

**KETERKAITAN MOTTO  
PENGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”  
PADA PERUBAHAN PERILAKU PERSONEL  
KORPS BRIMOB POLRI**

**T E S I S**

**MUHAMMAD FACHRY  
0806483733**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN  
JAKARTA  
DESEMBER, 2010**

**KETERKAITAN MOTTO  
PENGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”  
PADA PERUBAHAN PERILAKU PERSONEL  
KORPS BRIMOB POLRI**

**T E S I S**

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

**MUHAMMAD FACHRY  
0806483733**



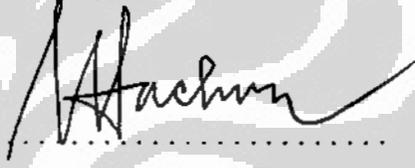
**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI KEPOLISIAN  
JAKARTA  
DESEMBER, 2010**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip  
maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar**

N a m a : MUHAMMAD FACHRY

NPM. : 0806483733

Tanda tangan : 

Tanggal : 29 Desember 2010

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

**N a m a** : **MUHAMMAD FACHRY**  
**N.P.M.** : **0806483733**  
**Program Studi** : **KAJIAN ILMU KEPOLISIAN**  
**Judul Tesis** : **KETERKAITAN MOTTO PENGABDIAN  
BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANU-  
SIAAN” PADA PERUBAHAN PERILAKU  
PERSONEL KORPS BRIMOB POLRI**

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Fakultas Pascasarjana, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi.

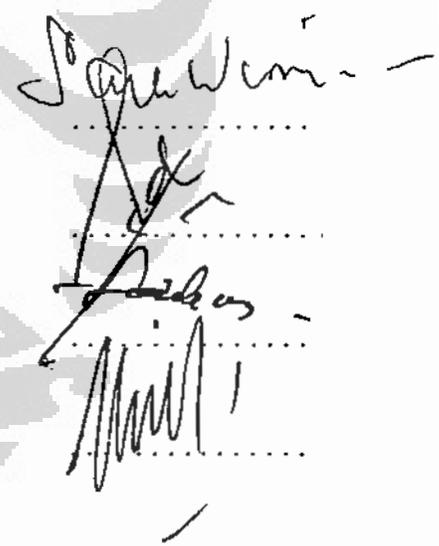
Pembimbing : Prof. Adrianus Meliala, M.Si.M.Sc.PhD.

Penguji : Dr. dr. H. Hadiman, SH., MSc.

Penguji : Drs Ahwil Lutan, SH.,MM.,MBA

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 29 Desember 2010



Handwritten signatures of the examiners: Sarlito W. Sarwono, Adrianus Meliala, H. Hadiman, and Drs Ahwil Lutan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT, karena atas Berkah dan Rahmat-NYA sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Sungguh merupakan suatu karunia yang sangat besar, dimana penulisan tesis ini dapat kami selesaikan di tengah-tengah kesibukan kami menjalankan tugas di daerah konflik yaitu Papua. Saya menyadari sepenuhnya keterbatasan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas akhir ini, untuk itu dari hati yang paling dalam saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof. Dr. Adrianus Meliala yang ditengah-tengah kesibukannya masih berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan penulisan tesis ini dari awal hingga ahir.
- (2) Bapak Komjen Pol (p) Drs. Ahwil Lutan SH, MM, MBA yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan tesis ini.
- (3) Bapak Irjen Pol (p) Dr. dr. Hadiman, SH, MSc. selaku senior di Korps Baret Biru tercinta yang selalu menjadi inspirasi dan memacu semangat penulis untuk bisa membuktikan bahwa Brimob bukanlah “otot” dan “dengkul” semata.
- (4) Prof Dr. Sarlito Wirawan, Psi, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan tesis ini.
- (5) Brigjen Pol. Dr. Said Saille dan Keluarga yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuannya sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini.
- (6) Kepada Irjen Pol. (P) Drs S.Y Wenas selaku nara sumber yang telah meluangkan waktu untuk membantu kami menyelesaikan tesis ini.
- (7) Kepada Kakorbrimob Polri Irjen Pol. Drs. Syafei Aksal dan Kasat II Pelopor Kombes Pol Drs Anag Revandoko yang telah memberikan motivasi serta dukungan baik materil dan moril dalam menyelesaikan tugas ini.
- (8) Kepada Orang Tua (Ibunda Hj St Djufriah dan almarhum Drs H Mandjeng Kemal) dan Mertua (Haruna Kanjulung dan Hj Kamaria Shaleh) serta seluruh

keluarga yang telah memberikan motivasi dan doa yang tak henti-hentinya dalam menyelesaikan tugas ini.

- (9) Istri tercinta Naharia Haruna, SE dan Anak-anakku (Putri Fakhriyah Salsabilah dan Muhammad Nanda Nauval Sakti Pratama) yang selalu setia mendampingi saya dan memberikan dorongan moril dalam menyelesaikan studi ini.
- (10) Kepada rekan-rekanku Kompol Dedi Suryadi, SIK dan Keluarga, AKP Jerrold Kumontai SIK dan Keluarga, Kompol Hendrik Budi P SIK, Msi, Kompol Arri Vavirianto SIK, Msi, AKP Adree Firman SIK serta seluruh personel Detasemen C Satuan II Pelopor yang telah membantu menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam penyelesaian tesis ini.
- (11) Kepada Mas Budi Andi, Mas Banyu, Ibu Rohana dan seluruh staf KIK yang telah banyak berkorban dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
- (12) Kepada Pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan Berkah dan Rahmat-NYA serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan dan semoga tesis ini dapat membawa manfaat bagi Polri, khususnya dalam mencapai perubahan perilaku personel Korps Brimob Polri menuju sosok yang melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta sebagai penegak hukum yang tidak melakukan tindakan sewenang-wenang, menghormati hukum dan HAM sehingga dimanapun berada akan tetap menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Jakarta, Desember 2010

Penulis,



**MUHAMMAD FACHRY, SH., SIK**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD FACHRY  
NPM. : 0806483733  
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Nonesklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **KETERKAITAN MOTTO PENGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN” PADA PERUBAHAN PERILAKU PERSONEL KORPS BRIMOB POLRI.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 29 Desember 2010

Yang menyatakan,



(MUHAMMAD FACHRY)

## ABSTRAK

### PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA

TESIS, DESEMBER 2010

- A. Nama/NPM : MUHAMMAD FACHRY/0806483733
- B. Judul : **IMPLEMENTASI PENGARUH/IMPLIKASI MOTTO PENGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN” PADA PERUBAHAN PERILAKU PERSONEL KORPS BRIMOB POLRI**
- B. Halaman : xvii + 170 halaman + lampiran
- C. Isi Abstrak :
- Tesis ini membahas tentang keterkaitan Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” pada perubahan perilaku personel Korbrimob Polri. Tujuan penelitian adalah mengetahui konsep motto pengabdian Brimob, kondisi awal perilaku pra implementasi motto, faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku dan keterkaitan motto pada perubahan perilaku personel Korps Brimob Polri. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *historical research*, teknik pengumpulan data dengan pengamatan, studi dokumen serta wawancara. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan perilaku pasca implementasi motto serta terdapatnya faktor dari dalam dan luar diri personel Brimob.
- D. Kepustakaan : 32 Buku + 11 Peraturan Perundang-undangan

## ABSTRACT

### STUDY PROGRAM POLICE SCIENCE POST BACHELOR PROGRAM UNIVERSITY OF INDONESIA

TESIS, DECEMBER 2010

- A. Name/NPM : MUHAMMAD FACHRY/0806483733
- B. Title : THE IMPLEMENTATION OF IMPACT/IMPLICATION OF MOTTO DEDICATION OF BRIMOB "MY PHYSICAL AND SPIRITUAL LIFE FOR HUMANITY" UPON THE BEHAVIOR CHANGES OF CORPS BRIMOB POLRI PERSONNEL
- C. Pages : xvii + 170 pages + appendix
- D. Contents :
- This thesis discusses linkages motto Service Brimob "My Physical and Spiritual Life for Humanity" on behavior change Korbrimob police Personnel. The purpose of the study was to determine the concept of devotion motto Mobile Brigade, the initial conditions the behavior of pre-implementation motto, the factors that influence behavior change and behavior change linkages motto on the corps Brimob Polri. This research is qualitative research methods of historical research, data collection techniques by observation, document studies and interviews. Results indicated a change in behavior after the implementation of the motto and the presence of factors from within and outside ourselves Brimob personnel.
- D. Bibliography : 32 Books + 11 Legislation regulations

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL & BAGAN .....	xv
DAFTAR KETERANGAN FOTO .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN</b> .....	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Kepustakaan .....	11
2.1.1 Konsep Motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” .....	11
2.1.2 Teori Kepemimpinan .....	11
2.1.3 Konsep Keteladanan .....	12
2.1.4 Konsep Anggaran/Dana .....	13
2.1.5 Konsep Sarana dan Prasarana .....	13
2.1.6 Konsep Motivasi .....	14
2.1.7 Reward and Punishment .....	15
2.1.8 Pendidikan dan Latihan .....	15
2.1.9 Paramilitary Policing .....	16

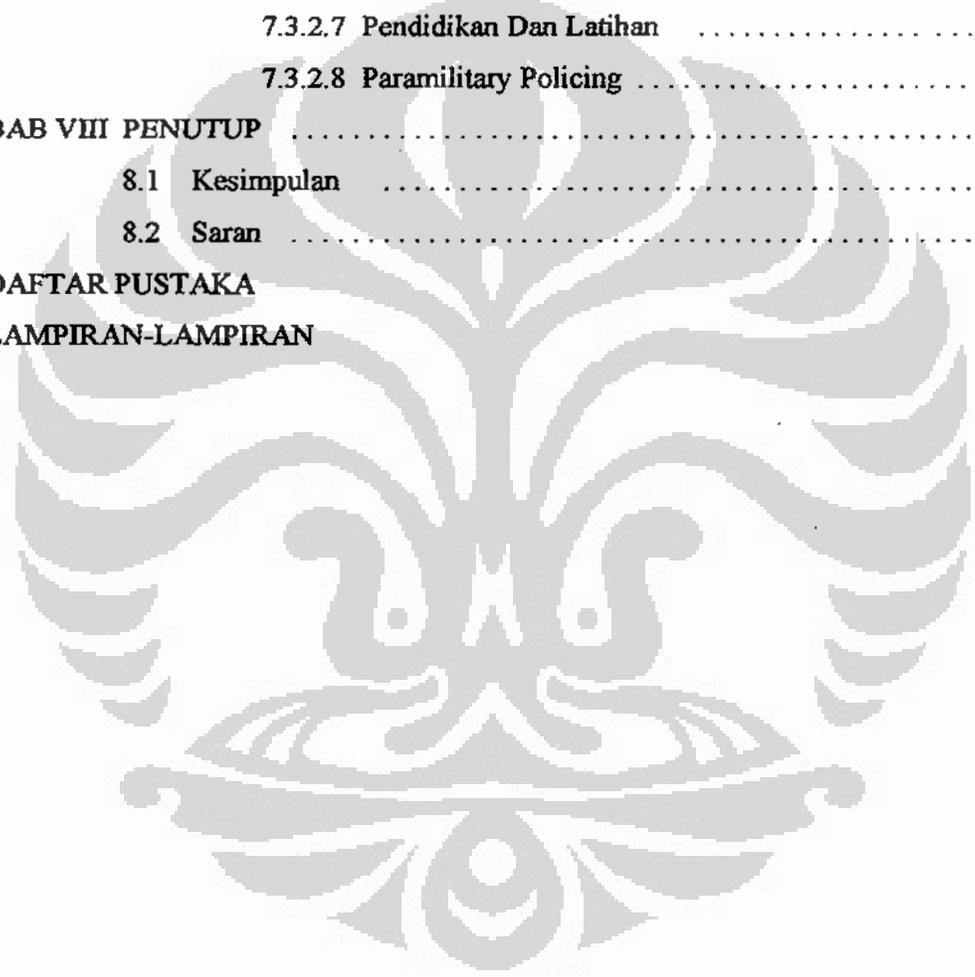
2.2	Kerangka Berpikir	18
2.3	Hipotesa Penelitian	19
<b>BAB III</b>	<b>RANCANGAN PENELITIAN</b>	<b>20</b>
3.1	Pendekatan Dan Metode Penelitian	20
3.2	Sumber Informasi	21
3.3	Teknik Pengumpulan Data	25
3.3.1	Wawancara	25
3.3.2	Pemeriksaan Dokumen	26
3.3.3	Observasi	27
3.4	Indikator Penelitian	28
3.4.1	Kepemimpinan	29
3.4.2	Keteladanan	29
3.4.3	Anggaran/Dana	29
3.4.4	Sarana dan Prasarana	29
3.4.5	Motivasi	30
3.4.6	Reward and Punishment	30
3.4.7	Pendidikan dan Latihan	30
3.4.8	Paramilitary Policing	31
3.5	Teknik Analisa Data	31
3.5.1	Reduksi Data	31
3.5.2	Sajian Data	31
3.5.3	Penarikan Kesimpulan/Verifikasi	32
3.6	Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.7	Kendala yang dihadapi dalam Penelitian	34
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM KORPS BRIMOB POLRI</b>	<b>35</b>
4.1	Sejarah Korps Brimob Polri	35
4.1.1	Pra Kemerdekaan (1912-1945)	36
4.1.2	Pasca Kemerdekaan (1945-1950)	37
4.1.3	Masa Orde Lama	43
4.1.4	Masa Orde Baru	44

4.1.4.1	Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs. Sutiyono (Kakorbrimob Polri 1996-1998).....	45
4.1.5	Reformasi Brimob (1998-2002) .....	46
4.1.5.1	Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs. S.Y. Wenas (Kakorbrimob Polri 1998-1999).....	49
4.1.5.2	Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs. Firman Gani (Kakorbrimob Polri 1999-2000).....	50
4.1.5.3	Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs. Nurudin Usman (Kakorbrimob Polri 2000-2001).....	51
4.1.5.4	Era Kepemimpinan Irjen Pol. Drs. Yusuf Mangga Barani (Kakorbrimob Polri 2001-2002).....	51
4.1.5.5	Era Kepemimpinan Tahap II Irjen Pol. Drs. S.Y. Wenas (Kakorbrimob Polri 2002-2009).....	52
4.1.5.6	Era Kepemimpinan Irjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo (Kakorbrimob Polri 2009-2010).....	55
4.1.5.7	Era Kepemimpinan Irjen Pol. Drs. Syafei Aksal (Kakorbrimob Polri 2010-Sampai sekarang).....	56
4.2	Struktur Organisasi Korps Brimob Polri .....	57
<b>BAB V</b>	<b>KONSEPSI MOTTO PENGABDIAN BRIMOB "JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN"</b> .....	<b>58</b>
5.1	Latar Belakang lahirnya Motto "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" .....	58
5.2	Konsepssi Motto Pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" .....	63
5.2.1	Pengertian dan Filosofi .....	65
5.2.1.1	Pengertian .....	65
5.2.1.2	Makna Filosofi .....	68
5.2.2	Tribrata dan Catur Prasetya sebagai Landasan dalam Motto "Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan" .....	69

