

SOF 2006



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PEMBINAAN PERILAKU ANGGOTA:  
Studi kasus penanganan anggota jajarannya Mako Korbrimob Polri**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Sains Kajian Ilmu Kepolisian**

**KAMAL IZZAT  
0606039152**

**PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
JAKARTA  
2008**

T  
-----  
24329

**PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS INDONESIA**

**JUDUL TESIS : PEMBINAAN PERILAKU ANGGOTA : STUDI KASUS  
PENANGANAN ANGGOTA JAJARAN MAKO KORBRIMOB  
POLRI**

Tesis ini telah diperbaiki dan disahkan oleh Tim Pembimbing Tesis Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Jakarta, Juni 2008

Mengetahui

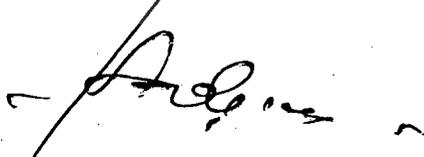
Ketua Program Studi  
Kajian Ilmu Kepolisian.



**Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi**  
130.440.955

**Tim Pembimbing :**

  
1. Prof. Dr. S. Eudhisantoso

  
2. Dr. dr. H. Hadiman, SH.MSc

**JUDUL TESIS : PEMBINAAN PERILAKU ANGGOTA : STUDI KASUS  
PENANGANAN ANGGOTA JAJARAN MAKO KORBRIMOB  
POLRI**

Tesis ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian  
Program Pascasarjana Universitas Indonesia, pada tanggal, 17 Juni 2008 dan dinyatakan  
**LULUS** dengan predikat (**MEMUASKAN, SANGAT MEMUASKAN, CUM LAUDE**)

Jakarta, Juni 2008

Mengetahui



Ketua Program Studi  
Kajian Ilmu Kepolisian.

*Sarlito W. Sarwono*  
**Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi**  
021-30440.955

**Tim Penguji :**

1. Prof. Dr. S. Budhisantoso  
(Ketua Sidang/Pembimbing I/Penguji)
2. Dr. dr. H. Hadiman, SH.MSc  
(Pembimbing II/Penguji)
3. Prof. Drs. Koesparmono Irsan, SH.MM.MBA  
(Penguji)
4. Drs. Momo Kelana, MSi  
(Penguji)
5. M. Banyu B. Guswit  
(Sekretaris Sidang)

1. *[Signature]*

2. *[Signature]*

3. *[Signature]*

4. *[Signature]*

5. *[Signature]*

## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karuniaNya, sungguh tak terbayangkan besarnya Berkah dan KuasaNya kepada penulis selama dua tahun menimba ilmu yang menguras tenaga, pikiran, dan pengorbanan lainnya hingga sampai pada penulisan tesis ini sebagai tugas akhir..

Selain dari itu, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, amatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sarlito Wirawan Sarwono, selaku Ketua Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
2. Bp. Prof. Dr. Subur Budhisantoso selaku Dosen Pembimbing I dan Bp. Dr. dr. H. Hadiman, SH, MSc, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mencurahkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Para Dosen Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Pascasarjana Universitas Indonesia yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis.
4. Istri dan anak-anak penulis tercinta, serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis
5. Para staf KIK dan teman-teman kuliah yang banyak membantu kelancaran penulis dalam masa kuliah
6. Kakor dan segenap Kasatker Mako Korbrimob yang telah membantu penyusunan tesis ini
7. Serta seluruh pihak yang ikut membantu penulis dalam penyusunan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan saudara-saudara semua, dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Depok, 23 April 2008

Penulis

**RINGKASAN/ABSTRAKSI**  
**Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian**  
**Program Pascasarjana Universitas Indonesia**  
**Tesis, 2008**

**Nama** : KAMAL IZZAT

**Dosen Pembimbing** : 1. Prof. Dr. SUBUR BUDHISANTOSO  
2. Dr. dr. H. HADIMAN, SH, MSc.

**Judul Tesis** : **PEMBINAAN PERILAKU ANGGOTA:**  
**Studi kasus penanganan anggota jajaran Mako**  
**Korbrimob Polri**

**Jumlah Halaman** : xi + 133 halaman

**Ringkasan** :

Latar belakang: Sejak lepas dari TNI berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 89 Tahun 2000 dan dipertegas dengan TAP MPR No. VI/MPR/2000, POLRI terus berusaha memperbaiki diri, mengambil langkah-langkah reformasi menuju Polri yang bermoral, profesional, modern, dan mandiri, dengan melakukan pembenahan berkelanjutan pada tataran struktural, instrumental, dan kultural. Salah satunya adalah perbaikan citra anggota jajaran Polri yang sempat terpuruk dan rendahnya kepercayaan masyarakat atas institusi kepolisian melalui perbaikan perilaku dan pembentukan pola pikir.

Tujuan: Bahan masukan pada upaya perbaikan citra Polri melalui pembinaan perilaku anggota Polri secara intensif, sistematis, berencana dan konsepsional.

Metode penelitian: Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif yang didukung dengan pendekatan secara yuridis dan manajerial, melalui eksplorasi data pelanggaran dan penanganan anggota jajaran Mako Korbrimob Kelapa Dua, dipadukan dengan data penelitian, serta memperhatikan literatur ilmiah yang empiris dengan masalah penelitian.

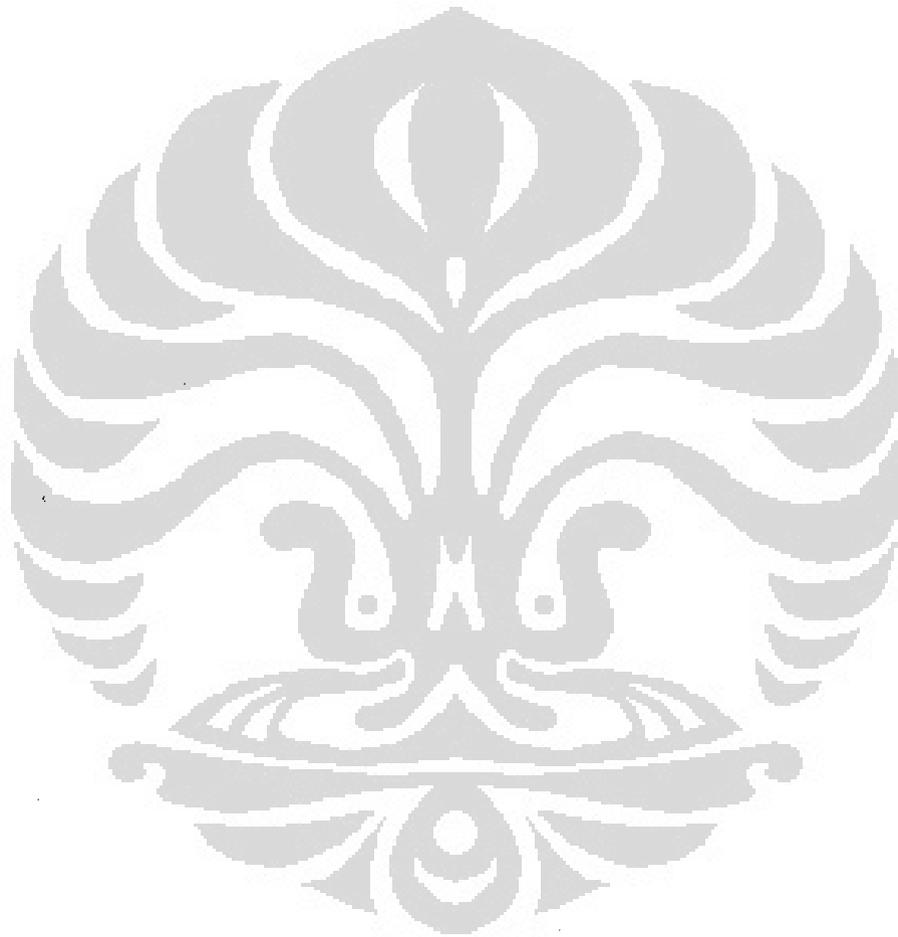
Hasil temuan penelitian: Perilaku menyimpang dan pelanggaran secara dominan dilakukan oleh anggota dalam jenjang Bintara, dengan asumsi kurang matangnya mental dan kedewasaan pola pikir serta budaya perilaku akibat kesenjangan kualitas pendidikan dan pelatihan kepribadian (*lack of quality of personalization education and training*) dalam pembebanan wewenang dan tugas kepolisian. Diperlukan sebuah pola pembinaan mental dan perilaku anggota Polri yang dapat mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku didukung dengan pembenahan dalam sistim pembinaan yang holistik sejak perekrutan anggota sampai penempatan kedinasan, penguatan solidaritas positif kesatuan, faktor kepemimpinan yang kredibel, pembinaan rohani dan mental, serta bimbingan personel yang terstruktur, sistematis, konsepsional, dan tepat sasaran.

Kesimpulan dan saran: Keberhasilan pola pembinaan anggota harus ditunjang dengan kesadaran untuk melaksanakan sebuah sistem organisasi yang bersih dan didukung oleh peningkatan kesejahteraan dan upaya pengembangan kemampuan

melalui perubahan struktur dan sistem pendidikan. Pola pembinaan yang komprehensif dan berkesinambungan sejak awal sampai dengan pengakhiran dinas diprogramkan berdasar kompetensi manajemen personel, penghargaan dan penghormatan, serta penguatan mental melalui bimbingan spiritual dan psikologis, diikuti langkah pengawasan dan pengendalian serta adanya kontrol sosial.

Kata kunci: reformasi, profesional, bermoral, pembinaan perilaku, rohani dan mental

**Daftar Kepustakaan: 18 buku rujukan dan jurnal, arsip dan dokumen, serta lampiran.**



## ABSTRACT

**Name** : KAMAL IZZAT  
**Study Programme** : POLICE STUDIES  
**Title** : **OFFICERS' BEHAVIOR BUILDING:**  
**Case study of officers' deviance in Mako Korbrimob Polri**

### **Abstract**

**Backgrounds:** Since release from Indonesian National Army according to President's Decree effectively in 2000, Indonesian Police keep on trying to re-improve itself from inside by taking some reformation steps to become morally, professional, modern, and self-establishment Police Institution. One of the reform objectives is to fix its image and public trust whichever being believed that Police is such as Law Enforcer with arrogant Power and Strength by taking steps in behavior and mindset building.

**Aims:** To contribute to the re-improvement of Police image by intensively, systematically, well planned, and conceptually officers' behavior building.

**Research Methodology:** The research using qualitative methodology and contribute by legal and management approach in the way to explore in deviant and problems handling data from Sat Intel Mako Korbrimob Kelapa Dua, combining with research results and empirical literatures review.

**Results:** Police deviance behavior is dominated by officer in field operation known as Bintara grade, which assumed that is just because of mental, mindset, dan pattern of conduct factors not match with the pressure of police tasks and duties being burdenend in case of lack of education and trainings. Therefore it is needed an officers' behavior building which could optimally reach if Police Department has a building system which can recognize the influence factors of behavior and being supported by a holistic system reform of candidate recruitment, placement strategy, groups positive solidarity strengthen, good credibility of leadership, spiritual and mental strengthen, and also personnels brief which concerning psychological and religion norms, and if there's a competencies police management.

**Conclusions:** Police officers' mental and behavior building must be supported by a inner conciousnes to run the clean and transparent organization and also there is a guarantee to increase the welfare and to improve the skills and intellectuality of all officers.

**Key words:** reformation, professional, morally, behavior building, spiritual and mental.

## DAFTAR ISI

|   | Halaman  |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL   | i        |
| LEMBAR PENGESAHAN   | ii       |
| KATA PENGANTAR  | iv       |
| RINGKASAN   | v        |
| DAFTAR ISI  | vii      |
| DAFTAR TABEL/DIAGRAM  | ix       |
| DAFTAR SINGKATAN/SIMBOL   | x        |
| <b>1. PENDAHULUAN</b>   | <b>1</b> |
| 1.1 Daftar Pengertian Konsep-konsep Yang Dijabarkan   | 7        |
| 1.2. Latar Belakang Penelitian  | 11       |
| 1.3. Perumusan Masalah Penelitian   | 14       |
| 1.4. Tujuan Penelitian  | 17       |
| 1.5. Hipotesa   | 17       |
| 1.6. Ruang Lingkup Penelitian   | 18       |
| 1.7. Kerangka Teori   | 22       |
| 1.8. Metode Pendekatan Penelitian   | 25       |
| <b>2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>  |          |
| 2.1. Penyimpangan Perilaku: Dari Sudut Sosiologi dan Psikologi  | 27       |
| 2.2. Penyimpangan Perilaku Anggota Polisi: Aplikasi Etika, Kode Etik, Tribrata, Dan Catur Prasetya Polisi Di Kepulauan Seribu | 31       |
| 2.3. Kepolisian Di Inggris  | 34       |
| 2.4. Kepolisian Di Amerika Serikat  | 37       |
| 2.5. Aplikasi dan Aktualisasi Motto Korps   | 43       |
| 2.6. Kode Etik Dan Peraturan Tentang Disiplin Anggota   | 49       |
| <b>3. KARAKTERISTIK KSATRIAN AMJI ATTACK</b>  |          |
| 3.1. Sejarah Brimob   | 55       |
| 3.2. Kondisi Lingkungan Dan Sosial  | 61       |
| 3.3. Komunitas Penghuni   | 64       |
| 3.4. Pola Pembinaan Anggota   | 68       |

|   |     |
|---|-----|
| 4. PEMBINAAN MENTAL DAN PERILAKU ANGGOTA  |     |
| 4.1. Pengenalan Kecenderungan Penyimpangan  | 71  |
| 4.2. Pengenalan Latar Belakang Anggota  | 92  |
| 4.3. Pembinaan Mental dan Perilaku Anggota  | 96  |
| 4.3.1. Pola Pembinaan Berbasis Manajemen Personel                                 | 97  |
| 4.3.2. Pembinaan Berdasar Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>           | 109 |
| 4.4. Penerapan Keputusan / Kebijakan Tentang Pengawasan Dan Pengendalian Disiplin | 110 |
| 4.4.1. Formal   | 110 |
| 4.4.2. Non Formal   | 113 |
| 4.5. Pengawasan Dan Pengendalian Perilaku Anggota Dalam Interaksi Sosial          | 116 |
| 4.6. Penekanan Dan Pemahaman Kode Etik, Motto Korps, Dan Hukum                    | 119 |
| 5. PENUTUP  | 122 |
| 5.1. KESIMPULAN   | 122 |
| 5.2. SARAN  | 124 |
| DAFTAR PUSTAKA  | 134 |
| LAMPIRAN  |     |

## DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM

|   | Halaman |
|---|---------|
| Diagram 1.6.1: Kinerja dan Perilaku yang Efektif  | 20      |
| Diagram 1.7.1: Bagan Hubungan Sikap dan Perilaku  | 24      |
| Tabel 2.1.1 : Tipologi Cara-cara Adaptasi Individu Menurut Merton                               | 28      |
| Tabel 2.3.1 : Prinsip-prinsip Kepolisian Inggris  | 36      |
| Tabel 2.4.1 : Madison, Pernyataan Nilai-nilai Wisconsin Police Department                       | 39      |
| Tabel 2.4.2 : Pernyataan Nilai-nilai Michigan State Police                                      | 40      |
| Tabel 2.4.3 : Newport News, Nilai-nilai Virginia Police Department                              | 40      |
| Tabel 2.4.4 : Nilai dan Filsafat Texas Police Department, Houston                               | 42      |
| Tabel 3.3.1 : Rekap Anggota Korbrimob Kelapa Dua dan Keluarga                                   | 66      |
| Denah 3.3.2 : Tata Ruang Mako Korbrimob   | 67      |
| Legenda   | 68      |
| Tabel 4.1.1 : Data Pelanggaran Anggota Korbrimob Polri Tahun 2007                               | 72      |
| Diagram 4.1.2: Diagram Total Pelanggaran Anggota Brimob Polri 2007                              | 76      |
| Diagram 4.1.3: Data Pelanggaran Anggota Brimob Polri Tahun 2007 Berdasarkan Jenjang Kepangkatan | 79      |
| Tabel 4.1.4 : <i>Focal Concerns of Lower Classes</i>  | 83      |

## DAFTAR SINGKATAN/SIMBOL

|           |  |
|-----------|--|
| ABC       | : <i>Affective, Behavior, Cognitive</i>                |
| Abrip     | : Ajun Brigadir Polisi                                 |
| Abripda   | : Ajun Brigadir Polisi Dua                             |
| Abriptu   | : Ajun Brigadir Polisi Satu                            |
| Aipda     | : Ajun Inspektur Polisi Dua                            |
| Aiptu     | : Ajun Inspektur Polisi Satu                           |
| AKBP      | : Ajun Komisaris Besar Polisi                          |
| AKP       | : Ajun Komisaris Polisi                                |
| Akpol     | : Akademi Kepolisian                                   |
| BKO       | : Bawah Komando Operasi                                |
| Brigjen   | : Brigadir Jenderal                                    |
| Brimob    | : Brigade Mobile                                       |
| Bripda    | : Brigadir Polisi Dua                                  |
| Bripka    | : Brigadir Polisi Kepala                               |
| Briptu    | : Brigadir Polisi Satu                                 |
| D-1       | : Diploma Satu   |
| Danru     | : Komandan Regu  |
| Danton    | : Komandan Peleton                                     |
| Den       | : Detasemen  |
| Denma     | : Detasemen Markas                                     |
| HAM       | : Hak Asasi Manusia                                    |
| IACP      | : <i>International Association of Chiefs of Police</i> |
| Ipda      | : Inspektur Polisi Dua                                 |
| Iptek     | : Ilmu Pengetahuan dan Teknologi                       |
| Iptu      | : Inspektur Polisi Satu                                |
| Irjen     | : Inspektur Jenderal                                   |
| Jend.     | : Jenderal   |
| Jihandak  | : Penjinakan Bahan Peledak                             |
| Kakor     | : Kepala Korps   |
| Kamtibmas | : Keamanan dan Ketertiban Masyarakat                   |
| Kapolri   | : Kepala Kepolisian Republik Indonesia                 |
| Kep.      | : Keputusan  |
| Kombes    | : Komisaris Besar                                      |
| Kompol    | : Komisaris Polisi                                     |
| Korbrimob | : Korps Brigade Mobile                                 |
| KUHP      | : Kitab Undang-undang Hukum Pidana                     |
| Lap.      | : Lapangan   |
| Mako      | : Markas Komando                                       |
| Menhankam | : Menteri Pertahanan dan Keamanan                      |
| MPR       | : Majelis Permusyawaratan Rakyat                       |
| Pama      | : Perwira Pertama                                      |
| Pamen     | : Perwira Menengah                                     |

|          |                                       |
|----------|---------------------------------------|
| Pangab   | : Panglima Angkatan Bersenjata        |
| PDH      | : Pemberhentian Dengan Hormat         |
| PHH      | : Penanggulangan Huru Hara            |
| PNS      | : Pegawai Negeri Sipil                |
| Pol.     | : Polisi                              |
| Polda    | : Kepolisian Daerah                   |
| Polri    | : Kepolisian Republik Indonesia       |
| PP       | : Peraturan Pemerintah                |
| Propam   | : Proteksi Pengamanan                 |
| PTDH     | : Pemberhentian Tidak Dengan Hormat   |
| PTIK     | : Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian    |
| Puslat   | : Pusat Latihan                       |
| Resmob   | : Reserse Mobile                      |
| RI       | : Republik Indonesia                  |
| RS       | : Rumah Sakit                         |
| Rutan    | : Rumah Tahanan                       |
| SAR      | : Search And Rescue                   |
| Sat      | : Satuan                              |
| SIP      | : Surat Izin Penghunian               |
| SKCK     | : Surat Keterangan Catatan Kepolisian |
| Skep     | : Surat Keputusan                     |
| SMU      | : Sekolah Menengah Umum               |
| SOP      | : Standar Operasional dan Prosedur    |
| Sprin    | : Surat Perintah                      |
| STNK     | : Surat Tanda Nomor Kendaraan         |
| TAP      | : Ketetapan                           |
| TK       | : Taman Kanak-kanak                   |
| TNI      | : Tentara Nasional Indonesia          |
| Wanteror | : Perlawanan Teror                    |

## 1. PENDAHULUAN

Tesis ini adalah hasil penelitian tentang Pembinaan Perilaku Anggota dalam konteks sebagai individu, bagian dari group/ kesatuan, dan interaksi sosialnya dengan masyarakat karena seorang anggota Polri juga adalah bagian dari publik. Penelitian berfokus pada variabel-variabel/faktor fasilitator sosio-psikologis yang ditemukan berdasarkan hasil survey dan pengamatan penelitian yaitu mental individu anggota, sosialisasi, peran solidaritas kesatuan, peran karakter pimpinan/komandan, dan pengaruh eksternal yang didapat dari interaksi sosial anggota dengan komunitas disekitarnya.

Penelitian dilakukan dengan studi kasus pelanggaran yang terjadi di Mako Korbrimob Polri Kelapa Dua, namun hasilnya diharapkan dapat dipergunakan secara umum (*general*) diseluruh jajaran kesatuan Polri.

Pembinaan mental dan perilaku dianggap penting dan menarik untuk diteliti mengingat masih sering terjadinya perilaku menyimpang (*deviance behavior*) yang dilakukan anggota Polri di dalam dan luar kedinasan dalam masyarakat kita, walaupun Kepolisian Negara Republik Indonesia telah membentengi dirinya dengan berbagai peraturan kedisiplinan dan Kode Etik untuk menjaga perilaku anggota-anggotanya.

Pembinaan mental dan perilaku menjadi lebih penting lagi karena sejak dikeluarkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 89 tahun 2000 tentang Kedudukan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan dipertegas dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor VI/MPR/2000 tentang Pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian

Negara Republik Indonesia serta Ketetapan MPR RI Nomor VII/MPR/2000 tentang Peran Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menjadi landasan hukum pelepasan Kepolisian Negara Republik Indonesia dari TNI, dan menyatakan bahwa Polri adalah sebuah institusi mandiri yang berkedudukan langsung dibawah Presiden, maka salah satu program reformasi internal di tubuh Pori adalah membenahan dan perbaikan perilaku anggotanya guna memperbaiki citra Polri di masyarakat.

Sebagai sebuah organisasi mandiri yang besar dan kompleks, maka kemampuan dan profesionalitas sumber daya manusia yang dimiliki Polri menjadi sangat vital dalam menjalankan roda administrasi dan operasional organisasi dan dalam proses pengembangan ke depan agar dapat bercirikan sebagai sebuah organisasi kepolisian yang modern, dan memiliki integritas dan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Untuk itu diperlukan kemampuan dan kompetensi manajerial yang baik dalam mengelola organisasi, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki Polri.

Polri sebagai sebuah organisasi pada dasarnya tetap harus menganut 6 (enam) prinsip dasar yang utama dari sebuah organisasi yaitu:

- a. Pembagian pekerjaan yang jelas menurut tujuan, proses, waktu, ataupun lokasi.
- b. Hubungan otoritas kewenangan antar bagian yang jelas.
- c. Ruang lingkup pekerjaan yang jelas.
- d. Kesatuan Komando
- e. Pendelegasian tanggung jawab dan otoritas yang jelas.
- f. Kerjasama yang baik melalui publikasi dan komunikasi.

Untuk dapat menjalankan prinsip-prinsip tersebut, diperlukan dukungan dari setiap anggota jajaran Kepolisian guna mencapai tujuan organisasi. Profesionalitas menjadi sangat penting, terlebih karena Polri adalah organisasi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan menjadi tolok ukur perkembangan demokrasi suatu bangsa.

Seperti halnya organisasi-organisasi profesi lain, Polri sebagai organisasi yang memiliki kekuatan hukum untuk melakukan tindakan yang membatasi kemerdekaan seseorang (represif), harus dipagari dengan nilai-nilai etika yang disebut dengan Kode Etik Profesi. Hal ini dimaksudkan agar dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan kepolisiannya maupun dalam kehidupan bermasyarakat, setiap anggota polisi tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku dan tidak berperilaku yang merugikan masyarakat maupun institusi.

Dalam kata sambutannya ketika mengeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol: 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kapolri Jendral Polisi Drs. Sutanto menyatakan:

“Namun demikian, di sisi lain kita menyadari bahwa, saat ini kepercayaan masyarakat terhadap Polri masih rendah, bahkan ketakutan masyarakat pada sosok keberadaan anggota Polri masih tinggi, akibat stereotip yang melekat pada Polri pada masa lampau yang cenderung menonjolkan kekerasan dan kekuasaan, daripada tindakan Kepolisian yang berlandaskan aturan hukum dan menghargai Hak Asasi Manusia.

Memahami tentang hal tersebut diatas, Polri berusaha keras memperbaiki, mengambil langkah-langkah reformasi menuju Polri yang bermoral,

profesional, modern, dan mandiri, dengan melakukan pembenahan berkelanjutan pada tataran struktural, instrumental, dan kultural. Pada reformasi di tataran kultural, Polri telah melakukan pembenahan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek sikap dan perilaku anggota Polri, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial lainnya, yang mana hal ini antara lain diwujudkan dalam bentuk pembuatan, internalisasi, dan penegakan Kode Etik Profesi”

Salah satu langkah pembenahan di sektor kultural adalah perbaikan dan pembinaan perilaku anggota jajaran Kepolisian dan pembentukan pola pikir anggota akan motto Kepolisian, motto Korps, Kode Etik Kepolisian, dan Hukum Negara sehingga terbentuk anggota yang memahami, menghayati, dan dapat mengaplikasikan dirinya sebagai Pengayom, Pelindung, dan Pelayan masyarakat. Hal ini sepaham dengan amanat Menhankam/Pangab Jendral TNI M.Yusuf ketika Polri masih digabungkan dengan TNI yang dinyatakan dalam acara timbang terima jabatan Kapolri tahun 1978 , yaitu citra dan wibawa Polri berada pada tingkat yang rendah karena rendahnya kemampuan teknis profesional dan kurang responsifnya Polri sebagai pelayan dan pelindung masyarakat. Dikatakan pula bahwa anggota Polri harus mahir di bidang hukum dan yang pertama ‘tunduk kepada hukum’, harus menghayati tugas pokok dan tugas-tugasnya secara benar, dan mengimplementasikannya, juga dalam sistim pendidikan dan latihan, sebagai jalan yang paling tepat untuk keberhasilan meningkatkan kewibawaan Polri (Djamin, 2005: 220).

Dalam kenyataannya, sikap mental dan perilaku anggota Polri tidak cukup dipagari oleh undang-undang/peraturan saja, tetapi perlu juga dikendalikan dengan etika/moral, yaitu serangkaian norma untuk menyatakan perilaku mana yang baik dan mana yang tidak baik untuk dilakukan<sup>1</sup>.

Masalahnya adalah etika/moral pada hakikatnya berbeda dengan hukum. Perbedaan pertama adalah hukum lebih dikodifikasi daripada moralitas, artinya dituliskan dan secara kurang lebih sistematis disusun dalam kitab undang-undang, karenanya norma yuridis mempunyai kepastian lebih besar dan bersifat lebih obyektif, sedangkan norma moral bersifat lebih subyektif. Perbedaan kedua, legalitas membatasi diri pada tingkah laku lahiriah saja, sedangkan moralitas menyangkut juga sikap batin seseorang. Perbedaan ketiga adalah sanksi yang berkaitan dengan hukum berlainan dari sanksi yang berkaitan dengan moralitas. Perbedaan keempat berkaitan dengan perbedaan sanksi itu sendiri, yaitu hukum didasarkan atas kehendak masyarakat dan akhirnya atas kehendak negara, sedangkan moralitas didasarkan pada norma-norma moral yang melebihi para individu dan masyarakat (Bertens, 2004: 43-45). Dan ketika etika telah dirumuskan dalam bentuk peraturan, dalam hal ini Peraturan Kapolri tentang Kode Etik Profesi, maka etika tersebut telah menjadi sebuah produk hukum yang menjadi rujukan dalam penetapan sanksi tanpa dijiwai oleh jajaran anggota sebagai sebuah nilai moral dalam berperilaku.

Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami upaya pembinaan moral yang dilakukan di lingkungan jajaran kesatuan Polri dengan memperhatikan jaringan intensitas yang meliputi Perencanaan, Pelaksanaan Perintah, Pengawasan

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. H. Sarlito Wirawan Sarwono, *Etika Kepolisian: Suatu Telaah Komparatif Teoretik*, Jurnal Polisi Indonesia, ed. X, h. 49.

dan Pengendalian serta Konsepsi Pembinaan. Di samping itu diperhatikan juga faktor-faktor yang mempengaruhi mental dan kecenderungan perilaku, dari sejak saat seleksi penerimaan anggota Polri. Dalam kajian ini juga diperhatikan pelatihan dan pendidikan Kepolisian yang dapat membentuk perilaku bermoral, pembinaan rohani dan mental, bimbingan personil yang menekankan kemantapan mental psikologi anggota, pemahaman, penghayatan, dan penjiwaan jargon-jargon yang mengandung nilai kemanusiaan. Pengkajian ilmiah juga dilakukan terhadap pengarahannya, aplikasi pengawasan dan pengendalian anggota yang efektif, teladan dari karakter pimpinan satuan yang mengenali dan memperhatikan kesejahteraan anggotanya, serta penetapan kebijakan/peraturan yang terintegrasi dengan memperhatikan variabel-variabel yang memungkinkan terjadinya kecenderungan penyimpangan perilaku pada anggota.

## **1.1. DAFTAR PENGERTIAN KONSEP-KONSEP YANG DIJABARKAN**

### **A. PEMBINAAN**

Kata pembinaan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan dengan: pembangunan; berusaha keras untuk menyusun. Dari pemahaman tersebut dapat diartikan bahwa arti pembinaan dalam judul tesis ini adalah sebuah upaya untuk membangun dan menyusun yang dilakukan dengan sungguh-sungguh.

### **B. PERILAKU**

Perilaku dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti: cara berbuat; perbuatan yang layak bagi manusia. Perilaku apabila diurai atas kata penyusunnya terdiri atas kata peri dan laku, dimana dalam Kamus umum Bahasa Indonesia kata peri

diartikan sebagai: hal; sifat; keadaan, sedangkan kata laku diartikan sebagai: perbuatan; cara menjalankan atau berbuat; kelakuan.

### **C. ANGGOTA**

Yang dimaksud dengan anggota dalam tesis ini adalah anggota Polri aktif. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata anggota diartikan sebagai orang (badan) yang menjadi bagian atau masuk dalam sesuatu golongan. Sehingga kata anggota dalam tesis ini dapat diartikan sebagai orang yang telah masuk ke dalam Kepolisian dan aktif dalam dinas Kepolisiannya.

### **D. PEMBINAAN PERILAKU ANGGOTA**

Berdasarkan uraian terhadap arti kata-kata yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat diartikan bahwa definisi dari Pembinaan Perilaku Anggota yang dimaksud dalam tesis ini adalah **sebuah upaya sungguh-sungguh untuk menyusun dan membangun sebuah cara atas segala hal dalam berbuat yang layak bagi manusia untuk semua orang yang masuk ke dalam Kepolisian dan aktif di dalamnya, dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh atas perilaku seseorang anggota yaitu faktor mentalitas individu, pengaruh sosialisasi, dan faktor peranan solidaritas kesatuan, faktor pengaruh pimpinan, serta faktor pengaruh interaksi sosial.**

### **E. PERANAN**

Kata peranan dirasa perlu ditempatkan mengingat setiap orang memiliki peranan dalam tiap pranata kehidupannya, dan setiap peran yang dilakukan berpengaruh atas subjektifitas sikap individu tersebut.

Kata peranan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama (dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa).

## **F. MENTALITAS**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata mentalitas diambil dari bahasa Inggris dan disepadankan artinya dengan: keadaan batin; cara berpikir dan berperasaan.

## **G. SOSIALISASI**

Peter Berger mendefinisikan sosialisasi sebagai proses pembelajaran dalam partisipasi sebagai anggota masyarakat (*a process by which a child learns to be a participant member of society*). Sedangkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sosialisasi sebagai proses yang dipelajari setiap anggota dalam komunitas sosialnya yang baru atas seluruh kebiasaan yang dipunyai manusia, seperti di bidang ekonomi, kekeluargaan, pendidikan, agama, dan sebagainya. Apa yang diajarkan melalui sosialisasi adalah peran-peran dalam beradaptasi dengan lingkungan.

Penelitian Fuller dan Jacobs (1973:168-208) mengidentifikasi empat agen sosialisasi utama yaitu: keluarga, kelompok bermain, media massa, dan sistem pendidikan. Proses sosialisasi dilalui secara bertahap secara urut oleh setiap manusia, dan kemampuan inteligensi memungkinkan manusia untuk menyesuaikan diri dan membentuk kepribadian yang pada akhirnya akan

menentukan kecenderungan berperilaku ketika berinteraksi dengan lingkungannya.

## **H. SOLIDARITAS SATUAN (JIWA KORSA)**

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata solidaritas disepadankan artinya dengan: mempunyai atau memperlihatkan perasaan bersatu (senasib, dan sebagainya); setia kawan. Sedangkan kata satuan diartikan sebagai: kelompok; orang yang merupakan kesatuan. Sehingga solidaritas satuan dapat diartikan sebagai rasa bersatu atau setia kawan pada setiap orang dalam kelompok yang merupakan kesatuan.

