial maupun non-finansial yang sepadan dengan pengorbanannya. Insentif ini bisa berupa tunjangan khusus, prioritas dalam pendidikan lanjutan, atau percepatan karier. Dengan skema demikian, jabatan kering tidak lagi dipandang sebagai “hukuman,” melainkan sebagai bagian dari perjalanan karier yang justru membuka peluang pengembangan diri.

Ketiga, **jabatan basah perlu diawasi secara ketat** dengan instrumen akuntabilitas yang lebih kuat. Transparansi pengelolaan anggaran, audit reguler, serta kewajiban melaporkan kekayaan pejabat secara terbuka harus menjadi norma. Dengan kontrol seperti ini, jabatan basah tidak lagi identik dengan “ladang basah,” melainkan dengan tanggung jawab besar yang melekat pada integritas dan kinerja.

Keempat, Polri perlu mengembangkan **mekanisme penghargaan non-materiil** yang jelas dan merata. Penghargaan berupa promosi jabatan, penghormatan simbolik, atau pengakuan publik terhadap kinerja di daerah terpencil bisa menjadi motivasi moral yang kuat. Hal ini juga akan menegaskan bahwa kontribusi di wilayah manapun memiliki arti yang sama bagi kehormatan institusi.

Akhirnya, jalan keluar utama adalah **membangun kultur baru** dalam tubuh Polri, di mana jabatan dipandang bukan sebagai peluang memperkaya diri, melainkan sebagai amanah untuk melayani masyarakat. Ketika sistem rotasi, kompensasi, dan kontrol dijalankan dengan adil, serta didukung

budaya integritas yang kokoh, maka stigma jabatan basah vs jabatan kering akan perlahan memudar. Yang tersisa adalah satu identitas kolektif: polisi sebagai pelayan publik, di manapun ia ditugaskan.

Penutup

Fenomena *jabatan basah* dan *jabatan kering* dalam tubuh Polri adalah cerminan dari ketidakseimbangan struktural yang menggerus profesionalisme, memunculkan kecemburuan, dan menimbulkan potensi penyalahgunaan kewenangan. Selama disparitas ini dibiarkan, sulit membayangkan Polri bisa sepenuhnya bertransformasi menjadi institusi yang berorientasi pada pelayanan publik dan penegakan hukum yang berkeadilan.

Penataan ulang sistem penugasan, rotasi jabatan, serta penyamaan akses terhadap sumber daya dan penghargaan merupakan langkah mendesak untuk mengurangi ketimpangan tersebut. Dengan membangun mekanisme yang lebih adil dan transparan, Polri tidak hanya menjaga moral dan semangat anggotanya di pelosok maupun di kota besar, tetapi juga menegaskan bahwa identitas mereka sebagai aparat sipil penegak hukum berdiri di atas nilai integritas, bukan pada daya tarik finansial jabatan.

Akhirnya, keberhasilan Polri dalam mengatasi problem *jabatan basah* dan *jabatan kering* akan menjadi salah satu tolok ukur penting dalam perjalanan

panjang reformasi kepolisian. Hanya dengan demikian, Polri dapat benar-benar tampil sebagai institusi modern yang dipercaya publik, tidak hanya karena kewenangannya, tetapi karena keadilannya.[]