5.2.2.1	Tri Brata Sebagai Landasan Moral . . . . .	69
5.2.2.2	Catur Prasetya Sebagai Landasan Operasional . . . . .	70
5.3	Implementasi Motto Pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" . . . . .	72
5.4	Analisa Konsep dan Implementasi Motto Pengabdian Pada Brimob . . . . .	72
5.4.1	Kepemimpinan . . . . .	73
5.4.2	Keteladanan . . . . .	75
5.4.3	Anggaran/Dana . . . . .	76
5.4.4	Sarana dan Prasarana . . . . .	77
5.4.5	Motivasi . . . . .	80
5.4.6	Reward and Punishment . . . . .	82
5.4.7	Pendidikan dan Latihan . . . . .	85
5.4.8	Paramilitary Policing . . . . .	86
<b>BAB VI</b>	<b>PERBANDINGAN SERTA PENGARUH MOTTO PEGABDIAN BRIMOB "JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN"</b> . . . . .	<b>69</b>
6.1	Perbandingan Antar Sebelum Dan Sesudah Implementasi (Tahun 2006) . . . . .	69
6.2	Pengaruh Motto Pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" Pada Lingkungan Diluar Institusi Brimob . . . . .	99
6.3	Analisa Perubahan yang Terjadi Pra da Pasca Implementasi . . . . .	105
6.3.1	Kepemimpinan . . . . .	105
6.3.2	Keteladanan . . . . .	107
6.3.3	Anggaran/Dana . . . . .	109
6.3.4	Sarana dan Prasarana . . . . .	110
6.3.5	Motivasi . . . . .	113
6.3.6	Reward and Punishment . . . . .	116
6.3.7	Pendidikan dan Latihan . . . . .	117
6.3.8	Paramilitary Policing . . . . .	120

<b>BAB VII ANALISIS TENTANG PERUBAHAN PERILAKU PADA IMPLEMENTASI MOTTO PENGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”</b>	<b>125</b>
7.1 Situasi yang diinginkan Pasca Implementasi Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”	125
7.1.1 Perubahan Kultur (Perubahan Perilaku)	128
7.1.1.1 Menjadi Pemimpin Bagi Dirinya Sendiri Dan Pengendalian Diri	129
7.1.1.2 Sikap Tulus Dan Ihlas	130
7.1.1.3 Disiplin	130
7.1.1.4 Kemampuan Untuk Tampil Sesuai Jati Diri Polri	132
7.1.1.5 Kemampuan Untuk Memperjuangkan Supremasi Hukum	132
7.1.1.6 Menjunjung Tinggi Hak Asasi Manusia (HAM).	133
7.1.1.7 Penampilan Brimob	134
7.1.1.8 Kasih Sayang	134
7.1.2 Perubahan dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia Brimob Polri	135
7.2 Hal-hal Negatif yang dilakukan oleh Personel Korbrimob Polri	136
7.2.1 Perilaku Negatif Pimpinan	136
7.2.2 Perilaku Negatif Bawahan	137
7.3 Analisis Tentang faktor-Faktor yang Berpengaruh Kepada Perubahan Perilaku Setelah Implementasi Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”	137
7.3.1 Faktor Internal/dari dalam Pribadi Personel itu Sendiri	137
7.3.1.1 Kepribadian	137
7.3.1.2 Usia	140
7.3.1.3 Pengetahuan	143
7.3.1.4 Pengalaman	144

7.3.1.5 Ekonomi .....	145
<b>7.3.2 Faktor Eksternal/dari luar Pribadi Personel .....</b>	<b>146</b>
7.3.2.1 Kepemimpinan .....	146
7.3.2.2 Keteladanan .....	148
7.3.2.3 Anggaran/Dana .....	149
7.3.2.4 Sarana Dan Prasarana .....	151
7.3.2.5 Motivasi .....	152
7.3.2.6 Reward And Punishment .....	154
7.3.2.7 Pendidikan Dan Latihan .....	155
7.3.2.8 Paramilitary Policing .....	157
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>161</b>
8.1 Kesimpulan .....	161
8.2 Saran .....	165
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL & BAGAN

### A. TABEL

Tabel 1 = Tahapan Kegiatan Penelitian

### B. BAGAN

Bagan 1 = Kerangka Berfikir

Bagan 2 = Struktur Organisasi Korps Brimob Polri



## DAFTAR KETERANGAN FOTO

- Foto 1 = Patung Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan
- Foto 2 = Ikrar kemanusiaan menunjukkan Keseriusan Personel Brimob sebagai Pejuang Kemanusiaan
- Foto 3 = Tulisan pada patung JRDK
- Foto 4 = Irjen Pol. Drs S.Y. Wenas menandatangani MOU Pelatihan HAM dengan ICRC
- Foto 5 = Penyerahan cinderamata kepada pelatih HAM dari ICRC
- Foto 6 = Penghargaan bagi personel selesai BKO
- Foto 7 = Sidang disiplin bagi Personel yg melakukan Pelanggaran
- Foto 8 = Para anggota yang akan menjalani sidang disiplin
- Foto 9 = Pemberian santunan kepada yang warga di rumah sakit
- Foto 10 = Kegiatan Imunisasi kepada warga sekitar
- Foto 11 = Kegiatan BINTRA
- Foto 12 = Upacara tradisi pembaretan bagi Personel Brimob
- Foto 13 = Brigjen Pol. Johnny Wainal Usman (Wakakorbrimob) sedang mengikuti kegiatan pembinaan rohani dan mental di Lap. Mako Korbrimob
- Foto 14 = (AKBP Drs Fajar P.) Wakakorbrimob pada Upacara Pembukaan Pelatihan HAM bagi Personel Brimob (Jati Luhur)
- Foto 15 = Dekan FH-UI sedang memberikan arahan dalam latihan HAM kepada Personel Brimob
- Foto 16 = Para Instruktur HAM
- Foto 17 = Para Peserta Latihan HAM
- Foto 18 = Salah satu kegiatan kemanusiaan oleh personel Brimob

- Foto 19 = Kegiatan Latihan kimia, biologi dan Radioaktif
- Foto 20 = Personel Brimob sedang melakukan kegiatan Latihan SAR
- Foto 21 = Kegiatan game dalam latihan HAM
- Foto 22 = Instruktur HAM sedang memberikan materi terhadap Personel Brimob
- Foto 23 = Kegiatan pemeriksaan perlengkapan, sarana transportasi serta kesiap-siagaan personel dalam rangka mengantisipasi situasi yang berkembang pasca Pemilu (Kegiatan Irjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo dan Brigjen Pol. Drs Syarief Gunawan)
- Foto 24 = Beberapa potret kegiatan Personel Brimob. Searah jarum jam dari kanan, seorang Anggota Brimob sedang membantu masyarakat, menyeberang jalan dan seorang lagi sedang mengatur lalu lintas, Pasukan Anti Anarkis, pasukan PHH, Patroli Rel Kereta Api Antisipasi pencurian besi rel, Patroli Bermotor dan Penjinakan Bom
- Foto 25 = Sarana perumahan yang telah dibangun di beberapa lokasi di dalam asrama yang dapat dimanfaatkan oleh personel Brimob untuk membina keluarga. Namun karena jumlahnya terbatas sehingga belum mampu untuk menampung seluruh personel. Untuk personel Brimob yang belum tertampung terpaksa harus mengontrak rumah penduduk yang ada disekitar kantor. Namun karena jumlahnya personel yang banyak sehingga masih terdapat juga personel yang tinggal di rumah kontrakan yang jauh dari kantor. hal ini yang sangat berpengaruh bagi pergerakan pasukan Brimob.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam perjalanan kehidupan bangsa Indonesia sejak kemerdekaan nasional 17 Agustus 1945 hingga pada kurun waktu sekarang ini yang sedang melaksanakan reformasi, segenap unsur dan lapisan bangsa pada dasarnya berkehendak untuk terus melanjutkan pembangunan nasional sebagai upaya bersama agar dapat segera mencapai cita-cita mulia berupa tujuan nasional menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mencapai tujuan nasional itu tentu tidak mudah, Bangsa Indonesia telah banyak menelusuri liku-liku perjalanan kehidupan yang terkadang disertai oleh berbagai cobaan, dari masalah bangsa yang berskala kecil hingga kepada adanya ancaman terhadap kedaulatan wilayah dan eksistensi sebagai sebuah negara bangsa. Alhasil, semua itu telah dapat dilewati secara tegar dan Negara Kesatuan Republik Indonesia tetap utuh, terutama berkat ikatan rasa persatuan dan kesatuan bangsa yang begitu melekat dan komitmen bangsa untuk tetap berada dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Namun demikian, bangsa Indonesia harus mengantisipasi secara dini terhadap berbagai gejala negatif yang datang dalam bentuk apa pun dalam kehidupan bangsa agar tidak terjadi permasalahan yang tidak dikehendaki bangsa, termasuk dalam menghadapi keterpengaruhannya yang berasal dari keadaan lingkungan strategis yang terus berubah. Perubahan itu bahkan makin intens dengan kehadiran fenomena globalisasi yang makin merembes luas. Konsekuensinya adalah bahwa kehidupan bangsa dihadapkan kepada makin bertambahnya permasalahan dengan frekuensi dan intensitas yang makin tinggi dan juga dengan substansi yang lebih rumit, sulit dan kompleks. Suatu perubahan tidak selamanya memberikan pengaruh positif bagi

bangsa. Adakalanya banyak perolehan negatif yang akan menerpa berbagai sisi kehidupan bangsa tanpa dapat terelakkan seperti terjadinya krisis multidimensional. Era reformasi yang telah banyak memberikan ruang gerak dan dimensi baru bagi demokrasi yang bernuansa kebebasan juga membuahkan ekses-ekses yang merisaukan, dimana sebagian unsur bangsa telah menafsirkan makna reformasi dan demokrasi secara keliru atau memanfaatkannya tanpa batas sehingga lahir beragam gejala dan konflik yang diantaranya sudah mencapai taraf ekstrim berupa terjadinya gejala yang mengarah kepada kemungkinan disintegrasi bangsa.

Dari apa yang dikemukakan di atas, dapat dilihat bahwa bangsa Indonesia dewasa ini memang sedang berada dalam lingkaran permasalahan yang menyangkut keberlangsungan reformasi, khususnya dalam pengembangan demokrasi atau pendemokratisasian segenap aspek kehidupan bangsa. Tentu dengan adanya persoalan seperti itu, pada gilirannya akan berpengaruh kepada pelaksanaan pembangunan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut tentunya masalah keamanan dan ketertiban masyarakat menjadi salah satu prioritas utama, kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat serta terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat memegang peranan penting untuk diwujudkan. Untuk itu maka peran Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sangatlah diperlukan. Sebagai alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri

dituntut harus mampu menjalankan tugas pokok dan perannya dalam pembangunan Nasional.

Pasca reformasi tepatnya pada tanggal 1 April 1999 lembaga Polri dipisahkan dengan TNI, setelah selama 32 Tahun terintegrasi. Instruksi Presiden Republik Indonesia No 2 Tahun 1999 yang ditegaskan kembali dengan pidato Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Agustus 1999 memberikan pengaruh terhadap perubahan sejarah Polri. Serangkaian perubahan mulai dari TAP MPR No. VI/MPR/2000, tentang pemisahan TNI dan Polri, TAP MPR No. VII/MPR/2000, tentang Peran TNI dan Polri serta pembaharuan UU No. 28 tahun 1997 yang melahirkan lahirnya UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, memberikan suatu format baru dalam pengelolaan fungsi keamanan secara konstitusional dan yuridis dengan adanya kewenangan yang lebih otonom dan selanjutnya diimplementasikan dalam kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat. Dengan adanya pergeseran paradigma kekuasaan politik bangsa maka pergeseran paradigma Polri pun tidak terelakan, organisasi/lembaga Polri menganut paradigma kedekatan dengan masyarakat/warga dalam upaya bersama merespon masalah-masalah ketertiban, keamanan dan kejahatan secara lokalitas.

Reformasi Polri yang digulirkan menghendaki adanya perubahan, hal ini disikapi Polri dengan melaksanakan reformasi pada tiga sasaran yaitu struktur, instrumental dan kultural. Pada bidang struktur perubahan sistem kepolisian dari sentralistik menjadi desentralisasi (sebagai contoh Polres lebih berperan/memiliki otonomi yang besar untuk melaksanakan tugasnya), sekaligus juga untuk mengurangi birokrasi. Pimpinan polri seyogyanya tidak perlu lagi berperan sebagai chief, peran ini akan di perankan oleh seorang kapolres. Selanjutnya dengan sistem desentralistik sudah barang tentu pengelolaan keamanan dan ketertiban umum regional dan penegakan peraturan daerah akan diemban bersama dengan kepala daerah. Pada bidang instrumental lahirnya UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, memberikan suatu format baru dalam pengelolaan fungsi keamanan secara konstitusional dan yuridis dengan adanya kewenangan yang lebih otonom sedangkan pada bidang kultur dituntut untuk merubah budaya yang mengarah

pada perubahan sikap dan perilaku Polri di mata masyarakat, melihat dari pengalaman masa lalu dimana Polri pada hakekatnya berstatus sipil dan mandiri di dalam melaksanakan tugas tugasnya karena kemampuan profesionalnya, sedangkan pada masa orde baru nilai kepolisian dimata masyarakat sangat jauh dari harapan dimana masyarakat tidak peduli dan tidak responsive terhadap Polri, hal ini di pengaruhi oleh sikap dan perilaku Polri yang cenderung mengabaikan tugas pokoknya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan serta penegak hukum.

Kebijakan dalam era reformasi, Polri berupaya menata diri dengan melakukan penataan di bidang *instrumental*, *struktural* dan *kultural*, dari ketiga bidang tersebut bidang *kultural* merupakan persoalan terpenting dan masalah yang tidak mudah karena menyangkut sikap dan perilaku yang dipengaruhi oleh situasi lingkungan baik masyarakat maupun organisasi Polri dan individu Polri itu sendiri. Selaras dengan hal diatas sebagai bagian dari Kepolisian, Korps Brimob Polri juga dituntut untuk harus melaksanakan reformasi. Sebagai pasukan pamungkas Polri yang memiliki kemampuan dan daya gerak yang cepat serta dilengkapi dengan persenjataan dan perlengkapan yang memadai guna menanggulangi kejahatan yang berintensitas tinggi mau tidak mau Korps ini harus menindak lanjuti tuntutan tersebut sebab sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum guna menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan tugas pokok yang hakiki sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tugas spesifik yang diemban seperti Penjinakan BOM, Penanggulangan Huru-Hara, Perlawanan Teror, Penanggulangan kejahatan berimplikasi kontijensi, terorganisasi senjata api dan kriminal intensitas tinggia lainnya menjadikan Korps ini harus membina personelnya sehingga memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menanggulangi kejahatan seperti yang telah disebutkan.