## **I. KEPEMIMPINAN**

Arti kata pemimpin dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah: orang yang memimpin; penuntun; penganjur; pemuka; kepala pasukan. Sedangkan makna dan hakekat kepemimpinan dalam teori sosial dan manajemen amatlah banyak sehingga pendalaman pengertian dan aplikasinya menjadi cukup rumit. Namun beberapa pendapat yang berpengaruh diantaranya mendefinisikan pemimpin/kepemimpinan sebagai berikut <sup>2</sup>:

- Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, 1982)
- Pemimpin adalah seorang atasan yang mempengaruhi perilaku bawahannya (Martin J. Gannon, 1982)

<sup>2</sup> Jend. Pol (Pur) Drs. Kunarto, MBA, *Perilaku Organisasi Polri*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2001, h.119-120,

- Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk menentukan tujuan dan sekaligus mencapai tujuan tersebut (George R. Terry)
- Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (John M. Ivanchevich)
- Kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.
- Kepemimpinan adalah aspek paling signifikan dari kegiatan manajemen (Boone dan Kurtz, 1984).
- Pemimpin adalah pribadi yang mempunyai kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dari kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran tertentu (Kartini Kartono, 1985)

## **J. INTERAKSI SOSIAL**

Interaksi Sosial dalam Ensiklopedi Indonesia didefinisikan sebagai “pengaruh timbal balik antara individu/kelompok, melalui metode komunikasi. Seringkali digunakan untuk menunjukkan gejala khusus dalam hubungan sosial, seperti peniruan”. Sedangkan arti kata sosial dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai: segala sesuatu yang mengenai masyarakat; kemasyarakatan.

## 1.2. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam perkembangan dunia saat ini, Kepolisian harus dapat mengikuti setiap dinamika perubahan yang terjadi dalam kultur masyarakat dan dapat dengan cepat beradaptasi didalamnya guna keberhasilan tugas-tugas yang diembannya. Salah satu perkembangan yang penting dan harus dapat ditanggapi dengan cermat adalah perubahan citra Kepolisian dari sudut pandang masyarakat yang semakin maju dan sadar akan hak-hak hukumnya, yaitu bukan hanya sebagai kekuatan preventif dan represif dalam penegakan hukum tetapi juga sebagai payung pelindung atas harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, salah satu ciri Kepolisian Modern adalah Kepolisian yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dalam setiap pelaksanaan tugas-tugasnya.

Brimob sebagai salah satu unsur satuan kekuatan Polri juga harus mengikuti perkembangan tersebut. Sebagai sebuah satuan khusus yang bersifat semi militeristik, citra Brimob amat kental dengan penggunaan kekuatan dan kekerasan. Untuk itu diperlukan sebuah upaya pembentukan pola pikir dan pola tindak yang cermat dan tegas namun tetap menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, serta perilaku sehari-hari yang menunjukkan pemuliaan atas nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam perkembangannya, Brigade Mobile berusaha wewujudkan citra dirinya sebagai satuan khusus yang berciri Kepolisian Modern yaitu sebagai kekuatan taktis yang handal dan profesional namun tetap menjunjung tinggi HAM. Hal itu terkandung dalam falsafah filosofis Korps Brimob “ Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, yang secara sistematis dan berkelanjutan terus diupayakan agar

menjadi kesadaran pribadi setiap Bhayangkara Brimob dalam setiap gerak langkahnya, baik di dalam maupun diluar kedinasan.

Kendala yang dihadapi adalah masih adanya penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan sejumlah oknum Brimob, yang walaupun masih dalam prosentasi kecil, namun dirasakan dapat menjatuhkan citra dan wibawa korps.

Dalam pengamatannya, penelitian ini dapat menyatakan bahwa sebagian penyimpangan/pelanggaran yang terjadi dapat dicegah melalui pola pembinaan yang terstruktur dengan baik. Pola pembinaan yang diterapkan saat ini belum dapat dikatakan ideal dan belum mencapai hasil yang maksimal dikarenakan kurang terkonsepnya sistem penerimaan, pendidikan awal dan pelatihan yang ada sebagai bagian dari pola pembinaan pengendalian diri dan kepribadian, serta kurangnya pengembangan kemampuan intelektual dan manajerial dalam pendidikan lanjutan.

Proses pendidikan yang berlangsung sekarang lebih mengedepankan kemampuan teknis dan taktis operasional anggota, sedangkan pendidikan itu sendiri sebagai bagian dari pola pembinaan anggota hendaknya juga memberikan porsi yang seimbang dalam pembentukan perilaku. Sehingga diharapkan setiap anggota yang telah lulus dari pendidikan yang dijalannya memiliki standar kemampuan teknis kepolisian dan perilaku yang sama, yaitu perilaku yang dapat menunjukkan jati diri seorang anggota Polri sebagai Pelindung, Pengayom, dan Pelayan Masyarakat yang baik.

Atas latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian tentang pola pembinaan perilaku anggota yang berlangsung sekarang dengan mencermati sisi-sisi yang dapat diadakannya sebuah perbaikan, pengembangan,

dan perubahan. Peneliti menganggap pembinaan perilaku adalah hal yang penting dan menarik untuk dijadikan dasar penelitian karena pembinaan perilaku dapat menjadi kunci utama dalam perubahan budaya kepolisian menuju kepolisian modern yang profesional dan menjunjung tinggi HAM, dan peningkatan perilaku yang baik dari setiap anggota jajaran kepolisian dapat meningkatkan citra kepolisian serta kepercayaan masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk merumuskan sebuah pola pembinaan perilaku anggota yang terstruktur, terkonsep, dan sistematis, dengan pengembangan yang berdasarkan studi ilmiah, sehingga ditemukan sebuah pola pembinaan perilaku yang ideal dan aplikatif dan memberikan pengaruh yang lebih signifikan dalam pembentukan perilaku anggota.

Untuk mencapai hasil yang diharapkan, maka pola pembinaan perilaku memerlukan langkah-langkah strategis yang tersusun dalam sebuah struktur dan konsep yang dinamis, sebagai proses pembinaan berkelanjutan sejak pendaftaran dan seleksi penerimaan (*pre-service*) sampai dengan pengakhiran tugas kepolisian (*in-service*) yang imun dari segala bentuk penyimpangan negatif dan pelanggaran peraturan.

Peneliti berasumsi bahwa dengan seleksi ketat calon anggota, pembinaan yang baik dan bekal pendidikan akademik yang berkualitas, setiap anggota kepolisian akan lebih dapat berperilaku profesional dan proporsional dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dalam berkehidupan bermasyarakat.

### 1.3. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Fokus masalah penelitian ini adalah adanya penyimpangan perilaku yang dilakukan anggota jajaran Kepolisian baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan, sehingga dirasa perlu adanya sebuah penelitian yang dapat menemukan variabel-variabel yang menjadi faktor-faktor kecenderungan penyimpangan tersebut dan dapat ditentukan langkah-langkah pembinaan untuk meminimalisir penyimpangan tersebut.

Penelitian ini dipusatkan pada kecenderungan perilaku menyimpang dan penanggulangannya di lingkungan kepolisian, khususnya di lingkungan kesatuan Korps Brimob.

Analisa dasar atas temuan penelitian menyatakan bahwa proses rekrutmen calon anggota masih terjadi penyimpangan berupa penarikan dana, adanya percaloan penerimaan dari internal Polri, serta manipulasi penilaian hasil seleksi.

Pola pembinaan yang ada sekarang di lingkungan Polri, khususnya Korps Brimob, juga belum dapat dianggap memadai dalam membentuk perilaku anggota karena masih mengedepankan pembentukan fisik dan kemampuan taktis operasional. Pendidikan dan pelatihan di lingkungan Korps Brimob bahkan dianggap terlalu singkat dan mengesampingkan pembentukan aspek kepribadian, karena penilaian atas mental anggota hanya formalitas. Kriteria dan standar penilaian mental anggota tidak dimasukkan dalam kurikulum pendidikan yang jelas, sehingga instruktur pendidikan yang ada melakukan penilaian secara subjektif.

Selain itu, kurangnya pelatihan kepemimpinan di lingkungan Korps Brimob mengakibatkan lemahnya karakter kepemimpinan di tingkat bawah, sehingga belum dapat menjalankan fungsi pemimpin yang ideal di kesatuannya sebagai

seorang Komandan, Bapak, dan Teman yang mengetahui dan mengenal anggota-anggotanya.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku anggota datang dari lingkungan tempat tinggal anggota (faktor eksternal) yaitu proses interaksi sosial anggota, khususnya yang tinggal di luar ksatrian, dengan budaya masyarakat di sekitarnya.

Rumusan masalah penelitian ini menimbulkan pernyataan bahwa **walaupun telah diterapkan pola pembinaan perilaku dalam lingkungan Polri, tetapi pada kenyataannya masih terjadi penyimpangan perilaku yang tidak terpuji oleh anggota.**

Penelitian ini memusatkan perhatian untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu: **Mengapa masih terjadi penyimpangan perilaku oleh anggota? Apa saja faktor yang mempengaruhi kecenderungan perilaku anggota? Apa latar belakang penyimpangan perilaku anggota? Bagaimana pola pembinaan yang ideal dalam pembentukan perilaku anggota? Tindakan koreksi apa yang harus dilakukan pimpinan Kepolisian untuk meminimalisir penyimpangan/pelanggaran oleh anggota?**

Di jajaran kesatuan Kepolisian, Korps Brimob masih dianggap paling bersih dan berdisiplin tinggi dalam lingkungan Polri. Peneliti merasa tertarik untuk mengetahui bagaimana sebuah penyimpangan perilaku oleh anggota Korbrimob masih terjadi, walaupun diakui penekanan atas dedikasi dan sikap mental setiap Bhayangkara Brimob lebih tinggi dari satuan kepolisian lain.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan sebuah studi atas catatan pelanggaran yang dimiliki oleh Bagian Intel Mako Korbrimob Polri Kelapa Dua selama tahun 2007 dan membandingkannya dengan penelitian yang telah ada sebelumnya serta

mengkaji sumber-sumber literatur ilmiah yang empiris dengan penelitian ini. Masalah-masalah yang dihadapi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam membangun citra dirinya yang lebih baik diakui memang lebih kompleks, namun diharapkan penelitian ini dapat membantu sebagai sebuah potret kecil pembenahan yang mengisi mozaik perbaikan citra Polri secara keseluruhan. Untuk itu penelitian ini berupaya menemukan dan menginventarisasi permasalahan yang ada dengan melakukan survey lapangan dan mengkhususkan pada penyelesaian berdasarkan variabel yang ditemukan dalam survey tersebut. Dengan penyebaran sampel pertanyaan dan wawancara terhadap 149 informan kunci, informan penting dan informan tambahan yang dipilih secara acak (*random*), diharapkan data hasil survey memiliki validitas tinggi dan nilai kesalahan yang kecil. Hasil pengumpulan data juga telah diverifikasi dengan pihak yang berwenang sehingga diharapkan didapatkan hasil analisa data yang objektif.

Diketahui bahwa selama tahun 2007, berdasarkan data yang dimiliki Satuan Intelijen Mako Korbrimob Polri, telah terjadi 201 kasus pelanggaran dari berbagai jenis, yaitu pelanggaran disiplin, tindak pidana, dan disersi. Apabila dilihat dari keseluruhan anggota Brimob yang berjumlah 33.439 personel, maka prosentase pelanggaran berbanding jumlah personel adalah 0,6%. Apabila difokuskan lagi atas personel yang ditempatkan dalam Ksatrian Amji Attak yang berjumlah 5.704 personel didapatkan prosentase pelanggaran sebesar 1.75%. Namun besaran prosentase walaupun terlihat amat kecil, pengaruhnya amat besar atas citra korps karena adanya tuntutan bahwa seorang anggota hendaknya lebih taat hukum, dan setiap pelanggaran oleh anggota akan menjadi objek eksploitasi media.

Pembinaan personel yang berjalan dalam korps Brimob sekarang memiliki target memperkecil jumlah pelanggaran, memperkecil kualitas pelanggaran sehingga jenis pelanggaran yang terjadi adalah ringan, dan pembinaan dilakukan dalam target waktu tertentu. Tiga tolok ukur tersebut digunakan dalam analisa dan evaluasi berhasil atau tidaknya proses pembinaan yang berlangsung. Walaupun tetap diakui bahwa tidak mungkin dicapai hasil nol persen pelanggaran. Untuk itulah penelitian ini diadakan agar didapatkan sebuah sistem pembinaan yang terstruktur, terencana, konsepsional, dan sistematis.

#### 1.4. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku anggota, merumuskan sebuah sistem pembinaan perilaku yang terstruktur dan sistematis sejak awal, dan sebagai bahan acuan dalam penetapan kebijakan/peraturan pimpinan yang menyangkut pola pembinaan sumber daya manusia di tubuh Polri.

#### 1.5. HIPOTESA

Berdasar hasil kajian kepustakaan akan teori-teori ilmiah yang empirik dan data hasil temuan dilapangan, maka hipotesa kerja penelitian yang digunakan adalah: **Perilaku anggota erat kaitannya dengan kematangan mental anggota yang dipengaruhi oleh usia, kepangkatan, dan latar belakang pendidikan sebagai faktor internal, serta pengaruh faktor eksternal yaitu pengaruh sosialisasi anggota, solidaritas satuan, peran kepemimpinan, dan interaksi sosial.**

## 1.6. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Ruang lingkup yang dibahas pada penelitian dibatasi pada pengenalan unsur-unsur pembentuk perilaku yang ditemukan, pengelompokan faktor pengaruh internal dan faktor fasilitasi perilaku dominan, abstraksi permasalahan, dan pemecahan masalah dengan pendekatan ilmiah. Adapun ruang lingkup lokasi penelitian ini difokuskan kepada pembinaan perilaku anggota dengan studi kasus pada penanganan anggota Korbrimob Ksatrian Amji Attak Kelapa Dua.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan atas 149 informan, ditemukan 11 (sebelas) faktor dominan yang mempengaruhi kecenderungan perilaku seorang anggota yaitu:

- sifat individu anggota
- tingkat kesejahteraan
- peran kepemimpinan
- latar belakang pendidikan
- faktor agama/rohani
- solidaritas satuan
- pendidikan Kepolisian
- faktor pertemanan/sosialisasi
- faktor latar belakang keluarga/daerah asal anggota
- hubungan dalam keluarga
- pelatihan internal khusus

Dari sebelas faktor tersebut, maka dapat digolongkan kedalam faktor internal yaitu mentalitas individu anggota dibentuk oleh sifat, latar belakang pendidikan, agama, latar belakang keluarga/daerah asal, dan peran dalam sosialisasi dibentuk

oleh pertemanan, hubungan dalam keluarga, pendidikan Kepolisian, dan pelatihan internal khusus. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kecenderungan perilaku adalah solidaritas satuan, faktor kepemimpinan, dan interaksi sosial berupa adaptasi di bidang ekonomi, yaitu berusaha mencapai tingkat kesejahteraan tertentu, yang terkadang mengarahkan seorang anggota untuk berperilaku menyimpang.

Kumpulan individu dalam sebuah kelompok juga membentuk perilaku kelompok, dan faktor-faktor berpengaruh terhadap perilaku organisasi Kepolisian dapat dilihat berdasar pengamatan penelitian Jend.Pol(Pur).Drs. Kunarto, MBA, dalam diagram 1.5.1.

Sebagai sebuah organisasi, Polri seperti organisasi Kepolisian lainnya didunia, memiliki ciri khas organisasi berupa:

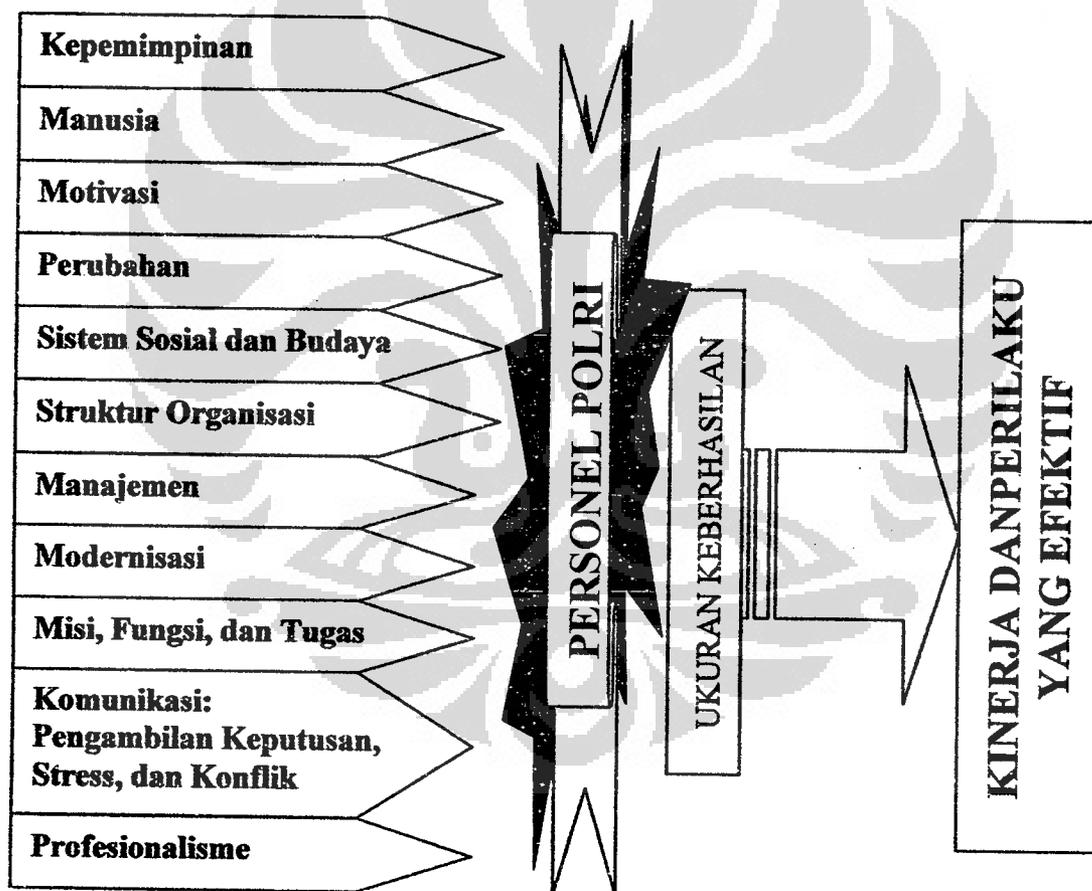
- Tugas pokok Kepolisian dalam penegakan hukum, serta pemeliharaan keamanan dan ketertiban umum.
- Dari tugas pokok tersebut mengalir tindakan Kepolisian yang bersifat pencegahan (preventif) dan penindakan (represif)
- Karena sifat penugasan yang keras, maka Polisi umumnya harus kuat, diorganisasikan secara semi militer, dan dididik, dilatih, dan diperlengkapi seperti militer Bahkan bagian-bagian tertentu dilaksanakan lebih berat dari militer.
- Sebagai penegak hukum lini terdepan dari proses pelaksanaan *Criminal Justice System* atau sistem peradilan, yang berkewenangan melakukan upaya paksa dalam tindakan represif, yang potensial menyalahgunakan wewenang yang dipercayakan padanya, maka Polisi harus diikat dengan

hukum acara yang ketat. Dan untuk dapat bersikap dan bertindak santun harus diikat dengan Etika Kepolisian yang ditegakkan dengan konsekuen dan konsisiten.

- Dalam tindakan preventif Polisi berhak melakukan tindakan diskresi. Dalam melakukan tugas prevensi itu Polisi boleh bertindak apa saja asal tidak melanggar hukum itu sendiri.

**DIAGRAM 1.6.1**

**KINERJA dan PERILAKU yang EFEKTIF**



Ciri-ciri tugas Kepolisian diatas membentuk perilaku dan budaya organisasi Kepolisian. Jiwa dan semangat organisasi Kepolisian itu pada intinya adalah pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Karenanya secara moral Polri

berkewajiban menjunjung tinggi HAM dalam pekerjaannya. Pelanggaran atas HAM dalam tugas Kepolisian adalah pelanggaran serius.

Dari pola pikir tersebut diatas akan terbentuk corak perilaku yang bersifat khusus yaitu keras tetapi tidak bengis, pelayanan efisien tanpa mengharap timbal balik apapun, tidak memihak kekuatan politik manapun, demi tegaknya azas Kepolisian, sabgai standar minimum perilaku organisasi Kepolisian, dan berbudaya demokratis dan pemuliaan HAM sebagai gambaran kemajuan negara dan organisasi Kepolisian.

### 1.7. KERANGKA TEORI

Penelitian ini dibangun dengan kerangka-kerangka teori perilaku individu dan kelompok, baik yang bersifat umum maupun spesifik, dari literatur ilmiah bidang sosiologi, psikologi, manajemen, maupun wacana tentang Kepolisian.

Penelitian ini menggunakan teori ilmiah yang empirik, dan berpendapat bahwa teori yang dapat digunakan dalam menerangkan kecenderungan perilaku anggota dan manusia Indonesia umumnya adalah teori kognitif (lapangan kesadaran), dibandingkan teori-teori *determinant* seperti teori psiko analisis yang dianggap spekulatif dan kurang objektif serta teori behaviorisme karena manusia seperti mesin yang bekerja tergantung pada stimulus yang diterimanya.

Dalam teori kognisi, manusia dipandang seutuhnya sebagai subjek yang mempunyai peran besar dalam menentukan perilakunya sendiri. Menurut penganut paham ini, seperti Erik Erikson, Bandura, dan Brofenbrenner, proses terjadinya perilaku karena adanya interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan sebagai kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan, sehingga paham

ini dinamakan paham interaksionisme. Para pakar berpendapat bahwa proses interaksi tersebut terjadi pada kesadaran atau kognisi seseorang.

Menurut Jean Piaget (1950-1952), tahapan perkembangan kognitif adalah *invariant*, yaitu seragam pada setiap orang dan tidak ada tahapan yang dapat diloncati sebelum masuk ke tahapan berikutnya dan inteligensi adalah proses kehidupan dasar yang membantu organisme menyesuaikan diri (adaptasi) pada lingkungannya. Teori Piaget kemudian dikembangkan oleh Lawrence Kohlberg (1966-1969) yang menjelaskan perkembangan moral, emosi, dan seksual, dan melanjutkan pendapat bahwa perkembangan sosial dan perkembangan pribadi terjadi melalui tahapan-tahapan yang *invariant* dan jelas. Pada manusia menjelang dewasa, mereka memasuki tahapan kekuasaan, peraturan, dan ketertiban, dimana perilaku bermoral adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan demi ketertiban, dan diperlukan kekuasaan untuk menegakkannya. Kemudian mereka memasuki tahap kontrak sosial, dimana perilaku tertentu baik atau tidaknya dilakukan karena ada keterkaitan dan keterikatan dengan orang lain. Dan tahap yang paling dewasa dan paling matang adalah tahap orientasi pada prinsip-prinsip moral itu sendiri. Orang boleh melanggar moral bila ada nilai-nilai yang lebih tinggi. Perkembangan manusia melalui proses-proses pembelajaran di tiap tahapan yang kemudian berinteraksi dengan sifat (*trait*) yang merupakan faktor bawaan membentuk sikap dan kepribadian manusia dewasa, dan menjadi faktor individu yang menimbulkan daya untuk berperilaku setelah berinteraksi dengan faktor lingkungannya.

Definisi kepribadian yang banyak dianut adalah definisi yang diberikan oleh G.W. Allport (1937), sebagai berikut: "*Personality is the dynamic organization within*

*the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment*". Berdasarkan definisi tersebut kepribadian mempunyai unsur-unsur:

1. Organisasi yang dinamis, tidak statis tetapi selalu berubah setiap waktu
2. Organisasi itu terdapat dalam diri individu.
3. Terdiri atas sistem psikis (sifat, bakat, dan sebagainya) dan sistem fisik (organ dan anggota tubuh terkait)
4. Menentukan corak penyesuaian diri yang unik dari tiap individu terhadap lingkungannya.

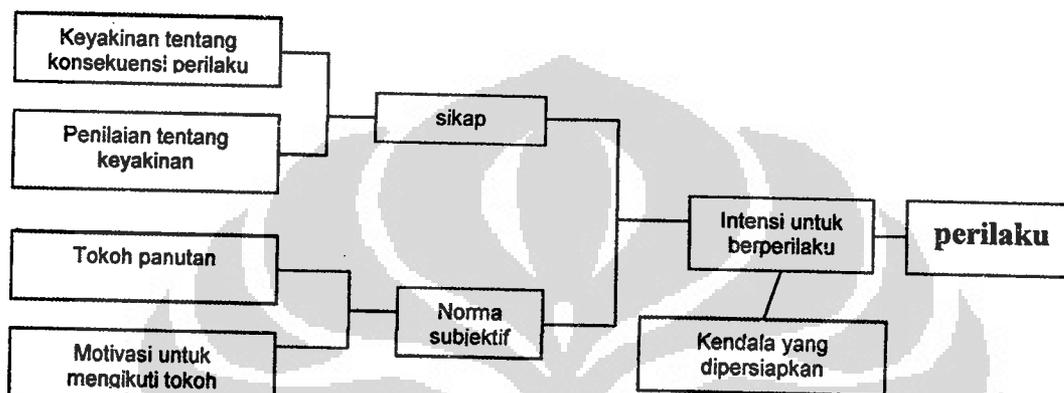
Sedangkan sikap didefinisikan antara lain sebagai berikut:

1. *Attitude is favourable or unfavourable evaluative reaction toward something or someone, exhibited in one's belief, feelings, or intended behavior. (Myers,1996)*
2. *An attitude is a disposition to respond favourably or unfavourably to an objects, person, institution, or events. ( Azjen,1968)*
3. *Attitude is a psychological tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favour or disfavour. (Eagly dan Chaiken, 1992)*

Meskipun ada perbedaan, dari definisi-definisi tersebut dapat dilihat bahwa sikap memiliki ciri khas: (1) Memiliki objek tertentu (orang, perilaku, konsep, situasi, benda, dan sebagainya), (2) Mengandung penilaian (setuju atau tidak setuju, suka atau tidak suka)

Hubungan antara sikap dan perilaku serta interaksinya dengan faktor-faktor lingkungan yang berada diluar individu, digambarkan oleh Azjen (1991) dalam diagram bagan hubungan sikap dan perilaku (Diagram 1.5.1)

**DIAGRAM 1.7.1**  
**BAGAN HUBUNGAN SIKAP DAN PERILAKU**



## 1.8. METODE PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini dibangun dengan metode penelitian kualitatif yang didukung dengan pendekatan yuridis dan manajerial, melalui wawancara langsung maupun tertulis. Hal ini dimaksudkan selain untuk lebih menjamin kebenaran data yang didapat, juga karena masih adanya keterangan yang tidak dapat diberikan oleh informan melalui wawancara terbuka karena alasan tersendiri dari informan. Sebagian informan tambahan dari unsur anggota masyarakat merasa lebih terbuka untuk menjawab secara tertulis dengan data diri yang dirahasiakan.

Dalam metode kualitatif, penelitian menggunakan teknik wawancara terbuka, pengamatan/observasi, pengamatan terlibat, dan kajian kepustakaan. Masalah yang dilihat dalam penelitian ini adalah upaya perbaikan citra Polri melalui reformasi di bidang kultural, yaitu untuk mengubah citra (*image*) atas perilaku

Polri dan membentuk sebuah pola pikir (*mindset*) baru pada seluruh jajaran anggota Polri. Namun dalam kenyataannya masih saja terjadi tindak penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan anggota Polri, baik dalam bentuk pelanggaran disiplin maupun pidana. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama (*concern*) penelitian adalah aspek pembinaan dalam tubuh Polri yang belum optimal dalam pembentukan kader-kader Polri yang memiliki karakter pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Untuk itulah diadakan penelitian dengan disain studi kasus penanganan pelanggaran di Mako Korbrimob Polri Kelapa Dua, yang hasilnya diharapkan dapat digunakan di seluruh jajaran satuan Polri. Sebagai langkah awal penelitian, peneliti yang juga bertugas di Satuan Intelijen Mako Korbrimob, mengumpulkan data pelanggaran yang dilakukan anggota Brimob selama tahun 2007 untuk kemudian di pilah dalam spesifikasi umum pelanggaran berdasarkan jumlah dan jenis. Kemudian data tersebut dipecah lagi atas spesifikasi yang lebih khusus tentang siapa pelaku penyimpangan/pelanggaran dan bagaimana penyimpangan/pelanggaran itu terjadi (faktor pendorong) melalui wawancara dengan pelaku penyimpangan/pelanggaran (*deviants*)

Penelitian kemudian dilakukan dengan mengumpulkan literatur ilmiah sebagai bahan landasan teori dan juga bahan-bahan penelitian yang telah ada dan berhubungan dengan penelitian ini.

Peneliti kemudian mengadakan observasi dan pengamatan terlibat dalam tugasnya untuk mengumpulkan temuan-temuan data dilapangan dan melakukan investigasi melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait yaitu informan-informan kunci yaitu Kepala Korps Brimob, informan penting yaitu para pejabat di

Kelapa Dua, informan penting dari anggota Korps Brimob yang tinggal di dalam ksatrian, serta informan-informan tambahan yang terdiri atas masyarakat sekitar katrian, anggota keluarga, dan personel Polri dari satuan lain. Hasil dari wawancara tersebut dibandingkan dengan data yang didapatkan dari observasi lapangan dan kemudian dianalisa berdasar teori-teori ilmiah yang ada dan keterangan dari pelaku penyimpangan/pelanggaran. Dari hasil validasi data-data tersebut, penelitian memfokuskan diri pada faktor-faktor pendorong dan teori-teori ilmiah yang sesuai dengan kenyataan di lapangan, untuk kemudian menarik sebuah kesimpulan dalam bentuk alternatif pola pembinaan.

Alternatif pola pembinaan yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan pola pembinaan yang telah ada, sehingga didapatkan sebuah teori struktur pembinaan yang komprehensif dan tindakan koreksi (*corrective action*) untuk diterapkan dalam praktek lapangan

## 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### 2.1 PENYIMPANGAN PERILAKU: DARI SUDUT SOSIOLOGI DAN PSIKOLOGI

Vander Zanden mendefinisikan penyimpangan sebagai perilaku yang oleh sejumlah besar orang dianggap hal yang tercela dan di luar batas toleransi. Menurut para ahli sosiologi, penyimpangan bukan sesuatu yang melekat pada perilaku tertentu, melainkan diberi ciri penyimpangan melalui definisi sosial. Suatu hal yang dianggap penyimpangan di suatu daerah, belum tentu dianggap penyimpangan/pelanggaran di daerah lain. Hal ini tergantung kepada nilai-nilai moral atau norma yang disepakati di daerah tersebut. Sedangkan menurut Howard S. Becker (1963) dinyatakan bahwa sebuah perilaku dapat dikatakan menyimpang dalam fakta publik apabila memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut:

- adanya kategori penyimpangan apabila dilanggar, misalnya nilai moral atau hukum yang berlaku.
- adanya orang yang melanggar kategori penyimpangan.
- adanya orang yang menegakkan aturan/hukum untuk melawan pelanggaran atas kategori penyimpangan.

Dalam sosiologi dikenal berbagai teori sosiologi untuk menjelaskan mengapa penyimpangan terjadi. Sutherland mempublikasikan teori *Differential Association* yang menyatakan penyimpangan bersumber pada pergaulan yang berbeda dan dipelajari melalui proses alih budaya. Lemert mengajukan teori *Labelling* dimana seseorang menjadi penyimpang (*deviant*) karena proses

pemberian julukan, cap, etiket, atau merek oleh masyarakat kepadanya. Sehingga seseorang yang pernah melakukan penyimpangan primer (*primary deviation*) dan mendapat julukan atau cap dari masyarakat mendefinisikan dirinya sebagai penyimpang sebagai tanggapan, dan melakukan penyimpangan berikutnya (*secondary deviation*), sehingga mulai menganut gaya hidup menyimpang (*deviant life style*) yang menghasilkan suatu karier menyimpang (*deviant career*). Durkheim menyatakan bahwa penyimpangan diproduksi oleh struktur sosial (pergaulan, jurang ekonomi, dan sebagainya).

Merton mengidentifikasi lima tipe cara adaptasi individu terhadap situasi tertentu, empat diantara lima perilaku peran dalam menghadapi situasi tersebut merupakan perilaku menyimpang.<sup>1</sup>

TABEL 2.1.1

**TIPOLOGI CARA CARA ADAPTASI INDIVIDU MENURUT MERTON**

|      | Cara Adaptasi | Tujuan Budaya | Cara Yang Diinstitusionalkan |
|------|---------------|---------------|------------------------------|
| I.   | Conformity    | +             | +                            |
| II.  | Innovation    | +             | -                            |
| III. | Ritualism     | -             | +                            |
| IV.  | Retreatism    | -             | +                            |
| V.   | Rebellion     | +             | +                            |

Dalam Psikologi Sosial, sikap dan perilaku berhubungan erat dan saling mempengaruhi walaupun antara sikap dan perilaku tidak selalu harus ada

<sup>1</sup> Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, New York, The Free Press, 1965, hal. 131 - 194

kesesuaian. Myers (1996) menyatakan ada 3 (tiga) domain/bagian dari sikap yang saling terkait erat yaitu *Affective* (perasaan), *Behavior* (perilaku), dan *Cognitive* (kesadaran) yang disingkat ABC. Karenanya timbul teori bahwa jika kita dapat mengetahui kognisi dan perasaan seseorang terhadap suatu objek sikap tertentu, kita akan tahu pula kecenderungan perilakunya. Dapat dikatakan sikap mempengaruhi perilaku.

Pembentukan sikap yang paling efektif adalah melalui pengalaman sendiri, dan perilaku adalah pengalaman yang paling langsung pada diri seseorang, sehingga perilaku diharapkan juga dapat mempengaruhi sikap. Hal ini dapat dilihat pada orang-orang yang dididik dan bertugas pada spesifikasi profesi tertentu, seperti militer, maka setelah bertahun-tahun orang tersebut akan bersikap sebagai seorang militer.

