

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 penyalahgunaan 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 *pidana : 4 kasus *disersi : 1 kasus	1 orang PAMA 10 Bintara 1 Tamtama
Sat I Gegana	11 kasus	*pelanggaran disiplin: 9 kasus *pidana : 2 kasus *disersi : 0 kasus	1 orang PAMA 10 Bintara
Sat II Pelopor	53 kasus	*pelanggaran disiplin: 14kasus *pidana : 11kasus *disersi : 28kasus	1 PAMA 39 Bintara 13 Tamtama
Sat III Pelopor	21 kasus	*pelanggaran disiplin: 16kasus *pidana : 5 kasus *disersi : 0 kasus	21 Bintara
Puslat Korbrimob	3 kasus	*pelanggaran disiplin: 3 kasus *pidana : 0 kasus *disersi : 0 kasus	3 Bintara

Satbrimob Daerah	101 kasus	*pelanggaran disiplin: 78kasus *pidana : 13kasus *disersi : 10kasus	2 PAMA 88 Bintara 10 Tamtama 1 PNS
Total	201 kasus	*pelanggaran disiplin:127kasus *pidana : 35 kasus *disersi : 39 kasus	5 PAMA 171 Bintara 24 Tamtama 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 berikut¹:

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

¹ 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.

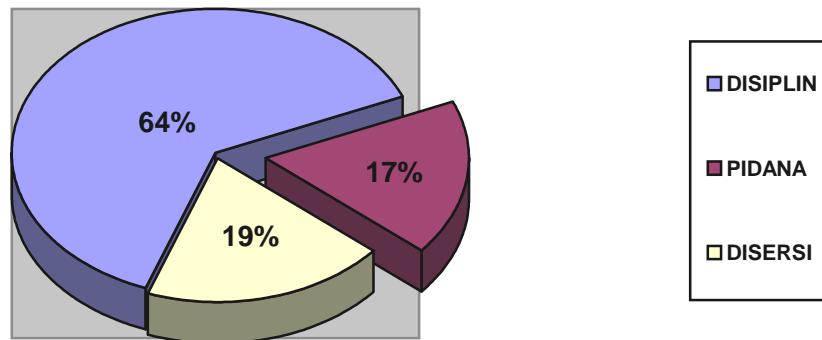
21. Pelanggaran Pasal 6 huruf g PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menguasai rumah dinas lebih dari satu unit”** : 1 kasus.
22. Pelanggaran Pasal 6 huruf i PP RI No. 2 Tahun 2003, yaitu **“menggunakan barang bukti untuk keperluan pribadi”** : 1 kasus
23. **Menikah tanpa izin atasan/poligami** : 3 kasus
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 (Ipda)
- 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

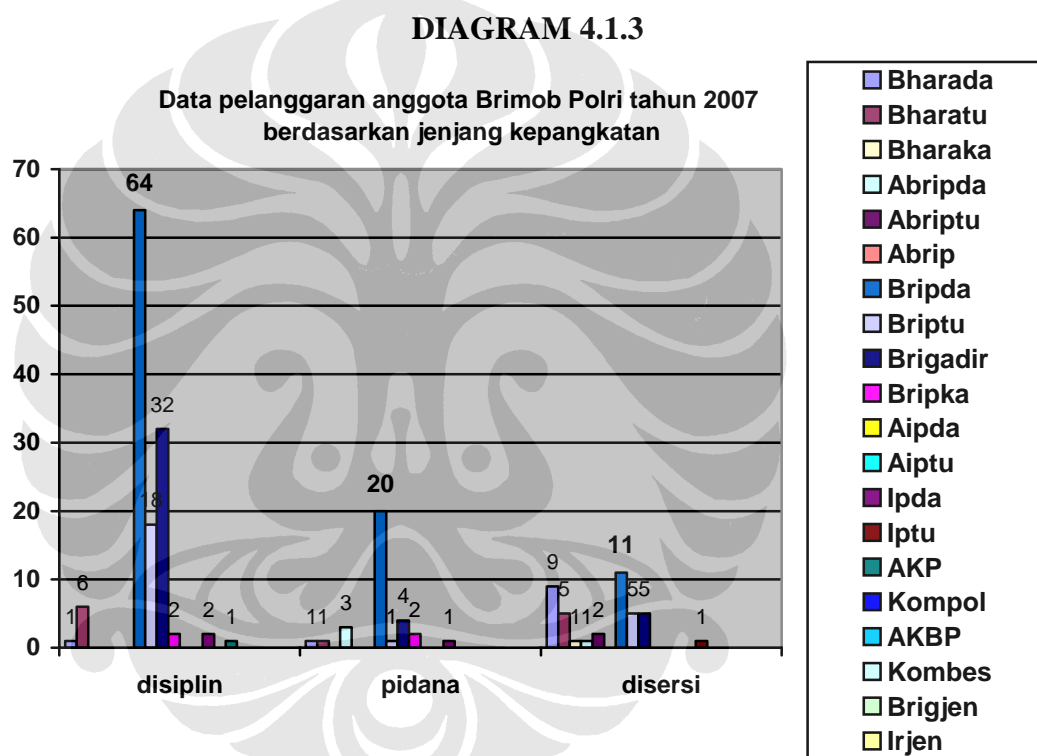
- 11 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda)
- 9 Tamtama berpangkat Bharada
- 6 Tamtama berpangkat Bharatu
- 5 Bintara berpangkat Brigadir Polisi Satu (briptu)
- 5 Bintara berpangkat Brigadir Polisi
- 2 Tamtama berpangkat Ajun Brigadir Polisi Satu (Abriptu)
- 1 Tamtam berpangkat Bharaka
- 1 Tamtama berpangkat Ajun Brigadir Polisi Dua (Abripda)
- 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)², 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)

² 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:



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

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

Sementara Thorstein Stellan 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.³

³ 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 dinasnya dengan kegiatan yang positif untuk menghindarkan kejenuhan.⁴ 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.

⁴ 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 pembedaan dalam mencapai tujuan sosial dengan cara yang legal maka juga terjadi pembedaan 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.⁵

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

⁵ 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 kecenderungan 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 berikut⁶:

- 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.

⁶ 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 investigasi 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 dapat 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 profesional 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 dijalaninya proses pendidikan dan latihan yang memadai berimbas pada merosotnya kepatuhan anggota terhadap pimpinannya yang masih Bintara.⁷

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

⁷ 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 terjalannya 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.