Dilatarbelakangi dengan sejarah Korps Brimob yang merupakan satuan bentukan jepang yang dilatih dan dibentuk bagaikan militer dengan berbagai doktrin militer menyebabkan penilaian masyarakat terhadap institusi ini semakin negatif dan tidak memberikan respon yang baik, diisyaratkan bahwa dalam setiap penindakannya

selalu mengedepankan kekerasan, arogan dan tidak tahu hukum dan HAM. Belum lagi bahwa banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh personel Brimob mulai dari pelanggaran disiplin (disersi, tidak masuk kerja tanpa alasan, lalai dalam melaksanakan tugas, minum minuman keras) yang terjadi baik di daerah operasi maupun di satuan sampai pada tindakan pidana (pencurian, perampokan, pemerkosaan, dll) mengakibatkan penilai negatif terhadap institusi ini semakin mendalam. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya rendahnya pengetahuan tentang hukum dan HAM, lemahnya pengawasan sebagai akibat dari kurangnya pola kepemimpinan dan sikap apatis yang terus dipelihara oleh para komandan, serta kurangnya kesadaran bahwa personel Brimob juga berasal dari masyarakat dan mendapatkan gaji juga dari hasil pajak yang dikumpulkan oleh masyarakat.

Selain itu kekhususan tugas dari korps ini mengharuskan pendidikan dan latihan yang dijalani sangatlah berbeda dengan kepolisian dinas umum, sebagai gambaran bahwa pendidikan wajib korps ini adalah pendidikan pembentukan yang dilaksanakan di Pusdik Brimob Watukosek, di tempat ini para personel Brimob berlatih tak ubahnya seperti militer, gerakan-gerakan serta taktik-taktik pertempuran diperagakan dan dipraktikkan oleh siswa, latihan menembak, gerilya anti gerilya, pertempuran jarak dekat, pertempuran daerah terbuka dan lain sebagainya menjadi materi latihan yang harus dilakukan dan menjadi bahan penilaian dalam pendidikan. Selain pendidikan tentang kemampuan Brimob (PHH, RESMOB, SAR, JIBOM, WANTEDOR, KBR), pendidikan seperti Pendidikan Ranger yang diselenggarakan di Okinawa, pendidikan pelopor, pendidikan pemburu yang merupakan gabungan dengan TNI, pendidikan penelusuran Sandi dan Jejak (SANJAK) gabungan dengan TNI, dan pendidikan lainnya yang mengadopsi tehnik-tehnik tempur juga dilaksanakan yang mengakibatkan watak dan perilaku personel Korps Brimob sarat dengan kekerasan dan sifat-sifat militeristik. Belum lagi bahwa pada saat pemekaran Korps Brimob dimana penambahan personel terus dilaksanakan guna mencukupi standar jumlah personel dalam setiap satuan Brimob mengakibatkan perekrutan personel dilaksanakan dengan mengambil personel dari Polsek, Polres dan Polda

tanpa melalui seleksi dan pendidikan di Pusdik Brimob menambah buruk citra Brimob sebab personel tersebut belum memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan Brimob sehingga tindakan yang dilakukan hanya mengedepankan arogasi dan sikap-sikap kekerasan serta mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan.

Terkait pula dengan kehidupan yang keras di lingkungan kesatriaian seperti halnya yang terjadi pada bintanga maupun perwira baru khususnya pada saat pelaksanaan pembinaan tradisi yang semata-mata bertujuan untuk mengenalkan serta memberikan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan masing-masing satuan yang ada di lingkungan Korps Brimob kadangkala dilakukan dengan cara lebih mengutamakan fisik dan mental ketimbang dengan diisi dengan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh Korps Brimob mengakibatkan efek yang kurang baik terhadap mental para bintanga dan perwira yang menjalaninya, karena apa yang diterimannya akan dilakukan terhadap bawahannya sehingga tidak memberikan pendidikan yang baik bagi kelangsungan hidup satuan ini.

Beberapa hal diatas mengakibatkan timbulnya keinginan untuk melakukan suatu perubahan dalam tubuh organisasi ini, diawali dengan pencanangan motto pengabdian "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" oleh kakorbrimob Polri yang pada saat itu di Jabat oleh Irjen Pol Drs S.Y. Wenas berupaya memantapkan reformasi kultural yang sedang dilaksanakan oleh Korps Brimob Polri. Berbagai upaya yang dilakukan seperti halnya pembuatan monumen patung yang menggambarkan lima personel Brimob sedang menolong tiga masyarakat yang sedang membutuhkan memberikan makna bahwa adanya kesanggupan untuk memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayan kepada masyarakat sesuai dengan nilai-nilai pancasila, selalu berpegang teguh kepada tribrata serta setiap gerak langkah personel Brimob dilandasi dan dijiwai dengan semangat juang demi kebesaran dan kejayaan Korps Brimob Polri, pembuatan buku aktualisasi motto pengabdian sampai pada berbagai perubahan instrumen atau aturan dalam tindakan yang dilaksanakan ketika berhadapan dengan masyarakat seperti tidak boleh membawa senjata api pada saat penanggulangan huru-hara (PHH), tidak boleh memukulkan tongkat pada kepala (sasaran yang mematikan) dan banyak lainnya.

Disamping itu pula disetiap Satuan Brimob motto pengabdian ini selalu di pajang sebagai simbol untuk selalu mengingatkan bahwa personel Brimob pada hakekatnya sebagai pejuang kemanusiaan, menghargai harkat dan martabat manusia serta menempatkan masyarakat sebagai mitra dalam menjaga keamanan dan ketertiban bukan sebagai musuh yang harus dibinasakan. Jika dibandingkan dengan masa pra reformasi nampak terasa perbedaan yang sangat signifikan, pasca dikeluarkannya motto ini mengisyaratkan bahwa perilaku dan sikap personelnnya harus lemah lembut, tidak boleh cepat marah (sumbu pendek), tidak menggunakan kekerasan dalam menghadapi massa dalam penanggulangan huru-hara, bersikap ramah, senyum, sapa dan salam dalam menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi serta selalu mentaati peraturan hukum dan HAM yang berlaku bahkan guna memantapkan upaya reformasi yang sedang dilaksanakan berbagai kegiatan bekerjasama dengan lembaga akademisi seperti Universitas Indonesia dalam hal pelatihan HAM, Universitas Attahiriyah guna menampung para personel Brimob yang ingin melanjutkan pendidikan S1 dan lain sebagainya dilakukan dengan maksud untuk menunjukkan bahwa Korps Brimob bukanlah suatu institusi yang harus ditakuti bahkan sebaliknya memberikan kesan bahwa institusi ini siap membuka diri guna melaksanakan kegiatan bersama-sama dengan institusi lainnya dalam menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Peneliti pertama kali tertarik mengkaji masalah ini oleh karena sejak digulirkannya motto pengabdian tersebut Kakorbrimob pada masa itu sangat antusias sekali dan ingin membuktikan bahwa reformasi di tubuh Korbrimob Polri khususnya bidang kultur dapat terlaksana lebih cepat dibandingkan dengan fungsi kepolisian lainnya. Dalam waktu beberapa saat saja sejak motto tersebut di gulirkan banyak hal-hal yang telah dilaksanakan sebagaimana telah disebutkan diatas bahkan tak canggung-canggung dicontohkan sendiri sehingga hal ini dapat mempercepat proses pelaksanaan upaya yang dilakukan dalam merubah kultur personelnnya.

## 1.2 Masalah Penelitian

Masalah penelitian yang akan dibahas adalah keterkaitan motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” dapat memberikan kontribusi terhadap perubahan perilaku personel Brimob. Bagaimana mungkin bahwa sebuah motto dapat merubah perilaku personel Korps Brimob yang terkenal dengan arogansi, jiwa korsa yang berlebihan serta sangat kental dengan kekerasan dan tidak taat kepada aturan yang berlaku selanjutnya dapat berubah sejalan dengan arah reformasi. Jika dikaitkan dengan sejarah lahirnya yang dilatih dan dipersenjatai ibaratnya militer tentunya perilaku dan sikap personelnnya dalam pelaksanaan tugas tidak terlepas dari sikap arogan, tidak taat aturan dan pelanggaran terhadap HAM. Ditambahkan lagi dengan sejarah integrasi dengan ABRI yang salah satu doktrinnya adalah musuh merupakan orang yang harus dibinasakan oleh karena telah mengganggu kedaulatan negara sedangkan Polri melihat bahwa musuh adalah pelanggar hukum dan pengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat yang harus diberikan pembinaan tentunya merupakan dua hal yang sangat berbeda mengakibatkan sikap tersebut diatas semakin tertanam didalam setiap tindakan yang dilakukan.

Setiap kemampuan yang dimiliki seperti halnya dalam penanggulangan huru-hara masih dijumpai adanya penggunaan senjata api, cara mendesak massa dengan memukulkan tongkat ke kepala massa, tidak memiliki kesabaran (sumbu pendek), dalam pelaksanaan penjinakan bom personel yang dilibatkan belum dilengkapi dengan peralatan yang memadai, pelaksanaan tugas di daerah konflik sering kali melaksanakan tindakan yang melanggar seperti halnya pungli, minum minuman keras hingga mabuk dan merusak ketentraman masyarakat, melakukan pemukulan dan lain sebagainya. Bila dikaitkan dengan situasi dan kondisi sekarang sudah pasti Polri khususnya Korbrimob Polri akan dibenci oleh masyarakat. seiring dengan bergulirnya agenda reformasi memberikan peluang munculnya perubahan kultur terlebih lagi bahwa hal ini merupakan salah satu sasaran dalam reformasi. Kebijakan ini selanjutnya di respon oleh Korbrimob Polri dengan melalui motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” personel Brimob bertekad untuk melakukan suatu perubahan dan alhasil pasca diimplementasikan dapat dirasakan adanya perubahan

perilaku yang ditunjukkan oleh personel Korps Brimob Polri dalam pelaksanaan tindakan yang dilakukan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, pertanyaan yang dapat di kemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah konsepsi motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” tersebut serta implementasinya?
- 2) Bagaimanakah kondisi awal perilaku personel Korps Brimob Polri pra pengimplemnatasiaan motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”?
- 3) Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi dalam implementasi motto pengabdian Brimob tersebut sehingga dapat merubah perilaku personel Korps Brimob Polri?
- 4) Berapa besarkah keterkaitan motto pengabdian Brimob tersebut dalam merubah perilaku personel Korps Brimob Polri?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

- 1) Bagaimanakah konsep motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” serta implementasinya. Untuk mengetahui lebih jelas, maka penulis akan menjelaskan hal ini pada Bab V, sub bab 5.1.
- 2) Mengetahui kondisi awal perilaku personel Korps Brimob pra implementasi motto pengabdian Brimob. Tujuan penelitian pada point ini akan dijelaskan oleh penulis pada Bab VI dengan mengulas tentang perbandingan pra dan pasca implementasi motto pengabdian Brimob.
- 3) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam implementasi sehingga dapat merubah perilaku personel Brimob. Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan mengulas masalah ini pada Bab VII sub bab 7.3.
- 4) Seberapa besar keterkaitan Motto tersebut dalam mengubah perilaku personel Korps Brimob Polri. Mengenai point ini, maka penulis akan menjelaskannya

pada Bab VIII setelah menyimpulkan seluruh rangkaian bab yang ada dalam tesis ini.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian tentang implementasi pengaruh/implikasi motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat /kegunaan antara lain:

- 1) Secara teoritis/akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan khususnya mengenai keterkaitan motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” pada perubahan perilaku personel Korbrimob Polri serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berniat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbeda.
- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Korbrimob Polri dalam upaya memantapkan reformasi khususnya pada bidang kultural serta menemukan cara-cara untuk merubah perilaku personelnnya sesuai dengan tuntutan reformasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Kepustakaan**

##### **2.1.1 Konsep Motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”**

Konsep ini memiliki pengertian bahwa 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. Kajian terhadap konsep ini adalah sebagai sebuah motto (semboyan) tentunya merupakan suatu pedoman dalam bertindak atau sesuatu yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas hal ini berlaku pada setiap individu khususnya kepada seluruh personel Brimob. Dengan demikian maka hal ini mau tidak mau akan berpengaruh kepada cara bertindak dan bertingkah laku baik dalam kegiatan dinas maupun diluar dinas. Dalam memuliakan harkat dan martabat manusia berbagai tindakan dapat dilakukan seperti tidak melakukan tindakan sewenang-wenang, saling menghormati, saling tolong menolong, empati terhadap sesama serta tidak melakukan perbuatan yang tercela.

##### **2.1.2 Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah faktor penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Setiap orang/individu pasti memiliki cara-cara tersendiri dalam memimpin sebab Kepemimpinan menurut Harold Koontz, Cyril O' Donnell dan Heinz Wehrich yang ditulis oleh Djunidi Maskat (1997, 8) dalam bukunya Kepemimpinan efektif di lingkungan Polri adalah “Kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan

kelompok dengan kemauan dan antusias". Kepemimpinan sebagai pengaruh artinya walaupun pemimpin tidak memberikan perintah atau arahan tetapi karena kehadirannya di tengah-tengah anggota dapat dirasakan pengaruhnya. Kepemimpinan sebagai seni artinya upaya pimpinan yang sudah memadukan antara pengetahuan, *human relation*, komunikasi dan psikologi. Sehingga orang-orang yang dipimpin mengikuti apa yang diinginkan pimpinan tersebut dengan rasa senang. Sedangkan kepemimpinan sebagai suatu proses artinya sudah ada kegiatan yang terencana baik, secara sadar atau tidak untuk merubah perilaku orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan atau melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian sebagai pemimpin suatu organisasi tentunya berbagai hal dapat dilakukan, berkaitan dengan aktualisasi motto "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" maka sikap dan tingkah lakunya harus menjadi contoh atau teladan bagi bawahannya. Dalam memberikan pengaruh ataupun menanamkan nilai-nilai motto ini tentunya seorang pemimpin harus dapat menanamkan dan melaksanakan motto tersebut dalam kegiatan baik kedinasan maupun diluar kedinasan jika hal ini tidak dapat dilakukan maka mustahil bawahan akan melaksanakan atau mengimplementasikan nilai-nilai motto tersebut sebab pastinya tidak mengetahui apa sebenarnya yang terkandung didalam motto tersebut.

### 2.1.3 Konsep Keteladanan

Keteladanan berasal dari kata teladan mengandung pengertian sesuatu yg patut ditiru atau baik untuk dicontoh (perbuatan, kelakuan, sifat, dsb); Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata keteladanan berarti hal yg dapat ditiru atau dicontoh, tidak perlu kita ragukan lagi. Hal ini tentunya sangat diperlukan dalam upaya pembinaan personel Brimob. Pada era reformasi sekarang ini sikap ini amat sangat dibutuhkan sebab dapat memberikan contoh atau teladan kepada bawahan. Sebagai contoh seorang atasan yang memerintahkan bawahannya untuk marapikan rambut (cukur) sehingga terlihat penampilan yang rapi namun jika dia sendiri tidak marapikan rambut maka akan menimbulkan ketidakpercayaan bawahan terhadap pimpinannya, jika hal ini terjadi maka perubahan kultur tidak akan terjadi.