Pengaruh perilaku pada sikap juga terjadi karena apa yang dikatakan atau diperbuat oleh seseorang cenderung dipercayai oleh orang itu sendiri (*saying is believing*).

Gejala lain dalam kehidupan sehari-hari adalah apabila kita melakukan hal yang salah, maka kita membenarkan perilaku kita sendiri dengan menyalahkan korban, hingga sampai di suatu titik dimana kita bersikap bahwa perilaku kita benar.

Menurut Myers (1996), ada tiga tipe pendekatan untuk menjelaskan pengaruh perilaku pada sikap:

1. Teori pernyataan diri (*self presentation theory*)

Menurut teori pernyataan diri, ada kecenderungan orang untuk lebih menyenangkan orang lain demi mempertahankan citra diri atas peran sosial dirinya daripada mengungkapkan diri secara apa adanya. Karena itulah

menurut penelitian orang yang mempunyai skor tinggi dalam hal pemantauan diri sendiri (*self monitoring score*) cenderung seperti bunglon yang setiap saat berubah warna untuk menyesuaikan diri dengan situasi (Snyder & Bono, 1989). Sedangkan orang yang skor pemantauan dirinya rendah cenderung acuh tak acuh dan berlaku apa adanya (McCann & Hannonck, 1983)

## 2. Disonansi Kognitif

Menurut Festinger (1957), jika ada dua elemen kognitif (pikiran atau keyakinan) yang saling bertentangan, orang akan merasa tegang (disonan). Untuk menghilangkan disonansi tersebut, salah satu caranya dengan menyesuaikan salah satu elemen kognitif itu agar sama dengan elemen kognitif lainnya. Sikap yang timbul di sini adalah untuk membenarkan perilaku yang salah. Jika pembenaran pada yang salah itu tidak dapat dilakukan, disonansi akan tetap berlangsung.

## 3. Persepsi Diri

Bern (1972) menjelaskan bahwa kalau kita tidak dapat menjelaskan perilaku kita dengan atribusi eksternal kita cenderung menjelaskannya dari apa yang kita dengar tentang perilaku kita sendiri.

Dalam penelitian ini ditemukan kasus seorang anggota Brimob yang bekerja sama dengan anggota Kepolisian dari satuan lain melakukan pemalsuan STNK untuk seorang teman yang merupakan seorang anggota TNI. Walaupun mengetahui dan meyakini bahwa perilakunya salah, oknum Brimob tersebut tetap melakukannya dengan alasan untuk menolong teman. Oknum Brimob tersebut berusaha mempertahankan citra dirinya bahwa dia dapat mengurus semuanya dengan aman, karena dia seorang anggota Brimob yang merupakan kesatuan dari Polri

(pernyataan diri) dan dapat meyakinkan rekan anggotanya di satuan lain untuk memiliki persepsi bahwa pemalsuan STNK adalah hal biasa di lingkungan Polri (persepsi diri) dan karena pemilik kendaraan seorang anggota TNI, maka kecil kemungkinan akan terbongkar, misalnya karena razia di jalan. Walaupun keduanya mengalami pertentangan antara kesadaran untuk menolong teman dengan keyakinan bahwa cara pertolongan yang diberikan salah, keduanya memutuskan untuk tetap melakukannya dan melakukan pembenaran atas perilaku salah dengan melakukan pemalsuan STNK (disonansi kognitif). Dari contoh kasus tersebut dapat dilihat adanya hubungan erat antara sikap dan perilaku.

## **2.2. PENYIMPANGAN PERILAKU ANGGOTA POLISI: APLIKASI ETIKA, KODE ETIK, TRIBRATA, DAN CATUR PRASETYA OLEH ANGGOTA POLISI DI KEPULAUAN SERIBU<sup>4</sup>**

Kepolisian Sektor Kepulauan Seribu diresmikan pada tahun 1971 dengan sebagian besar personel yang ditempatkan bertugas dan tinggal di pulau. Mereka adalah anggota yang baru menyelesaikan pendidikan Kepolisiannya pada tahun 1970 dan penempatan pertamanya adalah di Kepulauan Seribu sebagai pertanda pendirian Polsek tersebut, dengan golongan kepangkatan Tamtama.

Personel yang ditempatkan di pulau telah menjadi anggota “keluarga besar” karena pertalian perkawinan dengan penduduk setempat. Kesungguhan bertugas dan bertempat tinggal di pulau bukan tanpa sebab, karena selain talian perkawinan dengan penduduk setempat, pemenuhan kebutuhan materi pun dirasa sulit apabila

<sup>4</sup> Abstraksi dari tesis Wik Djatmika (1998), mahasiswa angkatan I Program Pasca Sarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia, *Tribrata dan Polisi (Kajian Tentang Peran Etika Dan Kode Etik Kepolisian Dalam Pelaksanaan Tugas Kepolisian Di Pos Polisi Pulau Kelapa, Kepolisian Sektor Kepulauan Seribu)*

ditempatkan di daerah baru, karena di pulau penempatan tugas, anggota atau keluarganya memiliki usaha lain seperti membuka warung. Selain itu lokasi yang terpisah dari daratan menyebabkan personel di kepulauan selalu tertinggal mengikuti pendidikan jenjang untuk perjalanan karier, karena selalu terlambatnya informasi untuk mengikuti pendidikan lanjutan bagi para anggota. Dengan faktor usia yang tidak lagi memenuhi syarat untuk ujian penyaringan guna mencapai pangkat yang lebih tinggi, personil di kepulauan merasa sudah cukup dalam pemenuhan kebutuhannya baik materi, karier, hubungan dengan masyarakat, maupun kebutuhan kekuasaan sebagai pejabat sesuai tingkat dan lingkungan sekitarnya.

Tribrata dan Catur Prasetya sebagai landasan sikap setiap anggota Polri diketahui oleh seluruh personel karena diucapkan setiap upacara bendera, namun makna dan tujuannya tidak pernah diterima. Pengetahuan khusus, pendalaman dan penjiwaan akan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Tribrata dan Catur Prasetya tidak pernah dikomunikasikan. Apa yang melandasi setiap tindakan mereka hanyalah rasa tanggung jawab dan etika sebagai pemenuhan kewajiban primer dan sekunder sebagai anggota Polisi terutama dalam menciptakan rasa aman dan tenteram.

Dalam kondisi yang demikian, anggota di kepulauan melandasi setiap tugasnya dengan tanggung jawab yang besar akan kebutuhan rasa aman dan tenteram pada masyarakat. Dalam hal ini hati nurani yang berbicara, dan etika polisi muncul dengan sendirinya dalam kebutuhan primer dan sekunder. Polisi di kepulauan memainkan peran protagonis dan dapat diterima oleh masyarakat walaupun tidak dapat dikatakan profesional, karena keakraban dengan masyarakat terkadang menimbulkan rasa kurang peka untuk menindak lanjuti laporan masyarakat

sehingga memungkinkan timbulnya angka kejahatan tidak kentara (*disguise black number*).

Hal lain adalah menerima pemberian dari masyarakat sebagai wujud rasa terima kasih ataupun dengan kekuasaan meminta bantuan kepada masyarakat untuk kemudahan tugas polisi yang kondisinya memang belum memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri. Contoh konkritnya seperti meminta bantuan kepada masyarakat akan keperluan seperti alat tulis atau perahu untuk kelancaran operasi, dan anggota memberikan rasa aman kepada masyarakat yang mustahil dilakukan tanpa bantuan tersebut. Dalam interaksinya dengan masyarakat, hal tersebut dikatakan sebagai kemitraan. Apabila tindakan Polisi terjadi semacam itu, maka dapat menjadi preseden (positif maupun negatif), sebagai preseden melalui kurun waktu yang lama dapat menjadi beban, dan apabila menjadi beban dapat membentuk pola dan kemudian menjadi pranata (institusi). Apabila hal tersebut berjalan terus maka muncul tema moral dan etika, persepsi masyarakat, dan selanjutnya reputasi atau citra, baik positif maupun negatif. Kehidupan polisi di pulau, polisi bertindak untuk masyarakat dan memperoleh hidupnya dari masyarakat. Namun dalam kondisi keterbatasan, pola kemitraan tersebut menjadi “perang” tersendiri bagi anggota di kepulauan, dan demi terlaksananya tugas-tugas Kepolisian yang berujung kepada tanggung jawab atas rasa aman masyarakat, polisi terkadang terpaksa membuat keputusan yang menyakitkan, baik bagi dirinya sendiri maupun masyarakat.

Untuk itulah peranan etika dan kode etik diperlukan, untuk meringankan beban kejiwaan sekaligus jelas alasan-alasan pengambilan keputusan. Dengan adanya kode etik, kepercayaan masyarakat akan suatu profesi dapat diperkuat, karena

setiap klien mempunyai kepastian bahwa kepentingannya terjamin. Juga untuk mencegah preseden yang berdampak negatif terutama atas persepsi masyarakat yang memiliki hak untuk menilai..

### 2.3. KEPOLISIAN DI INGGRIS

Kepolisian di Inggris diorganisasikan secara desentralisasi, dan terbagi atas 2 (dua) jenis Kepolisian, yaitu: (1) **Kin Police** atau Polisinya rakyat karena dari rakyat setempat dan bertugas mengamankan masyarakatnya sendiri. Satuan terbesar dalam Kin Police adalah County Police yang dipimpin oleh seorang Sheriff (Shire-Reeve) yang mewakili Pangeran mereka (Count), dan diseluruh Inggris terbagi dalam banyak County Police. County Police membawahi hundredman dalam 1 shire, dan Hundredman membawahi 10 Thything yang merupakan satuan terkecil. Thything dibentuk dari sekitar 10 keluarga yang diambil 1 orang sebagai Polisi dan disebut Thythingman, (2) **Ruler Appointed Police** atau Kepolisian yang dibentuk oleh raja dan sekarang berkembang sebagai Kepolisian Metropolitan London, dan dilengkapi dengan satuan penjaga keamanan negara yang terkenal dengan sebutan **Scotland Yard**.

Walaupun didesentralisasikan, Kepolisian Inggris diorganisasikan, diperlengkapi, dan dididik berdasarkan satu standar Polisi Modern dengan ciri pokok bertindak profesional, efisien, dan efektif. Satu ciri khas Kepolisian negara demokratis yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia. Organisasi standar mereka pada dasarnya berbentuk Direktorat dan hanya terbagi dua yaitu: Bidang Administratif bersifat pendukung dengan 10% kekuatan, dan Bidang Operasional yang dibagi atas unsur prevensi dan represi dengan komposisi 3 bagian prevensi dan 1 bagian represi.

Seluruh kekuatan Kepolisian terbagi dalam unit-unit kerja yang melakukan fungsi<sup>5</sup> :

- memelihara keamanan dan melindungi harta perseorangan
- mencegah terjadinya kejahatan
- melakukan tindakan represi, berupa kegiatan penyidikan sampai diajukan ke pengadilan
- menentukan seseorang harus diserahkan ke Kejaksaan atau tidak
- bertindak sebagai jaksa untuk perkara-perkara ringan
- menjaga keamanan dan ketertiban lalu lintas
- melaksanakan tugas-tugas khusus dari Departemen Dalam Negeri
- membina hubungan baik dengan masyarakat setempat

Hal yang penting adalah keberhasilan Kepolisian Inggris bukan hanya diukur dari hasil kerjanya seperti *crime total* dan *crime clear*, tetapi tumpuan utama ukurannya adalah rasa aman masyarakat suasana tenteram yang nyata.

Bapak Kepolisian Inggris, Sir Robert Peel – nama panggilannya, Bobby, dijadikan sebutan untuk Polisi Inggris – meletakkan prinsip-prinsip dasar mengorganisasikan Kepolisian yang kemudian dikuatkan menjadi Undang-undang (Peel's Act 1829) yang dapat dijadikan patokan/dasar Perilaku Organisasi Kepolisian dimanapun, sebagai berikut:

<sup>5</sup> Robert R. Friedmann, *Community Policing: Comparative Perspective and Prospect*, Harnester Wheatsheaf, London, 1992, h. 115

TABEL 2.3.1

## PRINSIP - PRINSIP KEPOLISIAN INGGRIS

1. Polisi harus stabil, efisien, dan terorganisir menurut garis-garis kemiliteran
2. Polisi harus dibawah pengawasan Pemerintah
3. Tidak adanya kejahatan merupakan bukti yang terbaik keberhasilan Polisi
4. Pembagian penyebarluasan berita kejahatan adalah sangat penting
5. Penggunaan kekuatan Polisi, baik menurut waktu maupun menurut daerah adalah sangat penting.
6. Tidak ada sifat yang lebih utama yang ada pada seorang anggota Polisi daripada penguasaan diri sepenuh-penuhnya. Suatu sikap yang tenang dan pasti mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada tindakan kekerasan.
7. Penampilan yang baik menimbulkan rasa hormat
8. Pemilihan dan pendidikan terhadap orang-orang yang cocok merupakan akar dari penegakan hukum yang efisien
9. Markas Besar Kepolisian harus terletak di pusat kota dan harus mudah dicapai oleh semua orang
10. Pegawai Polisi harus terletak di pusat dan harus mudah dicapai oleh semua orang
11. Pegawai Polisi harus dipekerjakan atas dasar percobaan sebelum diangkat sebagai pegawai tetap
12. Catatan-catatan kejahatan Polisi sangat perlu untuk pembagian tenaga Polisi yang sebaik-baiknya

#### 2.4. KEPOLISIAN DI AMERIKA SERIKAT

Sebagai bekas koloni Inggris, Kepolisian di Amerika Serikat sangat mirip dengan yang ada di Inggris, bahkan sangat desentralistis. Amerika Serikat memiliki lebih dari 40.000 yurisdiksi Kepolisian yang masing-masing berdiri sendiri. Kekuatan utamanya diletakkan pada standar kualitas Kepolisian dan teknologi canggih yang dapat mengakses seluruh data Kepolisian di seluruh negara bagian dengan mudah, disamping pembinaan kerjasama yang erat, yang secara faktual dikendalikan oleh FBI (Federal Bureau of Investigation) sebagai Kepolisian Nasional. Dengan pengorganisasian yang sederhana serta sistem kerja yang profesional, Kepolisian di AS dapat terselenggara atau menampilkan perilaku organisasi Kepolisian secara efisien dan efektif.

Dalam hal perilaku anggota Polisi, dikenal motto "*To Protect and To Serve*", dan setiap anggota polisi dituntut untuk memberlakukan standar perilaku yang lebih tinggi di dalam dan di luar tugas sebagai tanggung jawab profesional, dan setiap pelanggaran oleh anggota polisi adalah pembatalan sumpah sebagai anggota polisi. *The International Association of Chiefs of Police (IACP)* pada tahun 1975 menyebarkan *Law Enforcement Code of Ethics* dan *The Canons of Police Ethics* sebagai panduan filsafat untuk perilaku polisi dan pengambilan keputusan. Secara khusus *Law Enforcement Code of Ethics* menyatakan:

"...saya akan menjaga kehidupan pribadi saya sebagai teladan bagi semua...Jujur dalam pikiran dan perbuatan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan saya. Saya akan menjadi teladan dalam mematuhi hukum negara dan peraturan Kepolisian...Saya memandang lencana kantor saya sebagai simbol kepercayaan

masyarakat dan menerimanya sebagai kepercayaan masyarakat yang harus saya junjung tinggi sesuai dengan etika pelayanan Polisi...”

Demikian pula dengan *The Canons of Police Ethics* yang menempatkan tanggung jawab di undak petugas Polisi dengan perhatian khusus terhadap perilaku petugas polisi di luar dinas, yang dinyatakan dalam “Pasal 6 – *Private Conduct*” dan sebagian dinyatakan sebagai berikut:

“Petugas penegak hukum harus sadar akan identifikasi secara khusus oleh masyarakat sebagai penegak hukum. Kelalaian perilaku atau tata cara dalam kehidupan pribadi...tidak boleh terjadi, tetapi harus selalu mencerminkan petugas Polisi dan tugas pelayanan Polisi. Masyarakat dan layanan mengharuskan petugas penegak hukum menjalani kehidupan yang baik dan terhormat...Jadi petugas harus menjalani kehidupan pribadinya sehingga masyarakat akan memandangnya sebagai teladan stabilitas, ketaatan, dan moralitas”.

Dalam sebuah pengadilan banding di Minnesota, persidangan memperkuat pemecatan seorang petugas polisi atas dasar kemampuan dan kecocokan atas tugas berdasarkan perilaku diluar tugas. Dalam keputusannya dinyatakan bahwa perilaku polisi di luar tugas tetap diatur oleh Departemen Kepolisian. Preseden ini menyampaikan kebutuhan terhadap petugas penegak hukum untuk menjaga suatu tingkat integritas yang lebih tinggi dari masyarakat karena wewenang dan tanggung jawab masyarakat dipercayakan kepada polisi. Senang atau tidak, polisi adalah subyek standar ganda mengenai masalah integritas, seperti yang dicatat Elliston (1985:280):

“Satu standar berlaku untuk penduduk biasa, dan standar kedua – standar yang lebih tinggi – berlaku untuk Polisi. Perilaku dalam kehidupan pribadi mereka,

yang mungkin dapat diabaikan, merupakan sasaran celaan, disiplin, dan bahkan pemecatan...seorang petugas Polisi membahayakan karirnya dengan melakukan pelanggaran adat masyarakat setempat...meski jika pelanggaran itu sah dan bersifat pribadi”

Suatu *trend* penting dalam menjaga integritas polisi adalah penanaman nilai-nilai dalam diri personel polisi, baik nilai formal maupun non formal. Kepolisian harus menanamkan suatu sistem keyakinan di antara personelnnya untuk menerima tanggung jawab dan standar perilaku kesopanan tertentu. Diantara nilai-nilai yang diterapkan di Departemen Kepolisian adalah:

**TABEL 2.4.1**

**MADISON, PERNYATAAN NILAI NILAI WISCONSIN POLICE  
DEPARTMENT**

Kami mengembangkan suatu pernyataan misi yang berusaha untuk menangkap nilai-nilai yang dapat menggiring dan mengarahkan organisasi kita:

**KAMI PERCAYA KEPADA MARTABAT DAN MENGHARGAI SEMUA ORANG, KAMI MELAKUKAN:**

Pemberian layanan Polisi dengan kualitas tinggi dan berorientasi masyarakat.

Melindungi hak-hak Konstitusional

Pemecahan masalah

Kerja sama

Keterbukaan

Perencanaan untuk masa depan

Pemberian kepemimpinan pada profesi

Kami bangga dengan keaneka ragaman kesatuan kerja kami yang memungkinkan kami tumbuh dan yang menghormati kami semua sebagai individu dan kami bekerja keras untuk menciptakan tempat kerja yang sehat.

TABEL 2.4.2

**PERNYATAAN NILAI NILAI MICHIGAN STATE POLICE**

*The Michigan Department of State Police* sudah diberi kepercayaan tugas-tugas dan tanggung jawab untuk menjaga, melindungi, dan membela penduduk dan *property* dan menjaga ketertiban sosial. Kepercayaan masyarakat mengamanatkan agar semua anggota menunjukkan standar perilaku tertinggi baik di dalam maupun di luar tugas.

Anggota Kepolisian harus melaksanakan semua hukum dan fungsi dalam suatu cara yang baik, sopan, dan tidak memihak dan profesional serta menghormati hak-hak dan martabat semua orang.

TABEL 2.4.3

**NEWPORT NEWS, NILAI NILAI VIRGINIA POLICE DEPARTMENT**

Nilai # 1

The Newport News Police Department bersungguh-sungguh untuk melindungi dan menjaga hak-hak individual seperti yang dijamin oleh Konstitusi

Nilai # 2

The Newport News Police Department yakin bahwa pencegahan kejahatan adalah tanggung jawab utamanya. Kepolisian secara agresif mengejar mereka yang melakukan kejahatan serius

Nilai # 3

The Newport News Police Department percaya bahwa integritas dan profesionalisme merupakan dasar kepercayaan dalam masyarakat.

Nilai # 4

The Newport News Police Department bersungguh-sungguh menjalin suatu hubungan terbuka dan jujur dengan masyarakat.

## Nilai # 5

The Newport News Police Department bersungguh-sungguh dalam mengelola sumber dayanya secara efektif untuk memberikan pelayanan yang optimal.

## Nilai # 6

The Newport News Police Department bersungguh-sungguh untuk berpartisipasi dalam program-program yang menggabungkan konsep-konsep tanggung jawab yang dibagi dengan masyarakat dalam pelaksanaan layanan Kepolisian.

## Nilai # 7

The Newport News Police Department secara aktif mengajak partisipasi masyarakat dalam pengembangan Polisi dan program-program yang berpengaruh kuat dalam perkampungan mereka.

## Nilai # 8

The Newport News Police Department percaya bahwa cara untuk mencapai potensi terbesar melalui partisipasi aktif para petugasnya dalam pengembangan dan pelaksanaan kebijakan atau program

## Nilai # 9

The Newport News Police Department memahami dan mendukung prestasi akademik dan pegawai dan mempromosikan usaha mereka untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi.

TABEL 2.4.4

## NILAI DAN FILSAFAT TEXAS POLICE DEPARTMENT, HOUSTON

- Penertiban masyarakat melibatkan tanggung jawab dan wewenang besar. Polisi tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya sendiri, jadi mereka harus bersedia untuk melibatkan masyarakat dalam semua unsur kegiatan Polisi yang secara langsung mempengaruhi kualitas kehidupan mereka.
- Kepolisian percaya mereka memiliki suatu tanggung jawab untuk bereaksi terhadap perilaku kriminal dalam suatu cara yang menekankan pencegahan dan tindakan itu ditandai dengan penegakan hukum secara tegas.
- Kepolisian mematuhi prinsip-prinsip dasar yaitu bahwa mereka harus memberikan pelayanannya dalam suatu cara yang memelihara dan mendahulukan nilai-nilai demokratik.
- Kepolisian bersungguh-sungguh untuk memberikan layanan Kepolisian dalam suatu cara terbaik yang akan memperkuat kekuatan lingkungan kota.
- Kepolisian bersungguh-sungguh untuk menerima masukan masyarakat dalam pengembangan kebijakannya yang secara langsung mempengaruhi kehidupan masyarakat.
- Kepolisian dengan serius akan bekerja sama dengan masyarakat untuk memahami sifat yang sesungguhnya dari kejahatan lingkungan tersebut dan mengembangkan strategi kerja sama yang paling tepat untuk menangani masalahnya.
- **Kepolisian bersungguh-sungguh untuk mengelola sumber dayanya dalam cara yang seefektif mungkin.**

- **Kepolisian secara aktif akan menampung masukan dan keterlibatan semua pegawainya dalam masalah-masalah yang mempengaruhi penampilan kerja dan mengurus organisasi dalam suatu cara yang akan mempertinggi kepuasan kerja dan keefektifan pegawai**
- **Kepolisian bersungguh-sungguh untuk memelihara tingkat integritas dan profesionalisme tertinggi dalam semua operasinya.**
- **Kepolisian percaya bahwa fungsi Polisi akan beroperasi paling efektif jika organisasi dan operasinya ditandai dengan stabilitas, kontinuitas, dan konsistensi.**

## **2.5. APLIKASI DAN AKTUALISASI MOTTO KORPS**

Perjalanan panjang Korps Brimob telah dilalui dengan berbagai macam gelombang dan badai yang menghadang. Selama perjalanan itu, keutuhan dan kualitas kemampuan Korps Brimob telah diwarnai oleh tiga pilar sebagai motto kesatuan yang konsisten dilakukan dari generasi ke generasi.

Pilar pertama adalah **TIADA HARI TANPA LATIHAN**, yang merupakan motto pembinaan dalam meningkatkan kemampuan Brimob, baik secara perseorangan maupun kesatuan. Pilar kedua adalah **SEKALI MELANGKAH PANTANG MENYERAH, SEKALI TAMPIL HARUS BERHASIL**, yang merupakan motto operasional dalam fungsi teknis Kepolisian Brimob sebagai bantuan taktis operasional guna mem *back up* satuan Kepolisian wilayah. Dan pilar yang ketiga adalah **JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN**, yang merupakan motto pengabdian dan aktualisasinya guna membangun kultur/merubah perilaku Brimob agar dapat terwujud sosok Brimob yang patuh hukum, mahir, terpuji, dan dapat

dipercaya oleh masyarakat dalam mengemban tugas-tugas Kepolisian sebagai Pelindung, Pengayom, dan Pelayan Masyarakat.

Disadari sebagai sebuah satuan semi militer dimana Brimob Polri merupakan satuan yang melaksanakan tugas Kepolisian secara paramiliter. Untuk tugasnya tersebut anggota Korps Brimob diberikan latihan keahlian khusus yang tidak diberikan kepada satuan Kepolisian lain seperti: PHH (Penanggulangan Huru Hara), Resmob (Reserse Mobile), Jihandak (Penjinakan Bahan Peledak), Wanteror (Perlawanan Teror), dan SAR (Search and Rescue). Dapat disadari apabila hasil pelatihan yang awalnya bersifat militeristik tersebut menghasilkan personel Brimob yang cenderung bertemperamen keras, bicara keras, dan menyelesaikan masalah dengan kekerasan juga.

Namun seiring dengan berjalannya waktu, harus disadari bahwa Brimob bukanlah satuan militer melainkan satuan Polisi yang bersifat sipil. Maka Korps Brimob pun harus melakukan pembenahan, terutama di bidang kultural yaitu untuk membentuk pola pikir (*mindset*) dan perilaku personel Brimob yang selalu menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dalam setiap tindakannya.

Paradigma keamanan pun telah berubah, dari yang sebelumnya terfokus kepada keamanan nasional yang terkait dengan ancaman konflik antar negara dengan berbasis militer kepada penekanan keamanan manusia yang berdimensi sipil. Hal ini seperti tertuang dalam Lampiran Kapolri No.Pol.: Kep/20/IX/2005 tertanggal 7 September 2005 tentang Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia 2005–2009, dimana dalam kegiatan pengembangan Strategi Keamanan dan Ketertiban salah satunya dinyatakan bahwa Polri akan memperbaiki dan

mereposisi Brimob sebagai Korps Khusus Polisi Profesional dengan daya tangkal yang tinggi namun dengan fungsi yang berbeda dengan militer.

Dalam rangka reformasi aspek kultural, Kakorbrimob menetapkan sasaran:

1. Adanya perubahan yang signifikan dari perilaku anggota Brimob Polri yang militeristik menjadi anggota Brimob Polri yang berstatus sipil.
2. Menghindari dan menghilangkan sifat kebanggaan korps yang berlebihan dan arogan pada setiap perilaku anggota Brimob Polri dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat maupun dalam melaksanakan tugas.
3. Mengimplementasikan penggunaan program yang komprehensif dan tepat dalam rangka memupuk loyalitas setiap personel Brimob Polri kepada misi organisasi bukan kepada pribadi pimpinan.

Untuk mencapai semua itulah, segenap pimpinan Korps Brimob selalu menekankan setiap personel Brimob untuk mengaplikasikan motto-motto Korps dalam setiap tindakannya, yaitu:

1. **Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan**, yang makna filosofisnya adalah:
  - a. Setiap langkah pengabdian Brimob Polri harus dilandasi tekad untuk memuliakan harkat dan martabat manusia dengan menjunjung tinggi, menghormati, memajukan, memenuhi serta melindungi nilai-nilai universal dari masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan harkat dan martabat manusia.
  - b. Seluruh sikap, perilaku, dan perbuatan anggota Brimob Polri, baik sebagai individu anggota maupun sebagai kesatuan, dalam kedinasan ataupun diluar di luar kedinasan, harus senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai dasar kemanusiaan.

- c. Dalam seluruh pengabdian setiap anggota Brimob Polri harus dilandasi oleh tekad untuk memperjuangkan kemuliaan harkat dan martabat manusia.
  - d. Setiap anggota Brimob Polri mengutamakan kemuliaan harkat dan martabat manusia, karena itu penugasan harus dipandang sebagai upaya membantu atau merangsang optimalisasi pengembangan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya.
  - e. Tekad bulat setiap anggota Brimob Polri untuk memperjuangkan harkat dan martabat manusia apapun resikonya.
2. **Tribrata**, yang merupakan landasan moral setiap anggota Polri dan maknanya yang secara hierarki tidak dapat dipisah-pisahkan, dapat dijabarkan sebagai berikut:
- a. **Berbakti**, mengandung makna: setia, menghormati, mengabdikan diri, memberikan seluruh atau segenap tenaga bahkan bila perlu pengorbanan jiwa dan raganya dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota Polri.
  - b. **Bertaqwa**, mengandung makna: ketaatan, kepatuhan, menampilkan sikap shaleh/shalekhah dan pantang berbuat jahat, menjauhi perbuatan tercela dalam melaksanakan baktinya sebagai anggota Polri.
  - c. **Menjunjung tinggi kebenaran**, mengandung makna: sesuatu yang benar maka sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, menggambarkan kejujuran yang menyatu dalam perilaku setiap anggota Polri sehari-hari.

- d. Menjunjung tinggi keadilan, mengandung arti: tidak berat sebelah, tidak memihak, sesuai dengan proporsinya, mendudukan sesuatu sesuai pada tempatnya. Sikap ini harus tercermin dalam kepribadian setiap anggota Polri.
- e. Menjunjung tinggi kemanusiaan, mengandung arti: menghayati, menghargai, menghormati dan melindungi hak-hak asasi seseorang.
- f. - Sebagai pelindung masyarakat, bermakna anggota Polri yang memiliki kemampuan memberikan perlindungan bagi warga masyarakat sehingga terbebas dari rasa takut, bebas dari ancaman atau bahaya.
  - Selaku pengayom masyarakat, bermakna anggota Polri yang memiliki kemampuan memberikan bimbingan, petunjuk, arahan, dorongan, ajakan, pesan dan nasihat yang dirasakan bermanfaat bagi warga masyarakat guna terciptanya rasa aman dan tenteram.
  - Selaku pelayan masyarakat, bermakna anggota Polri yang dalam setiap langkah pengabdianya dilakukan secara bermoral, beretika, sopan ramah, dan proporsional.
- g. Keikhlasan, mengandung arti: ketulusan hati, kerelaan dalam melakukan sesuatu perbuatan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

3. **Catur Prasetya**, sebagai landasan operasional dan pedoman kerja setiap personel Polri, maka Korps Brimob sebagai bagian integral dari Polri juga harus mengimplementasikan butir-butir yang terkandung didalamnya dengan

kehormatan dan semangat pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, sebagai berikut:

- Butir pertama “ Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan (*security*) “
- Butir kedua “ Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia (*safety*) “
- Butir ketiga “ Menjamin kepastian berdasarkan hukum (*surely*) “
- Butir keempat “ Memelihara perasaan tenteram dan damai (*peace*) “

Untuk dapat mengaktualisasikan semua motto tersebut, maka dapat dibagi atas dua upaya aktualisasi yaitu:

1. Perubahan Kultur/ Perilaku, yang terdiri atas:

- a. Kemampuan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, sabar, dan pengendalian diri (*self mastering*).
- b. Sikap tulus dan ikhlas.
- c. Disiplin
- d. Kemampuan untuk tampil sesuai jati diri Polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.
- e. Kemampuan untuk memperjuangkan dan menegakkan supremasi hukum.
- f. Menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.
- g. Penampilan kerja (*working performance*) yang meliputi penampilan perorangan yang menurut Surat Perintah Kapolri No.Pol.: Sprin/1118/X/1996 tertanggal 21 Oktober 1996 mencakup tiga aspek yaitu: sikap mental kepribadian, penampilan fisik, serta kemampuan dan profesionalitas, lalu juga meliputi penampilan satuan yang mencakup

aspek Markas Komando dan Pembinaan Manajerial, serta terakhir penampilan operasional yang mencakup aspek sistem, tugas operasional dan penyelenggaraan operasi.

h. Kasih sayang, dengan berpedoman kepada “ kasihilah dan sayangilah orang lain sesamamu sebagaimana kamu mengasihi dan menyayangi dirimu sendiri”

2. Membangun Sumber Daya Manusia Korps Brimob Polri yang tidak terlepas dari tugas pokok, fungsi dan peran, serta kemampuan personel Brimob.

## **2.6. KODE ETIK DAN PERATURAN TENTANG DISIPLIN ANGGOTA**

Kode etik adalah serangkaian norma-norma yang disepakati untuk dijadikan landasan moral filosofis sebuah profesi. Setiap profesi pada dasarnya memerlukan kode etiknya masing-masing untuk menjamin klien atas tindakan yang tidak diharapkan, demikian juga dengan profesi anggota Kepolisian. Peraturan tentang Kode Etik Kepolisian Negara Indonesia tertuang dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: 7 tahun 2006 tertanggal 1 Juli 2006. Peraturan ini dikeluarkan dengan maksud untuk membentuk perilaku anggota Polri yang dapat menunjukkan jati diri setiap anggota Polri sebagai Pelindung, Pengayom, dan Pelayan masyarakat yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hal ini tertuang dalam Bab I tentang Ketentuan Umum pasal 1 ayat (2) dan (3) yang menyatakan:

(2) Kode Etik Profesi Polri adalah norma-norma atau aturan-aturan yang merupakan kesatuan landasan etik atau filosofis dengan peraturan perilaku

maupun ucapan mengenai hal-hal yang diwajibkan, dilarang, atau tidak patut dilakukan oleh anggota Polri”

- (3) “Etika Profesi Polri adalah kristalisasi nilai-nilai Tribrata yang dilandasi dan dijiwai oleh Pancasila serta mencerminkan jati diri setiap anggota Polri dalam wujud komitmen moral yang meliputi etika kepribadian, kenegaraan, kelembagaan dan hubungan dengan masyarakat”

Sedangkan yang dimaksud dengan Etika Kepribadian, Kenegaraan, Kelembagaan, dan Hubungan dengan Masyarakat dijelaskan dalam ayat (6), (7), (8), dan (9) pasal yang sama sebagai berikut:

- (6) “Etika kepribadian adalah sikap moral anggota Polri terhadap profesinya didasarkan pada panggilan ibadah sebagai umat beragama”
- (7) “Etika Kenegaraan adalah sikap moral anggota Polri yang menjunjung tinggi landasan ideologis dan konstitusional Negara Republik Indonesia yaitu Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”
- (8) “Etika kelembagaan adalah sikap moral anggota Polri terhadap institusi yang menjadi wadah pengabdian dan patut dijunjung tinggi sebagai ikatan lahir batin dari semua insan Bhayangkara dengan martabat dan kehormatannya”
- (9) “Etika dalam hubungan dengan masyarakat adalah sikap moral anggota Polri yang senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat”

Dari ketentuan-ketentuan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kode Etik Profesi Polri adalah landasan filosofis sikap moral setiap anggota Polri, sehingga anggota yang melanggar peraturan-peraturan yang terdapat didalamnya dapat dikatakan telah bersikap immoral atau melanggar norma.

Dalam logika sosial, amatlah sulit bagi masyarakat untuk dapat mempercayai seorang anggota yang telah bersikap immoral karena dianggap telah menyalahi sumpah jabatannya untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Karena bagaimana mungkin mempercayakan perlindungan diri terhadap orang yang justru dapat mengancam masyarakatnya sendiri, berharap diayomi dari seorang yang tidak dapat mengayomi dirinya sendiri, dan meminta pelayanan dari orang yang merasa dirinyalah yang harus dilayani?

Namun dalam kelembagaan, setiap anggota yang melakukan pelanggaran diharapkan masih dapat dikoreksi dan diperbaiki. Untuk itulah dikeluarkan produk hukum tentang Kode Etik tersebut, selain sebagai panduan dalam bersikap dan bertindak yang dapat mencegah terjadinya penyimpangan/pelanggaran, juga sebagai landasan hukum dalam memberikan sanksi dan tindakan koreksi. Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa etika berbeda dengan hukum, namun etika profesi anggota Kepolisian tetap harus dikodifikasi dalam bentuk peraturan untuk memberikan kepastian hukum yang lebih jelas daripada sekadar nilai moral.

Untuk menindak lanjuti peraturan tersebut, maka dikeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol: 8 tahun 2006 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Komisi ini bertugas untuk menyidangkan setiap pelanggaran atas Kode Etik Profesi Polri, dan menjatuhkan sanksi dan tindakan korektif, yang dapat berupa:

1. Pelaku pelanggar dinyatakan sebagai perbuatan tercela
2. Kewajiban pelanggar untuk meminta maaf secara terbatas ataupun secara langsung, di hadapan sidang Komisi Kode Etik ataupun melalui media massa.

3. Kewajiban pelanggar untuk mengikuti pembinaan ulang profesi.
4. Pelanggar dinyatakan tidak layak lagi untuk menjalankan profesi/fungsi Kepolisian, dan dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. dipindahkan tugas ke jabatan yang berbeda
  - b. dipindahkan tugas ke wilayah yang berbeda
  - c. Pemberhentian Dengan Hormat (PDH)
  - d. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH).

Hal yang belum dimasukkan adalah apabila pelanggaran tersebut menimbulkan kerugian/ korban pada masyarakat, hendaknya diatur tentang pembayaran ganti kerugian/kompensasi kepada masyarakat. Karena salah satu etika yang diatur adalah etika dalam hubungan dengan masyarakat, diharapkan pengantian/kompensasi dapat menjaga citra Polri sebagai institusi yang bertanggung jawab atas perilaku anggotanya.

Etika dalam hubungan dengan masyarakat tersebut dijabarkan dalam Pasal 10, yang mewajibkan setiap anggota Polri untuk: menghormati harkat dan martabat manusia melalui penghargaan serta perlindungan terhadap hak asasi manusia, menjunjung tinggi prinsip kebebasan dan kesamaan bagi semua warga negara, menghindarkan diri dari perbuatan tercela dan menjunjung tinggi nilai kejujuran, keadilan, dan kebenaran demi pelayanan pada masyarakat, menegakkan hukum demi menciptakan tertib sosial seras dan aman publik, meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat, melakukan tindakan pertama Kepolisian sebagaimana yang diwajibkan dalam tugas Kepolisian, baik sedang bertugas maupun diluar dinas.

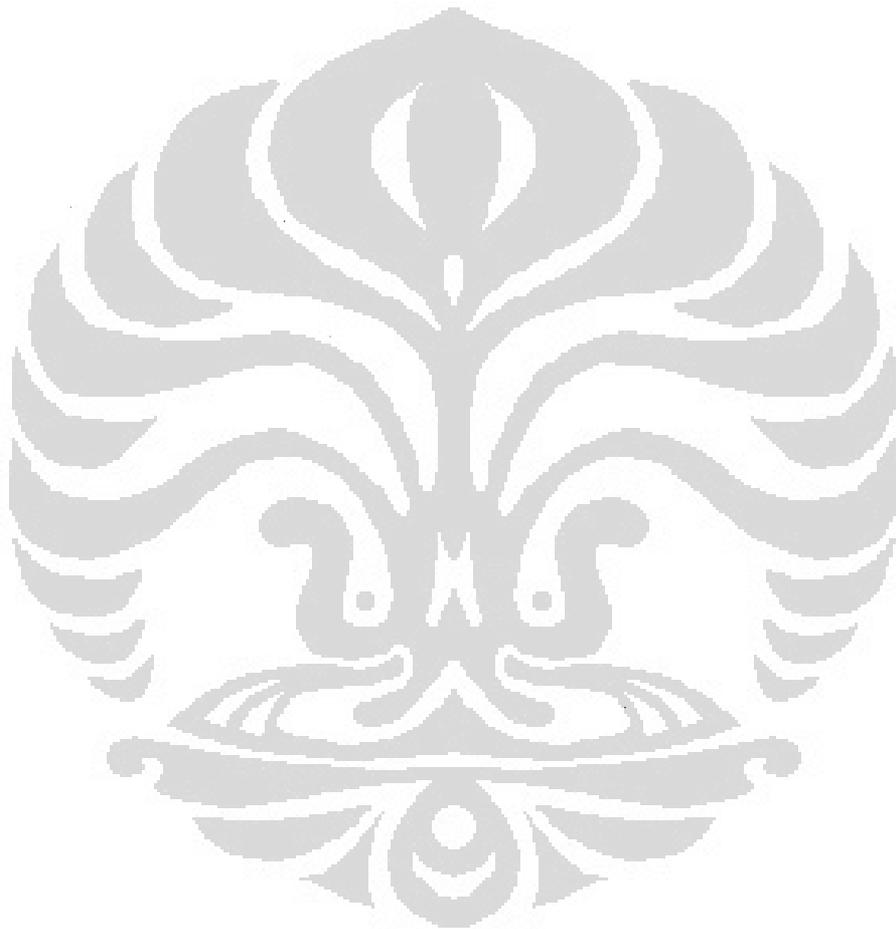
Telah jelas bahwa Polri telah mewajibkan dirinya sendiri dengan hal-hal tersebut diatas, sehingga bukan hanya pelanggaran, namun pengingkaran atas kewajiban-kewajiban tersebut adalah pelanggaran atas hak masyarakat, yang berpotensi menimbulkan kerugian pada masyarakat.

Peraturan lain yang mengatur perilaku anggota Polri adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia tertanggal 1 Januari 2003. Peraturan ini memuat Ketentuan Umum, Kewajiban, Larangan, dan Sanksi, Penyelesaian Pelanggaran Disiplin, Pelaksanaan Penempatan Dalam Tempat Khusus, ketentuan Peralihan, dan Ketentuan Penutup. Dalam peraturan ini pun tidak disebutkan tentang pembayaran kepada masyarakat, walaupun disiplin yang diatur tidak hanya bersifat disiplin internal namun mengatur juga tentang hal disiplin perilaku dalam berhubungan dengan masyarakat.

Disiplin perilaku dalam berhubungan dengan masyarakat antara lain: bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat, memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya laporan dan/atau pengaduan masyarakat, tidak melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan sebagainya.

Untuk kepentingan internal satuan, berlaku aturan disiplin perilaku dan kedinasan yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau pun kebijakan pimpinan. Misalnya, dalam Korps Brimob berlaku aturan tentang Peraturan Urusan Dinas Dalam yang mengatur urusan kepentingan dinas dan kelancaran tugas serta

keamanan dan ketertibann di dalam Ksatrian, yang tertuang dalam Surat Keputusan Kakorbrimob Polri No. Pol: Skep / 24 / VII / 2003.



### 3. KARAKTERISTIK KSATRIAN AMJI ATTACK

#### 3.1. SEJARAH BRIMOB

Brimob Polri yang ada sekarang dapat dianggap sebagai pewaris langsung dari satuan polisi yang dibentuk pada masa kolonial Belanda. Pada tahun 1912, Pemerintah Hindia Belanda membentuk satuan polisi bersenjata yang dinamakan **Gewapende Politie**, dan kemudian digantikan satuan lain yang bernama **Veld Politie**. Kedua satuan ini memiliki tugas yang sama, antara lain: bertindak sebagai unit reaksi cepat, menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, mempertahankan hukum sipil, menghindarkan munculnya suasana yang memerlukan bantuan militer, dan konsolidasi atas wilayah yang baru dikuasai. Pada masa pendudukan Jepang, pada bulan April 1944 dibentuk satuan polisi khusus yang bernama **Tokubetsu Keisatsu Tai** di setiap daerah di Pulau Jawa. Anggotanya terdiri dari para Polisi muda dan pemuda Polisi, yang dididik dan dilatih kemiliteran oleh tentara Jepang dengan kemampuan yang lebih dari polisi biasa, berdisiplin tinggi, dan terorganisasi. Satuan polisi khusus ini diperlengkapi dengan persenjataan lengkap dan kendaraan lapis baja, dengan tugas utama untuk merespons sejumlah ancaman utama terhadap keamanan, termasuk demonstrasi, kerusuhan, dan perampokan bersenjata. Pasca Proklamasi Kemerdekaan, pada tanggal 21 Agustus 1945, Komandan Satuan Polisi Khusus Jawa Timur Inspektur Polisi Tk.I M. Jasin mengatasmakan seluruh warga polisi mengeluarkan pernyataan yang diketik pada selembur surat yang berbunyi:

“Oentoe bersatoe dengan rakjat dalam perjoengan mempertahankan Proklamasi 17 Agoestoes 1945, dengan ini menjatakan Poelisi sebagai Poelisi Repoeblrik Indonesia”

Soerabaja, 21 Agoestoes 1945

ttd

Moehammad Jasin

Inspektoer Poelisi Tk. I

Satuan Polisi Khusus menolak menyerahkan senjata dan di seluruh Jawa terlibat dalam aksi penolakan terhadap Belanda dan Sekutu.

Pada saat itu masih banyak sebutan untuk Satuan Polisi Khusus, seperti Polisi Istimewa, Pasukan Polisi Istimewa, atau Barisan Polisi Istimewa. Untuk penyempurnaan Pasukan Polisi Istimewa, Wakil Kepala Kepolisian Negara Komisaris Tk.I Soemarto berinisiatif merubah nama Pasukan Polisi Khusus menjadi *Mobile Brigade*, dengan pertimbangan agar Pasukan Polisi Istimewa menjadi Kesatuan Pasukan yang berdisiplin tinggi, kompak, loyal, penuh dedikasi, dan mampu bergerak secara cepat dan dinamis.

Pada tanggal 17 September 1946, Kepala Kepolisian Republik Indonesia R.S. Soekanto Tjokrodiatmodjo memberi kuasa kepada Komisaris Polisi M. Jasin untuk melakukan berbagai persiapan pembentukan Mobile Brigade. Berdasarkan Surat Perintah Kepala Muda Kepolisian No.Pol.: 12/78/91, secara *de jure* dinyatakan Mobile Brigade atau Mobrig lahir, sebagai wujud penghargaan pimpinan kepada para pejuang dari anggota pasukan Polisi Istimewa yang gugur sejak 14 November 1945.

Sebagai organisasi baru dan sedang berkembang, Mobrig terlibat aktif dalam melawan Agresi Militer Belanda I dan II dari tahun 1947 sampai dengan tahun 1949, penumpasan pemberontakan Partai Komunis di Madiun pada tahun 1949 – 1950, dan operasi penumpasan APRA Kapten Westerling di Sulawesi Selatan dan Bandung.

Setelah tahun 1950, barulah tersusun suatu organisasi yang mendekati kesempurnaan, dengan pembentukan Rayon Mobrig pada tingkat karesidenan dan kompi *reserve* di tingkat propinsi. Ditingkat pusat, dibentuk Inspeksi Mobile Brigade Pusat yang berkedudukan di Purwokerto dengan tugas membantu Kepala Djawatan Kepolisian Negara mengenai seluk beluk yang berhubungan dengan Mobrig.. Dan pada tahun 1951, dibentuklah kompi-kompi di setiap kabupaten.

Berdasarkan Surat Keputusan Departemen Kepolisian Negara No.Pol. : 13/MB/1959, pada tanggal 25 April 1959 kesatuan Mobrig yang semula berbentuk kompi diubah susunannya menjadi tingkat batalyon. Koordinator Mobrig daerah berubah menjadi Komandemen Daerah dan Koordinator Mobrig Djawatan kepolisian Negara berubah menjadi Komandemen Mobrig Pusat (Komobpu).

Dalam era tersebut, Mobile Brigade terlibat dalam penumpasan pemberontakan dan aksi separatisme DI/TII Andi Aziz di Sulawesi Selatan dan DI/TII Kartosuwirjo di Jawa Barat, pemberontakan Daud Beureueh di Aceh, pemberontakan Kahar Muzakar di Sulawesi Selatan, aksi separatisme Republik Maluku Selatan, serta PRRI/Permesta di Sumatera, Sulawesi, dan Maluku.

Pada Ulang Tahun ke 16 Mobrig tanggal 14 November 1961, berdasarkan Surat Order Y.M. No.Pol. : 23/61 tertanggal 12 Agustus 1961, pemerintah

menganugerahi penghargaan tertinggi saat itu yaitu **Nugraha Cakanti Yana Utama** kepada Mobrig yang diserahkan oleh Inspektur Upacara Presiden Republik Indonesia Ir. Soekarno atas pengabdian dan kesetiaan Mobrig dalam mempertahankan kemerdekaan dan menumpas pemberontakan. Bersamaan dengan perayaan ulang tahun itu pula Presiden Republik Indonesia Ir. Soekarno meresmikan perubahan nama Mobile Brigade menjadi Brigade Mobile (Brimob). Dalam periode pemerintahan Orde Baru (1972 – 1997), Brimob beberapa kali mengalami validasi dan restrukturisasi organisasi. Yang paling bersejarah adalah pada tahun 1996 ketika untuk pertama kalinya Komandan Korps Brimob Polri ditingkatkan menjadi Perwira Tinggi bintang satu dan sekaligus mengesahkan Brimob Polri sebagai badan pelaksana pusat pada tingkat Mabes Polri yang berkedudukan di bawah Kapolri. Dengan struktur organisasi yang lengkap, ditetapkan pula tugas Korbrimob yaitu untuk membina dan mengerahkan kekuatan guna menanggulangi gangguan kamtibmas yang berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api atau bahan peledak, dan bersama-sama dengan unsur pelaksana operasional kepolisian lainnya mewujudkan tertib hukum dan ketenteraman masyarakat di seluruh wilayah yurisdiksi nasional Republik Indonesia.

Di era reformasi sekarang, hal-hal mendasar yang penting dalam perkembangan Brimob adalah pemisahan Polri dari TNI berdasarkan Inpres No.2 tahun 1999 yang menandai dimulainya reformasi di bidang pertahanan dan keamanan. Momentum ini disikapi Polri dengan merumuskan kembali kedudukan, tugas, dan

peran Polri yang sesuai dengan aspirasi masyarakat dan yang mengarah pada kehidupan negara yang lebih demokratis dalam tatanan masyarakat madani.<sup>1</sup>

Struktur organisasi Brimob juga kembali mengalami perubahan dengan dikeluarkannya Skep. Kapolri No.Pol.Kep. 53/X/2002 tertanggal 17 Oktober 2002 tentang organisasi dan tata kerja korps Brimob. Berdasarkan Surat Keputusan ini kepangkatan Kakorbrimob dinaikkan menjadi bintang dua dengan Irjen Pol.Drs. Yusuf Mangga Barani menjabat sebagai Kakorbrimob Polri. Dalam hal struktur organisasi juga terjadi perubahan dengan dihapusnya jabatan kasi intel daerah, dan dibentuknya Subden Gegana pada seluruh satuan Brimob berdasarkan Skep Kapolri No.Pol.Kep. 54/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang OTK Satuan-satuan Organisasi Kepolisian Daerah (Polda)

Untuk menindaklanjuti hal tersebut, maka sesuai dengan Skep. Kapolri No.Pol.: Skep/27/IX/2002 tanggal 20 September 2002 tentang Reformasi Brimob Polri, ditetapkan 3 (tiga) sasaran reformasi Brimob Polri, yang meliputi:

- A. Aspek struktural.
  - a. Kekuatan Brimob Polri tidak terpusat (sentralisasi) tetapi lebih diarahkan pada kewilayahan (desentralisasi pada tingkat Polda)
  - b. Struktur organisasi Brimob Polri tidak harus sama persis dengan organisasi militer
- B. Aspek instrumental.
  - a. Penyempurnaan piranti lunak yang berlaku di Brimob Polri mengarah dan mengacu pada paradigma baru Polri, Undang-undang Kepolisian, dan tuntutan masyarakat.

---

<sup>1</sup> *Reformasi Menuju Polri yang Profesional*, Tim Kelompok Kerja Reformasi Polri, 1999.

- b. Pengkajian secara terus menerus terhadap sistem dan metode oleh lingkungan Brimob Polri, guna mewujudkan anggota Brimob Polri sebagai Pelindung, Pengayom, dan Pelayan masyarakat serta penegak hukum yang profesional.

C. Aspek Kultural.

- a. Adanya perubahan yang signifikan dari perilaku anggota Brimob Polri yang militeristik menjadi anggota Brimob Polri yang berstatus sipil.
- b. Menghindari dan menghilangkan sifat kebanggaan korps yang berlebihan dan arogan pada setiap perilaku anggota Brimob Polri dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat maupun dalam melaksanakan tugas.
- c. Mengimplementasikan penggunaan program yang komprehensif dan tepat dalam rangka memupuk loyalitas setiap personel Brimob Polri kepada misi organisasi dan bukan pada pribadi pimpinan.

Dengan adanya tiga sasaran reformasi Korbrimob tersebut maka diharapkan mampu merubah pandangan masyarakat terhadap Brimob Polri. Dengan aktualisasi sikap berlandaskan motto Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan, maka Korbrimob melaksanakan reformasi pendekatan yang berbeda dari pendekatan militeristik menjadi pendekatan sipil. Hal ini sesuai dengan paradigma baru Polri sebagai Polisi yang berwatak sipil dan bercirikan Polisi Modern yaitu dari antagonis (polisi memposisikan dirinya berhadap-hadapan dengan rakyat) menjadi protagonis (polisi yang berada bersama-sama dengan rakyat) selaku Pelindung,

Pengayom, dan Pelayan masyarakat demi terciptanya kamtibmas yang selaras dengan perkembangan dan dinamika pembangunan nasional.

### 3.2. KONDISI LINGKUNGAN DAN SOSIAL

Mako Korbrimob Polri Ksatrian Amji Attak Kelapa Dua terletak di Jalan Akses UI, Kelurahan Pasir Gunung, Kecamatan Cimanggis, Kota Administratif Depok, Jawa Barat. Sebagai sebuah daerah suburban penunjang Ibukota, maka corak kehidupan sosial penduduk sekitar Ksatrian Amji Attak juga hampir mirip dengan penduduk kota, dengan sebagian besar berpenghasilan sebagai wiraswasta, pekerja formal di kota, dan pekerja sektor informal (pedagang, ojek, supir angkutan, dan sebagainya).

Corak budaya sosial yang berbeda ini, juga mempengaruhi pola interaksi antara anggota, terutama yang tinggal di luar ksatrian, dengan masyarakat sekitar ksatrian, baik dalam pola sosialisasi pertemanan maupun pola hubungan “aparat – masyarakat”. Hal ini terkadang menimbulkan persepsi atas citra anggota Korps Brimob oleh masyarakat, akibat perilaku beberapa oknum anggota yang dirasakan arogan dan menyimpang seperti mabuk, dan merasa “jagoan”, walaupun persepsi masyarakat atas anggota penghuni Ksatrian Amji Attak masih baik karena sebagian besar anggota dapat membaur dengan masyarakat dengan tetap menjaga citra dan jati diri anggota yang baik, dan turut dalam kegiatan sosial untuk masyarakat seperti kerja bakti kebersihan jalan dan bantuan keamanan.

Ksatrian Amji Attak dibangun diatas lahan seluas lebih kurang 36.000 meter persegi dengan peruntukan lahan dibagi atas Mako Korbrimob, sarana semi publik (rumah sakit/poliklinik), sarana publik (toko/koperasi), sarana sosial keagamaan,

sarana latihan, sarana pendidikan, sarana olahraga, gudang perbekalan dan *workshop* serta tempat hunian.

Sebagai tempat hunian dibangun tiga jenis tempat tinggal yaitu barak, flat, dan kopel. Setiap penghuni diberikan Surat Izin Penghunian (SIP) yang dikeluarkan oleh Kepala Detasemen Markas (Ka Denma) atas nama Kakor Brimob yang berisikan data-data spesifikasi tempat tinggal dan penghuni tempat tinggal serta ketentuan-keentuan penempatan rumah dinas yang berisi aturan-aturan penempatan, hak dan kewajiban penghuni, serta batas penempatan. Secara garis besar dapat dikatakan SIP mengatur hubungan hak dan kewajiban serta aturan atas rumah dinas antara penghuni dengan rumah yang ditempatinya berdasarkan Keputusan Menhankam/Pangab No: Kep / 28 / VIII / 1975, tanpa mencantumkan tentang tata tertib antar penghuni tempat tinggal.

Berbagai kegiatan yang teratur dan kontinyu dilakukan seluruh anggota Korps Brimob, baik yang tinggal di dalam maupun di luar Ksariaan adalah:

1. Upacara bendera di lapangan Mako Korbrimob pada tanggal 17 setiap bulannya, dimulai tepat pukul 07.00
2. Apel bersama setiap hari Selasa pada pukul 07.00, yang dilanjutkan dengan pelatihan bela diri, sedangkan untuk jenjang Perwira Menengah (Pamen) keatas diadakan acara ramah tamah di ruang transit Mako Korbrimob.
3. Apel pemeriksaan kerapihan personel dan kesiapan kendaraan dinas, pada hari Kamis pukul 07.00, sampai dengan selesai oleh tiap pimpinan per bagian.

4. Apel olah raga bersama pada hari Jumat pukul 07.00, dilanjutkan dengan lari keliling Ksatrian, dan senam.
5. Apel Siaga untuk seluruh jajaran Mako dan Satuan yang ada di Kelapa Dua, untuk pemeriksaan kesiapan *on call* situasi Kamtibmas Nusantara apabila diperlukan BKO segera, pada hari Jumat pukul 15.00

Bagi personel yang tinggal di barak (anorganik), acara yang dilakukan secara bersama termasuk jadwal makan, latihan, dan istirahat.

Acara yang dilakukan bersama-sama ini dimaksudkan selain sebagai sarana sosialisasi antar penghuni Ksatrian, juga dimaksudkan sebagai pengawasan sosial personel (*social control*) para pemimpin regu maupun oleh masing-masing personel atas personel lainnya. Seusai acara yang dilakukan secara bersama, maka diharapkan dapat tercipta suatu komunikasi antar personel. Apabila ada informasi tentang sesuatu hal yang dapat dikatakan sebagai kecenderungan penyimpangan dan pelanggaran, maka seorang anggota dapat meneruskan informasi tersebut kepada Komandan Peleton (Danton) atau Komandan Regu (Danru). Disinilah diperlukan kepekaan seorang pimpinan/komandan dalam menyaring, menggali, dan menjabarkan informasi yang diterimanya. Apabila informasi yang didapat benar dan dapat dibuktikan kebenarannya, maka Danton/Danru harus menunjukkan karakter tegas namun bijak untuk melakukan teguran ataupun tindakan korektif atas anggota regunya, maupun meneruskan penyidikan atas informasi tersebut ke tingkat Pembinaan Hukum dan Kode Etik untuk pelanggaran yang dapat dikategorikan melanggar peraturan atau pelanggaran berat. Meskipun belum dapat diukur seberapa efektifnya jalur

penerapan tindakan oleh Komandan Regu/ Komandan Peleton, namun hal tersebut masih dapat diterapkan mengingat data yang signifikan tentang tingkat kepatuhan yang masih amat tinggi dalam satuan dan pengakuan akan adanya penghormatan terhadap karakter Komandan Satuan yang dianggap bijaksana dan menghormati segala keputusannya (100% informan dari anggota Korps Brimob)

Selain dari itu, untuk mencegah adanya pelanggaran, terutama tindak pidana, di dalam Ksatrian, maka diaktifkan pula sistem penjagaan keamanan dan ketertiban di dalam Ksatriaan yang dilakukan bagian Propam dan Protokol, seperti penjagaan gerbang utama, penjagaan setiap pintu masuk Ksatriaan, Penjagaan Gudang Perbekalan dan Persenjataan, Patroli Malam pada jam-jam rawan yang ditentukan, dan Patroli Perwira Jaga tiap jam yang memiliki SOP dan sandi penjagaan tersendiri. Dengan adanya sistem keamanan dan ketertiban tersebut, maka sebagian besar penghuni merasakan bahwa Ksatriaan adalah lingkungan yang relatif dapat dikatakan aman, walaupun pernah terjadi pencurian kendaraan bermotor milik anggota yang tinggal di dalam Ksatriaan.

### **3.3. KOMUNITAS PENGHUNI**

Dari 33.439 personel Korps Brimob seluruh Nusantara, 5.704 personel ditempatkan di Mako Korbrimob Kelapa Dua. Dari 5.704 personel tersebut, prosentase yang dapat ditampung di dalam Ksatrian Amji Attak masih kecil, sehingga masih terdapat kendala dalam pengawasan terhadap anggota yang tinggal di luar Ksatrian. Dari 5.704 personel, 4.940 personel telah menikah, dan total jumlah anak seluruhnya adalah 4.823 jiwa. Sehingga total komunitas Mako

Korbrimob Polri Kelapa Dua, baik yang tinggal di dalam Ksatrian maupun diluar, adalah 15.467 jiwa.

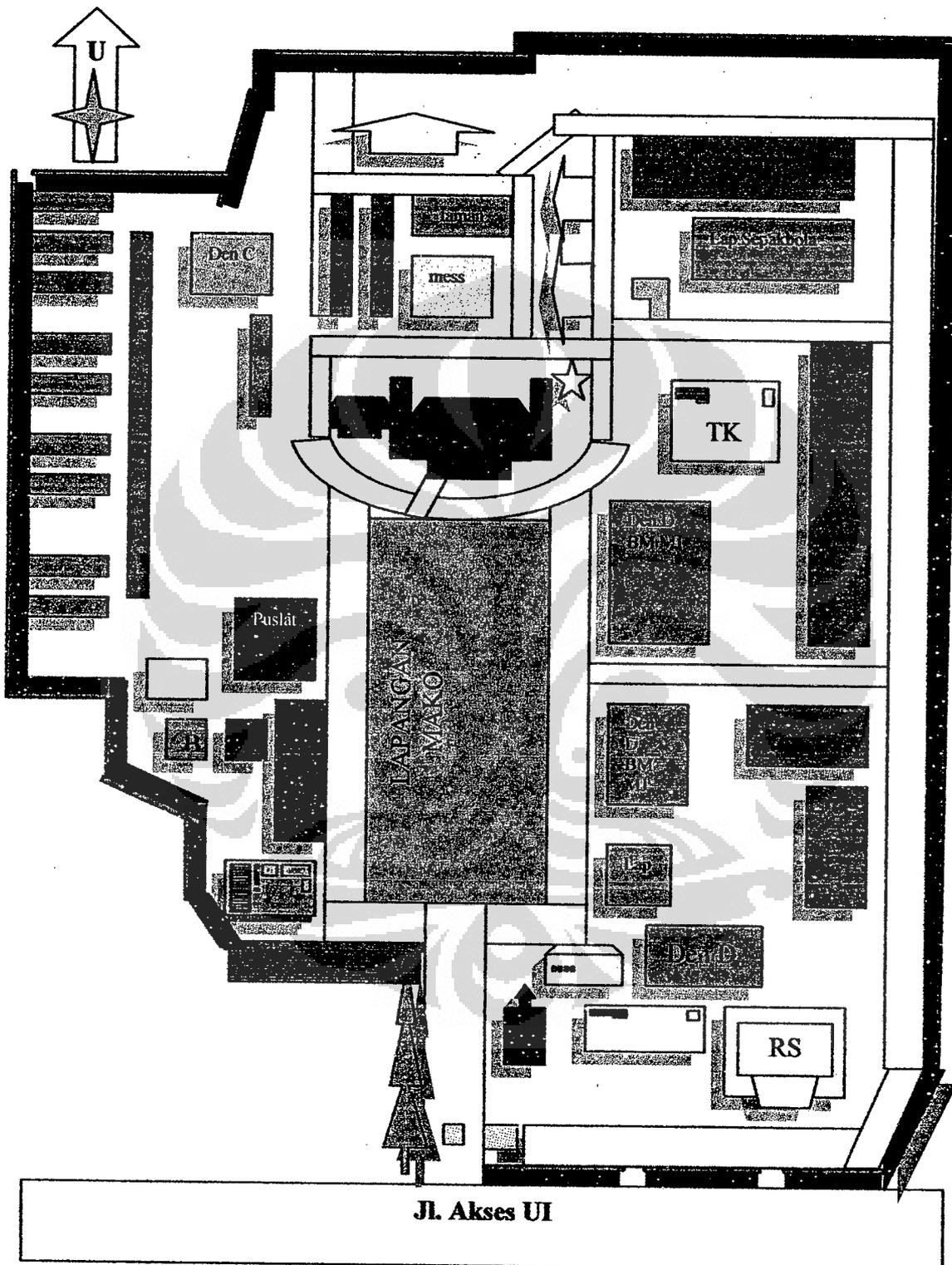
Untuk mengatur urusan dinas dalam Ksatrian, kelancaran tugas, keamanan dan ketertiban, hak dan kewajiban penghuni, serta hubungan antar penghuni Ksatrian yang demikian besar, maka Kakorbrimob Polri mengeluarkan Surat Keputusan Kakorbrimob Polri No. Pol: Skep/24/VII/2003 tertanggal 31 Juli 2003 tentang Peraturan Urusan Dinas Dalam Ksatrian Amji Attak Mako Korps Brimob Polri.