Universitas Indonesia

#### **2.1.4 Konsep Anggaran/Dana**

Anggaran, biaya atau biasa disebut juga dana adalah uang yang disediakan untuk suatu keperluan dengan maksud dan tujuan untuk kesejahteraan. Dalam hal ini bahwa tersedianya anggaran atau dana yang cukup akan menunjang tercapainya perubahan sikap dan perilaku dari personel Brimob. Penekanan masalah anggaran ini lebih dititik beratkan pada upaya peningkatan kesejahteraan personel (remunerasi), pemenuhan peralatan dan juga anggaran pelaksanaan kegiatan latihan dan lain sebagainya yang menunjang pelaksanaan tugas.

#### **2.1.5 Konsep Sarana dan Prasarana**

Sarana mengandung pengertian bahwa segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Dalam hal ini, sarana yang dimaksudkan adalah peralatan yang dimiliki oleh Korps Brimob Polri dalam melaksanakan tugas. Guna mewujudkan sosok personel Brimob Polri yang mahir, profesional, terpuji dan dicintai masyarakat, tentunya kelengkapan berupa peralatan dalam setiap kemampuan yang dimiliki haruslah dicukupi sehingga dapat memberikan rasa aman, nyaman dan terhindar dari bahaya atau resiko yang lebih besar. Sebagai contoh dalam penanggulangan huru-hara jika menginginkan personel Brimob sabar dan tidak arogan dalam menghadapi massa hendaknya kelengkapannya seperti rompi, helm, tameng dan lain sebagainya harus terpenuhi sehingga dalam pelaksanaan tindakan dapat dilaksanakan dengan profesional sesuai aturan yang berlaku tidak dengan amarah atau nafsu membalas dendam.

Sedangkan Prasarana mengandung pengertian bahwa segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya). Kaitannya dengan penelitian ini bahwa tempat latihan, tempat penampungan (asrama)/tempat tinggal, kantor serta transportasi berupa kendaraan angkut pasukan, kendaraan taktis, APC, kendaraan dinas dan lain sebagainya sangat dibutuhkan bagi peningkatan kesejahteraan personel. Untuk itu dalam upaya untuk merubah perilaku personel hendaknya masalah ini harus menjadi

perhatian penting guna mendukung pencapaian tujuan tersebut. sebagai contoh dalam penanggulangan Huru-Hara tidak mungkin personel yang dilibatkan dalam pengamanan akan berjalan kaki menuju ke tempat kejadian melainkan harus ada kendaraan angkut pasukan untuk membawa personel tersebut ke tempat kejadian sehingga ketika berhadapan dengan massa pengunjung rasa sikap personel Brimob tidak arogan dan dapat menahan amarahnya dalam menghadapi tingkah laku para pengunjung rasa.

#### **2.1.6 Konsep Motivasi**

Kajian utama yang diuraikan dalam sub bab ini adalah motivasi untuk merubah perilaku. Pada dasarnya motivasi bersal dari kata dasar "Motive" yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu berbuat atau bertindak. The liang Gie berpendapat bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Stephen P. Robin mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dengan melihat defenisi diatas maka dapat doiketahui bahwa motivasi bersifat abstrak yaitu tidak terlihat secara kasat mata, sehingga hanya dapat diketahui melalui tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi tersebut timbul karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran-sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Motivasi dapat tergolong atas dua kelompok besar yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri manusia, yang behubungan dengan kebutuhan yang ingin dicapai dalam kehidupannya, dan motivasi yang datang dari luar berupa dorongan untuk seseorang bisa berprestasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemberi motivasi. Oleh karena itu keduanya memiliki hubungan yang erat. Dikaitkan dengan penelitian yang dilaksanakan maka pengimplementasian motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" adalah untuk memberikan suatu motivasi ataupun dorongan untuk berbuat

menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, saling menghormati, tenggang rasa dan tidak berbuat sewenang-wenang kepada orang lain.

### **2.1.7 Reward and Punishment**

Kajian terhadap konsep ini, memberikan suatu makna tersendiri bagi seseorang khususnya dalam hal ini personel Korbrimob Polri. Hal disebabkan oleh karena berhubungan erat dengan penghargaan yang diberikan kepada seseorang. Reward berarti penghargaan dimana seseorang akan merasa dihargai jika karya atau perbuatan yang dilakukan dengan baik akan diberikan penilaian yang positif baik itu berbentuk kompensasi berupa uang, barang ataupun sesuatu yang menunjukkan penghargaan terhadapnya. Sedangkan punishment atau hukuman adalah sesuatu ganjaran/sangsi yang diberikan karena telah melakukan suatu pelanggaran atas aturan yang ada, hal ini dapat memberikan efek jera kepada orang lain sehingga setiap orang akan lebih waspada dan selalu was-was terhadap tindakan yang dilakukan. Kaitan dengan penelitian ini sangatlah erat sebab kedua hal ini sangat berpengaruh kepada perilaku. Motivasi untuk berprestasi akan muncul ketika menyaksikan orang lain mendapatkannya ataupun dirinya sendiri namun sebaliknya tindakan yang akan dilakukan akan benar-benar dipertimbangkan oleh karena takut akan adanya ganjaran/sangsi yang diterima ketika hal tersebut dilakukan dengan salah/tidak benar.

### **2.1.8 Pendidikan dan Latihan**

Berbicara mengenai pendidikan dan latihan, kaitannya sangat erat dengan perubahan perilaku. Hal ini disebabkan oleh karena pembentukan perkembangan karakter akan ditemukan pada saat pelaksanaan pendidikan maupun latihan. Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Apabila proses pendidikan dan

pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah ‘perubahan tingkah laku yang diharapkan’. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan mengubah tingkah laku dari sasaran pendidikan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (*educational objective*). Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

### **2.1.9 Paramilitary Policing**

*Paramilitary policing* merupakan suatu kegiatan yang sepenuhnya mengandalkan pada kemampuan dan sumber daya kepolisian, dengan preferensi pada cara kerja militer dan penggunaan tindakan tegas. Dalam hal ini, *paramilitary policing* memang sangat bertolak belakang dengan *community policing* yang mengedepankan kemitraan dengan masyarakat. *Paramilitary policing* mengharuskan polisi bertindak penuh kemandirian tanpa partisipasi dan campur tangan masyarakat, misalnya tidak mungkin seorang polisi memerintahkan masyarakat membeli alat penjinak bom melainkan polisi harus membelinya sendiri.

*Paramilitary Policing* tetap diperlukan, hanya pelaksanaannya hanya terbatas pada situasi-situasi khusus. Yang dimaksud dengan situasi khusus adalah situasi dimana segala macam bentuk perdamaian sudah tidak dapat diupayakan lagi, sehingga membutuhkan penggunaan senjata tajam dan kekerasan. Penggunaan komunikasi dengan bahasa yang otoriter dan tegas yang dihasilkan dari kurikulum bemuansa militer yang memang ditanamkan kepada Polri, misalnya pada situasi perang atau usaha pencarian teroris. Pada situasi perang penggunaan senjata tajam bahkan senjata api adalah suatu keharusan yang berguna untuk melindungi Polri dari serangan musuh. Begitupula ketika Polri harus berhadapan dengan teroris yang sedang dicari, sangat mungkin teroris memiliki persenjataan yang lebih canggih. Oleh karena itu model *paramilitary policing* memang harus dilaksanakan pada situasi seperti ini.

Demikian pula pada kasus penanganan tindak pidana korupsi, polisi harus menunjukkan ketegasan ketika menangkap tersangka. Polisi tidak boleh "memandang bulu". Konsep *paramilitary policing* yang mengedepankan komunikasi dengan bahasa yang otoriter dan tegas sangat cocok diterapkan pada tersangka yang melakukan tindak pidana korupsi walaupun polisi juga tetap harus memperhatikan Hak Asasi Manusia yang dimiliki oleh pelaku tersebut.

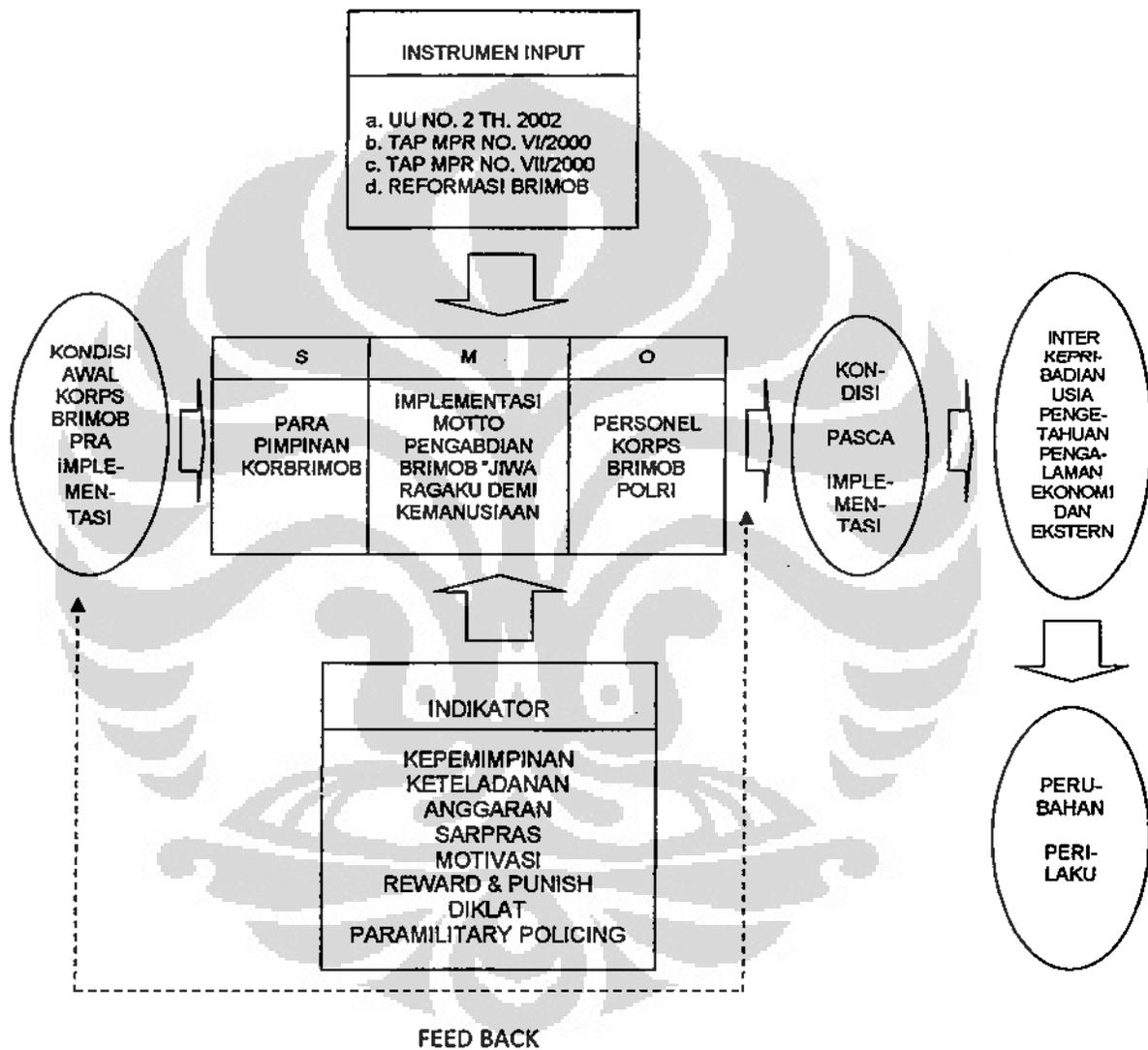
Selain itu, *paramilitary policing* juga identik dengan atribut, seragam, sikap tubuh, sebutan bagi personel, jenjang kepangkatan, nama kesatuan, prosedur tetap, mekanisme, pertanggungjawaban, dan visi kerja. Tanda-tanda yang menunjukkan *paramilitary policing* tidak perlu diperlihatkan oleh pihak kepolisian melalui hal-hal kecil seperti di atas. Hal yang lebih penting yang harus dilakukan oleh Polri adalah mengubah cara pikir mengenai seperti apa sebenarnya *paramilitary policing* dan bagaimana caranya agar *paramilitary policing* dapat diimplementasikan kepada masyarakat dengan baik. Polri harus dapat menunjukkan bahwa *paramilitary policing* memang perlu dilakukan pada situasi-situasi khusus yang tidak meresahkan dan bahkan merugikan masyarakat. Dengan demikian polisi akan dinilai makin profesional dalam melaksanakan tugasnya (Meliala, 2008, <http://bustanova.wordpress.com/2008/12/12/ujian-akhir-semester>).

Selain hal tersebut diatas, beberapa Unsur-unsur *paramilitary policing* yang teridentifikasi melekat dalam tubuh Polri: 1) Simbol-simbol, tanda-tanda dan atribut-atribut berbau militer, 2) Sikap dan tindakan menggunakan nilai-nilai kekuatan fisik, mementingkan kelompoknya, militansi tinggi, patuh/loyal pada pimpinan, dan tanggap terhadap pimpinan, 3) Struktur organisasi hirarkis meliputi struktur komando sentralisasi, pembedaan ketat kepangkatan vertikal, organisasi kaku-tidak tanggap terhadap perubahan, *self-serving* terpisah dari yang dilayani, 4) pendidikan dan latihan semi militer dalam kurikulumnya, pengasuhan dan pembinaan yang menuntut kepatuhan kaku dibanding kreatifitas, 5) penggunaan peralatan mematikan dan menghancurkan termasuk peralatan operasi khusus, 6) Kepemimpinan bergaya otoriter, main tunjuk dan perintah serta resisten terhadap perubahan.