Surat keputusan ini selain mengatur tentang urusan kedinasan internal seperti penjagaan/dinas piket, apel/upacara, tata cara penggunaan/peminjaman pakai senjata api, seragam dan atribut korps dan sebagainya, juga mengatur tentang sikap dan perilaku anggota serta anggota keluarganya yang tinggal didalam Ksatrian, seperti keharusan dan larangan bagi penghuni Ksatrian, sikap dan perilaku dalam hubungan antara bawahan dan atasan (Bab IV pasal 7, 8, 9), perilaku di hadapan umum (Bab IV pasal 10), dan tata cara meninggalkan Ksatrian (Bab V)

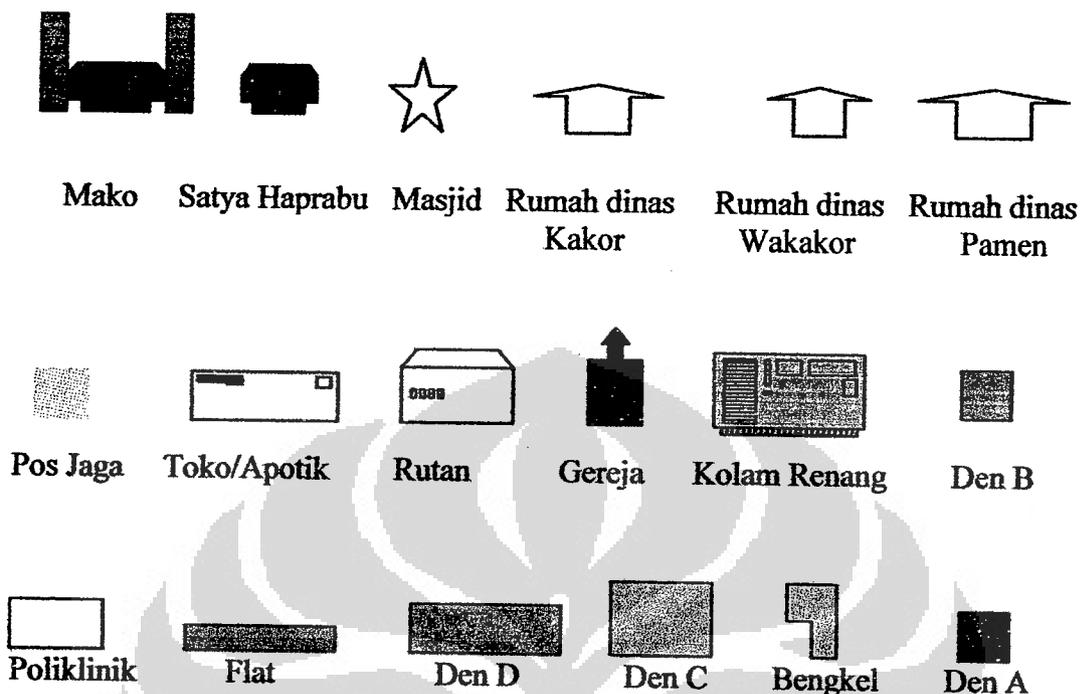
**TABEL 3.3.1**  
**REKAP ANGGOTA KORBRIMOB KELAPA DUA DAN**  
**KELUARGA**

| Pangkat       | Jumlah Anggota | Suami/Istri | Anak        |
|---------------|----------------|-------------|-------------|
| Irjen         | 1              | 1           | 2           |
| Brigjen       | 1              | 1           | 3           |
| Kombes        | 9              | 9           | 17          |
| AKBP          | 13             | 13          | 15          |
| Kompol        | 28             | 28          | 50          |
| AKP           | 80             | 80          | 104         |
| Iptu          | 66             | 62          | 52          |
| Ipda          | 69             | 59          | 40          |
| Aiptu         | 22             | 22          | 30          |
| Aipda         | 11             | 9           | 16          |
| Bripka        | 411            | 212         | 309         |
| Brigadir      | 614            | 583         | 1029        |
| Briptu        | 406            | 350         | 266         |
| Bripda        | 3952           | 3503        | 2888        |
| Abrip         | 0              | 0           | 0           |
| Abriptu       | 5              | 3           | 1           |
| Abripda       | 2              | 5           | 1           |
| Bharaka       | 4              | 0           | 0           |
| Bharatu       | 5              | 0           | 0           |
| Bharada       | 5              | 0           | 0           |
|               |                |             |             |
|               |                |             |             |
| <b>Jumlah</b> | <b>5704</b>    | <b>4940</b> | <b>4823</b> |

### DENAH 3.3.2 TATA RUANG MAKO KORBRIMOB



### Legenda Tata Ruang Mako Korbrimob:



### 3.4. POLA PEMBINAAN

Sebagai sebuah satuan khusus yang dimiliki Polri dengan kemampuan spesifik guna menangkal kejahatan dalam negeri dengan kadar tinggi, maka untuk menjalankan tugas pokok, fungsi dan perannya, Korps Brimob memiliki kemampuan Penanggulangan Huru Hara (PHH), Reserse Mobile (Resmob), Penjinakan Bahan Peledak (Jihandak), Perlawanan Teror (Wanteror), dan *Search and Rescue* (SAR).

Untuk itu maka diperlukan personel-personel yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Personel-personel tersebut haruslah benar-benar pilihan melalui seleksi penerimaan yang ketat. Hal tersebut tertuang dalam Lampiran Kapolri No.Pol. : Kep/20/IX/2005 tentang Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia 2005 -- 2009. Khususnya dalam bab pengembangan strategi keamanan dan

ketertiban, salah satunya dinyatakan tentang akan diterapkannya proses rekrutmen dan seleksi Brimob yang lebih ketat dibanding polisi reguler.

Selama ini pola pembinaan yang dilakukan Korps Brimob sejak tahap awal yaitu proses rekrutmen hingga proses pendidikan dan pelatihan di Watukosek, Sukabumi, baik dari tingkat Dasta maupun Daspa selama 3 bulan belum dapat dianggap ideal dalam membentuk personel Brimob yang unggul dalam dimensi otot,hati dan otak. Hal ini karena pembinaan yang ada hanya menekankan pada pembentukan fisik dan kemampuan taktis operasional semata. Pembinaan kepribadian dan mental personel hanya merupakan formalitas dalam pengisian penilaian tanpa pemahaman dan pendalaman akan nilai filosofis motto Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan.

Untuk itu maka diperlukan sebuah perubahan dalam proses rekrutmen dan pendidikan serta pelatihan anggota Brimob sebagai bagian dari pola pembinaan dan pembentukan perilaku anggota sesuai kriteria Brimob, sebagai berikut:

#### A. Proses Rekrutmen

- Seleksi penerimaan anggota Korbrimob yang selama ini mensyaratkan hal yang sama dengan penerimaan polisi umum, harus ditingkatkan standarnya dengan penelusuran latar belakang, prestasi akademik, kemampuan fisik, mental kepribadian, tingkat intelegensi, kemampuan sosialisasi, emosional, bakat dan minat, serta pengetahuan khusus tentang bidang tugas Brimob Polri.
- Penelusuran kecenderungan perilaku melalui investigasi latar belakang dan kecenderungan-kecenderungan yang pernah dilakukan sebelumnya.

- Mengadakan proses seleksi yang sama terhadap anggota dari satuan lain yang dikirim dan dititipkan untuk menjalani pembinaan di Brimob Polri.
- Melengkapi psikotes dan sosiometri dengan item tes intelegensi, psikiatri, dan pengendalian emosi sebagai persyaratan penting dalam kecepatan proses beradaptasi dengan masyarakat dan lingkungan, sebagai kemampuan kesigapan sebuah satuan yang dapat di BKO kan secara cepat dan mendadak ke daerah lain yang berbeda budaya masyarakatnya.

#### B. Proses Pendidikan dan Pelatihan

- Pola pendidikan dan pelatihan yang menitik beratkan pada aspek fisik dan kemampuan taktis operasional harus pula diimbangi dengan pengajaran pemahaman mental kepribadian yang baik, penjiwaan motto korps, dan pendalaman nilai spiritual keagamaan.
- Pendidikan dan pelatihan yang dijalani harus berpengaruh secara signifikan dalam membentuk perilaku yang tidak arogan dan berorientasi fisik, dengan pengajaran standar kemampuan pengetahuan akan hukum dan kode etik.

Proses seleksi, pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran seperti yang disarankan diatas, diyakini dapat menghasilkan personil yang baik dan kecil kemungkinan berperilaku menyimpang. Hal ini karena proses tersebut dapat menghasilkan *output* personel yang baik dalam mental, tinggi idealisme pengabdianya, baik jasmani dan rohaninya, serta bagus kemampuan profesionalnya.

Seluruh proses mulai seleksi, pendidikan, penempatan, perawatan, dan pengakhiran tugas dilaksanakan dengan bersih, bebas dari manipulasi dan korupsi.

## **4. PEMBINAAN MENTAL DAN PERILAKU ANGGOTA**

### **4.1. PENGENALAN KECENDERUNGAN PENYIMPANGAN**

Penelitian ini berusaha mengenali kecenderungan penyimpangan, baik dari subjek pelaku maupun jenis tindakan penyimpangan yang dilakukan, untuk kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan keterangan yang di dapat tentang faktor pendorong penyimpangan sehingga didapatkan sebuah abstraksi masalah yang di hadapi dan dapat ditemukan pola pembinaan yang tepat.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Bagian Intelijen Mako Korbrimob Polri Kelapa Dua, serta keterangan pelaku penyimpangan/pelanggaran dapat dilihat bahwa sebagian besar alasan pelanggaran, baik indisipliner maupun pidana, adalah faktor ekonomi. Anggota pelaku penyimpangan berusaha memenuhi kebutuhan akan ekonominya yang dirasa kurang dari tingkat kesejahteraan yang dianggap cukup dari apa yang didapatkan dari profesi mereka sebagai anggota Polri. Kekurangan dalam sumber daya untuk dapat menghasilkan pendapatan yang lebih dari sekedar gaji dan tunjangan sebagai anggota Polri membuat pelaku pelanggaran melakukan tindakan yang melanggar aturan kedinasan maupun hukum, baik secara perorangan maupun bersama-sama dengan sesama anggota maupun pihak sipil diluar keanggotaan.

Hal kedua yang dijadikan alasan adalah rasa solidaritas terhadap satuan maupun rasa kedekatan sebagai teman, sehingga terjadi penyalah gunaan wewenang maupun kekuatan sebagai anggota, untuk bertindak di luar aturan kedinasan maupun jalur hukum.

Alasan lain adalah rasa kebanggaan yang berlebihan sebagai anggota, kurangnya kontrol diri dalam berperilaku dan interaksi sosial pasca isolasi pendidikan, belum matangnya mental dan tahapan usia kedewasaan berpikir, dan lemahnya pengendalian konflik.

Dapat disimpulkan bahwa alasan-alasan yang dikemukakan terbentuk atas struktur psikologis individu yang kurang matang dan tekanan yang dihasilkan oleh struktur sosial yang ada dalam lingkungan interaksi anggota, baik lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan, lingkungan satuan/korps, maupun lingkungan masyarakat sekitar.

**TABEL 4.1.1**

**DATA PELANGGARAN ANGGOTA KORBRIMOB POLRI TAHUN 2007**

| KESATUAN         | JUMLAH PERKARA | JENIS PELANGGARAN   | KET. PELAKU                             |
|------------------|----------------|---|---|
| Mako Korbrimob   | 12 kasus       | *pelanggaran disiplin: 7 kasus<br>*pidana : 4 kasus<br>*disersi : 1 kasus | 1 orang PAMA<br>10 Bintara<br>1 Tamtama |
| Sat I Gegana     | 11 kasus       | *pelanggaran disiplin: 9 kasus<br>*pidana : 2 kasus<br>*disersi : 0 kasus | 1 orang PAMA<br>10 Bintara              |
| Sat II Pelopor   | 53 kasus       | *pelanggaran disiplin: 14kasus<br>*pidana : 11kasus<br>*disersi : 28kasus | 1 PAMA<br>39 Bintara<br>13 Tamtama      |
| Sat III Pelopor  | 21 kasus       | *pelanggaran disiplin: 16kasus<br>*pidana : 5 kasus<br>*disersi : 0 kasus | 21 Bintara                              |
| Puslat Korbrimob | 3 kasus        | *pelanggaran disiplin: 3 kasus<br>*pidana : 0 kasus<br>*disersi : 0 kasus | 3 Bintara                               |

|                  |                  |  |  |
|------------------|------------------|--|--|
| Satbrimob Daerah | 101 kasus        | *pelanggaran disiplin: 78kasus<br>*pidana : 13kasus<br>*disersi : 10kasus    | 2 PAMA<br>88 Bintara<br>10 Tamtama<br><br>1 PNS  |
| <b>Total</b>     | <b>201 kasus</b> | *pelanggaran disiplin: 127kasus<br>*pidana : 35 kasus<br>*disersi : 39 kasus | 5 PAMA<br>171 Bintara<br>24 Tamtama<br><br>1 PNS |

Data-data pelanggaran anggota Korps Brimob selama tahun 2007 berdasarkan pasal-pasal Peraturan Pemerintah tentang Disiplin anggota Polri dan Hukum Pidana dapat dilihat sebagai kecenderungan perilaku menyimpang dominan dan non dominan sebagai berikut<sup>1</sup>:

#### A. Pelanggaran Disiplin

1. Pelanggaran Pasal 5 huruf a PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu pasal tentang larangan dalam rangka memelihara kehidupan bernegara dan bermasyarakat yang berbunyi **“melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia”**: 55 kasus
2. Pelanggaran Pasal 3 huruf g PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu pasal tentang kewajiban dalam rangka kehidupan bernegara dan bermasyarakat yang berbunyi **“menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum”** : 21 kasus

<sup>1</sup> Jumlah pelanggaran berdasarkan kriteria/kategori pelanggaran peraturan disiplin anggota maupun hukum pidana lebih besar dari kasus yang terjadi karena adanya kasus-kasus yang didakwakan dengan lebih dari satu pasal pelanggaran.

3. Pelanggaran Pasal 4 huruf i PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu pasal tentang kewajiban dalam pelaksanaan tugas yang berbunyi **“memberikan contoh dan teladan yang baik terhadap bawahannya”**: 19 kasus.
4. Pelanggaran Pasal 6 huruf v PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu pasal tentang larangan dalam pelaksanaan tugas yang berbunyi **“memasuki tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, kecuali karena tugasnya”**: 13 kasus.
5. Pelanggaran Pasal 6 huruf q PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menyalahgunakan wewenang”**: 13 kasus.
6. Pelanggaran Pasal 4 huruf d PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab”**: 11 kasus.
7. Pelanggaran Pasal 4 huruf f PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku”**: 10 kasus.
8. Pelanggaran Pasal 6 huruf c PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menghindarkan tanggung jawab dinas”** : 10 kasus
9. Pelanggaran Pasal 6 huruf b P RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan”** : 5 kasus
10. Pelanggaran Pasal 4 huruf a PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat”**: 5 kasus.
11. Pelanggaran Pasal 5 huruf j PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menelantarkan keluarga”**: 4 kasus.

12. Pelanggaran Pasal 5 huruf b PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya laporan dan/atau pengaduan masyarakat”**: 3 kasus.
13. Pelanggaran Pasal 3 huruf a PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah”** : 2 kasus.
14. Pelanggaran Pasal 3 huruf i PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat”** : 2 kasus.
15. Pelanggaran Pasal 5 huruf g PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“ bertindak sebagai pelindung di tempat perjudian, prostitusi, dan tempat hiburan”** : 2 kasus.
16. Pelanggaran Pasal 2 huruf g PP RI No. 30 Tahun 1980, yaitu peraturan tentang Disiplin PNS : 1 kasus
17. Pelanggaran Pasal 3 huruf f PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menjunjung tinggi hak asasi manusia”** : 1 kasus.
18. Pelanggaran Pasal 4 huruf l PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menaati perintah kedinasan yang sah dari atasan yang berwenang”** : 1 kasus.
19. Pelanggaran Pasal 4 huruf n PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menggunakan dan memelihara barang milik dinas dengan sebaik-baiknya”** : 1 kasus.
20. Pelanggaran Pasal 5 huruf h PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menjadi penagih piutang atau menjadi pelindung orang yang punya utang”** : 1 kasus.

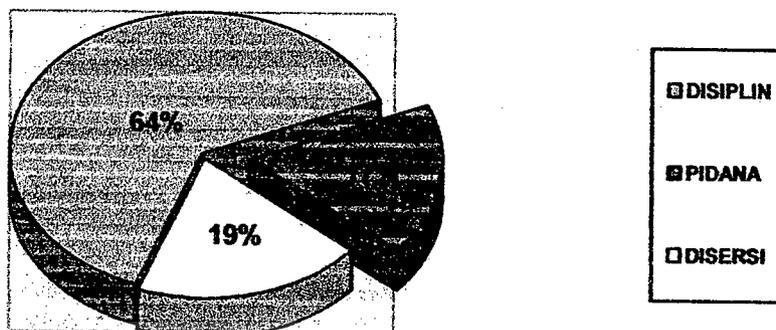
21. Pelanggaran Pasal 6 huruf g PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menguasai rumah dinas lebih dari satu unit”** : 1 kasus.
22. Pelanggaran Pasal 6 huruf i PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menggunakan barang bukti untuk keperluan pribadi”** : 1 kasus
23. **Menikah tanpa izin atasan/poligami** : 3 kasus
24. **Pelanggaran Kode Etik** : 1 kasus
25. **Melaksanakan Tugas tanpa Surat Perintah** : 1 kasus.

#### **B. Tindak Pidana**

1. Pelanggaran Pasal 365 KUHP tentang Pencurian dengan Kekerasan : 9 kasus.
2. Pelanggaran Asusila : 6 kasus
3. Pelanggaran Pasal 351 KUHP tentang Penganiayaan: 4 kasus
4. Pelanggaran Pasal 362 KUHP tentang Pencurian : 3 kasus
5. Pelanggaran Pasal 82 UU RI No. 22 Tahun 1997 : 3 kasus
6. Penggunaan Narkotika/Zat Psikotropika : 2 kasus
7. Pelanggaran Lalu Lintas yang mengakibatkan korban pada pihak lain : 2 kasus.
8. Penganiayaan : 1 kasus.
9. Pengrusakan barang milik orang lain : 1 kasus
10. Pencurian Kendaraan Bermotor : 1 kasus
11. Pelanggaran Pasal 284 KUHP : 1 kasus.

DIAGRAM 4.1.2

## Diagram total pelanggaran anggota Brimob Polri 2007



Dari subjek pelaku penyimpangan/pelanggaran (*deviant actors*) maka didapat data-data sebagai berikut :

## A. Pelanggaran Disiplin

- 64 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda)
- 32 Bintara berpangkat Brigadir Polisi
- 18 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Satu ( Briptu)
- 6 Tamtama berpangkat Bharatu
- 2 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Kepala (Bripka)
- 2 Perwira Pertama berpangkat Inspektur Polisi Dua (Ipd)
- 1 orang Tamtama berpangkat Bharada
- 1 orang Perwira Pertama berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP)

## B. Pelanggaran Pidana

- 20 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda)
- 4 Bintara berpangkat Brigadir Polisi
- 3 Bintara berpangkat Ajun Brigadir Polisi Dua (Abripda)
- 2 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Kepala (Bripka)
- 1 Tamtama berpangkat Bharada
- 1 Tamtama berpangkat Bharatu

- 1 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Satu (Briptu)
- 1 Perwira Pertama berpangkat Inspektur Polisi Dua (Ipda)

#### C. Disersi

- 11 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda)
- 9 Tamtama berpangkat Bharada
- 6 Tamtama berpangkat Bharatu
- 5 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Satu (briptu)
- 5 Bintara berpangkat Brigadir Polisi
- 2 Tamtama berpangkat Ajun Brigadir Polisi Satu (Abriptu)
- 1 Tamtam berpangkat Bharaka
- 1 Tamtama berpangkat Ajun Brigadir Polisi Dua (Abridpa)
- 1 Perwira Pertama berpangkat Inspektur Polisi Satu (Iptu)

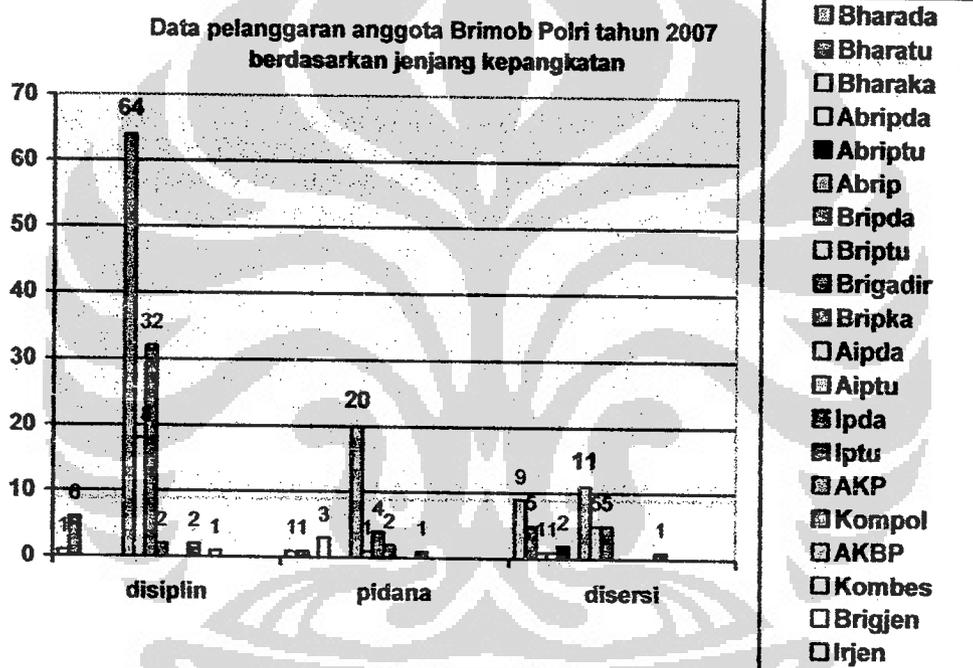
Dari data-data tersebut diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan perilaku menyimpang yang dominan disebabkan adanya ekspektasi akan tingkat kesejahteraan yang dianggap kurang (49 kasus disiplin dan pidana yang berlatar belakang kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi)<sup>2</sup>, faktor kurangnya kematangan mental dan kedewasaan bersikap dan berfikir, yaitu kecenderungan untuk melanggar hukum dan peraturan yang berlaku, baik dalam pelaksanaan dinas maupun dalam kehidupan dan interaksi sosial (31 kasus disiplin), dan lemahnya pelatihan sikap dan karakter kepemimpinan (19 kasus disiplin)

<sup>2</sup> Pelanggaran terbesar atas pasal 5 huruf a PP RI No. 2 Tahun 2003 diabaikan karena setiap penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan anggota Polri dapat dianggap sebagai tindakan yang menyalahi sumpah profesi dan berakibat menurunkan citra dan martabat Kepolisian. Dalam kasus-kasus meninggalkan tugas dan disersi, beberapa anggota juga mengungkapkan alasan karena adanya kesempatan untuk mendapatkan tambahan penghasilan di luar kedinasan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan terpaksa mengalahkannya kewajiban dinas.

Sedangkan dari sisi pelaku pelanggaran/penyimpangan di setiap kategori, baik disiplin, pidana, maupun disersi, yang paling dominan melakukan adalah Bintara setingkat Bripda (95 orang), dan kecenderungan perilaku bertendensi menurun dilakukan setelah jenjang kepangkatan Bintara setingkat Brigadir.

Berdasarkan pola-pola yang disimpulkan diatas, maka dapat ditentukan abstraksi masalah yang di hadapi dalam pembinaan perilaku anggota Polri sebagai berikut:

DIAGRAM 4.1.3



1. Peningkatan kesejahteraan anggota Polri yang terus dilakukan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia tidak diikuti kesadaran oleh setiap anggota untuk menerima segala konsekuensi dan resiko untuk berprofesi sebagai anggota Polisi
2. Sistem pendidikan dan pembinaan yang ada cenderung kurang mendalam kepada titik sasaran (*point of view*) yang dituju karena

kurangnya manajemen data pelanggaran, sehingga kurang maksimalnya tujuan pencapaian (*goals of achievement*)

3. Kurangnya bimbingan personil dan bimbingan mental berbasis religi spiritual dan psikologi sosial.

Hal lain yang harus diperhatikan adalah proses rekrutmen calon anggota, karena pada saat ini syarat-syarat seleksi penerimaan anggota Polri belum berbasis pada kompetensi kemampuan individu melainkan hanya persyaratan umum konvensional yang menyangkut fisik dan jenjang pendidikan. Proses *screening* pada saat penempatan satuan pun tidak dapat menjamin bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan kecenderungan perilaku menyimpang timbul karena anggota kembali berhadapan dengan lingkungan sosial yang baru. Lingkungan baru ini dapat mempengaruhi sikap dan kepribadian anggota setelah berada dalam satuan. Hal tentang ini akan dibahas dalam pembahasan sub bab berikutnya.

Untuk memahami kecenderungan penyimpangan, selain alasan-alasan yang diberikan pelaku yang menjelaskan bagaimana sebuah penyimpangan atas nilai-nilai yang berlaku dan disepakati terjadi, maka perlu juga di pahami tentang kategori-kategori faktor pembentuk perilaku yang dapat menjelaskan mengapa sebuah kecenderungan perilaku terjadi.

Para ahli sosiologi banyak sependapat, walaupun tetap tidak dapat menjelaskan secara detail tentang fenomena penyimpangan perilaku, dan untuk kepentingan penelitian masalah-masalah sosial, bahwa ada enam kategori faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sebagai berikut: *Funcsionalist, Culture Conflict, Cultural Transmission, Anomie/Opportunity, Conflict Theory, dan Interactinionist*. Dari keenam kategori tersebut, *funcsionalist, culture conflict* dan

*anomie* adalah faktor yang berdasarkan struktur sosial yang mempengaruhi perilaku, sedangkan *cultural transmission*, *conflict theory*, dan *interactionist* adalah faktor struktur sosial masyarakat yang menghasilkan tekanan kepada seseorang untuk berperilaku.

### **A. Functionalist**

Dalam kategori ini penyimpangan perilaku dan pelanggaran atas nilai-nilai moral dianggap sebagai bagian integral dari sebuah sistem sosial, yang walaupun struktur sosial yang ada mendambakan sebuah kehidupan yang berlandaskan nilai-nilai moral dan hukum, namun tidak dapat memungkiri bahwa fenomena penyimpangan selalu timbul. Di setiap wilayah di manapun, penyimpangan cenderung meningkat seiring perjalanan waktu, walaupun nilai-nilai moral yang ada dan berbeda-beda di setiap wilayah cenderung semakin longgar. Bahkan dianggap bukanlah hal yang normal apabila fenomena kejahatan cenderung menurun. Harus dipahami bahwa nilai-nilai moral yang cenderung semakin longgar bukanlah karena sebuah penyimpangan dianggap tidak lagi sebuah pelanggaran nilai-nilai moral ataupun hukum, melainkan karena perubahan situasi yang menuntut konformitas masyarakat akan penerimaan perilaku yang dianggap menyimpang di masa lalu dan kemudian tidak dapat diabaikan sebagai sebuah realita dalam kehidupan sosial. Namun penyimpangan bukanlah dinilai dari perbuatan yang dilakukan seseorang, melainkan dari nilai-nilai yang berlaku atas perbuatan tersebut, sehingga ketika nilai berubah maka penyimpangan pun tidaklah hilang melainkan berubah wujud dalam bentuk lain. Hal ini dapat menjelaskan mengapa penyimpangan terus terjadi dan cenderung meningkat,

karena penyimpangan timbul dan terus memperbaharui diri atas setiap nilai-nilai yang berlaku dan cenderung lebih progresif. Selain itu, penyimpangan dibutuhkan untuk memuaskan sistem sosial sebagai bahan penilaian atas kesadaran diri perilaku anggotanya atas nilai-nilai normatif.

Emile Durkheim dalam *statement* nya "*The Normal and The Pathological*" berargumentasi bahwa kejahatan tidak hanya hadir di tiap kelas masyarakat, tetapi juga memberikan kegunaan fungsional bagi kesadaran kelompok, terutama dalam mempertahankan sistem sosial. Sementara bentuk dan definisi pelanggaran dan penyimpangan dapat berbeda di tiap komunitas sosial, penyimpangan perilaku dan pelanggaran memberikan dasar-dasar pada anggota masyarakat untuk menjatuhkan sanksi bagi pelaku pelanggaran nilai moral. Hukuman menjadi alat peringatan yang penting kepada anggota masyarakat yang lain tentang jenis tindakan tertentu yang dapat diterima maupun yang tidak dapat diterima oleh sebuah sistem sosial.

Sedangkan Robert A. Dentler dan Kai T. Erikson yang lebih memfokuskan penelitiannya pada bagaimana penyimpangan mempengaruhi kelompok atau kumpulan sosial, sampai pada kesimpulan bahwa: (1) kelompok cenderung untuk menimbulkan, menopang, dan membiarkan perilaku menyimpang; (2) perilaku menyimpang berfungsi dalam mempertahankan kelompok untuk membantu memelihara keseimbangan kelompok; (3) kelompok akan mempertahankan diri dari segala kecondongan yang ingin mengasingkan seorang anggotanya yang berperilaku menyimpang.

Namun kedua pernyataan tersebut tidak menerangkan mengapa seseorang dapat terlibat dalam perilaku yang dikategorikan menyimpang.

## **B. Culture Conflict**

Dalil utama yang mendasari perspektif ini adalah adanya catatan bahwa proses sosialisasi dan pengalaman dapat berpengaruh dan dapat mengubah perilaku, dan banyak orang harus mengalami konfrontasi nilai moral atas situasi tertentu. Lebih jauh lagi, apabila mereka berperilaku dengan nilai-nilai yang mereka yakini untuk dirinya sendiri, mereka dapat dikatakan berperilaku menyimpang oleh orang lain yang menganut seperangkat nilai moral yang berbeda. Dalam masyarakat yang heterogen dan menganut nilai perilaku yang berbeda, maka seseorang yang berpindah dari satu lingkungan sosial ke lingkungan yang lain akan mengalami konflik kultural tertentu yang cukup keras. Dalam penelitian Walter B. Miller, anak lelaki dari masyarakat kelas bawah yang dibesarkan oleh orang tua tunggal, terutama oleh ibu yang hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, akan mengalami krisis identitas. Dan untuk mengatasinya, para remaja tersebut akan terlibat dalam kegiatan yang dapat meningkatkan tekanan dan kesenangan, terutama yang melanggar hukum, peraturan dan nilai-nilai masyarakat kelas menengah. Miller menyebutnya dengan '*focal concerns*'. Konflik kultural di sini terjadi dalam sistem kelas masyarakat yang didasari faktor ekonomi dan lingkungan yang memiliki nilai-nilai perilaku berbeda.

TABEL 4.1.4

**FOCAL CONCERNS OF LOWER CLASS CULTURE**

| <b>Area</b>          | <b>Perceived Alternatives</b><br>(state, quality, conditions)   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. <i>Trouble</i>    | <i>Law-abiding behaviour</i>  | <i>Law-violating behavior</i>   |
| 2. <i>Toughness</i>  | <i>Physical prowess, skill;<br/>Masculinity;<br/>Fearlessness, bravery, daring</i>                                      | <i>Weakness, ineptitude;<br/>Effeminacy;<br/>Timidity, cowardice, caution;</i>  |
| 3. <i>Smartness</i>  | <i>Ability to<br/>outsmart, dupe, con;<br/>Gaining money by "wits"<br/><br/>Shrewedness, adroitness in<br/>repartee</i> | <i>Gullibility, "con-ability"<br/>Gaining money by hard<br/>work;<br/><br/>Slowness, dull wittedness,<br/>verbal maladroitness.</i> |
| 4. <i>Excitement</i> | <i>Thrill;<br/>Risk, danger;<br/>Change, activity;</i>  | <i>Boredom;<br/>"deadness", safeness;<br/>Sameness, passivity;</i>  |
| 5. <i>Fate</i>       | <i>Favored by fortune, being<br/>lucky</i>  | <i>Ill-omened, being unlucky;</i>   |
| 6. <i>Autonomy</i>   | <i>Freedom from external<br/>constraint;<br/>Freedom from<br/>superordinate authority;<br/>Independence;</i>            | <i>Presence of<br/>external constraint;<br/>Presence of strong<br/>authority;<br/>Dependency, being "cared<br/>for"</i>             |

Sementara Thorstein Stellin menyatakan bahwa, konflik antara nilai-nilai yang dianut budaya masyarakat yang *divergent* dapat timbul:

1. ketika nilai-nilai tersebut bertemu di perbatasan area budaya yang bersentuhan.

2. dalam kasus yang berhubungan dengan norma hukum, ketika hukum suatu kelompok diperluas hingga mencakup daerah teritorial kelompok lain
3. ketika anggota suatu kelompok budaya berpindah ke daerah budaya kelompok lain.

### *C. Cultural Transmission*

Dalil inti dari model transmisi kultural adalah pemahaman bahwa seseorang mempelajari tradisi kebudayaan dan nilai-nilai melalui simbol-simbol komunikasi dengan orang lain. Berdasar pada analisa bahwa pada saat kita belajar untuk menjadi konformistis, maka kita juga harus belajar untuk menjadi kriminal, Edwin H. Sutherland dan Donald R. Cressey berusaha menjelaskan bagaimana penyimpangan atau pelanggaran timbul. Melalui proses interaksi sosial dalam sebuah kelompok kecil, dengan hubungan interpersonal yang sangat dekat, seseorang melalui proses pembelajaran akan menjadi bagian sosial kelompok tersebut dengan budaya dan tradisi yang terdapat didalamnya. Sebagai bagian dari proses sosialisasi, seseorang mungkin akan belajar bahwa penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima, atau bahkan sebaliknya sangat dapat diterima, bahkan mungkin menantang untuk melakukan penyimpangan. Bagi mereka yang dapat menerima penyimpangan, mereka akan terikat dalam pola perilaku yang sama, dan belajar tentang faktor, dorongan, penalaran, dan sikap untuk berperilaku menyimpang, bahkan juga tehnik tentang bagaimana melakukan kejahatan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Delos H. Kelly, *Understanding Deviance: Theories and Perspectives; Deviant Behavior: Readings in The Sociology of Deviance*, New York, St. Martin Press, hal. 46.

Sedangkan Gresham M. Sykes dan David Matza dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelanggaran atas struktur normatif yang ada bukan karena penolakan atas nilai-nilai yang terdapat di dalamnya, melainkan karena seseorang pelaku penyimpangan atau pelanggaran hanya mengikat dirinya dengan aturan yang dibutuhkannya atau untuk keperluannya sendiri, dan akan melakukan justifikasi diri atas aturan lain yang dilanggarnya. Perilaku justifikasi diri ini sangat diperlukan dihadapan pihak-pihak yang menyerang perilaku penyimpangan mereka, sementara pembenaran diri terus berlangsung selama dan setelah melakukan penyimpangan. Pembenaran diri ini digunakan baik pada saat seseorang terlibat dalam penyimpangan maupun tidak.

Dari data temuan lapangan penelitian ini, keterangan Bripda ES sebagai informan pelaku pelanggaran pemalsuan STNK dapat diasumsikan sebagai pembenaran teori ini. Pelaku melakukan pemalsuan setelah berteman dengan rekan sesama anggota dari Satlantas Polda Metro Jaya dan seorang Marinir AL yang terbiasa melakukan pemalsuan STNK. Setelah mengetahui banyak rekan-rekan lain sesama anggota Polri yang juga dapat memperoleh imbalan uang dari usaha pemalsuan STNK, pelaku kemudian belajar untuk ikut melakukan pemalsuan setelah seorang anggota Brimob meminta bantuan pelaku untuk membuat STNK palsu.

Dalam kasus lain, Briptu BK menerima ajakan untuk mengkonsumsi minuman keras oleh rekan reserse Polda Metro Jaya di tempat kos pelaku, karena pelaku sudah menjadi terbiasa mengkonsumsi minuman keras sejak tinggal di tempat kos tersebut dan berteman dengan sesama anggota Brimob penghuni kos yang sudah menjadi peminum minuman keras lebih dulu. Faktor lain adalah lingkungan

sekitar tempat kos pelaku yang seolah terbiasa dengan perilaku mengkonsumsi minuman keras, sehingga minuman keras amat mudah ditemukan di warung sekitar tempat kos pelaku.

Dua kasus tersebut dapat diasumsikan sebagai sebuah transmisi budaya dalam sebuah kelompok pertemanan yang memiliki hubungan dekat. Dalam kasus pertama, kebutuhan ekonomi dan presentasi sikap ingin menolong rekan sesama anggota menjadi pendorong terjadinya penyimpangan. Sedangkan dalam kasus kedua, keinginan untuk diterima dalam kelompok pertemanan mendorong pelaku untuk ikut dalam pola kebiasaan yang dimiliki anggota kelompok yang telah ada.

Dari dua contoh kasus diatas, selain pembinaan yang ada sekarang maka Brimob perlu mengadakan langkah-langkah terobosan agar setiap anggota dapat memanfaatkan waktu di luar dinas dengan kegiatan yang positif untuk menghindarkan kejenuhan.<sup>4</sup> Selain itu diperlukan langkah perbaikan dalam pemenuhan tingkat kesejahteraan dan perumahan dalam lingkungan ksatrian untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian perilaku anggota.

#### **D. Anomie**

Teori ini disebut juga sebagai Teori Kesempatan (*Opportunity Theory*), dimana dasar utama perhatiannya adalah bahwa kondisi sosial memungkinkan dihasilkannya desakan untuk berperilaku menyimpang. Dalam fokus tertentu, dinyatakan bagaimana pelaku penyimpangan menempatkan dirinya sendiri secara relatif terhadap struktur sosial yang ada.

---

<sup>4</sup> Saat ini yang dilakukan adalah menempatkan anggota sebagai bantuan di pos-pos polisi umum, sebagai pembinaan agar setiap anggota Brimob juga mengetahui tugas dan pekerjaan polisi yang selama ini menjadi kewajiban polisi umum.

Robert K. Merton dalam penjelasan artikelnya "*Social Structure and Anomie*" menyatakan bahwa sebuah kehidupan sosial dapat di tentukan terminasi karakter strukturnya, terutama pada tujuan dan arti keberadaan anggota-anggotanya. Sebuah kesatuan kehidupan sosial yang terintegrasi dengan baik terlihat dari keseimbangan elemen-elemen tersebut. Ketika anggota masyarakat ingin mencapai tujuan kehidupan sosial tersebut, mereka akan berusaha mengadakan sarana-sarana institusional untuk mewujudkannya. Pada struktur sosial yang tidak dapat mempertahankan keseimbangan elemen-elemen ini, maka pada struktur sosial yang tidak memiliki sumber-sumber yang penting, terutama pada struktur sosial kelas bawah, akan terjadi kebuntuan pada saat mereka ingin mewujudkan keberhasilan seperti yang diyakini sebagai patokan keberhasilan tujuan kehidupan sosial bagi anggota-anggotanya. Kebuntuan akibat terbatasnya sumber daya pencapaian tujuan kehidupan sosial secara legal, akan digantikan dengan cara sebaliknya, yaitu ilegal, karena keyakinan akan tujuan kehidupan sosial adalah sebuah hal yang harus dicapai agar dapat diterima dalam struktur sosial. Ketika terjadi keterputusan antara tujuan dan cara-cara pencapaian yang institusional, maka akan terjadi kekacauan kultural (*cultural chaos*) atau *anomie*.

Richard A. Cloward dan Lloyd E. Ohlin memeluas teori Merton dengan melibatkan secara langsung perhatian terhadap struktur atas pencapaian kepentingan secara ilegal (*illegitimate opportunity structure*), yang secara spesifik diargumentasikan bahwa selain terjadinya perbedaan dalam mencapai tujuan sosial dengan cara yang legal maka juga terjadi perbedaan dalam mencapai tujuan sosial secara ilegal. Artinya cara ilegal pun tidak terbuka dan tersedia secara bebas bagi orang-orang yang tidak bisa mewujudkan tujuan sosial secara

legal, misalnya tidak semua orang bisa jadi pemalsu. Jadi seseorang akan mempelajari keterampilan tertentu yang dibutuhkannya berdasarkan kemampuan untuk mencapai tujuan secara ilegal.

### **E. Conflict Theory**

Teori konflik mempelajari kelompok terutama bagaimana kepentingan dan kebutuhan anggota-anggotanya mempengaruhi definisi atas suatu penyimpangan/pelanggaran dan kebijakan dalam pembuatan aturan dan pemberian sanksi atas penyimpangan/pelanggaran yang telah didefinisikan yang lambat laun terjadi, dan menjabarkan bagaimana konflik dalam kelompok dapat digunakan untuk menjelaskan suatu jenis penyimpangan tertentu terjadi tanpa disadari.<sup>5</sup>

George B. Vold dalam tulisannya "*Group Conflict Theory as an Explanation of Crime*" meyakini bahwa sistem dalam masyarakat memperlihatkan ketidakmudahan dalam mempertahankan keseimbangan antara pihak-pihak yang berseberangan kepentingan. Masing-masing kelompok sering kali terlibat dalam konflik dengan sesamanya dalam situasi yang bersifat kompetitif untuk kepentingan masing-masing. Dan ketika telah saling berhadapan dalam mempertahankan 'hak' dan melindungi kepentingan masing-masing, tiap kelompok biasanya akan mencari dukungan dari pihak-pihak lain yang ada. Secara esensial dikatakan bahwa proses politik dalam pembuatan hukum, pelanggaran hukum dan penegakan hukum adalah refleksi langsung dari konflik fundamental antara kepentingan kelompok dan geliat pergolakan mereka yang lain

---

<sup>5</sup> Delos H. Kelly, *Deviant Behavior: Readings in the Sociology of Deviance*, New York, St. Martin Press, hal. 48.

untuk mengontrol kekuatan Polisi dan negara. Vold menganalisa bahwa pihak yang tidak memiliki kekuatan dan pengaruh dalam pembuatan hukum tetapi menjadi pihak yang sering merasakan kekerasan hukum, memilih untuk melanggar hukum.

Dalam perjalannya, Korps Brimob Polri pernah dijadikan alat sebagai penjaga dan pemelihara kekuasaan semasa Orde Baru. Dalam masa itu, citra Brimob yang keras amat nyata dalam penilaian masyarakat. Bagi masyarakat yang merasakan kekerasan tersebut cenderung untuk melampiaskannya dalam bentuk kekerasan lain seperti perlawanan dan sifat anti terhadap Polisi. Sedangkan ke dalam tubuh Brimob, sebagian masih terbawa sampai sekarang dalam bentuk arogansi berlebihan, penyelesaian masalah dengan kekerasan (pengrusakan dan penganiayaan), serta beberapa kasus kriminal dengan kekerasan yang dilakukan anggota Korbrimob.

Pernyataan yang lebih eksplisit diutarakan oleh Richard Quinney dalam "*The Social Reality of Crime*", dimana dinyatakan bahwa kebijakan publik sebenarnya adalah representasi dari kepentingan dan nilai-nilai pihak yang berkuasa, termasuk bagaimana sebuah sistem masyarakat mendefinisikan penyimpangan dan memberikan label pada pelakunya. Quinney juga menjelaskan bagaimana seseorang melakukan penyimpangan akibat stigma pemberian label oleh masyarakat (*labeling*). Menurut teori Quinney, berdasarkan sudut pandang yang dinamis tentang asumsi hubungan manusia dan masyarakatnya, kejahatan terjadi melalui proses, konflik, kekuasaan, dan aksi sosial.

Berdasarkan teori ini, perlu dicermati bersama sebuah upaya pembinaan agar citra kekerasan yang masih dimiliki dapat tersalurkan ke arah yang positif dan bukan

ke arah penyimpangan perilaku yang negatif dan pelanggaran. Brimob Polri harus dapat menonjolkan kemampuannya dengan mengetahui perkembangan masyarakat dan menyelaraskan kemampuannya yang dapat diimplementasikan dalam menjaga kamtibmas. Hal tersebut dapat berupa pelatihan pra operasi bersama satuan lain, bakti karya kepada masyarakat, maupun kegiatan lain yang dapat menghindari setiap personel Polri dari kejenuhan dan penyaluran hasil didikan serta latihan yang didapat.

#### **F. *Interactionist***

*Interactionist* atau reaksi masyarakat, atau perspektif *labeling* mengkaji masalah psikologi sosial yang prosesnya terjadi diantara pelaku penyimpangan, pemerhati penyimpangan, dan pihak ketiga, terutama atas pengaruh mereka terhadap perilaku perorangan dan identitas sosio-publik pelaku. Perhatian utamanya ditujukan terhadap proses pendefinisian dan akibat yang dihasilkan, serta efek sampingnya.

Pendukung teori ini antara lain mengutarakan bahwa apa yang dinilai hanya proses mencari kesenangan bagi sebagian orang, dapat dinilai sebagai sebuah bentuk kejahatan oleh anggota masyarakat yang lain. Selanjutnya definisi atas tindakan yang dilakukan seseorang beralih kepada pelaku, yang pemberian label sebagai 'orang jahat'. Pemberian label ini mendatangkan efek kepada pelaku dan masyarakat yang memberikan label sekaligus, kepada pelaku efek berupa rasa pemaksaan ketidakadilan yang membuat pelaku merasa berbeda dengan anggota masyarakat yang lain dan dapat mengubah identitas seseorang sehingga terus melakukan penyimpangan, sedangkan efek terhadap masyarakat adalah

munculnya seseorang yang telah menjadi 'orang jahat' atau pelaku penyimpangan.

Proses interaksi dan reaksi masyarakat beserta kontijensinya di kaji lebih dalam dan sistematis oleh Edwin M. Lemert dalam "*Primary and Secondary Deviation*" tentang urutan interaksi yang terjadi antara pelaku dan anggota masyarakat yang memperhatikan, serta pemberian label yang mengakibatkan dilakukannya penyimpangan sekunder dan seerusnya sehingga mencapai tahap karier menyimpang. Reaksi negatif masyarakat ini menimbulkan persepsi dan penerimaan oleh pelaku yang kemudian menunjukkan respon yang mengundang hukuman lanjutan dan menjalin hubungan timbal balik dan terkadang membuat pelaku menerima identitas barunya sebagai pelanggar aturan/nilai sosial yang sering kali menghasilkan perubahan signifikan pada pelaku, seperti cara berbicara, berpakaian, atau berperilaku sesuai label yang diberikan masyarakat.

Howard S. Becker dalam "*Career Deviance*" bahkan menyatakan bahwa status baru yang diberikan masyarakat dapat menjadi status utama si pelaku (*master status*) dimana pelaku tidak lagi mempertimbangkan status-status lain yang dimilikinya dan status utama adalah sebuah prioritas.

#### **4.2. PENGENALAN LATAR BELAKANG ANGGOTA**

Dalam sub bab sebelumnya telah diungkapkan bahwa salah satu proses dalam pembinaan, dan paling awal, adalah proses rekrutmen calon anggota Polri. Proses rekrutmen menjadi bagian penting dari pembinaan karena dalam proses inilah seharusnya kecenderungan perilaku calon anggota sudah dapat diketahui

melalui proses pengenalan latar belakang calon anggota yang dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keahlian intelektual dan kompeten dalam bidangnya.

Hal lain yang berhubungan setelah proses rekrutmen adalah pendidikan Kepolisian. Apabila proses penerimaan telah dapat dilakukan penyaringan dengan melakukan pengenalan latar belakang dan kecenderngan perilaku maka proses pendidikan pun harus dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang direkrut. Dapat dikatakan, sulit diharapkan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang berkualitas apabila masukan (*input*) yang tersedia tidak atau kurang memenuhi standar, walaupun diproses secara baik. Demikian juga sebaliknya, masukan yang berkualitas apabila tidak diproses secara benar akan menghasilkan keluaran yang tidak atau kurang sesuai dengan harapan.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi adalah pintu yang sangat penting (*urgent*) guna menjaring calon personel yang berkualitas sesuai kualifikasi kebutuhan pekerjaan yang dipersyaratkan. Permasalahan yang timbul dalam proses rekrutmen dan seleksi calon anggota adalah sebagai berikut<sup>6</sup>:

- a. Persyaratan calon anggota semata-mata masih konvensional berdasarkan standar minimal penerimaan anggota, sering berubah, kurang memperhatikan aspek moral/ kepribadian, dan aspek fisik yang diukur dari penampilan
- b. Proses seleksi yang hanya mengandalkan item tes, seperti parade; kesehatan; jasmani; psikologi; dan akademik, tetapi kurang dari hal-hal yang menyangkut segi mental kepribadian, kebutuhan khusus dari faktor-faktor bakat, dan kecenderungan.

---

<sup>6</sup> Zakarias Poerba, Wahyurudhanto, Chairul Muriman, Vita Mayastinasari, Sutrisno, *Potret Diri dan Arah Pengembangan Polri Dalam Konteks Reformasi*, Jakarta, PTIK Press, 2007, hal.40-52.

- c. Adanya penarikan dana selama proses rekrutmen dan seleksi.
- d. Banyaknya calo-calo internal yang memungkinkan calon kurang berkualitas dapat diluluskan.
- e. Manipulasi hasil ujian oleh panitia dan proses seleksi yang tidak transparan.

Sedangkan pendidikan memberikan kontribusi pada kematangan pola pikir, wawasan, sikap, dan cara bertindak anggota dalam setiap menyelesaikan kasus secara profesional. Pentingnya persyaratan pendidikan ditunjukkan oleh hasil penelitian terhadap penegakan hukum bidang lalu-lintas Polda Metro Jaya, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar kemungkinan seorang anggota Polisi:

- memberikan penjelasan tentang pelanggaran yang dituduhkan secara simpatik dan meyakinkan kepada tersangka pelanggar.
- Berupaya menghindarkan diri dari sikap dan tindakan yang mencemarkan nama baik korps.
- Mengambil tindakan yang optimal dalam menegakkan hukum.

Permasalahan yang timbul dalam proses pendidikan, baik pendidikan pertama, pendidikan pengembangan, pendidikan kejuruan, maupun latihan, adalah sebagai berikut:

- a. Jenjang dan sistem pendidikan yang bersifat *multi gate system*.
- b. Kompetensi pada jenjang dan jenis pendidikan masih diarahkan pada kemampuan yang bersifat praktis.
- c. Kurikulum lembaga pendidikan dan latihan banyak yang belum sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan.

Abstraksi permasalahan yang dapat ditarik dari penjelasan diatas adalah:

1. Persyaratan minimal pendidikan harus dikaji ulang dalam hal proporsi jenjang pendidikan calon anggota dalam proses rekrutmen dan seleksi, sesuai kebutuhan profesi pekerjaan.
2. Aspek moral/kepribadian tidak hanya berdasarkan pada Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), ataupun surat keterangan berkelakuan baik dari kelurahan, tetapi untuk menjamin kualifikasi calon dan kepentingan organisasi Polri lebih menekankan kepada daftar riwayat hidup secara lengkap dengan cara investigasi latar belakang calon anggota.
3. Seleksi personel Polri mengandung kegiatan *pre service* dan *in service*, sehingga bukan proses kegiatan yang berdiri sendiri karena menyangkut analisis pekerjaan yang dapat dijadikan dasar berbagai persyaratan personel melakukan tugas sesuai standar profesi. Oleh karena itu Polri harus mempertimbangkan penerapan pola dan proses rekrutmen, seleksi, promosi, dan penempatan yang transparan dan bersih, berdasarkan penilaian yang objektif dan memberikan penekanan pada kualifikasi individual untuk menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.
4. Keberhasilan pekerjaan/tugas-tugas Kepolisian tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan yang ditempuh, melainkan juga ditentukan oleh ketelitian dan kehati-hatian dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan pengambilan keputusan yang menjunjung tinggi HAM. Untuk itu diperlukan kedewasaan dalam menentukan sikap

dan perilaku sehingga keputusan yang ditetapkan menjadi keputusan hukum yang didasarkan pada konsep perlindungan. Hal ini sejalan dengan rencana penyelenggaraan D-1 studi Kepolisian terutama bagi personel Polri pada lapis operasional (Bintara) sehingga tersedia personel yang lebih berkualitas dan profesional.

#### **4.3. PEMBINAAN MENTAL DAN PERILAKU ANGGOTA**

Sebagai sebuah organisasi yang besar dan kompleks, Polri memerlukan penanganan yang profesional dalam mengelola sistem operasionalnya, dan manajemen operasional Polri merupakan bagian penting dari administrasi Kepolisian Republik Indonesia yang menyeluruh. Seperti halnya dengan semua organisasi, manajemen operasional tidak mungkin berhasil tanpa dukungan teknologi yang tepat guna dan manajemen pembinaan yang serasi, terstruktur, terkonsep baik dan sistematis, guna pelaksanaan tugas-tugas pokok yang diemban Polri, yaitu:

- a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. menegakkan hukum
- c. melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.

Dari ketiga tugas pokok tersebut, tugas pokok ketiga diutamakan dan bahkan harus menjwai dan menjadi landasan bagi pelaksanaan tugas-tugas pokok lainnya. Dengan kesadaran akan pentingnya manajemen pembinaan di tubuh Polri, walaupun bersifat universal, maka dituntut perlu adanya profesionalisme dalam sistem pembinaan pengorganisasian dan sumber daya manusia agar dihasilkan personel Polri yang profesional. Manajemen personil mencakup perencanaan

personil, rekrutmen, seleksi, pendidikan pertama, penempatan, pendidikan pengembangan, pendidikan kejuruan, pelatihan, mutasi, promosi, sistem kesejahteraan, jenjang kepangkatan, dan jaminan sosial.

Kunci keberhasilan Polri dalam mencapai tujuan, pelaksanaan tugas dan wewenang, terletak pada penampilan, kinerja, dan perilaku anggota-anggotanya di lapangan, yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Tantangan yang timbul adalah kurangnya tenaga profesional dalam tubuh Polri sebagai sebuah organisasi yang besar dan kompleks dalam penanganan *Police Personnel Management*. Untuk itu maka penelitian ini berusaha merumuskan sebuah sistem pembinaan yang komprehensif dan sistematis.

#### **4.3.1. Pola Pembinaan Berbasis Manajemen Personel**

Manajemen Personel Kepolisian adalah rangkaian proses yang meliputi : seleksi, pendidikan, penempatan, perawatan, dan pengakhiran dinas. Dalam sistem pembinaan yang baik, seluruh proses tersebut harus bebas dari praktek korupsi dan manipulasi. Dan satuan korps sebagai wadah penempatan berfungsi sebagai institusi korektif atas ketidaksesuaian seluruh prosedur dan aplikasinya di lapangan.

##### **A. Proses Rekrutmen dan Seleksi**

Sebagai pintu pertama dalam proses pembinaan, maka rekrutmen dan seleksi adalah hal yang harus di prioritaskan. Berdasarkan permasalahan yang telah dinyatakan sebelumnya, maka penelitian ini berusaha mengajukan alternatif dalam proses rekrutmen dan seleksi sebagai langkah awal pembinaan sebagai berikut:

- a. Persyaratan penerimaan calon anggota Polri lebih dilandasi pada persyaratan yang lebih rasional sesuai kebutuhan organisasi dengan tidak melakukan pembatasan yang konvensional berdasarkan jenjang pendidikan, surat keterangan, dan postur fisik semata. Berkaca bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan intelektual akademik seseorang tetapi juga kematangan berpikir dan wawasan, bahwa mental kepribadian tidak dapat diukur dari selembar surat keterangan, dan tidak semua fungsi kerja Kepolisian membutuhkan aspek fisik tertentu, maka:
- hendaknya syarat jenjang pendidikan ditingkatkan setara D1, sementara jenjang setara SMU hanya untuk beberapa pekerjaan Polisi tertentu, dan dibukanya jenjang pendidikan Kepolisian setara D1 guna pembinaan kenaikan pangkat bagi mereka yang masuk dengan pendidikan setara SMU.
  - Aspek moral/kepribadian berperan besar dalam membentuk karakter anggota Polisi yang profesional, sehingga perlu adanya pengenalan latar belakang calon anggota melalui investugasi latar belakang dan riwayat hidup.
  - Aspek fisik diterapkan secara proporsional dengan mempertimbangkan faktor bakat dan kecenderungan sesuai kebutuhan Polri
  - Adanya psikotes untuk mengetahui tingkat *Intelligence Quotient* dan *Emotional Quotient* calon anggota dan kedewasaan bersikap dan berpikir.
- b. Dalam proses seleksi, selain *item test* yang telah ada, hendaknya ditambahkan dengan *item test* psikologi pengenalan dan pengendalian diri serta pengenalan kemampuan diri untuk mengetahui tingkat kematangan

mental dan kepribadian calon anggota serta menjaring bakat-bakat khusus yang diperlukan Polri. Proses seleksi hendaknya dilakukan dengan aturan yang jelas dan transparan, dan agar hasil seleksi apat dipercaya dan dijamin, hendaknya dilakukan kerja sama dengan pihak ketiga yang profesional dalam proses rekrutmen, untuk dapat menjamin transparansi hasil seleksi dan uji publik serta mengatasi kekurangan tenaga professional dalam pengelolaan sumber daya manusia di tubuh Polri.

- c. Apabila masih adanya praktek-praktek penarikan dana selama proses seleksi, maka semua itu harus dihapuskan untuk menjaga *image* Polri semata organisasi yang bersih dan sebagai pola pembentukan mental yang pertama kali bagi calon anggota untuk tidak bersikap korup apabila telah menjadi anggota Polisi.
- d. Tindak percaloan dalam proses seleksi penerimaan dapat digantikan dengan sistem rekomendasi bertanggung jawab, dengan tidak mengabaikan faktor persyaratan utama yang rasional dan memperhatikan kebutuhan organisasi Polri.
- e. Panitia ujian seleksi terbagi atas *worker*, *supervisor*, dan *decision maker* untuk menjamin out put yang bebas manipulasi.

## **B. Sistem Pendidikan**

Pendidikan pertama Kepolisian adalah pilar awal pembentukan kepribadian anggota Polisi sebelum penempatan dan terjun dalam tugas di tengah masyarakat. Sedangkan Pendidikan lanjutan dan Pelatihan adalah sarana pengembangan kemampuan dan intelektualitas personel Polri sehingga dapat menjadi personel

yang handal dan profesional dalam menghadapi setiap perubahan situasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam aspek pendidikan, penelitian ini memberikan alternatif sebagai berikut:

- penggunaan sistem pendidikan pertama (*pre-service training*) dengan *one gate system* guna memberi peluang bagi proses pendewasaan lulusan pendidikan pertama sebelum dibebani tugas dan wewenang Kepolisian sepenuhnya dalam satu wadah sarana pendidikan Kepolisian dengan standar kurikulum pendidikan yang baku. Hal yang sama juga dapat diberlakukan pada pendidikan lanjutan dan kejuruan. Dalam hal ini dapat dilakukan penggabungan sistem pendidikan di Akademi Kepolisian dengan Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian sebagai langkah awal pembinaan dan pengembangan tehnik Kepolisian dan pengembangan akademik dalam satu paket pendidikan Kepolisian. Demikian juga dengan Selapa-Sespim-Sespati sebagai jalur pendidikan pengembangan praktisi manajerial.
- Kompetensi pada jenjang dan jenis pendidikan tidak hanya berdasar pada kemampuan praktis, tetapi diikuti dengan pendidikan pengembangan kader-kader intelektual yang berwawasan luas dan mampu menangkap setiap perkembangan pada masyarakat dan mampu mengkomunikasikannya dengan setiap lapisan masyarakat.
- Kurikulum lembaga pendidikan dan latihan Kepolisian harus distandarisasi dengan standar dasar Kepolisian tertentu dan juga pengetahuan akademik yang setara dengan kurikulum perguruan tinggi

umum lainnya dalam bidang ilmu yang berhubungan dengan wawasan Kepolisian.

### **C. Alternatif Pemecahan Masalah Rekrutmen, Seleksi, dan Pendidikan Sebagai Langkah Awal Pembinaan.**

Berdasarkan abstraksi permasalahan yang timbul dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pendidikan, serta alternatif pemecahan masalah di tiap proses, maka dapat disimpulkan sebuah alternatif pemecahan masalah proses rekrutmen, seleksi, dan sistem pendidikan yang merupakan langkah awal pembentukan jati diri seorang personel Polri, yang juga dapat menjadi pintu pertama pembinaan calon anggota Polri yang tercakup dalam sebuah program pembinaan yang terstruktur, terkonsep, dan sistematis.

Konsep pertama adalah perubahan persyaratan jenjang pendidikan minimal SMU seperti yang tertuang dalam Undang-undang, dengan persyaratan jenjang pendidikan proporsional yaitu jenjang setara D1 untuk personel lapis operasional (Bintara) dan jenjang pendidikan SMU untuk pekerjaan Kepolisian tertentu. Pada pelaksanaannya Polri dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan umum lain guna mengadakan jenjang pendidikan setara D1 yang lulusannya dapat disalurkan pada program penerimaan anggota baru Polri, atau diadakannya program pendidikan setara D1 oleh PTIK untuk menjaring kader internal Polri yang diterima dalam proses rekrutmen dengan jenjang pendidikan setara SMU. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan calon anggota lapis operasional (Bintara) yang telah memiliki tingkat intelektualitas dan wawasan pandangan berpikir dan bertindak cukup matang untuk menghindari adanya penyimpangan karena kurang

matangnya mental. Karena berdasarkan hasil temuan lapangan diketahui bahwa faktor-faktor internal yang memiliki pengaruh atas kecenderungan penyimpangan berkaitan erat dengan usia, jenjang pendidikan, dan kepangkatan yang mempengaruhi kepribadian anggota.

Konsep kedua adalah perbaikan proses seleksi yang tidak hanya berdasarkan *item test* konvensional, tetapi juga mencakup aspek moral/kepribadian melalui wawancara penelusuran riwayat hidup dan pengenalan latar belakang dan/atau kecenderungan perilaku calon anggota (*background investigation*), serta penerimaan berdasarkan faktor-faktor bakat yang diperlukan guna pekerjaan Kepolisian.

Sebuah moral perilaku dan kepribadian hendaklah tidak dinilai atas dasar sehelai kertas SKCK ataupun surat keterangan 'berkelakuan baik' dari kelurahan, melainkan atas dasar pengetahuan diri pribadi calon anggota, agar diketahui bahwa proses sosialisasi yang dilewati calon anggota sebelum seleksi (hubungan keluarga, pertemanan, dan pendidikan sebelumnya) tidak membentuk sikap yang cenderung berperilaku menyimpang.

Kedua konsep diatas pelaksanaannya dapat diserahkan sepenuhnya kepada pihak ketiga, yang profesional dan kompeten dalam rekrutmen untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga profesional dalam *police personnel management* di internal Polri. Kedudukan Polri hanya sebagai *user* yang memberikan kriteria persyaratan dan kebutuhan serta sebagai *decision maker* dalam memutuskan dapat atau tidaknya seseorang diterima berdasarkan hasil uji seleksi yang dilakukan pihak ketiga. Atau dibentuk sebuah panitia penerimaan dan seleksi yang

melibatkan unsur intelektual dan profesional Polri dan pihak ketiga yang kompeten dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Konsep selanjutnya adalah penerapan pola rekrutmen, seleksi, pendidikan *pre-service* dan *in-service*, serta penempatan yang transparan dan bersih dari praktek-praktek pungutan dana dan manipulasi. Harus dipahami bahwa dalam pengadaan dan pengelolaan sumber daya manusia, tiap-tiap proses tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, melainkan sebuah proses yang saling memiliki keterkaitan, sehingga diperlukan penilaian atas kualifikasi individual yang dapat dijamin dan dipercaya sebagai hasil penjarangan sumber daya yang berkualitas guna melaksanakan tugas dan wewenang Kepolisian. Konsep ini juga sebagai langkah pembinaan anggota dari perilaku korup dan penyalahgunaan wewenang.

Dan konsep yang keempat adalah evaluasi sistem pendidikan yang ada dengan menggabungkan sistem pendidikan AKPOL dengan PTIK dalam satu paket pendidikan. Hal ini guna memberi rentang waktu yang cukup bagi anggota untuk beradaptasi dengan lingkungan masyarakat pasca isolasi pendidikan teknik Kepolisian dan memberikan bekal pengetahuan akademik yang cukup, kedewasaan untuk berpikir cermat dan bertindak hati-hati dalam mengambil keputusan atau tindakan Kepolisian, serta menjunjung tinggi HAM sebelum dibebani secara penuh dengan tugas dan wewenang Polisi di lapangan, guna keberhasilan yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan wewenang Polri.

Hal yang sama juga diberlakukan dalam pendidikan lanjutan Selapa-Sespim-Sespati, guna terwujudnya sebuah *one gate system* dalam jenjang pendidikan Kepolisian yang memiliki standar baku kurikulum yang tetap sehingga dapat

dipastikan setiap anggota Polri mendapatkan pengetahuan dan pelatihan yang sama pada tiap angkatan.

Konsep ini sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan kemampuan akademis dan manajerial setiap anggota Polri, yang diharapkan dapat menjadi agen sosialisasi yang lebih dapat membentuk sikap dan kepribadian anggota Polri yang mampu menanggapi dinamika perubahan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan kenyataan di lapangan, kurangnya perwira di jajaran Korps Brimob menjadikan sebagian jabatan Komandan Pleton masih dijabat oleh Bintara. Hal ini berpengaruh timbal balik secara psikologis dimana karena kurangnya kematangan mental Bintara yang telah dibebani kewajiban kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku yang belum dapat memberikan contoh/teladan yang baik bagi bawahannya dan kurangnya wibawa kepemimpinan yang dimiliki karena kurangnya mental dan karakter kepemimpinan yang diakibatkan belum dijalannya proses pendidikan dan latihan yang memadai berimbas pada merosotnya kepatuhan anggota terhadap pimpinannya yang masih Bintara.<sup>7</sup>

Sejalan dengan konsep yang ditawarkan, berdasarkan data yang dimiliki sebagai bahan dasar penelitian ditemukan bahwa pelaku dominan penyimpangan/pelanggaran adalah anggota berpangkat Bripda, sehingga memunculkan asumsi bahwa terjadi perubahan dalam struktur kepangkatan dari Tamtama ke Bintara yang memiliki efek secara psikologis namun kurang diikuti oleh pembinaan mental yang cukup dan ekspektasi akan tingkat kesejahteraan yang berlebih dan menghasilkan pola perilaku yang tidak sesuai dengan harapan

---

<sup>7</sup> Menurut pernyataan Kabag Pers. Korbrimob Drs. Robby Kaligis, kurangnya kepatuhan dan perhatian dalam melaksanakan perintah dari atasan sedikit banyak berpengaruh terhadap pola perilaku anggota.

atas kenaikan jenjang (*mis-conduct*) serta penyimpangan (*deviance*) bahkan pelanggaran hukum (*crime*).

#### **D. Penempatan Dan Mutasi**

Hal yang harus diperhatikan dalam penempatan personel adalah latar belakang, kemampuan personel berdasarkan penilaian yang objektif dan pengelolaan personel pasca penempatan.

Penempatan satuan hendaklah didasari pada kemampuan teknis individual yang dimiliki anggota sebagai hasil dari penilaian standar evaluasi prestasi anggota atas prestasi akademik, ketahanan mental, kemampuan teknis operasional Kepolisian, keterampilan khusus, bakat dan keahlian sesuai kebutuhan organisasi Polri. Untuk itu diperlukan standar penilaian yang obyektif dan transparan. Praktek-praktek *lobby* dan pungutan dana dalam penempatan satuan atau wilayah kedinasan, maupun dalam penghindaran atas penugasan harus di hapuskan.

Setelah penempatan satuan, maka penempatan daerah kedinasan ataupun daerah penugasan harus memperhatikan latar belakang dan kekuatan mental anggota dengan asumsi bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong kecenderungan perilaku yang tidak diharapkan dapat dihindari, dan tekanan yang timbul akibat konflik antara kewajiban dan ketahanan secara psikologis tidak menimbulkan stress dan depresi yang dapat berujung pada tindakan brutal. Disini diperlukan uji psikotes dan sosiometri bagi anggota sebelum dan setelah penempatan.

Dalam hal mutasi, hendaknya juga diperlakukan hal yang sama seperti pada penempatan personel dengan catatan mutasi tidak dilakukan dengan mendadak dan dalam rentang waktu penugasan yang tidak terlalu singkat.

Diharapkan pola yang diajukan diatas dapat membina anggota Polri untuk berusaha tampil profesional dan proporsional sebagai upaya peningkatan karier karena memiliki kesiapan secara teknis, prestasi profesi dan keberhasilan secara psikologis, dan tidak bergantung kepada kebijakan pimpinan.

### **E. Promosi dan Jenjang Kepangkatan**

Pola yang diterapkan dalam promosi dan jenjang kepangkatan hendaknya didasari atas standar penilaian yang jelas atas pencapaian keberhasilan penyelesaian tugas-tugas pokok dan tugas-tugas Kepolisian yang dibebankan kepada anggota, tingkat kemampuan teknis operasional (dan manajerial bagi jenjang perwira), dan adanya sistem percobaan (*probation*) sebelum dilakukan promosi. Hal ini sebagai pola pembinaan agar kenaikan jenjang berkorelasi langsung dengan kualitas kinerja individual anggota, bukan semata untuk mengisi hierarki komando organisasi. Dampak akan adanya kualitas kinerja individual adalah terjalinnya hubungan atasan-bawahan yang fungsional dan meningkatnya tingkat kepatuhan bawahan karena diyakini bahwa jenjang kepangkatan yang lebih tinggi diikuti dengan tingkat kemampuan/kapabilitas yang lebih dan kematangan pribadi karena telah melalui seleksi penilaian dan masa percobaan, dan bukan sekedar pengaruh kebijakan pimpinan.