## 2.2 Kerangka berpikir

Berdasarkan uraian teoritik diatas maka dapat dibangun kerangka berpikir sebagai berikut:

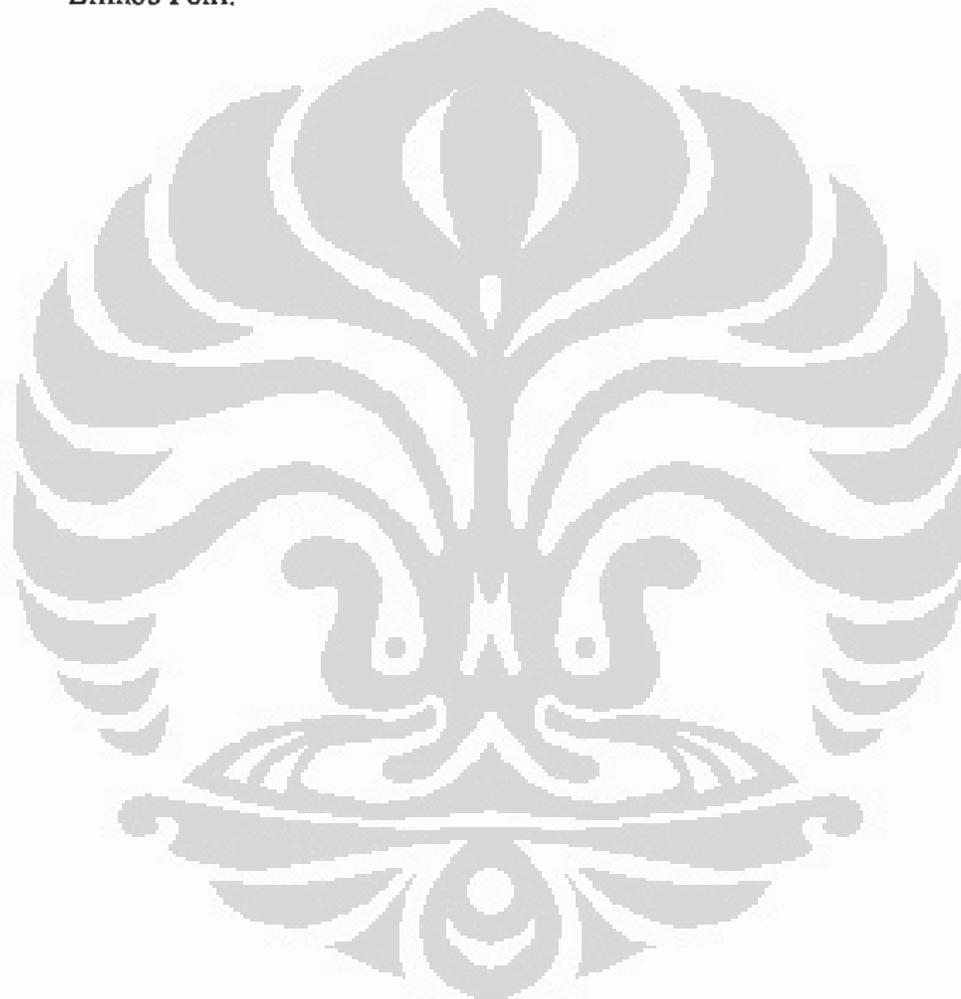
**Bagan 1**  
**Kerangka Berpikir**



### 2.3. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritik dan kerangka berpikir diatas, maka hoptesa kerja yang digunakan sebagai landasan kerja penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Adanya keterkaitan Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” dalam merubah perilaku personel Korps Brimob Polri.
- 2) Adanya faktor lain yang mempengaruhi perubahan perilaku personel korps Brimob Polri.



**Universitas Indonesia**

## **BAB III**

### **RANCANGAN PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif yang mempunyai proses yang lain daripada penelitian kuantitatif. Jika pendekatan kuantitatif memberikan gambaran tentang populasi secara umum, maka "pendekatan kualitatif memberikan gambaran khusus terhadap suatu kasus secara mendalam"(Farouk dan Djaali, 2003, 100). Penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moeloeng adalah "penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantitatif lainnya"(Lexi, 2005, 6). Menurut Jane Richie, penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi dan persoalan tentang manusia yang diteliti. Dari kajian definisi tersebut dapat disintesis bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Pendekatan dalam penelitian adalah merupakan penelitian yang mengutamakan segi kualitas data (Sunanto, 1993, 230). Metode penelitian kualitatif sering disebut juga sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci serta tehnik pengumpulan datanya dilakukan secara triangulasi (gabungan) yaitu pengumpulan data yang menggunakan berbagai sumber dan berbagai tehnik pengumpulan data secara simultan sehingga dapat diperoleh data yang pasti, analisis datanya bersifat induktif dan hasilnya lebih menekankan kepada

makna (data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang nampak) dari pada generalisasi. Kriteria datanya pasti, data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat dan terucap tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut (Sugiyono, 2001).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *historical research* atau penelitian sejarah. Penelitian sejarah ini dalam mengumpulkan data menjelaskan aspek-aspek kehidupan sosial yang terjadi di masa lalu dan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hariyono secara umum sejarah dikaitkan dengan masa lampau, yaitu sejarah sebagai *histoire-realite* dan sejarah sebagai kisah tentang masa lampau (Hariyono, 1995). Di samping itu juga ada yang melihat bahwa sejarah sebagai proses penelitian karena sejarah itu mempelajari suatu riwayat yang menjelaskan asal dan proses suatu peristiwa (Siagian, 1988). Metode ini menurut penulis tepat untuk diterapkan, mengingat penelitian yang dilakukan berupa penelitian tentang aktivitas yang berlangsung pada satu kesatuan/Korps yaitu Korps Brimob Polri yang berupaya untuk melaksanakan reformasi kultur melalui implementasi motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan."

### 3.2 Sumber Informasi

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai sumber informasi maka, terlebih dahulu penulis akan membagi sumber informasi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Informan kunci yaitu orang-orang yang mempunyai informasi penting dan memiliki hubungan erat dengan obyek penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi informan kunci adalah seluruh personel Brimob (kakorbrimob, mantan kakorbrimob, perwira dan bintara)
2. Informan pendukung yaitu orang-orang yang memiliki informasi yang dapat menguatkan informasi dari informan kunci. Dalam penelitian ini informan pendukung berasal dari anggota KOMPOLNAS dan Partnership/kemitraan.

3. Informan tambahan berasal dari masyarakat sekitar Markas Komando Brimob yang merasakan langsung efek dari kegiatan yang dilakukan oleh personel Brimob.

Berdasarkan hal diatas maka berikut beberapa informan yang memberikan keterangan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mantan Kakorbrimob Polri (Irjen Pol (p) S.Y Wenas), alasan peneliti memilih informan sebab selain pernah menjabat sebagai Kakorbrimob Polri dalam II tahapan waktu yaitu (1998-200) dan (2002-2009), informan merupakan pengagas dan pencipta motto pengabdian Brimob “*Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan.*”
2. Komjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo, Msi, Mantan Kakorbrimob (2009-2010). Peneliti tertarik dengan arahan dan karya informan yang sangat bermanfaat bagi upaya perubahan perilaku personel Brimob.
3. AKP Sinulingga, SIK, Anggota Brimob, alasan pemilihan informan oleh karena sebagai salah satu Komandan Kompi yang bertugas melaksanakan pembinaan terhadap personel yang berada dalam ikatan kompi.
4. AKP H. Kuswara, Anggota Brimob. Informan merupakan perwira operasi yang sehari-harinya melaksanakan penyusunan penggunaan personel guna di tugaskan ke tempat-tempat tujuan terjadinya aksi massa ataupun kejahatan.
5. Ipda Sambo, Anggota Brimob. Informan merupakan salah seorang komandan pada level pertama (Danton). Lulusan AKPOL tahun 2008 ini sehari-harinya menjadi pelaksana pada saat terjadinya kegiatan. Bersama dengan 30 personel yang menjadi bawahannya informan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
6. Ipda Yanuar, Anggota Brimob. Informan merupakan salah satu Komandan Peleton dan juga Kepala Tim SAR yang mana keterlibatan Tim SAR dalam setiap pergerakan dan pemberian bantuan dan pertolongan terhadap setiap musibah yang terjadi disekitar Propinsi Jawa Barat membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apa peran dan kegiatan yang sudah maupun yang akan

dilaksanakan oleh Tim SAR Delta sebab kemampuan ini oleh peneliti erat sekali dengan obyek yang diteliti.

7. Ipda Ahmadi SH, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan dari informan sebab tugas sehari-hari yang dilaksanakan berkaitan dengan tugas-tugas pengerahan pasukan dalam rangka melaksanakan tugas PHH, Resmob, SAR dan juga tugas-tugas di daerah operasi. Selanjutnya berkenaan dengan latihan-latihan sebelum pengerahan personel Brimob dilaksanakan.
8. Bripta Kasno, SH, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan dari informan sebab disamping tugasnya sehari-hari sebagai penegak disiplin dan memberikan tindakan kepada personel Brimob, informan juga merupakan pelatih HAM yang telah dilatih dan dipilih sebagai instruktur utama dari hasil pelatihan yang telah dilalui dan dilaksanakan oleh SENTRA HAM UI bekerjasama dengan Kemitraan dan Korps Brimob. Pengalamannya dalam tugas serta sebagai pelatih HAM tentunya sangat bermanfaat sebab memiliki hubungan yang erat dengan obyek penelitian.
9. Brigadir Sukram, Anggota Brimob, merupakan personel Brimob yang mempunyai tugas sehari-hari di bidang operasional Satuan. Peneliti mengambil keterangan dari informan sebab pekerjaan setiap harinya yang berkenaan dengan penggunaan kekuatan/pengerahan personel Brimob.
10. Brigadir Agung, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan sebab tugas informan berkenaan dengan masalah pendistribusian gaji anggota. Sebagai juru bayar informan mengerti betul masalah keuangan serta juga memberikan keterangan masalah perubahan perilaku personel Brimob.
11. Brigadir Faturahman, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan dari informan seputar tentang perubahan yang dirasakan oleh informan dan mengetahui perbandingan sebelum dan sesudah implementasi motto pengabdian Brimob.
12. Bripta Sumarno, SH, Anggota Brimob, informan merupakan anggota seksi sarana dan prasarana Satuan II Pelopor. Peneliti mengambil keterangan oleh karena pekerjaan yang digeluti berkenaan dengan bagian Sarana dan prasarana.

Masalah pengadaan, perawatan serta pendistribusian sarana dan prasarana menjadi kegiatan sehari-hari. Hubungannya dengan penelitian yang dilaksanakan berkaitan dengan sarana dan prasarana.

13. Briptu Sigit Purnomo, Anggota Brimob, informan merupakan anggota yang juga berada dalam bidang sarana dan prasarana Brimob. Tugas yang dilaksanakannya setiap hari membuat peneliti mengambil keterangan dari informan.
14. Briptu Hendri Darmawan, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan oleh karena masalah kesehatan merupakan salah satu bagian dari kesejahteraan personel Brimob dan berkaitan erat dengan kemanusiaan.
15. Briptu Indra, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan dari informan guna mengetahui perubahan perilaku terjadi pada diri seorang personel Brimob
16. Briptu Handoyo, Anggota Brimob. Peneliti mengambil keterangan dari informan guna mengetahui kegiatan yang dilakukan selama melaksanakan tugas.
17. Ny. Ida Farida, pekerjaan PNS, umur 46 tahun, informan merupakan warga masyarakat yang tinggal disekitar asrama Brimob. Peneliti mengambil keterangan untuk mengetahui bagaimana tanggapan masyarakat terhadap perilaku personel Brimob.
18. M Januardi, umur 25 Tahun, pekerjaan Mahasiswa, alamat Perumahan Ciluar Permai. Peneliti mengambil keterangan dari informan sebab disamping sebagai mahasiswa yang memiliki wawasan keilmuawan, informan juga merupakan warga yang tinggal disekitar asrama Brimob Kedung Halang Bogor setidaknya memiliki kesan tersendiri dengan Satuan yang berada di sekitarnya.
19. Bapak Irfan Kurniawan El Syarief, 34 (Tiga puluh Empat) Tahun, Karyawan Swasta, peneliti mengambil keterangan kepada informan seputar pengetahuan dan tanggapan terhadap Korps Brimob Polri. Selain itu bahwa informan berdomisili di sekitar Markas Komando Brimob.
20. A. Pandupraja SH.,LLM, Anggota Kopolnas. Peneliti mengambil keterangan dari informan sebab tugas yang diemban memberikan saran dan masukan

tentang perkembangan kepolisian. Tentunya banyak hal-hal yang bisa dijelaskan sebab pengetahuan tentang perkembangan kepolisian merupakan kegiatan yang dilaksanakan sebagai anggota Kopolnas.

21. M. Gaussyah (Project Manager Security and Justice Cluster, Partnership for Governance Reform). Sebagai salah seorang anggota organisasi pemerhati HAM tentunya keterangan yang diberikan sangat bermanfaat bagi perubahan perilaku personel Brimob. Pengalaman dalam hal pelatihan HAM bekerjasama dengan Sentra HAM-UI dan Kopr Brimob menyebabkan peneliti mengambil keterangan dari informan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data oleh Eileen Kane dalam buku Moeloeng disebut dengan istilah "teknik penelitian" (Lexi, 2005, 157). Teknik penelitian sebagai salah satu bagian penelitian merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Dalam penelitian ini digunakan dua teknik pengumpulan data yaitu: wawancara dan pemeriksaan dokumen. Masing-masing teknik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian; organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (*triangulasi*); dan memverifikasi, mengubah dan

memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota (Lexi, 2005, 263).

Ada bermacam-macam cara pembagian jenis wawancara yang dilakukan dalam kepustakaan. Cara pembagian pertama yang dikemukakan oleh Patton sebagai berikut: 1) wawancara pembicaraan informal, 2) pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara, dan 3) wawancara baku terbuka. Pembagian wawancara oleh Patton didasarkan atas perencanaan pertanyaannya. Instrumen yang digunakan dalam wawancara, menurut Arkunto dalam Farouk Muhammad dan Djaali (2003, 33), membedakan dua jenis pedoman wawancara yaitu:

- 1) Pedoman wawancara tidak berstruktur, yakni pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Dalam hal ini kreatifitas pewawancara sangat diperlukan.
- 2) Pedoman wawancara terstruktur, yakni pedoman wawancara yang disusun secara rinci sehingga menyerupai *chek list*. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda V pada nomor yang sesuai.

Menurut Irawan Soehartono (1999, 68), yang dimaksud dengan wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada informan, dan jawaban-jawaban informan dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*). Penggunaan wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara dengan informan melalui pembicaraan informal, dengan menggunakan petunjuk umum wawancara dan alat perekam (*tape recorder*).

Pada penelitian ini, peneliti telah melaksanakan wawancara dengan sumber informasi seperti yang telah tercantum pada bagian sebelumnya. Pada pelaksanaannya peneliti membuat panduan penelitian atau panduan wawancara yang dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya.

### 3.3.2 Pemeriksaan Dokumen

Dokumen berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi dalam hal ini berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada dalam

dokumen atau arsip. Menurut Guba dan Lincoln (1981) dokumen dapat digunakan untuk keperluan penelitian karena memenuhi kriteria atau alasan yang dapat dipertanggung jawabkan seperti: 1) dokumen merupakan sumber yang stabil, 2) berguna sebagai bukti untuk pengujian, 3) sesuai untuk penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, 4) tidak reaktif sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi, dan 5) hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki. Dokumen atau sumber tertulis dapat berupa sumber buku, majalah ilmiah, sumber dari arsip, *dokumen pribadi dan dokumen resmi*.