Untuk mengetahui penilaian prestasi anggota, maka harus ditetapkan suatu sistem penilaian yang bersifat kuantitatif, yaitu sistem penilaian terukur untuk prestasi kerja, prestasi akademik dan hal-hal yang dapat dianggap sebagai keberhasilan anggota serta dapat dibuat pedoman standar kuantifikasinya. Sistem penilaian ini harus bersifat objektif dan transparan, dan jelas aturan mainnya sehingga setiap

anggota dapat berusaha untuk mencapai nilai kredit untuk dirinya sendiri berdasarkan peningkatan kemampuan dan prestasi kerja untuk peningkatan kariernya.

#### **F. Sistem Kesejahteraan Dan Jaminan Sosial.**

Sistem kesejahteraan hendaknya menjadi tanggung jawab setiap Kepala satuan untuk memperjuangkan dan memenuhi tingkat kesejahteraan anggotanya dan memberikan pengertian, penekanan, dan penanaman kesadaran akan tingkat kesejahteraan yang dapat diberikan berdasarkan kemampuan pengadaaan anggaran oleh negara. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kesadaran akan tingkat kesejahteraan yang telah diberikan dirasa telah cukup oleh responden perwira dan masyarakat umum, sementara sebagian responden anggota merasakan kurangnya kesejahteraan yang dapat diraih dengan hanya mengandalkan gaji dan tunjangan. Hal ini berefek pada adanya usaha untuk mendapatkan posisi pada lahan 'basah' ataupun usaha untuk memenuhi kesejahteraan dengan mendapatkan pendapatan lain dari luar dengan mengandalkan status dan kewenangan sebagai anggota Kepolisian yang dalam banyak contoh kasus menjadi sebuah penyimpangan dan pelanggaran aturan, dan menimbulkan persepsi negatif di masyarakat yang mengakibatkan menurunnya citra dan martabat Polri.

Hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kesejahteraan adalah studi tentang kelayakan perolehan gaji, tunjangan, dan fasilitas berdasarkan kebutuhan. Dengan adanya studi, diharapkan diperoleh hasil standar kelayakan tingkat kesejahteraan yang dapat diperoleh dan bersifat evaluatif, sehingga mendorong terbentuknya loyalitas dan motivasi peningkatan kinerja anggota.

Sedangkan jaminan sosial yang harus ditingkatkan/diperbaiki adalah:

- adanya program perumahan bagi anggota sehingga lebih banyak anggota yang dapat tertampung dalam ksatrian, dan untuk memudahkan pengawasan serta pengendalian disiplin anggota dalam kehidupan sosial, maupun berlangsungnya kontrol sosial yang lebih efektif oleh sesama anggota.
- Adanya program tunjangan prestasi pendidikan bagi anggota keluarga personel, dan penyediaan sarana pendidikan tingkat dasar sampai menengah yang bermutu dalam lingkup ksatrian.
- Peningkatan mutu pelayanan kesehatan oleh Rumah Sakit dan Poliklinik Polri.
- Kemudahan proses pengurusan pengakhiran masa dinas/pensiun, serta usaha penyaluran tenaga pensiunan Polri yang masih produktif dalam bidang usaha yang sejalan dengan kebutuhan Polri.

Peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial sendiri adalah sebuah usaha pembinaan anggota karena dengan tingkat kesejahteraan yang cukup dapat dikatakan setiap personel Polri tidak lagi dibebani dengan tekanan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi diri dan keluarganya apabila diikuti dengan kesadaran akan idealisme awal untuk menjadi anggota Polri dan kesadaran akan resiko apapun sebagai seorang anggota Polri serta penegakan hukum internal terhadap pelanggaran oleh anggota akibat usaha pemenuhan kebutuhan konsumtifnya. Disinilah diperlukan kebijakan seorang pimpinan dalam memberikan pembinaan atas seluruh anggota satuannya dalam hal:

- Tingkat keimanan untuk selalu bersyukur atas pencapaian kesejahteraan yang diperoleh dan tidak tergiur oleh kehidupan yang berlebihan.
- Motivasi dan penyediaan sarana/prasarana peningkatan keterampilan dan kemampuan, karena tingkat kesejahteraan yang lebih baik dapat diperoleh dengan meningkatnya keberhasilan pelaksanaan tugas dan prestasi akademik maupun keahlian profesional.
- Penyadaran dan penjiwaan idealisme bahwa menjadi anggota Polri adalah sebuah bentuk pengabdian terhadap negara, dan bukan sebuah jalan untuk memperoleh pekerjaan dan nafkah semata, sehingga idealisme tersebut tidak lekang oleh perjalanan waktu dan tidak hilang akibat pergesekan sosial.

Untuk dapat melakukan pembinaan tersebut, seorang pimpinan harus memiliki *sense* yang dalam terhadap tingkat kesejahteraan anggota satuannya sehingga dapat memberikan sebuah contoh yang baik dalam bentuk perkataan dan perbuatan dalam pemenuhan kebutuhan.

Kekurangan yang paling nyata dalam sistem pembinaan –di bidang apapun– di Indonesia adalah tidak sejalanannya contoh yang diberikan dengan apa yang diajarkan. Sedangkan harus dipahami bahwa dalam proses belajar, setiap orang perlu mengenal, mengerti, dan penerapan (*know, show, do*). Hal tersebut harus diberikan contoh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku sehari-hari.

#### **4.3.2. Pembinaan Berdasar Penerapan *Reward* dan *Punishment***

Pola pembinaan lain yang dapat diterapkan adalah penetapan standar pemberian penghargaan dan jenis ganjaran/imbalan yang akan diterima setiap anggota atas

prestasi dan jasa yang telah diberikan terhadap tugas dan kepentingan organisasi Polri guna peningkatan loyalitas anggota dan produktivitas organisasi.

Demikian pula sebaliknya dalam penetapan penghukuman atas setiap penyimpangan/pelanggaran, harus ditentukan kriteria jenis hukuman yang dirasakan adil dan berlaku tegas tetapi tetap bijaksana, berdasarkan jenis penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan (disiplin, administratif, pidana, dan etika), serta bersifat obyektif dan transparan, sehingga setiap tindakan penghukuman yang dijatuhkan atas setiap penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan anggota memiliki aspek pembinaan untuk menimbulkan efek jera dan bersifat efektif sebagai sebuah benteng pencegahan terhadap perilaku menyimpang.

#### **4.4. PENERAPAN KEPUTUSAN / KEBIJAKAN TENTANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN DISIPLIN.**

Selain pembinaan *pre-service* yang dilakukan dalam sistem seleksi dan proses pendidikan, pembinaan selanjutnya adalah *in-service* yang dilakukan dalam dua cara yaitu secara formal dalam bentuk penegakan hukum/aturan serta aplikasi pengawasan dan pengendalian disiplin anggota di lapangan, serta secara informal dalam bentuk bimbingan rohani dan mental, bimbingan personil, dan teladan kepemimpinan.

##### **4.4.1 Formal**

Penerapan pengawasan dan pengendalian disiplin anggota sebagai bagian dari pola pembinaan perilaku anggota dapat dilakukan dengan pemberlakuan secara

ketat penegakan hukum dan peraturan yang berlaku bagi seluruh jajaran anggota Polri dan kemandirian satuan dan lembaga yang berwenang dalam aplikasi penegakan hukum dan aturan yang berlaku (Propam/Provost dan Komisi Etik). Sebelum hal itu dapat dilaksanakan maka bagi seluruh anggota harus dibekali dengan pemahaman dan penjiwaan akan prinsip-prinsip Tri Barata, Catur Prasetya, dan Kode Etik Kepolisian, pendalaman pengetahuan hukum, nilai-nilai moral dan etika sosial, serta penghayatan atas iman dan ketakwaan serta Hak Asasi Manusia.

Dapat diketahui bahwa kehadiran seorang anggota Polri dalam sebuah lingkungan akan dianggap sebagai seorang 'tokoh' diantara anggota komunitas lingkungan tersebut. Sudah sewajarnya apabila kehadiran seorang anggota ditengah-tengah masyarakat, dengan kapasitas dan kewenangannya sebagai anggota Kepolisian baik dalam kedinasan maupun diluar kedinasan, diharapkan dapat menimbulkan perasaan aman dan tenteram. Namun dalam prakteknya pemberian penghormatan oleh anggota masyarakat tersebut dapat berdampak negatif dalam bentuk timbulnya arogansi, penyalahgunaan wewenang, dan kurang pekaan atas pengaduan/informasi publik. Untuk itulah dibuat peraturan-peraturan yang mengatur perilaku dan disiplin anggota dalam setiap kehadirannya, baik dalam satuan tugas maupun dalam lingkup sosial.

Namun sebaik apapun peraturan dibuat tidak akan berjalan efektif apabila tidak dilandasi oleh semangat pengabdian dan penjiwaan serta sebuah sistem pengawasan dan pengendalian yang baik. Untuk itu diperlukan sebuah perubahan dalam kultur perilaku dan pola pikir anggota disertai dengan peningkatan upaya penegakan disiplin yang konkrit.

Penelitian ini menemukan kendala yang dihadapi dalam sistem pengawasan dan pengendalian yang ada sekarang adalah kurang optimalnya penerapan pengawasan dan pengendalian terhadap anggota yang tinggal di luar ksatrian dan cenderung lemahnya kontrol sosial yang di berlakukan.

Sebagai upaya pemecahan masalah tersebut dan sebagai bagian dari pola pembinaan perilaku anggota maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- Penambahan rumah dinas hunian dalam lingkungan ksatrian agar dapat menampung sebagian besar anggota dalam suatu lingkungan pengawasan untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian karena kedekatan antara pengawas dan yang diawasi.
- Pembekalan tentang etika hak dan kewajiban serta etika terapan dalam kehidupan sosial bagi seluruh anggota jajaran Kepolisian dalam bentuk bimbingan personel yang teratur.
- Penilaian atas pemahaman dan penjiwaan terhadap prinsip-prinsip sikap dan dasar operasional yang tercakup dalam Tribrata dan Catur Prasetya serta segala bentuk peraturan yang berlaku, disertai aplikasi nyata motto korps yang ditetapkan sebagai bagian dari prestasi kerja.
- Pemberlakuan satuan pengawas, pengendali, dan penegak disiplin anggota yang independen dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan lain selain penegakan disiplin yang bersifat mandiri.
- Peningkatan wibawa dan kemampuan persuasif pimpinan dalam mengambil tindakan atas penyimpangan/pelanggaran yang terjadi

sehingga setiap tindakan yang diambil dalam rangka penegakan disiplin anggota dirasakan bijaksana namun tegas dan konsisten.

#### 4.4.2. Non Formal

Dalam pola pembinaan perilaku anggota melalui penerapan kebijakan pimpinan secara non formal dapat dilakukan dalam bentuk bimbingan rohani guna meningkatkan aspek keimanan dan ketakwaan anggota, bimbingan personel dalam setiap apel/upacara maupun latihan guna peningkatan kekuatan mental dan kemampuan serta keahlian, kontrol sosial sesama anggota, dan contoh keteladanan dalam perkataan dan perbuatan oleh setiap pimpinan.

Bimbingan rohani dan mental yang telah dijadwalkan hendaknya selalu diaktifkan untuk dapat dihadiri oleh seluruh anggota, dengan pendalaman atas segi spiritual anggota dalam konteks tugasnya sehari-sehari sebagai anggota dan sebagai individu yang tergabung dalam satuan Kepolisian. Kendalanya adalah kurang mengenyakan bahan pembekalan yang diberikan sehingga kurang menarik minat anggota untuk menyimak dan mendalami sisi spiritual yang diberikan dan masih banyaknya anggapan bahwa religi keagamaan adalah hak dan urusan pribadi individu.

Bimbingan personil yang diberikan oleh atasan lebih banyak menyangkut kepada segi keterampilan teknis dan taktis operasional serta bersifat *lips service* tanpa ada usaha pendekatan secara personal sebagai sebagai seorang Komandan, yang juga sebagai seorang Bapak dan seorang Teman. Dalam kenyataan lapangan pola kepemimpinan berperan penting dalam pembinaan personel, dimana tingkat kepatuhan meningkat terhadap seorang atasan yang memiliki karakter

kepemimpinan yang mampu mengenali anggotanya, berwibawa, dan sanggup memberikan contoh keteladanan langsung.

Pemimpin yang baik memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Tidak pernah bohong kepada anak buahnya
2. Mau berjuang demi anak buahnya.
3. Rela berkorban untuk anak buahnya
4. Tidak pernah mengambil sedikitpun hak anak buahnya
5. Selalu menerima aspirasi anak buah, yang wujudnya tidak sukar untuk ditemui

Dari penjelasan diatas dapat diasumsikan bahwa seorang pimpinan/komandan memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku setiap anggotanya dan pada akhirnya membentuk sebuah perilaku kelompok dan perilaku organisasi. Untuk itu diperlukan pembekalan latihan kepemimpinan untuk membentuk pola dan karakter kepemimpinan yang berwibawa dalam tubuh Polri. Kewibawaan sebagai seorang pemimpin yang dimaksud dapat dijabarkan sebagai berikut:

- mampu mempertanggung jawabkan setiap tugas dengan baik.
- memperoleh prestasi yang diakui oleh banyak pihak.
- keberadaannya membawa rasa aman, ketangguhannya disegani lawan, dan perilakunya dapat dijadikan panutan.
- menumbuhkan rasa percaya diri dan kebanggaan para pendukungnya/bawahannya.
- mempunyai data mempengaruhi dengan ide-idenya.
- memiliki kredibilitas yang tinggi.

Dalam pola pembinaan yang terstruktur dan terkonsep, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perlu dibentuknya sistem pelatihan dan kaderisasi kepemimpinan internal dalam tubuh Polri guna menghasilkan pimpinan-pimpinan yang memiliki kapabilitas dan kredibilitas tinggi dalam hal konseptual, operasional, manajerial, dan intelektual, serta memiliki karakter kepemimpinan yang dapat berlaku sebagai Komandan, Bapak, dan teman yang berwibawa.

Selama ini proses pelatihan kepemimpinan yang ada belum secara signifikan dapat membentuk pola perilaku pimpinan yang sama dan kaderisasi di internal Polri masih dapat dipengaruhi oleh unsur penilaian atasan maupun kedekatan dengan perwira tinggi lain di jajaran Polri maupun TNI.

Hal lain yang mempengaruhi kualitas kepemimpinan yang dihasilkan adalah adanya pemberian dana selama proses pendidikan.

- b. Pimpinan yang dihasilkan harus dapat menerapkan pola kepemimpinan dan pembinaan non formal melalui bimbingan personil yang tidak hanya meningkatkan keterampilan anggotanya, namun dapat memberikan kekuatan mental dan kedisiplinan serta kepatuhan atas nilai-nilai dalam berperilaku sebagai individu, sebagai anggota satuan, dan sebagai anggota masyarakat.

Pimpinan yang dihasilkan juga harus dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan setiap situasi dan kondisi yang dihadapi oleh anggotanya, dan dapat menghargai setiap alternatif tindakan yang diambil anggota dalam menyiasati situasi tertentu selama didasarkan atas pemikiran dan

logika yang matang dan tidak berbenturan dengan hukum dan kode etik kepolisian.

Dalam Korps Brimob hal ini sangat penting, mengingat perannya sebagai satuan bantuan taktis kekuatan wilayah. Beradaptasi dengan cepat adalah syarat mutlak keberhasilan misi, dan dibutuhkan pimpinan dan personel-personel yang memiliki penerapan daya intelektual dan intelegensi tinggi dalam memahami suatu budaya dan lingkungan dimana mereka ditempatkan.

- c. Pimpinan yang berwibawa akan dapat mempengaruhi bawahannya dalam pembekalan spiritual dan keteladanan langsung.
- d. Penghormatan atas karakter kepemimpinan yang baik secara psikologis akan menimbulkan keengganan untuk berperilaku menyimpang dan melakukan pelanggaran, karena berdampak secara moral terhadap satuannya dan terutama terhadap komandan yang dihormatinya.

#### **4.5. PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN PERILAKU ANGGOTA DALAM INTERAKSI SOSIAL**

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang dapat mendorong perilaku menyimpang seorang anggota adalah hasil dari interaksinya dengan masyarakat, dan pengawasan serta pengendalian disiplin perilaku anggota akan berjalan kurang optimal diluar ksatrian. Kasus-kasus pelanggaran yang terjadi di luar ksatrian menunjukkan adanya faktor kebanggaan/arogansi atas korps yang berlebihan, kurangnya penjiwaan sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan

masyarakat, dan penyalahgunaan wewenang dan tindak kekerasan dengan alasan pertemanan maupun solidaritas satuan.

Dalam lingkup ksatrian telah dibuat peraturan tentang Urusan Dinas Dalam Ksatrian, yang mengatur tentang ketentuan-ketentuan akan hak dan kewajiban yang berlaku bagi setiap penghuni ksatrian serta tugas-tugas yang menyangkut keamanan dan ketertiban dalam ksatrian. Hal yang harus dibenahi hanyalah peningkatan disiplin pengawasan dan kesadaran penghuni akan ketertiban sosial.

Yang menjadi perhatian utama penelitian ini adalah perilaku anggota diluar ksatrian dan interaksi sosial bagi anggota yang berada di luar ksatrian. Untuk mengantisipasi masalah pengendalian dan pengawasan anggota di luar ksatrian, dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengawasan ketat terhadap jalinan pertemanan anggota dengan penelusuran yang dilakukan bagian intelijen dan Propam, khususnya pertemanan yang dilakukan dengan pihak-pihak yang bertempat disekitar kediaman anggota dan memiliki indikasi untuk melakukan penyimpangan.
- b. Melakukan patroli pengawasan di lokasi-lokasi sekitar ksatrian yang biasa dijadikan tempat berkumpul masyarakat dan anggota yang dapat mendorong terciptanya perilaku menyimpang, seperti tempat-tempat yang menyediakan minuman keras, pangkalan angkutan umum, ataupun posko warga.
- c. Pengetatan pemberian izin meninggalkan ksatrian bagi anggota, terutama di malam hari.
- d. Melakukan kerja sama dengan unsur masyarakat guna melakukan kontrol sosial dan lebih peka terhadap setiap pengaduan masyarakat.

- e. Menghilangkan sentimen satuan di kalangan perwira yang berwenang dalam penanganan penyimpangan dan pelanggaran anggota, yang berimbas pada kurang tegas dalam mengambil tindakan hukuman yang sepadan dengan penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan anggota, seperti melonggarkan toleransi atas penyimpangan dengan alasan manusiawi apabila manusia melakukan kesalahan sehingga berujung pada pemberian tindakan koreksi yang diringankan dan tidak memiliki efek mendidik. Ada kecenderungan bahwa masyarakat menilai penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan oleh anggota seharusnya mendapat hukuman yang lebih berat daripada apabila dilakukan oleh masyarakat sipil yang bukan anggota, karena kedudukannya sebagai penegak hukum yang seharusnya lebih mengetahui, memahami, dan tunduk kepada hukum. Sementara hasil penelitian menunjukkan bahwa di jajaran perwira dan anggota Kepolisian ada pemakluman yang lebih atas penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan anggota dan dapat menimbulkan penilaian subjektif yang menurunkan tingkat keseriusan pelanggaran, terutama pelanggaran disiplin, dan adanya kecenderungan untuk berlaku kompromistis dalam pemberian hukuman.
- f. Pemberian bimbingan dan kontrol yang lebih detail pada setiap pelaksanaan apel keseluruhan

#### **4.6. PENEKANAN DAN PEMAHAMAN KODE ETIK, MOTTO KORPS, DAN HUKUM**

Hal lain dalam pola pembinaan mental dan perilaku anggota adalah penjiwaan atas nilai-nilai moral dan etika, peraturan, dan hukum yang berlaku. Hal ini menjadi kewajiban setiap pimpinan satuan dari yang terbesar sampai yang terkecil untuk memberikan penekanan dan pemahaman sebagai pengetahuan khusus atas nilai-nilai tersebut sebagai jiwa dari segala pola pikir dan perilaku anggota Polri.

Sebagai sebuah organisasi yang bersifat semi militer dan memiliki wewenang untuk melakukan tindakan represi dan diskresi, hendaknya setiap anggota menyadari bahwa tindakan Kepolisian yang diambil jangan sampai melanggar hukum itu sendiri dan tetap dalam pola pikir perlindungan serta pemuliaan atas Hak Asasi Manusia. Agar tercapai kondisi yang diinginkan setiap anggota harus menyadari pentingnya pengetahuan akan Kode Etik Kepolisian sebagai sebuah pagar dalam setiap perilakunya dan bukan menjadikan kode etik sebagai sekedar daftar pasal yang dikodifikasi untuk menjatuhkan hukuman. Apabila telah tercipta kesadaran akan etika itu sendiri, maka setiap anggota tidak akan melakukan tindakan yang dapat menyakiti masyarakat, dan akan menemukan jati diri anggota Polri yang sebenarnya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, dan setiap kehadirannya di tengah-tengah masyarakat akan diikuti oleh jiwa pengabdian tulus ikhlas dan komitmen untuk memperjuangkan kebenaran dan keadilan, tanpa memihak kepada suatu golongan tertentu dan bukan sebagai perpanjangan tangan dari kekuasaan dalam melakukan penekanan.

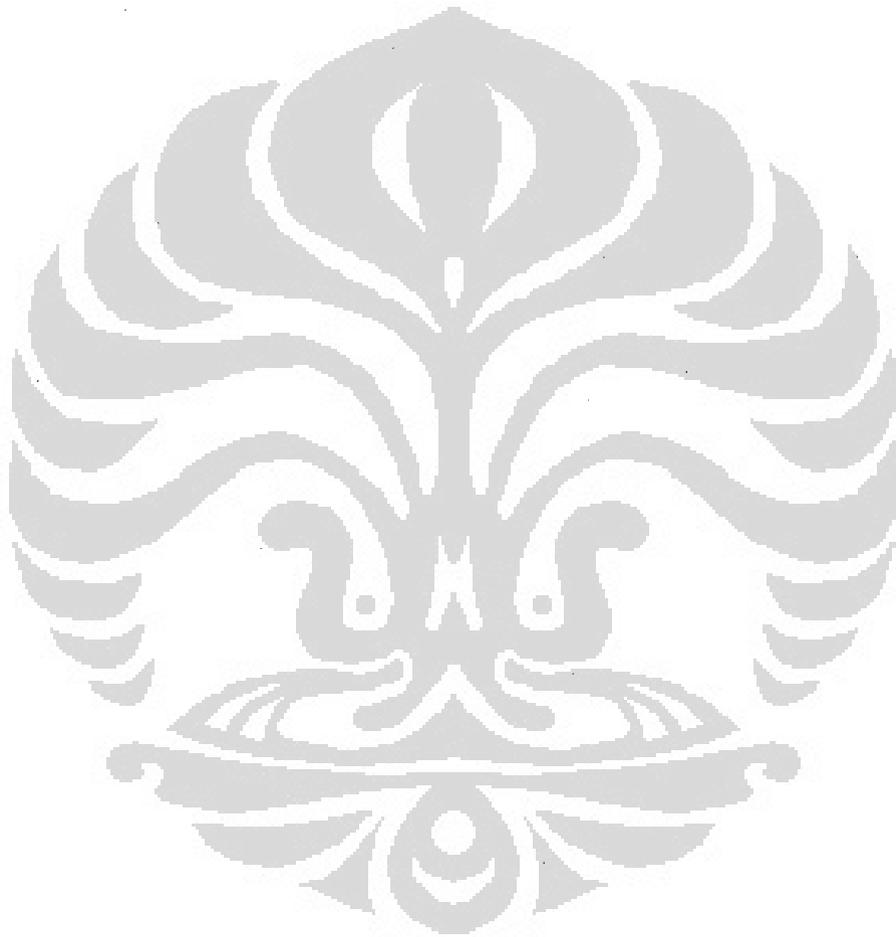
Selain kode etik, setiap anggota harus memiliki pengetahuan dan pemahaman atas setiap hukum yang berlaku, sehingga setiap tindakan Kepolisian yang

dilakukannya tetap dalam payung dan koridor hukum, guna pencegahan penyalahgunaan wewenang dan penggunaan kekuatan yang berlebihan. Hal ini juga sebagai wujud tindakan pro aktif dalam masyarakat bahwa sebagai penegak hukum, anggota Polisi adalah pihak pertama yang tunduk terhadap hukum dan dapat dijadikan panutan oleh masyarakat dalam hal kepatuhan atas hukum.

Hal terakhir yang harus menjadi ditekankan dalam pola pembinaan adalah proses tahap demi tahap atas perubahan kultur perilaku dan pola pikir, yang disemboyankan dalam motto satuan atau motto korps. Dalam era demokratisasi saat ini, maka hendaknya setiap satuan atau korps menciptakan motto yang terkesan damai dan bernuansa pemuliaan atas Hak Asasi Manusia seutuhnya, tanpa meninggalkan profesionalitas dan keterampilan teknis Kepolisian yang terus berkembang dan tanggap atas perubahan dinamika masyarakat dan perkembangan teknologi.

Sebagai bahan studi, penelitian ini memfokuskan pada pendalaman dan proses perubahan pola pikir dan perilaku anggota Korps Brimob melalui motto korps Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” yang mengandung falsafah untuk kembali kepada hati nurani dalam pelaksanaan kewajiban atas tugas dan pekerjaan setiap anggota Korps Brimob, dengan tidak meninggalkan jargon-jargon yang telah ada sebelumnya namun memilahnya menjadi motto pembinaan “Tiada Hari Tanpa Latihan”, motto operasional dan kemampuan teknis sebagai satuan tindak Kepolisian “Sekali Melangkah Pantang Menyerah, Sekali Tampil Harus Berhasil” dan motto aktualisasi diri dalam interaksinya dengan masyarakat “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” yang sesuai arahan Kakorbrimob Irjen Pol. Drs. S.Y.Wenas diharapkan dapat membentuk setiap Bhayangkara Brimob yang memiliki

kemampuan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, sabar, mampu mengendalikan diri, memiliki sikap tulus ikhlas, berdisiplin tinggi, dan memiliki kemampuan untuk tampil sesuai jati diri Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.



## 5. PENUTUP

### 5.1 KESIMPULAN

Perbaikan citra Polri atas persepsi buruk yang disandanginya terus menerus dilakukan dengan melakukan langkah-langkah reformasi dalam perbaikan tataran struktural, instrumental, dan kultural. Salah satu langkah terpenting dalam membenahan kultural adalah perubahan pola pikir dan perilaku anggota agar dapat diciptakan personel yang menjiwai jati diri anggota Polri seutuhnya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Salah satu langkah yang ditempuh adalah dengan melakukan pembinaan dan pengembangan keterampilan seluruh anggota di jajaran Polri.

Namun pola pembinaan dan pengembangan yang ada belum dapat secara signifikan merubah kultur berpikir dan bertindak anggota, serta belum disertai dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki Polri. Hal ini terlihat dari belum pulihnya kepercayaan tinggi masyarakat terhadap anggota Polri dan masih adanya perilaku penyimpangan dan tindakan pelanggaran yang dilakukan anggota Polri, serta rendahnya mutu pelayanan Kepolisian. Hal lain adalah terbatasnya intelektual dan pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik karena kurangnya mutu standar pendidikan Kepolisian dan kurang berjalannya kaderisasi internal di tubuh Polri.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa paradigma pembinaan yang ada sekarang bersifat konvensional dan lebih banyak terpaku pada pembentukan mental dan perilaku yang berbasis pengembangan kemampuan teknis dan taktis operasional, tanpa didukung peningkatan dan konsistensi atas standar kurikulum pendidikan yang bersifat akademis yang berakibat rendahnya mutu lulusan lembaga

pendidikan Kepolisian, serta kurang fokusnya pola pembinaan yang ada terhadap kemungkinan penyimpangan terbesar/dominan, baik dari segi jenis maupun pelaku penyimpangan.

Untuk mengatasi permasalahan diatas, perlu disusun suatu pola pembinaan mental dan perilaku anggota yang komprehensif, terstruktur, dan konseptual yang melingkupi pembinaan *pre-service* dan *in-service*, pembenahan perilaku organisasi, peningkatan kesejahteraan, serta pengembangan kemampuan dan keterampilan seluruh anggota jajaran Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal yang terpenting adalah :

1. **Pembinaan**, baik bersifat normatif maupun bersifat empiris yang bersifat positif dan negatif dan menyangkut lingkungan finansial keluarganya, yaitu pemenuhan tingkat kesejahteraan anggota.
2. **Pengendalian** yang selalu berhubungan dengan hukum (formal) atau peneguran (non formal) dan yang benar selalu diberi penghargaan atas prestasi, serta selalu konsisten dengan tidak memberi peluang atau ekstra toleransi terhadap penindakan sebagai bagian dari peran tegas Komandan.
3. **Sarana dan prasarana**, baik piranti lunak (*software*) maupun piranti keras (*hardware*), dalam penjatuhan hukuman sesuai dengan sumber daya manusianya serta promosi yang masih diperlukan dan masih dapat dianggap tepat bila ada promosi misalnya banyak keluarga biasanya banyak pula kebutuhan sosialnya.

Dapat ditemukan bahwa pelaku dominant penyimpangan (bripda) dikarenakan kurangnya pendidikan yang memadai sebelum penugasan, tidak adanya kesiapan mental psikologis dalam aplikasi tugas lapangan, dan faktor mental pasca

penempatan di daerah konflik. Dana operasional yang minim dan tidak profesionalnya rehabilitasi stres anggota dapat memicu perilaku penyimpangan yang negatif

## 5.2. SARAN

Dalam laporan penelitian ini diulas bahwa usaha peningkatan citra dan wibawa Polri dilakukan dengan melakukan perubahan kultur pola pikir dan perilaku melalui sebuah pola pembinaan yang dilakukan sejak gerbang pertama yaitu penerimaan dan seleksi (*pre-service*), dan terus berlanjut dalam tahapan-tahapan proses pembinaan yang berkesinambungan pasca penempatan (*in-service*), dalam sebuah pola pembinaan yang terstruktur, terkonsep, dan komprehensif.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pola pembinaan agar memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembentukan perilaku anggota Polri adalah:

- a. Kemauan dari segenap jajaran Polri untuk memberlakukan sebuah perilaku organisasi yang bersih dan transparan, dapat bekerjasama dengan pihak luar yang memiliki kompetensi dan profesional dalam melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi guna mengatasi kekurangan tenaga profesional dan konseptor intelektual dari internal Polri.
- b. Peningkatan dan pemenuhan kesejahteraan anggota yang terus menerus dilakukan berdasar studi kelayakan dan pemenuhan kebutuhan, dengan diimbangi penekanan dan penyadaran akan konsekuensi dan resiko yang harus dihadapi oleh setiap anggota Polri, termasuk konsekuensi akan tingkat kesejahteraan yang dapat diterima, perawatan personel untuk menjaga idealisme dan loyalitas pengabdian, disertai peningkatan dan

- pengembangan keterampilan dan kemampuan setiap anggota sebagai bagian dari penilaian dalam promosi jenjang kepangkatan yang berimbang pada kenaikan tingkat kesejahteraan yang dapat diraih.
- c. Pembinaan struktur dan kurikulum pendidikan Kepolisian agar menghasilkan lulusan yang berkualitas dan tidak berada dibawah kualitas lulusan lembaga pendidikan umum lainnya yang setara, dan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik agar tercipta sebuah sistem pendidikan yang memiliki standar baku pengetahuan akademis dan teknis Kepolisian.

Setelah dilakukannya langkah-langkah tersebut, maka barulah dijalankan pola pembinaan yang terstruktur dan konseptual berdasar *Police Personnel Management* dari sejak penerimaan dan seleksi sampai dengan pengakhiran dinas. Dalam pelaksanaannya, pola pembinaan awal (*pre-service*) dilakukan dengan mencoba mendapatkan *input* calon anggota yang baik dan tidak memiliki kecenderungan untuk berperilaku menyimpang. Hal yang terpenting adalah penghapusan segala jenis pungutan dana selama proses penerimaan, seleksi, dan pendidikan Kepolisian sebagai upaya pembinaan awal dari sikap korup yang menjadi perilaku unik dalam organisasi Kepolisian. Selanjutnya pola pembinaan lanjutan (*in-service*) dilakukan dengan melakukan telaah data dan penelitian ilmiah agar pola pembinaan yang dilakukan tepat guna dan tepat sasaran. Hal yang harus diperhatikan adalah kecenderungan dan pelaku dominan berdasarkan data yang dimiliki, dan dicoba mencari penjelasan berdasar studi lapangan dan kajian ilmiah guna mendapatkan tindakan korektif yang tepat.

Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka organisasi Polri harus memegang 6 prinsip utama organisasi seperti telah disebutkan dalam bab pendahuluan, serta diikuti dengan 6 langkah proses manajemen dalam organisasi Polri<sup>1</sup>, yaitu:

1. Aktivitas teknis
2. Aktivitas komersial
3. Aktivitas finansial
4. Aktivitas pengamanan
5. Aktivitas akunting
6. Aktivitas manajerial dan administratif.