Pada bagian ini peneliti akan melaksanakan pemeriksaan dokumen terhadap laporan pelaksanaan kegiatan, rencana latihan termasuk pengelolaan dana latihan, pendistribusian peralatan, serta dokumentasi kegiatan.

Selain itu peneliti juga melaksanakan pemeriksaan terhadap referensi yang berkaitan dengan beberapa keputusan yang telah dikeluarkan dan berlaku serta digunakan sebagai landasan pelaksanaan kegiatan seperti perkap-perkap kemampuan Brimob, Kep Kapolri No 53/X/2002, tentang OTK Mabes Polri, Kep Kapolri no 27/IX/2002, tentang reformasi Brimob Polri, UU No. 2 tahun 2002, tentang Polri, TAP MPR No VI dan VII tahun 2000, KUHP serta buku Korps Brimob Polri dalam aktualisasi Motto Pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" serta referensi lainnya yang memiliki kaitan dengan obyek penelitian.

### **3.3.3 Observasi**

Pelaksanaan kegiatan observasi yang dilakukan untuk mendukung data yang didapat dari tehnik wawancara, maka pelaksanaan observasi lebih banyak dilakukan dengan mengamati dan mencatat serta mendata gejala-gejala yang ada. Dan observasi itu sendiri adalah suatu bentuk observasi dimana observer juga terlibat dalam kehidupan atau pekerjaan atau aktivitas subyek yang diobservasi (farouk dan Djaali, 2003, 104).

Dalam pelaksanaan observasi, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan baik latihan, pembinaan personel, sarana dan prasarana serta kehidupan sehari-hari anggota Korps Brimob Polri.

Pada pelaksanaan latihan peneliti akan mengamati tentang materi yang diberikan dalam pelaksanaan latihan, peralatan yang dimiliki dan digunakan dalam latihan serta metode yang digunakan dalam pelaksanaan latihan. Masalah pembinaan personel, peneliti akan melaksanakan pengamatan terhadap kegiatan yang dilaksanakan baik dalam hal pembinaan mental dan rohani, jadwal kegiatan setiap hari yang telah dibuat, pelaksanaan *reward and punishment*, pola-pola pembinaan yang diterapkan oleh para komandan dalam ikatan kelompok.

Terhadap sarana dan prasarana, peneliti akan melaksanakan pengamatan terhadap peralatan dan perlengkapan yang dimiliki dalam setiap kemampuan Brimob. Selanjutnya pengamatan terhadap kegiatan operasional khususnya sarana transportasi yang dimiliki, pergerakan personel serta prosedur pelibatan personel Brimob dalam penanggulangan kejahatan berintensitas tinggi. Selain itu pula pengamatan terhadap tempat tinggal personel Brimob yang berada di dalam kesatriaian dan proses pengadaan, perawatan dan pendistribusian logistik.

Terhadap kehidupan keseharian personel Brimob, peneliti melaksanakan pengamatan terhadap pola-pola interaksi antara pimpinan dan bawahan, masalah penghormatan serta ketanggap segera bawahan dalam menerima perintah atasannya. Bagaimana personel Brimob berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungan sekitar.

#### **3.4 Indikator Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa indikator yang dapat dijadikan perbandingan antara pra dan pasca pengimplemntasian motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemusiaan" sebagai berikut:

### **3.4.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang manajer dalam memimpin suatu organisasi. Berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan maka setiap komandan atau kepala satuan yang ada di Korbrimob harus senantiasa melaksanakannya guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Setiap pemimpin pasti memiliki ciri khas tersendiri namun tentunya disesuaikan pula dengan pedoman yang berlaku di institusinya.

### **3.4.2 Keteladanan**

Ketauladanan sangatlah penting dan harus ditunjukkan guna memberikan contoh bagi bawahannya. Dalam suatu satuan seperti Korbrimob Polri, ketauladanan merupakan hal yang sangat dibutuhkan guna mengajak bawahannya dalam melaksanakan tugas dan perbuatan yang mulia. Ketauladanan berkaitan erat dengan perilaku dan karakter dari seseorang, jika menginginkan adanya perubahan pada personel kearah yang lebih maka terlebih dahulu seorang pimpinan harus memberikan contoh dan tauladan bagaimana tindakan tersebut dilakukan.

### **3.4.3 Anggaran/Dana**

Kaitan dengan penelitian yang dilaksanakan, maka hal ini dapat memberikan pengaruh yang besar pada seseorang. Selaku personel Brimob tentunya sangat menginginkan adanya anggaran ataupun dana yang cukup guna meningkatkan kesejahteraannya agar dapat fokus dalam melaksanakan tugas dan tidak berpikir untuk melakukan tindakan lainnya diluar dinas. Bagaimanakah seharusnya perubahan tersebut ada ketika pasca implementasi motto sehingga mampu untuk merubah perilaku personel Korps Brimob Polri.

### **3.4.4 Sarana dan Prasarana**

Seperti halnya anggaran, hal ini sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas personel Korbrimob Polri. Ketersediaan saran dan prasarana akan dapat meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Terciptanya

profesionalisme merupakan salah satu hasil dari adanya perbuatan, tingkah laku dan sikap yang baik dari setiap personel yang melaksanakan tugas. Harapan masyarakat terhadap profesionalisme personel Polri khususnya Korbrimob sangat didambakan.

#### **3.4.5 Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu berbuat atau bertindak. Berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan, maka motivasi merupakan salah satu indikator yang dapat di teliti bagaimana perubahan motivasi ini pra dan pasca pengimplementasian motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”.

#### **3.4.6 Reward and Punishment**

Penghukuman dan penghargaan merupakan dua hal yang saling bertolak belakang namun demikian pengaruhnya terhadap individu sangatlah besar sebab dalam dalam kebutuhan hidup manusia pernyataan akan penghargaan dapat meningkatkan taraf kesejahteraan hidup seseorang. Demikian halnya dengan punishment yang di terima diharapkan dapat memberikan efek jera bagi pelaku kejahatan sehingga hal tersebut tidak terjadi lagi dan bahkan tidak dilakukan oleh orang lain.

#### **3.4.7 Pendidikan dan Latihan**

Indikator berikutnya adalah pendidikan dan latihan, hal ini juga akan sangat berpengaruh kepada taraf kesejahteraan sebab dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, profesionalisme serta moral seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin banyak hal yang diketahui sehingga akan semakin dapat berperilaku yang etis dan baik sebab dapat mengetahui mana yang baik dan buruk.

### 3.4.8 Paramilitary Policing

Paramilitary policing merupakan suatu kegiatan yang sepenuhnya mengandalkan pada kemampuan dan sumber daya kepolisian, dengan preferensi pada cara kerja militer dan penggunaan tindakan tegas.

Dulu Polri merupakan bagian dari ABRI, ada konflik nilai antara kerja polisi dan militer. Sebagai bagian dari militer, seorang tentara dilatih untuk membunuh/mencegah biar tidak terbunuh, tapi kalo polisi diharuskan menggunakan kekerasan secara minimum karena penggunaan kekerasan yang berlebihan bisa menuju ke persoalan hukum. Makanya muncul sinisme terhadap institusi dan profesi Polri bahwa Polri adalah sayap dari militer (Meliala, 2001)

## 3.5 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang di lakukan mengikuti prosedur sebagai berikut:

### 3.5.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah bagian dari proses analisis yaitu bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan. Reduksi data merupakan proses seleksi, membuat fokus, menyederhanakan dan abstraksi dari data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Proses ini berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian, berupa singkatan, pembuatan kode, memusatkan tema, membuat batas-batas persoalan dan menulis memo. Sebagai contoh, dalam pelaksanaan wawancara atau pemeriksaan dokumen, tidak harus diambil semua data dari sumber data tapi dapat dipilah-pilah data yang akan diambil sesuai dengan keperluan penelitian.

### 3.5.2 Sajian Data

Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya.

### 3.5.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. "Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali informasi yang telah diperoleh, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat"(Farouk dan Djaali, 2003, 110).

### 3.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam rangka penyusunan tesis ini dilakukan dalam 4 (empat) tahapan waktu yang meliputi:

#### a. Tahap Pertama

Tahap pertama pada hakekatnya adalah tahapan pra penelitian. Tahap ini bertujuan untuk menyusun sebuah proposal penelitian. Penyusunan Proposal penelitian dilakukan di Jakarta, mulai bulan Nopember 2009 hingga bulan Desember 2010.

#### b. Tahap Kedua

Konsentrasi kegiatan pada tahap kedua adalah pengumpulan data penelitian, baik data yang berasal dari pengamatan lapangan, wawancara dengan informan maupun yang berasal dari studi terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan reformasi Brimob Polri, reformasi Polri, Buku Korps Brimob Polri dalam aktualisasi Motto Pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan", buku prilaku organisasi dan sejarah Polri. Sejalan dengan paradigma penelitian kualitatif, pada tahap ini sebenarnya peneliti telah mulai melakukan analisis terhadap data-data yang berhasil dikumpulkan.

Langkah awal yang dilakukan pada tahap ini adalah mempelajari naskah (dokumen) sebagaimana disebutkan diatas. Temuan-temuan terkait masalah sejarah Brimob Polri, konsepsi motto pengabdian Brimob, reformasi Brimob Polri serta reformasi Polri.

**Universitas Indonesia**

Selanjutnya, mengingat bahwa beberapa informan berkedudukan di Jakarta maka penulis terlebih dahulu melakukan wawancara terhadap mereka. Langkah selanjutnya adalah penelitian lapangan dalam rangka pengumpulan data yang dilakukan Mako Korps Brimob Polri, Mako Satuan III Pelopor, Mako Satuan I Gegana, Mako Pusat Latihan Brimob yang kesemuanya terletak di Jakarta dan Mako Satuan II Pelopor Korps Brimob Polri yang terletak di Bogor. Keseluruhan tahapan ini berlangsung dalam bulan Januari 2010.

c. Tahap Ketiga

Tahap ketiga merupakan tahap analisis lanjutan sekaligus penyusunan laporan hasil penelitian serta pengambilan data wawancara yang berlangsung dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2010. Keseluruhan tahapan ini berlangsung di Timika, Propinsi Papua.

d. Tahap Keempat

Tahap keempat merupakan tahap penyusunan hasil akhir yang meliputi penyempurnaan dan perbaikan pasca sidang hasil penelitian, pengambilan data wawancara serta sidang tesis. Tahap ini berlangsung dari Bulan Mei hingga Bulan Desember 2010.

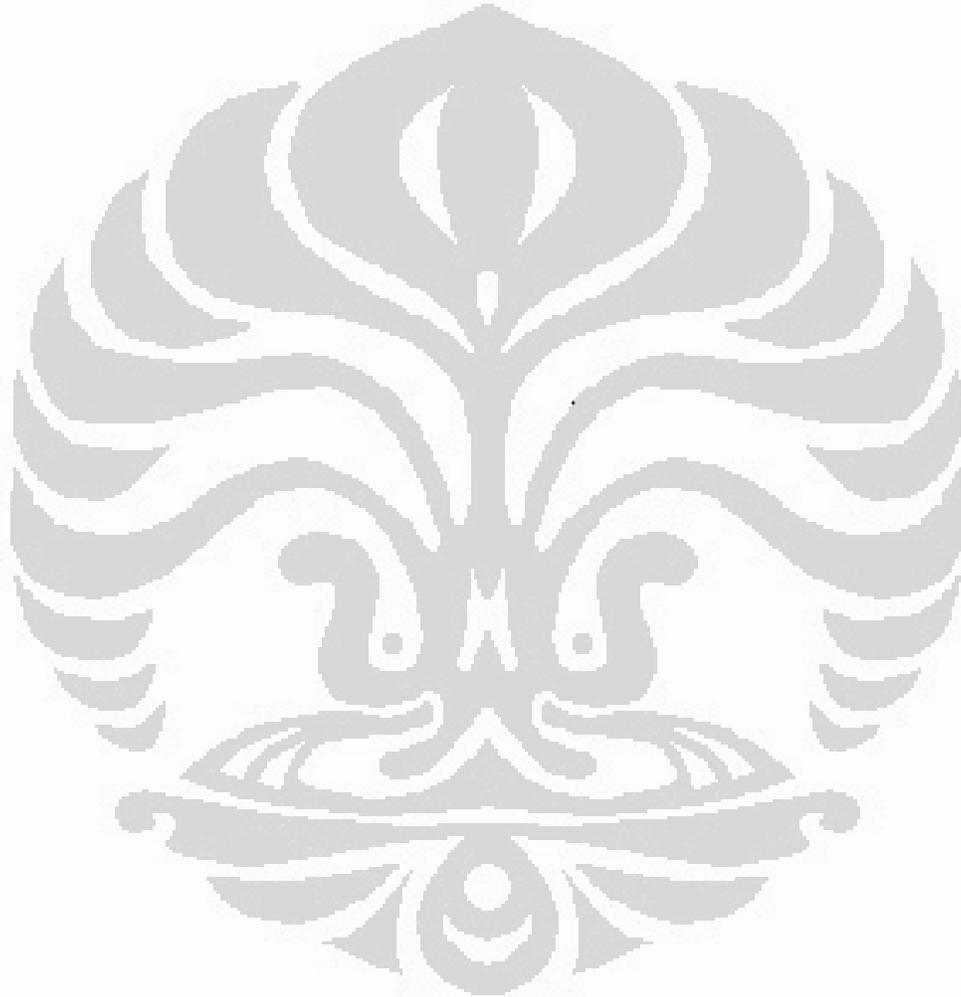
Secara ringkas pentahapan tersebut tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Tahapan Kegiatan Penelitian**

TAHAP	KEGIATAN	NOP	DES	JAN	FEB	APR	MEI	DES
I	Penyusunan Proposal Penelitian	■	■					
II	Pengumpulan data dan analisis awal							
III	Analisis lanjutan dan Sun Lap. Hasil Lit				■	■		
IV	Perbaikan hasil Penelitian dan ambil data serta Sun Hasil akhir						■	■

### **3.7 Kendala yang Dihadapi Dalam Penelitian**

- 1) Pada saat penyusunan penelitian ini peneliti sedang melaksanakan tugas BKO Polda Papua yang mana adanya keterbatasan pengambilan data dari sumber informasi.
- 2) Adanya kemungkinan bias yang dapat saja dialami penulis oleh karena penelitian ini sama halnya memberikan penilaian kepada institusi tempat penulis bekerja.