Hal terpenting yang harus diperhatikan adalah aktivitas pengamanan, yaitu pengamanan fisik atas personel dan aset Polri, pengamanan informasi, dan pengamanan prosedur.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pelaku terbesar penyimpangan/pelanggaran adalah Bintara setingkat Bripda, dan berdasarkan studi empiris yang dilakukan diasumsikan bahwa anggota dalam jenjang kepangkatan tersebut belum memiliki kematangan mental dan kedewasaan pola pikir dan perilaku akibat kurangnya pengembangan aspek akademik anggota dan pendeknya rentang waktu yang harus dihadapi pasca promosi dengan pembebanan atas fungsi dan tugas Kepolisian secara penuh<sup>2</sup>. Dalam kondisi kurangnya perwira, seperti yang terjadi dalam Korps Brimob, beberapa posisi Danton masih dijabat oleh Bintara yang berdampak pada kualitas kepemimpinan yang kurang dapat memberikan contoh keteladanan dan kurangnya tingkat kepatuhan anggota terhadap pimpinan/komandan yang masih Bintara.

---

<sup>1</sup> Henry Fayol, *General and Industrial Management*, London, Sir Isaac Pitman & Sons Ltd, 1949.

<sup>2</sup> Terkadang kenaikan jenjang dari Tamtama ke Bintara hanya diikuti dengan pelatihan dasar parade dan keahlian yang tidak berhubungan dengan pola kepemimpinan atau tingkat keahlian.

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut diatas diperlukan sebuah kebijakan dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan akademis anggota guna kaderisasi yang berkesinambungan dalam menghasilkan calon pemimpin-pemimpin yang memiliki karakter kuat, berwibawa, dan memiliki *skill* manajerial yang mantap dalam pengelolaan organisasi Kepolisian di masa depan.

Diharapkan dengan konsep pola pembinaan yang disusun berdasarkan abstraksi permasalahan yang dihadapi serta adanya studi ilmiah yang mendalam tentang perilaku anggota dapat memberikan pengaruh (*influence*) yang signifikan dalam pembentukan perilaku dan pola pikir anggota.

Hal lain yang berhubungan dengan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok, tugas Kepolisian, dan wewenang Kepolisian, antara lain:

- Pemberdayaan organisasi Bhayangkari sebagai sebuah kelompok yang dapat memberikan *support* terhadap anggota dalam menjalani profesi Kepolisian.
- Penumbuhan rasa kebanggaan sebagai anggota korps dan kebanggaan berbangsa (nasionalisme), dengan menghargai jasa-jasa pahlawan dan pejuang-pejuang Brimob yang telah gugur dalam upacara peringatan hari-hari besar nasional.
- Pelibatan perwira pertama dalam arahan teknis singkat (*briefing*) oleh perwira tinggi korps, guna menjangkau informasi dan penyaluran aspirasi.

Selain itu perlu dibentuk adanya dewan anggota (apapun namanya: seperti dewan kebijakan) dalam menentukan kinerja yang dapat mengantisipasi adanya kolusi antara anggota dan Staf Personel yang ada.

Dari penjabaran diatas, penelitian ini memberikan saran-saran pola pembinaan yang komprehensif dan terstruktur, sebagai berikut:

#### **A. Proses Rekrutmen**

1. Persyaratan pendidikan minimum penerimaan ditingkatkan secara proporsional menjadi setara D1, sedangkan setingkat SMU hanya untuk keperluan beberapa pekerjaan kepolisian yang sederhana.
2. Persyaratan kelakuan baik tidak lagi hanya berdasarkan SKCK/Surat Keterangan Kelurahan, melainkan diterapkan juga wawancara investigatif atas Daftar Riwayat Hidup calon anggota dan catatan-catatan yang ada tentang kecenderungan perilaku calon anggota.
3. Calon anggota dapat dinyatakan lulus persyaratan penerimaan untuk mengikuti seleksi apabila memenuhi standar minimal kompetensi dari aspek latar belakang, prestasi akademik, kemampuan fisik, minat dan bakat, dan lulus wawancara investigasi.
4. Khusus untuk penerimaan calon anggota Korps Brimob, selain persyaratan diatas juga harus memiliki standar yang lebih dalam dimensi kemampuan otot, otak dan hati, keunggulan dalam dimensi kemanusiaan yang meliputi aspek intelektualitas, individualitas, sosialitas, moralitas, dan religiusitas yang utuh, seimbang, selaras, dan terpadu sesuai kriteria standar yang diberikan Korps Brimob Polri.
5. Penghapusan sistem percaloan penerimaan dan menggantinya dengan sistem rekomendasi bertanggung jawab.
6. Penghapusan segala bentuk penarikan dana selama proses rekrutmen.

## B. Seleksi.

1. Seleksi tidak lagi hanya mengandalkan item tes konvensional, tetapi meliputi pula tes psikiatri dan tes *Emotional Quotient* (EQ) sehingga hasil seleksi benar-benar mendapatkan calon anggota yang memiliki idealisme dan minat tinggi, memiliki latar belakang yang bersih dan baik, memiliki prestasi akademik, kemampuan fisik yang baik, mental dan kepribadian yang baik, tingkat intelektual, kemampuan sosialisasi yang baik, pengendalian emosional, serta memiliki pengetahuan khusus tentang tugas dan peran Polri.
2. Seluruh proses dan hasil seleksi harus bersifat terbuka dan transparan, dan bebas dari manipulasi hasil penilaian.
3. Khusus untuk calon anggota Brimob diadakan psikotes, tes sosiometri, tes intelegensi, dan tes pengendalian emosi dengan standar yang lebih tinggi sesuai tuntutan tugas dan peranan Korps Brimob Polri.
4. Hanya calon anggota yang memenuhi standar kompetensi minimal yang dinyatakan lulus seleksi untuk mengikuti pendidikan dasar kepolisian.

Untuk mendapatkan calon anggota yang ideal dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian nantinya melalui seleksi yang ketat tersebut, maka pihak Polri harus dapat bekerja sama dengan pihak ketiga yang kompeten dan profesional dalam proses rekrutmen, guna menjamin transparansi proses penerimaan dan seleksi serta menemukan indikator-indikator dan teknik-teknik pengukuran secara kuantitatif dalam proses rekrutmen.

Seluruh proses rekrutmen harus melalui kegiatan:

- a. Estimasi pakar kepolisian dalam memprediksi tuntutan-tuntutan yang diperlukan anggota Polri di masa depan, untuk selanjutnya dijabarkan dalam berbagai kriteria dan diimplementasikan dalam proses rekrutmen.
- b. Analisa riwayat hidup calon anggota, yaitu prediksi yang didasarkan atas kecenderungan-kecenderungan yang terjadi pada masa sebelumnya untuk dijadikan masukan dalam merubah sistem dan kriteria penerimaan sebelumnya.
- c. Penentuan kebutuhan institusi Polri yang didasarkan atas perhitungan-perhitungan korelasi secara statistik, sehubungan dengan ketersediaan anggaran untuk seluruh kegiatan operasional Polri dan studi kelayakan tingkat pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan anggota.
- d. Penetapan kebutuhan sumber daya manusia Polri dengan mengacu pada model-model yang telah dibuat sebelumnya, dan dapat terus dikembangkan serta dapat diaplikasikan lebih lanjut dalam pemenuhan standar kelulusan minimal calon anggota.

### **C. Sistem Pendidikan dan Pelatihan**

Sistem pendidikan dan pelatihan yang ada harus ditingkatkan standar mutu kelulusan para personel Polri sehingga dapat menyamai, bahkan melebihi, lulusan perguruan tinggi lain secara akademis. Untuk mendapatkannya diperlukan perubahan standar kurikulum dan struktur serta sistem pendidikan yang ada, disertai keseriusan tenaga pendidik, sehingga lulusan pendidikan kepolisian secara signifikan dapat membentuk pola perilaku dan kemampuan akademik yang sama di tiap angkatan.

Sistem pendidikan yang ada sekarang harus ditingkatkan sehingga tidak hanya menitik beratkan kepada pembentukan dan kemampuan fisik serta kemampuan teknis operasional kepolisian semata, tetapi juga mengedepankan kemampuan intelektual dalam aspek akademik, manajerial, pemahaman hukum, dan *social skill* yang baik.

Untuk memenuhi standar lulusan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pola pembinaan mental dan perilaku anggota, maka harus didukung dengan beberapa persyaratan modalitas sebagai berikut:

1. Persyaratan standar pengetahuan, yang meliputi aspek penilaian atas:

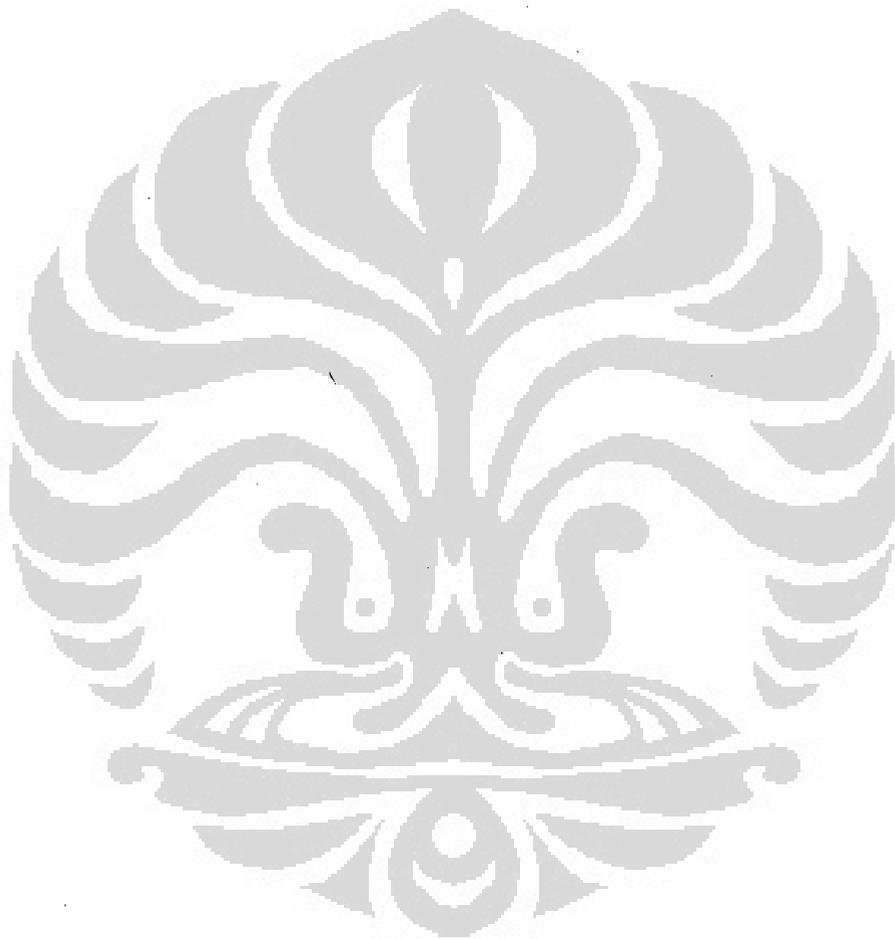
- a. Kemampuan intelektualitas tinggi
- b. Keahlian sesuai pendidikan kejuruan yang dimiliki
- c. Memiliki wawasan luas dan rasa ingin tahu
- d. Kemauan untuk belajar dan pengembangan diri
- e. Apresiasi atas perkembangan Iptek, baik secara teori maupun praktek.
- f. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara cepat, tepat dan akurat.
- g. Kemampuan adaptasi mental dan perilaku terhadap perubahan lingkungan secara baik.

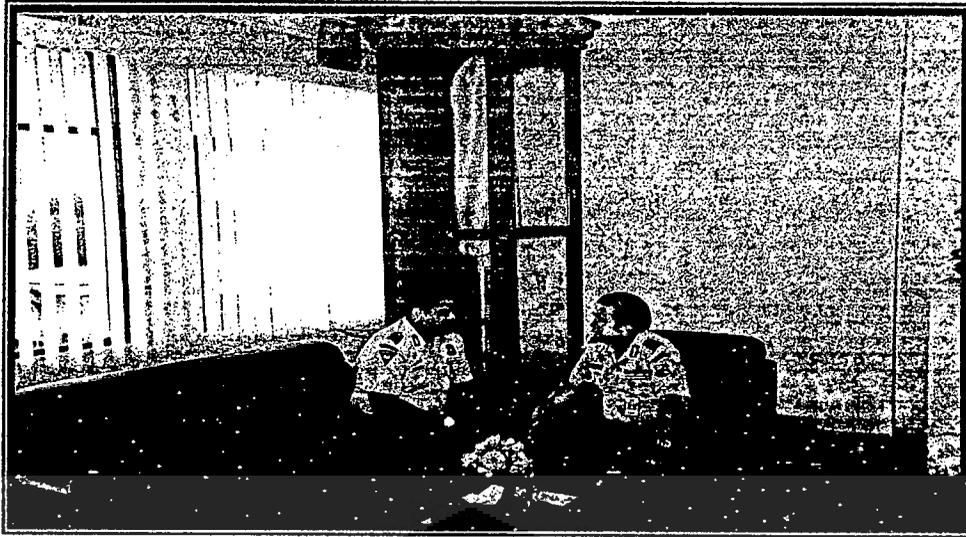
2. Persyaratan standar keterampilan, yang meliputi aspek penilaian atas:

- a. Kemampuan keterampilan khusus.
- b. Kesesuaian atas penugasan dengan minat dan bakat, serta keahlian khusus yang dimiliki.
- c. Kesesuaian penugasan dengan latar belakang pendidikan kejuruan yang dimiliki.

- d. Menguasai teknik, taktik, dan strategi penyelesaian masalah, disertai daya juang tinggi.
  - e. Kemampuan aplikatif dan bertindak sistematis atas hasil pendidikan yang telah dicapai dan pengalaman yang memadai.
  - f. Adaptasi mental dan perilaku yang baik atas setiap perubahan lingkungan.
  - g. Memiliki ketelitian dan ketekunan dalam mendalami sesuatu.
  - h. Ketaatan terhadap prosedur.
  - i. Memiliki jiwa yang tenang dan stabil
  - j. Memiliki kesamaptaan yang tinggi.
3. Persyaratan standar pemahaman kode etik kepolisian, yang meliputi:
- a. Pemahaman etika bermasyarakat dan bernegara, sopan santun, ramah, simpatik, dan rendah hati.
  - b. Jiwa dan perilaku teladan, jujur, adil, tanggung jawab, dan teguh berpendirian.
  - c. Memiliki kemampuan pengendalian stabilitas emosi yang baik dan daya tahan yang tinggi terhadap tekanan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota Polri dan anggota masyarakat.
  - d. Idealisme yang konsisten dalam pengabdian tulus ikhlas, toleransi, dan kesiapan untuk menolong sesama.
  - e. Memiliki keterikatan dan ketaatan yang tinggi terhadap aspek-aspek kemanusiaan, keTuhanan, moralitas dan hukum.
  - f. Selalu berpihak kepada kebenaran dan aturan yang ada dan berlaku di lingkungannya.

- g. Memiliki semangat dan komitmen untuk memperjuangkan kebenaran, keadilan, dan kepastian hukum sesuai undang-undang dan peraturan yang berlaku.





Wawancara dengan Kakorbrimob Polri



Wawancara dengan Kabagren Korbrimob



Wawancara dengan Kabagpers Korbrimob



Wawancara dengan Kasi Propam Korbrimob



Wawancara dengan Kadenma Korbrimob



Suasana sidang Kode Etik atas pelanggaran anggota Korbrimob



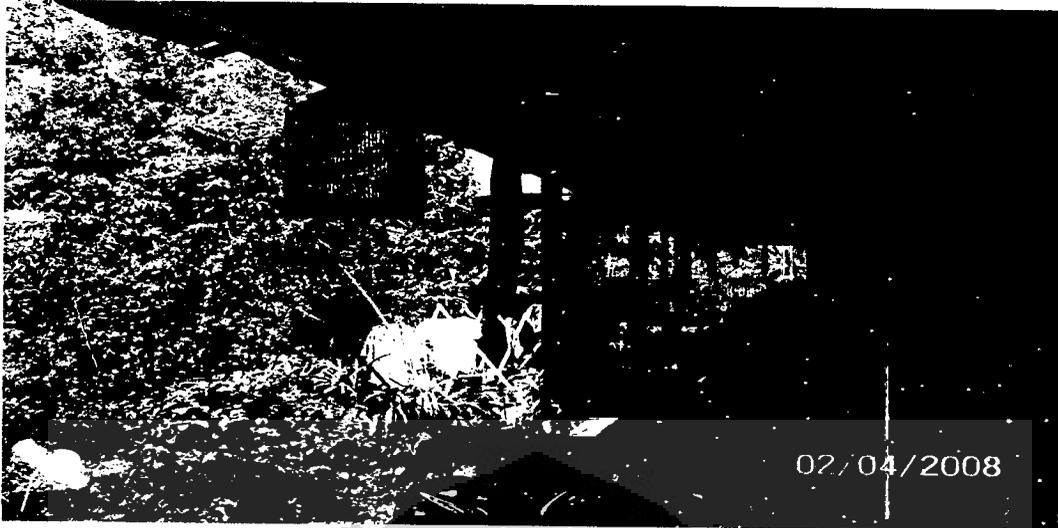
Upacara penyerahan penghargaan atas anggota yang berprestasi oleh Kakorbrimob



Prosesi pelepasan baju dinas terhadap anggota Korbrimob yang dipecat.



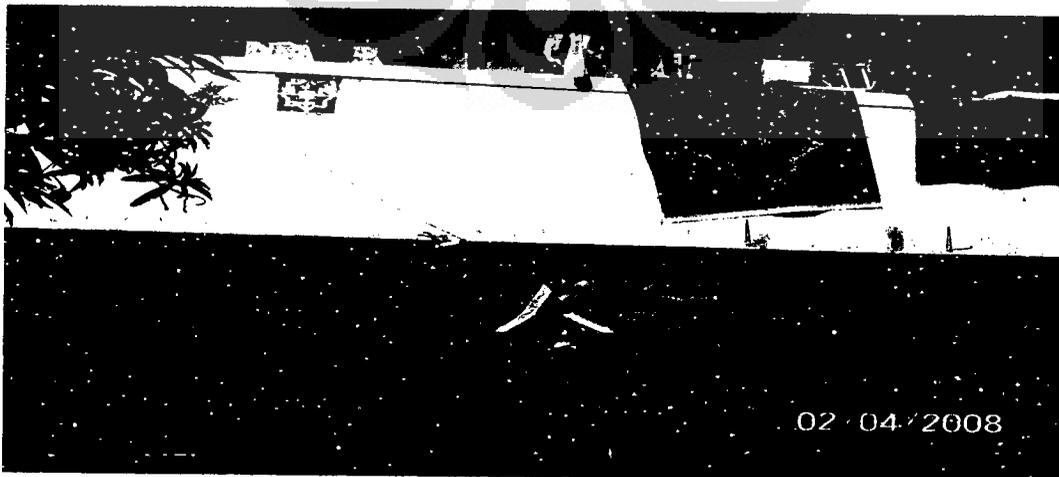
Upacara bendera seluruh jajaran satuan di Mako Korbrimob Kelapa Dua



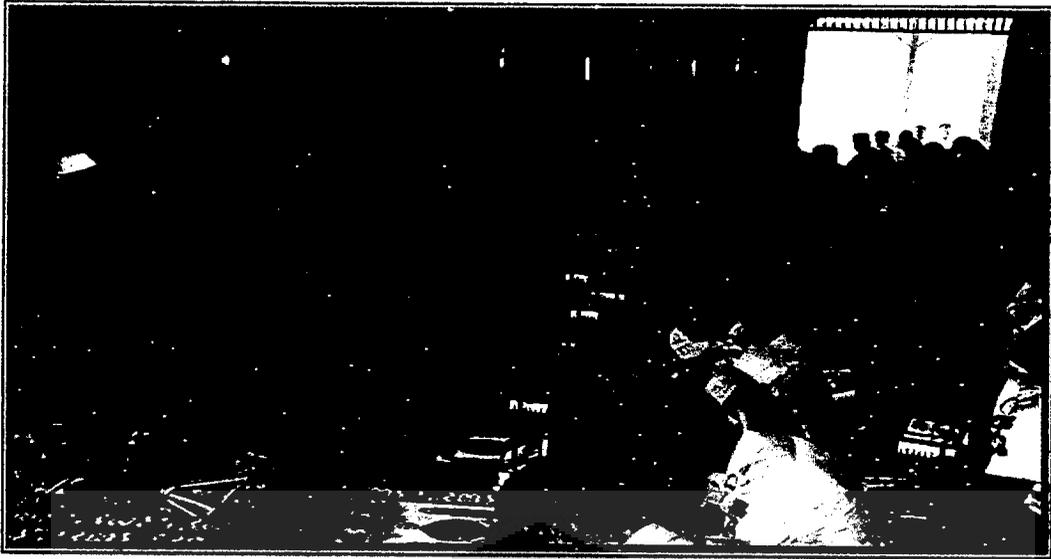
Penempatan barang dan sangkar hewan yang tidak mencerminkan kerapihan,keindahan,ketertiban, dan keteraturan tempat hunian.



Penempatan tanaman hias dengan pemanfaatan pagar teras, yang justru tidak sesuai dengan pengaturan karena dapat membahayakan orang lain.



Kesan tidak teratur akibat perilaku penghuni flat Brimob dalam memanfaatkan ruang untuk lahan jemur.



Kegiatan ceramah keagamaan umat muslim Korbrimob sebagai bagian dari Binrohtal anggota



Perayaan Hari Besar Agama Umat Hindu Korbrimob.



Perayaan keagamaan umat Kristiani anggota Korbrimob



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430  
 Telp. : (021) 3100059, 3146737, Fax. : 322265

**PROGRAM STUDI**  
**KAJIAN ILMU KEPOLISIAN**

1. Gedung Program Pascasarjana Lt. 2  
 Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta Pusat 10430  
 Telp./Fax. : (021) 3012825
2. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)  
 Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Jakarta Selatan  
 Telp. (021) 7258374, 7265414, Fax. 7258374

Nomor : 131 /PT.02/PPs-KIK/II/2008  
 Lampiran : -  
 Perihal : *Penelitian.*

Jakarta, Januari 2008

Kepada yang terhormat,  
**KAKORBRIMOB**  
 di-  
 Kelapa Dua

Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan bahwa Universitas Indonesia bekerja sama dengan Polri c.q. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) telah melaksanakan pendidikan Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Indonesia, mulai T.A. 1996, dan saat ini sudah mencapai angkatan XI dan menginjak semester Genap T.A. 2007/2008, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diperlukan kepada Mahasiswa S2-KIK untuk bahan penelitian a.n. :

- Nama : Kamal Izzat
- NPM : 0606024152
- Angkatan : XI
- Semester : Genap TA 2007/2008
- Judul Penelitian : Upaya Pencegahan Perilaku Menyimpang Anggota di Jajaran Mako Korbrimob.

Demikian permohonan kami dan atas terkabulnya disampaikan terima kasih.



*Sarlito W. Sarwono*

**Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi**  
 NIP : 130.440.955

Rhn/S2-KIK



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430  
Telp. : (021) 3100059, 3146737, Fax. : 322265

PROGRAM STUDI  
KAJIAN ILMU KEPOLISIAN

1. Gedung Program Pascasarjana Lt. 2  
Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta Pusat 10430  
Telp./Fax. : (021) 3913835
2. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)  
Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Jakarta Selatan  
Telp. (021) 7258374, 7265414, Fax. 7258374

Nomor : 151 /PT.02/PPs-KIK/II/2008  
Lampiran : -  
Perihal : *Penelitian.*

Jakarta, Januari 2008

Kepada yang terhormat,  
**KAPUSLAT KORBRIMOB**  
di-  
Kelapa Dua

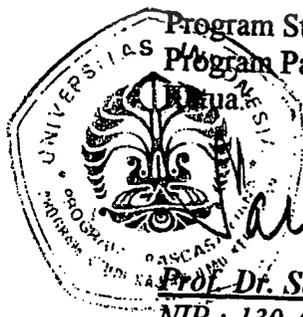
Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan bahwa Universitas Indonesia bekerja sama dengan Polri c.q. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) telah melaksanakan pendidikan Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Indonesia, mulai T.A. 1996, dan saat ini sudah mencapai angkatan XI dan menginjak semester Genap T.A. 2007/2008, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diperlukan kepada Mahasiswa S2-KIK untuk bahan penelitian a.n. :

Nama : Kamal Izzat  
NPM : 0606024152  
Angkatan : XI  
Semester : Genap TA 2007/2008  
Judul Penelitian : Upaya Pencegahan Perilaku Menyimpang Anggota di Jajaran Mako Korbrimob.

Demikian permohonan kami dan atas terkabulnya disampaikan terima kasih.



Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian  
Program Pascasarjana Universitas Indonesia

*Sarlito W. Sarwono*  
**Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi**  
NIP : 130.440.955

Rhn/S2-KIK



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430  
Telp. : (021) 3100059, 3146737, Fax. : 322265

PROGRAM STUDI  
**KAJIAN ILMU KEPOLISIAN**

1. Gedung Program Pascasarjana Lt. 2  
Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta Pusat 10430  
Telp./Fax. : (021) 3913835
2. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)  
Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Jakarta Selatan  
Telp. (021) 7258374, 7265414, Fax. 7258374

Nomor : 31 /PT.02/PPs-KIK/I/I/2008  
Lampiran : -  
Perihal : *Penelitian.*

Jakarta, Januari 2008

Kepada yang terhormat,  
**KASAT 1/GEGANA**  
di-  
Kelapa Dua

Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan bahwa Universitas Indonesia bekerja sama dengan Polri c.q. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) telah melaksanakan pendidikan Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Indonesia, mulai T.A. 1996, dan saat ini sudah mencapai angkatan XI dan menginjak semester Genap T.A. 2007/2008, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diperlukan kepada Mahasiswa S2-KIK untuk bahan penelitian a.n. :

Nama : Kamal Izzat  
NPM : 0606024152  
Angkatan : XI  
Semester : Genap TA 2007/2008  
Judul Penelitian : Upaya Pencegahan Perilaku Menyimpang Anggota di Jajaran Mako Korbrimob.

Demikian permohonan kami dan atas terkabulnya disampaikan terima kasih.

Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian  
Program Pascasarjana Universitas Indonesia  
Ketua

  
Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi  
NIP. 130.440.955

Rhn/S2-KIK



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430  
 Telp. : (021) 3100059, 3146737, Fax. : 322265

**PROGRAM STUDI**  
**KAJIAN ILMU KEPOLISIAN**

1. Gedung Program Pascasarjana Lt. 2  
 Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta Pusat 10430  
 Telp./Fax. : (021) 3913835
2. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)  
 Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Jakarta Selatan  
 Telp. (021) 7258374, 7265414, Fax. 7258374

Nomor : 131 /PT.02/PPs-KIK/II/2008  
 Lampiran : -  
 Perihal : *Penelitian.*

Jakarta, Januari 2008

Kepada yang terhormat,  
**KASAT 2/PELAPOR**  
 di-  
 Kelapa Dua

Dengan hormat,

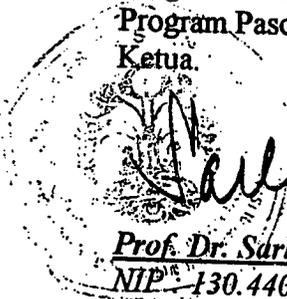
Bersama ini disampaikan bahwa Universitas Indonesia bekerja sama dengan Polri c.q. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) telah melaksanakan pendidikan Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Indonesia, mulai T.A. 1996, dan saat ini sudah mencapai angkatan XI dan menginjak semester Genap T.A. 2007/2008, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diperlukan kepada Mahasiswa S2-KIK untuk bahan penelitian a.n. :

Nama : Kamal Izzat  
 NPM : 0606024152  
 Angkatan : XI  
 Semester : Genap TA 2007/2008  
 Judul Penelitian : Upaya Pencegahan Perilaku Menyimpang Anggota di Jajaran Mako Korbrimob.

Demikian permohonan kami dan atas terkabulnya disampaikan terima kasih.

Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian  
 Program Pascasarjana Universitas Indonesia  
 Ketua.



Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi  
 NIP. 130.440.955

Rhn/S2-KIK



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430  
Telp. : (021) 3100059, 3146737, Fax. : 322265

PROGRAM STUDI  
KAJIAN ILMU KEPOLISIAN

1. Gedung Program Pascasarjana Lt. 2  
Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta Pusat 10430  
Telp./Fax. : (021) 3913835
2. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)  
Jl. Tirtayasa Raya No. 6, Jakarta Selatan  
Telp. (021) 7258374, 7265414, Fax. 7258374

Nomor : 14 /PT.02/PPs-KIK/I/I/2008  
Lampiran : -  
Perihal : *Penelitian.*

Jakarta, Januari 2008

Kepada yang terhormat,  
**KASAT 3/PELAPOR**  
di-  
Kelapa Dua

Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan bahwa Universitas Indonesia bekerja sama dengan Polri c.q. Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) telah melaksanakan pendidikan Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Program Magister (S2) Program Pascasarjana Universitas Indonesia, mulai T.A. 1996, dan saat ini sudah mencapai angkatan XI dan menginjak semester Genap T.A. 2007/2008, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diperlukan kepada Mahasiswa S2-KIK untuk bahan penelitian a.n. :

Nama : Kamal Izzat  
NPM : 0606024152  
Angkatan : XI  
Semester : Genap TA 2007/2008  
Judul Penelitian : Upaya Pencegahan Perilaku Menyimpang Anggota di Jajaran Mako Korbrimob.

Demikian permohonan kami dan atas terkabulnya disampaikan terima kasih.

Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian  
Program Pascasarjana Universitas Indonesia



**Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi**  
NIP : 130.440.955

Rhn/S2-KIK



**SURAT IZIN PENEMPATAN**

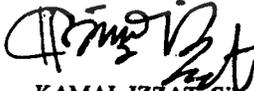
No. Pol. : SIP / 22 / III / 2008 / Korbrimob

1. Alamat Rumah Dinas : Kesatrian Amjiattak Kelapadua RT 14 / 03  
No. 06 Pasir Gunung Selatan Cimangis Depok  
Jawa Barat.
2. Bentuk Rumah : KOPEL  
(Barak, Flat, Kopel)
3. Diberikan Kepada :
  - a. Nama : KAMAL IZZAT, Sik
  - b. Pangkat / Nrp : KOMPOL / 72060529
  - c. Jabatan : KAUR INTEL KRIM KORBRIMOB
  - d. Kesatuan : MAKO KORPS BRIMOB
4. Istri / Suami :
  - a. Nama : DEVI KASIH
  - b. Pekerjaan : IBU RUMAH TANGGA
5. Berlaku hingga : 15 MARET 2009
6. Catatan/data keluarga :

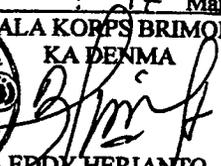
| NAMA            | UMUR                  | KET  |
|-----------------|-----------------------|------|
| a. RIFQI FARHAN | JAKARTA, 2 - 9 - 2003 | ANAK |
| b.              |                       |      |
| c.              |                       |      |

**KETENTUAN PENEMPATAN RUMAH DINAS KORPS BRIMOB**  
(DASAR : KEP MENHANKAM/PANGAB NO : KEP / 28 / VIII / 1975)

1. SIP Merupakan penunjuk hak untuk menempati rumah dinas yang diberikan kepada anggota Polri yang masih berdinas aktif dilingkungan Korps Brimob.
2. Penempatan rumah dinas adalah sah apabila penghuni memiliki SIP atas namanya sendiri.
3. Setiap anggota Polri dilarang menempati lebih dari satu rumah dinas.
4. Setiap pemegang SIP diharuskan membayar iuran/pajak daerah dan sewa fasilitas lain yang disediakan oleh dinas/bantuan dinas.
5. Pemeliharaan rumah dinas dilakukan oleh dan dibebankan kepada penghuni.
6. Setiap penghuni rumah dinas dilarang :
  - a. Mengubah, menambah atau mengurangi rumah yang dihuni.
  - b. Menyerahkan/menyewakan sebagian/seluruhnya kepada orang lain.
  - c. Menggunakan sebagian/seluruhnya untuk kepentingan lain selain untuk tempat tinggal.
7. SIP dinyatakan batal apabila pemegang SIP dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan SIP ini, belum menempati rumah dinas yang diperuntukkan kepadanya tanpa memberikan alasan yang dapat diterima oleh dinas.
8. Anggota yang dipindahkan keluar lingkungan Polri, maka hak menempati rumah dinas yang diberikan berakhir dan harus meninggalkan rumah dinas yang dihuninya selambat-lambatnya dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan.
9. Hak menempati rumah dinas batal/tidak berlaku apabila :
  - a. Pemegang SIP diberhentikan dengan tidak hormat, karenanya wajib meninggalkan rumah dinas yang dihuninya terhitung mulai tanggal diberhentikan dengan tidak hormat.
  - b. Pemegang SIP diberhentikan dengan hormat, karenanya wajib meninggalkan rumah dinas yang dihuninya sejak habis berlakunya masa persiapan pensiun/tunjangan yang bersifat pensiun/tunjangan atau jika tanpa menjalani masa persiapan pensiun harus meninggalkan rumah dinas yang dihuninya selambat-lambatnya sejak habis jangka waktu masa persiapan pensiun yang seharusnya dijalani.
  - c. Janda/duda dari anggota Polri pemegang SIP yang meninggal dunia diharuskan meninggalkan rumah dinas yang dihuninya 3 (tiga) bulan sejak meninggalnya anggota Polri tersebut.

PEMEMANG SIP  
  
KAMAL IZZAT, SIK  
KOMPOL NRP 72060529



dikeluarkan di : Kelapadua  
pada tanggal : 17 Maret 2008  
POLISI NEGARA KORPS BRIMOB POLRI  
KA DENMA  
  
EDDY HERIANTO  
KOMISARIS POLISI NRP 60110322