**Universitas Indonesia**

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM KORPS BRIMOB POLRI**

#### **4.1 Sejarah Korps Brimob Polri**

Brimob Polri adalah unsur pelaksana tugas pokok Polri di bidang brigade mobil pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri. Spesifikasi tugas yang dimiliki yaitu menanggulangi gangguan kamtibmas berkadar tinggi, utamanya kerusuhan masal, kejahatan terorganisir bersenjata api dan atau bahan peledak (perkap no 21, 2010) menyebabkan satuan ini berbeda dengan Polisi tugas umum. Hal ini disebabkan oleh sejarah lahirnya yang tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan bangsa Indonesia baik dalam usahanya membela negara maupun ikut melawan pemberontak di masa-masa awal berdirinya Republik Indonesia. Secara sekilas dapat dilihat bahwa lahirnya Brimob di atas panggung sejarah Indonesia tidak dapat dilepaskan dari peristiwa besar Internasional yang terjadi waktu itu yaitu Perang Dunia ke II. Dominasi Jepang di Asia Tenggara yang hanya berlangsung cepat setelah berhasil menduduki Indonesia mengakibatkan posisi militer dan front tempurnya segera mengalami titik balik, dari kemenangan menjadi kekalahan. Untuk mempertahankan daerah pendudukan secara mandiri sudah tidak dimungkinkan lagi untuk itu maka, dilibatkanlah penduduk Indonesia baik pria maupun wanita untuk menghadapi sekutu. Dalam konteks inilah **Tokubetsu Keisatsu Tai** yang kini bernama Brimob lahir.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, sejak itu pula Tokubetsu Keisatsu Tai yang kemudian berubah nama menjadi Polisi istimewa hadir dalam perjuangan merebut dan mempertahankan kemerdekaan. Segala bentuk perjuangan segera dilakukan, dimulai dari pelucutan dan perebutan sarana militer dari tangan Jepang hingga datangnya tentara sekutu. Dimasa pendudukan sekutu atas Indonesia, Belanda hadir kembali dengan membonceng

tentara sekutu dengan operasi yang saat itu dikenal sebagai Agresi Militer II, maka berlangsunglah era perang Kemerdekaan melawan Belanda. Dengan bekal semangat juang dan kebersamaan, disertai modal pengetahuan, keterampilan dan disiplin tinggi yang diperoleh semasa Tokubetsu Keisatsu Tai, maka warga Polisi Istimewa yang kemudian menjadi Mobile Brigade dan akhirnya menjadi Brigade Mobile aktif dalam arena perjuangan di semua front bersama dengan masyarakat. Kemanunggalan Brimob dan masyarakat terasa semakin kental dimana berlangsung perang kemerdekaan II setelah belanda berhasil menduduki yogyakarta sebagai ibu kota Republik Indonesia waktu itu. Usai era perang kemerdekaan munculah kiprah baru perjuangan Brimob, yakni era pemulihan keamanan dari berbagai penumpasan terhadap aneka pemberontakan yang terjadi di Indonesia hingga sekarang.

Sejarah Brimob pada masa perjuangan memberikan gambaran bahwa keikutsertaannya dalam sejarah perjuangan bangsa amatlah sangat berarti bagi kemerdekaan. Dari tahun ketahun dapat di tunjukkan sebagai berikut:

#### 4.1.1 Pra Kemerdekaan (1912-1945)

Brimob Polri yang ada sekarang ini dapat dianggap sebagai pewaris langsung dari satuan polisi yang ada pada masa kolonial Belanda. Pada tahun 1912, Pemerintah Hindia Belanda membentuk satuan Polisi bersenjata yang dinamakan **Gewapende Politie** dan kemudian digantikan oleh satuan lain bernama **Veld Politie** yang memiliki tugas yang sama. Tugas-tugas ini antara lain; bertindak sebagai unit reaksi cepat, menjaga keteruban dan keamanan masyarakat, mempertahankan hukum sipil, menghindarkan munculnya suasana yang memerlukan bantuan militer, dan konsolidasi atas wilayah yang baru diperoleh. Sedangkan selama penjajahan Jepang, satuan polisi khusus yang bernama Tokubetsu Keisatsu Tai dibentuk di setiap daerah di pulau jawa pada bulan April 1944. Anggotanya terdiri dari para Polisi muda serta pemuda Polisi. Para calon anggota Tokubetsu Keisatsu Tai diasramakan serta memperoleh pendidikan dan latihan kemiliteran dari tentara Jepang dengan kemampuan yang lebih, terlatih, berdisiplin tinggi dan terorganisasi serta Peralatan yang dimiliki satuan ini jauh lebih lengkap dari pada yang dimiliki oleh Veld Politie,

memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bidang kamtibmas dan sekaligus di front pertempuran. Satuan khusus ini dibentuk sebagai kekuatan penyerang di bawah perintah Kepala Polisi Daerah. Tiap-tiap satuan khusus daerah didukung oleh 60 sampai 200 personil Polisi khusus tergantung pada situasi wilayah seperti Surabaya, Priangan dan Jakarta. Kompi tersebut berada di bawah kekuasaan Polisi karesidenan, umumnya komandan kompi berpangkat itto Keibu (Letnan Satu), jumlah polisi khusus ini bahkan lebih besar, Persenjataannya termasuk US-Carabine, senapan mesin dan kendaraan lapis baja. Tugas utama unit adalah merespon sejumlah ancaman utama terhadap keamanan termasuk demonstrasi, kerusuhan dan perampokan bersenjata. Selama periode ini, Polisi sebagai organisasi dan terutama Polisi khusus dianggap sebagai kekuatan bersenjata yang sangat teratur. (Mabes Polri, 1999)

#### **4.1.2 Pasca Kemerdekaan (1945-1950)**

Di Surabaya, Surat Kabar "SUARA ASIA" tanggal 20 Agustus 1945 tanpa mengidahkan berita bantahan yang disiarkan Kempetai dari Jakarta, telah memuat secara lengkap berita Proklamasi Kemerdekaan Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan lainnya. Berita tersebut disambut rakyat Surabaya dengan tekad untuk mempertahankannya. Seorang aden Polisi bernama R. Nainggolan di depan markasnya Jl. Coen Boulevard No. 7 Surabaya, menurunkan bendera Jepang Hinomaru dan menaikkan Sang Merah Putih. Seorang Opsit Jepang yang melihatnya segera mendatangi Nainggolan dan menempelengnyang melihatnya segera mendatangi Nainggolan dan menempelengnya, sambil memerintahkan menurunkan Sang Merah Putih dan menaikkan Hinomaru. Namun ketika Opsir Jepang berlalu, Nainggolan bahkan bersama-sama beberapa kawannya, menurunkan lagi Hinomaru dan menaikkan kembali Sang Merah Putih, kemudian melilitkan kawat berduri pada tiang bendera tersebut.

Tuhan Yang Maha Kuasa membimbing para kader yang berkebangsaan Indonesia, di Markas Polisi Istimewa mereka mengambil keputusan untuk berpihak dan berjuang bagi Republik Indonesia. Dengan resiko apapun, pada tanggal 20

Agustus 1945 menjelang tengah malam pemberontakan pasukan Polisi Istimewa meletus. Gudang persenjataan markas dibongkar paksa, mengeluarkan lebih banyak senjata-senjata berat dan memperkuat persenjataan pasukan. Mobil-mobil berlapis baja dan truk-truk angkutan disiapkan. Bendera Merah Putih dikibarkan di markas. Bendera Merah Putih ini adalah Bendera Nasional yang pertama, yang berkibar di Surabaya, disambut dengan pekik merdeka oleh para pemuda disekitar markas.

Untuk mendukung kebutuhan rakyat Surabaya dan rakyat di wilayah nusantara lainnya dalam mempertahankan Proklamasi, maka pada tanggal 21 Agustus 1945, Inspektur Polisi M. Yasin atas nama seluruh warga Polisi mengeluarkan pernyataan bahwa sejak saat itu, Polisi adalah Polisi Republik Indonesia. Pernyataan yang hanya diketik itu disebar luaskan dan ditempel ditempat-tempat ramai.

Bunyi pernyataan adalah berikut:

**Proklamasi**

Oentoek bersatoe dengan rakyat dalam perjoeangan mempertahankan  
Proklamasi 17 Agustus 1945, dengan ini menjatakan  
Poelisi sebagai Poelisi Repoeblik Indonesia”

Soerabaja, 21 Agustus 1945

Atas nama seloeroeh warga Poelisi

(Mochamad Jasin)

Inspektoer Poelisi Tk. I

Kemudian tepat pukul 08.00 pagi hari selasa tanggal 21 Agustus 1945, dengan di dukung oleh kendaraan-kendaraan berlapis baja para polisi istimewa turun ke jalan untuk melakukan pameran kekuatan, bagaikan patriotik bagi Republik Indonesia.

Pasukan Polisi Istimewa turun kejalan secara dini, yaitu empat hari setelah pernyataan Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dengan maksud mengejar waktu untuk mendahului sekutu melucuti senjata tentara Jepang. Bagi pasukan Polisi Istemewa tindak melucuti senjata tentara Jepang mendahului sekutu adalah sangat vital bagi perjuangan. Pelucutan ini adalah kunci kemenangan RI. Dengan turun ke jalan berpameran kekuatan, meskipun didalam bulan Agustus 1945, dari sejak masyarakat

**Universitas Indonesia**

Surabaya mengetahui pada tanggal 18 Agustus 1945 bahwa di Jakarta telah dinyatakan Kemerdekaan Bangsa Indonesia oleh Soekarno - Hatta, sampai akhir bulan Agustus 1945, di kota ini belum terdapat kegiatan perjuangan.

Dengan peran turun ke jalan ini Pasukan Polisi Istimewa telah membuka dan menciptakan medan juang dikota, yang kelak akan menjadi Kota Pahlawan ini. Dalam medan juang ini Pasukan Polisi Istimewa dengan rakyat bersatu jiwa dan peran juang. Terjadi penyerbuan terhadap kekuatan-kekuatan tentara Jepang, termasuk Arsenal persenjataannya, di Don Bosco Sawahan Surabaya yang terbesar di Asia Tenggara, Komandan Pasukan Polisi Istimewa menerima dari tentara Jepang atas nama Republik Indonesia, praktis pada semua tempat dikota Surabaya, Pasukan Polisi Istimewa menjadi penguasa dari ratusan ribu senjata. Jika tidak cepat dibagikan kepada pejuang, penyimpanannya menjadi masalah. Empat gerbong kereta api penuh senjata dikirim ke Jakarta untuk mempersenjatai pemuda pejuang dikota ini. Dan dua gerbong ke Jogjakarta untuk maksud yang sama. Di Tanjung Perak bertempat di Modderlust, Komandan Pasukan Polisi Istimewa menerima dari Angkatan Laut Jepang bukan saja senjata, tetapi seluruh isi pelabuhan, demikian kesaksian Soengkono, mantan Panglima Brawijaya. Soengkono sebagai Perwira Angkatan Laut RI hadir pada upacara penyerahan tersebut bersama-sama Aris, Atmaji, Tamboto dan lain-lain.

Surabaya telah siap sebagai benteng massal kekuatan perjuangan menghadapi Angkatan Perang Inggris. Pertempuran melawan Brigade Mallaby, jika tidak dihentikan oleh Presiden Soekarno brigade ini akan hancur bagaikan tentara tanpa daya. Datang Divisi Macan dibawah Komando Jenderal Manseargh, untuk menghukum arek-arek Suroboyo, karena tuduhan menewaskan Jenderal Mallaby. Demi kehormatan bangsa Indonesia arek-arek menolak Ultimatum Angkatan Perang Inggris. Pada tanggal 10 Nopember 1945 mulai pukul 11.00 siang Surabaya mengalami gempuran dari Darat, Laut dan Udara. Tank-tank tentara Inggris menderu-deru dikota Surabaya, kanon-kanon berdentuman, bom-bom berjatuhan diudara. Kekuatan juang Rakyat Bersenjata yang sudah terorganisir dalam badan perjuangan, diperkuat oleh pasukan-pasukan Polisi Istimewa dari daerah-daerah Jawa

**Universitas Indonesia**

Timur seperti Mojokerto pimpinan Jarkasih, dari Kediri pimpinan R. Memet Tanumijaya, SH dari Malang pimpinan Samsuri Mertoyoso dan Bondowoso pimpinan R. Soetjipto Yododihardjo/Soekari serta massanya masing-masing bahu membahu memberikan perlawanan. Terjadi pengorbanan jiwa luar biasa, penderitaan dan air mata rakyat. Dari 600.000 penduduk Surabaya tewas hamper setengahnya sebagai pahlawan bangsa.

Angkatan Perang Inggris, yang berpengalaman perang dan bersenjata modern tidak menduga, bahwa akan menghadapi perlawanan seperti di Surabaya, Inggris menyatakan secara resmi, bahwa mereka tidak menemukan hal-hal yang berat di Indonesia, kecuali di Surabaya dimana mereka mengalami neraka. Dalam proses peperangan melawan Angkatan Perang Inggris itu meletus Revolusi Fisik Indonesia, atau perjuangan fisik dahsyat kepahlawan 10 November 1945, merubah pandangan dunia tentang Bangsa Indonesia, yang mampu mempertahankan kemerdekaannya dengan resiko pengorbanan jiwa dan penderitaan. Bahkan Indonesia terutama oleh rakyat-rakyat di Asia Afrika diperlukan sebagai mercu suar dari kebebasan dan kemerdekaan Indonesia berpengaruh dan berwibawa dalam pengaruh mental dunia, bahwa kolonialisme harus dihapuskan karena bertentangan dengan hak azazi manusia.

Dalam hal ini jasa barisan pemberontak rakyat Indonesia pimpinan Bung Tomo yang menyebarluaskan perjuangan di Surabaya itu ke seluruh pelosok tanah air dan ke luar negeri tidak terlupakan. Dalam proses perjuangan itu para perjuangan dari daerah-daerah diluar Surabaya diseluruh Indonesia, berangsur kembalikan kedaerah masing-masing bermodalkan senjata dan pengalaman perang membentuk badan-badan perjuangan. Dari badan-badan perjuangan yang berpangkalan pada kekuatan juang rakyat Bersenjata di Surabaya lahir Tentara Indonesia, melalui BKR, TKIR dan TRI. Jelas berdasarkan fakta sejarah bahwa Polisi Istimewa Surabaya yang telah mempersembahkan kepastian kemerdekaan kepada bangsa Indonesia, terlepas dari statusnya sebagai kesatuan Polisi adalah cikal bakal TNI, sesuai pula dengan persaksian dunia Internasional.

**Universitas Indonesia**

Sidokan takata dan fuku sidokan nishimoto yang menjabat pimpin polisi, sejak saat itu dikucilkan. Semua anggota polisi istimewa diperintahkan untuk tidak menyerahkan senjatanya kepada siapapun. Hari berikutnya, IPI.M.Yasin menerima lima orang pemuda yang mengatasnamakan dirinya sebagai utusan dari pemuda Dinoyo yang menyatakan dukungannya atas tindakan yang di ambil polisi istimewa. Sikap polisi istimewa ternyata merupakan factor pendorong bagi unsur-unsur militant masyarakat, terutama para eks PETA, HEIHO, SEINENDAN, KEIBODAN, dan lain-lainnya. Walaupun pada saat itu PETA,HEIHO telah dibubarkan dan dikembalikan ketempat masing-masing, sedangkan senjata digudangkan oleh jepang. (Hadiman, 2009)

Beberapa kesaksian dari para pejuang Jawa Timur terhadap kenyataan sejarah ini adalah:

- a) Bung tomo  
 “Soal senjata nampaknya agak menggelisahkan karena sebagai anak buah Tentara pembela Tanah Air (PETA) yang semula menjadi harapan rakyat banyak, ternyata sudah dikirim pulang oleh Jepang tanpa senjata. Satu-satunya kekuatan bersenjata yang masih kokoh adalah Pasukan Polisi Istimewa yang dipimpin oleh seorang pemuda Sulawesi Muhammad Yasin.”
- b) Dr. H. Roeslan Abdulgani  
 “Pasukan Polisi Istimewa lahir lebih dulu dari yang lain.”
- c) Brigjen. TNI/AD Sudarto  
 “Omong kosong jika ada yang mengaku dalam bulan Agustus 1945 memiliki pasukan bersenjata, yang ada hanya Pasukan Polisi Istimewa dan tanpa pasukan ini tidak akan ada hari Pahlawan 10 Nopember 1945.”
- d) Jenderal TNI/AD Sukanto Sayidiman  
 “Pak Yasin dan Pasukan Polisi Istimewa adalah guru dan pelatih kami.”
- e) Abdul Kadir Besar, S.H.  
 “May. Jen. Pol. M. Yasin di tahun 1945 dengan peranan juangnya wajar diberikan kedudukan Singa Pejuang RI.”

Universitas Indonesia

f) May.Jen. TNI/AD Sungkono

“Yasin memproklamkan polisi sebagai Polisi Republik Indonesia tanggal 21 Agustus 1945.”

Di dalam usaha penyempumaan Pasukan Polisi Istimewa, ketika itu masih terdapat banyak sebutan seperti Polisi Istimewa, Pasukan Polisi Istimewa, Barisan Polisi Istimewa. Maka pada saat itu Komisaris TK I Soemarto, yang ketika itu menjabat wakil Kepala Kepolisian Negara mempunyai inisiatif agar Pasukan Polisi Istimewa diubah namanya menjadi Mobile Brigade. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar menjadi Kesatuan Pasukan yang berdisiplin tinggi, kompak, loyal, penuh dedikasi dan mampu bergerak secara cepat dan dinamis. Pada tanggal 17 September 1946, Kepala Kepolisian RS. Soekanto Tjokrodiatmodjo, memberi kuasa kepada Komisaris Polisi M. Jasin untuk melakukan berbagai usaha persiapan pembentukan Mobile Brigade. Berdasarkan Surat Perintah Kepala Muda Kepolisian No. Pol.: 12/78/91 sejak tanggal 14 Nopember 1946 secara de yure (resmi) Mobile Brigade lahir, sebagai wujud penghargaan kepada para pejuang dari anggota Polisi Pasukan Istimewa yang telah gugur sejak 14 Nopember 1945. Setelah pembentukan Mobrig tanggal 14 Nopember 1946, di setiap karesidenan dibentuk Mobile Brigade Karesidenan (MBK) berkekuatan satu kompi, dengan jumlah personel kurang lebih 100 orang, dipimpin oleh seorang komandan kompi dengan pangkat IP I dan IP II. Persenjataannya antara lain berupa US Carabine, Metraliur, pistol dan lain-lain. Kedudukan MBK berada di ibu kota karesidenan. Administrasi organisasi dan taktis operasionalnya berada di bawah kepala Polisi karesidenan.

Sebagai organisasi baru dan sedang berkembang, Mobile Brigade terlibat secara aktif dalam melawan agresi Belanda pertama dan kedua yang terjadi di Yogyakarta dari 1947 sampai 1949. Pertempuran melawan tentara Belanda dan sekutu juga terjadi di beberapa tempat di Sumatera. Selain melawan pendudukan oleh tentara asing di Indonesia, Mobrig juga dihadapkan pada beberapa pemberontakan yang terjadi di daerah-daerah seperti, pada tahun 1948 Mobrig terlibat dalam pertempuran melawan Partai Komunis di Madiun. Dan pada tahun 1949-1950 Mobrig mengadakan operasi melawan tentara Kapten “Turk“ Westerling yang

**Universitas Indonesia**

terkenal, seorang Perwira Angkatan Darat Belanda di Sulawesi Selatan dan Bandung Jawa Barat.

#### 4.1.3 Masa Orde Lama

Mobile Brigade terlibat dalam usaha menumpas pemberontakan yang terjadi dalam priode ini, termasuk yang dipimpin oleh “Kapten Aziz di Sulawesi Selatan dan gerakan Darul Islam/Tentara Islam Indonesia di Jawa Barat yang dipimpin oleh Kartosuwirjo. Di Aceh dipimpin oleh Daud Beureueh dan di Sulawesi Selatan dipimpin oleh Kahar Muzakar”. setelah tahun 1950 barulah tersusun suatu organisasi yang mendekati kesempurnaan, walaupun sifatnya hanya koordinasi saja. Di tingkat karesidenan MBK diubah menjadi Rayon Mobrig dan MBB (Propinsi) menjadi kompi reserve. Selain itu di tingkat pusat dibentuk Inspeksi Mobile Brigade Pusat dengan tugas membantu Kepala Djawatan Kepolisian Negara mengenai seluk beluk yang berhubungan dengan Mobrig. Di tingkat daerah (Propinsi) dibentuk coordinator dan Inspektur Mobile Brigade yang berkewajiban mengurus Pasukan Mobrig yang berada di daerah dan berkedudukan di kota-kota propinsi. Sebagai kelanjutan dari perubahan tersebut maka pada tahun 1951 dibentuklah kompi-kompi di setiap kabupaten.

Personel Mobrig dari beberapa kompi di Jawa dan Jakarta dikirim pada tahun 1952 sampai 1956 untuk menumpas gerakan yang ingin mendirikan Republik Maluku Selatan (RMS) dan terpisah dari Indonesia. Kemudian dari 1956 sampai 1959, kompi-kompi Mobrig terutama dari Jawa, dikirimkan sekali lagi untuk menghentikan usaha pemberontakan PRRI dan Permesta di Sumatera, Sulawesi dan Maluku. Dalam operasi ini dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Militer terutama angkatan darat. Tetapi dua Institusi ini memiliki target yang berbeda dan mereka beroperasi secara independen satu dengan lainnya.

Dengan surat Keputusan Departemen Kepolisian Negara No. Pol.: 13/MB/1959, tanggal 25 April 1959 maka Kesatuan Mobrig yang semula berbentuk kompi-kompi diubah susunannya menjadi tingkat Batalyon. *Coordinator Mobile Brigade Daerah* diubah menjadi Komandemen Daerah dan *Koordinator Mobile*

Brigade Djawatan Kepolisian Negara diubah menjadi Komandemen Mobile Brigade Pusat, yang kemudian diubah menjadi Komandemen Mobrig Pusat (Komobpu).

Pada hari ulang tahun Mobrig ke 16, tanggal 14 Nopember 1961, Menteri Kepala Kepolisian Negara mengeluarkan surat order Y.M No. Pol.: 23/61 tanggal 12 Agustus 1961 yang berisi tentang penetapan hari ulang tahun Mobrig ke 16 yang akan dilaksanakan dengan Irup Presiden RI Ir. Soekarno, sekaligus Pemerintahan akan memberikan penghargaan atas pengabdian dan kesetiaan Mobile Brigade dalam mempertahankan kemerdekaan dan menumpas pemberontakan dengan memberikan Pataka "Nugraha Cakanti Yana Utama" yang merupakan penghargaan tertinggi kala itu. Dan bersamaan dengan itu diresmikan pula perubahan nama dari Mobile Brigade menjadi Brigade Mobile.

#### 4.1.4 Masa Orde Baru

Dalam priode ini Brigade Mobile yang semula Mobile Brigade mempunyai tugas dalam bidang kamtibmas dan fron tempur, dengan berbagai pertimbangan pimpinan kala itu menetapkan untuk mengembalikan fungsi organisasi Brigade Mobile sebagai salah satu fungsi kepolisian dan mengurangi kemampuannya militernya. Maka keluarlah surat Keputusan Kapolri No. Pol.: SK/05/III/1972 tanggal 2 Maret 1972 tentang Refungsionalisasi dan Reorganisasi Brigade Mobile. Keluarnya Surat Keputusan Kapolri tersebut sekaligus menempatkan kesatuan-kesatuan Brigade Mobile di bawah komando langsung Kadapol setempat. Dengan demikian terjadi perubahan menyeluruh, baik fungsi maupun organisasinya hampir sama dengan pada saat pertama kali diresmikan MBK pada tahun 1946. Brigade Mobile sesuai dengan SK yang baru mempunyai fungsi sebagai Satuan bantuan operasional taktis kepolisian, titik beratnya bukan lagi tugas tempur militer melainkan tugas-tugas menghadapi kriminalitas intensitas tinggi. Bentuk organisasinya tidak lagi Korps sabagai satu kesatuan vertikal, tetapi kesatuan dibatasi sampai tingkat batalyon dan kompi-kompi BS yang kedudukannya mengorganik pada komando-komando kewilayahan Polri.

Pada tahun 1983 terjadi lagi reorganisasi Kesatuan Brimob tahap II (Reorganisasi tahap I di lingkungan Brimob terkenal dengan keluarnya Surat

Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/05/1972). Pada tahap II ini dengan keluarnya Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/552/XI/1983 tanggal 14 Nopember 1983, maka segera dilakukan likuidasi dan reorganisasi satuan Batalyon serta dislokasi kompi-kompi BS. Ini berarti bahwa ada penyempitan lagi kompi-kompi BS di setiap karesidenan dan penghapusan Batalyon. Di setiap Polda dibentuk kesatuan Brimob menggantikan kedudukan batalyon-batalyon. Satuan Brimob Polda membawahi kompi-kompi yang berada di wilayahnya.

#### 4.1.4.1 Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs. Sutiyono (Kakorbrimob Polri 1996-1998)

Masa tahun 1996 (validasi organisasi sesuai dengan Kep-10/LX/1996, tentang Pengesahan Korbrimob Polri), Korbrimob mengalami validasi organisasi lagi di mana struktur organisasinya mengalami perubahan dan jabatan Komandan Brimob Polri untuk pertama kalinya di tingkatkan menjadi Bintang satu dan pada saat itu (alm) Brigjen Pol Drs Sutiyono adalah perwira tinggi pertama yang memegang dan menyandang pangkat bintang satu sebagai Komandan Korbrimob Polri dan sekaligus mengesahkan Brimob Polri sebagai badan pelaksana pusat pada tingkat Mabes Polri yang berkedudukan di bawah Kapolri. Selanjutnya di tetapkan pula tugas yaitu membina kemampuan dan mengerahkan kekuatan Brimob 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 ketentraman masyarakat di seluruh wilayah yurisdiksi nasional Republik Indonesia.

Masa validasi ini merupakan masa yang sangat bersejarah oleh karena pertama kalinya seorang pimpinan Brimob berpangkat brigadir jenderal dan memiliki struktur yang lengkap. Selama 30 tahun dibawah orde baru, dapat dilihat bahwa status Brimob Polri didudukkan sebagai alat kekuasaan, bukan sebagai alat negara. Hal ini berarti Brimob Polri sebagai alat kekuasaan baik secara institusi maupun perorangan merupakan ujung tombak untuk mengamankan kekuasaan, sehingga tidak jarang mereka yang seharusnya menjadi pelindung rakyat justru mengorbankan kepentingan

**Universitas Indonesia**

rakyat untuk melanggengkan sebuah rezim kekuasaan. Sebagai contoh dalam melaksanakan tugasnya, anggota Brimob Polri senantiasa berpegang pada motto “Sekali Melangkah Pantang Menyerah, Sekali Tampil Harus Berhasil”, menunjukkan kesan pencitraan Brimob yang kejam, ganas, berwajah sangar dan ditakuti rakyat serta arogan, karena dituntut harus tampil dan selalu berhasil serta melangkah pantang menyerah, yang membuat mereka akan menghalalkan segala cara dalam pencapaian tugasnya. Sesuai dengan tugasnya sebagai penjaga ketertiban (order maintenance) aparat kepolisian tidak bisa menutup mata terhadap aksi-aksi unjuk rasa yang mengarah pada tindakan anarkis.

Dalam situasi ini hukum tidak lagi dipandang sebagai prasarana untuk mewujudkan ketertiban, Brimob tidak bisa serta merta menegakkan hukum secara hitam putih. Batas-batas antara salah dan benar, boleh dan tidak boleh semakin kabur. Menghadapi situasi demikian, Brimob Polri hadir bukan semata-mata untuk menegakkan aturan dan hukum, namun Brimob juga mengemban tugas memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap aparat keamanan. Selain itu Brimob Polri harus mampu mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap hukum dan membuat masyarakat mematuhi aturan hukum yang berlaku. Salah satu sendi kehidupan demokratis suatu negara adalah penegakan dan penghormatan hukum. Namun hal ini menjadi sulit ketika hukum dan aparat penegak hukum itu sendiri tidak lagi dihormati.

#### **4.1.5 Reformasi Brimob (1998–2002)**

Kecaman terhadap sikap aparat Brimob dilapangan dalam penanganan aksi unjuk rasa masih tetap gencar. Sikap aparat Brimob dinilai tetap militeristik karena masih menggunakan cara-cara kekerasan dalam menghadapi para pengunjuk rasa. Hal ini menyebabkan Brimob Polri dianggap tidak akomodatif dan hanya menjadi alat penguasa untuk melindungi kekuasaan.

Dengan iklim politik dimasa orde baru tersebut, para Pimpinan tertinggi Polri dan Kepala Korps Brimob Polri secara terus menerus berusaha merubah kultur (perubahan perilaku) anggota Brimob sebagai bagian dari Polri yang harus

melakukan reformasi kultural menjadi sosok Brimob yang dicintai dan disenangi masyarakat, mampu mengemban tugas kepolisian dengan penuh rasa tanggung jawab, menjunjung tinggi supremasi hukum, hak asasi manusia dan demokratisasi. Itulah sebabnya motto Brimob pun perlu ditambah dan disesuaikan sejalan dengan tuntutan reformasi dan demokratisasi sejalan dengan dinamika perubahan dan tuntutan masyarakat yang menginginkan Brimob Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. (Mabes Polri, 2002)

Selain gambaran yang telah disampaikan diatas, berikut beberapa kutipan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai Korps Brimob Polri:

“...Sebuah organisasi yang merupakan bagian dari polri, sejauh ini Kopr Brimob diketahui sebagai sebuah satuan elit Polri yang memiliki kemampuan baik fisik, mental, maupun keterampilan lapangan yang dapat dibanggakan. Sebagai sebuah satuan mobilitas tinggi sudah barang tentu dituntut agar senantiasa siap siaga kapan dan dimanapun mereka ditugaskan khususnya dalam menghadapi berbagai bentuk gangguan Kamtibmas dengan intensitas tinggi, seperti terorisme, perampokan bersenjata, rusuh massa, dan lain-lain. Untuk sementara kami berpendapat bahwa Kopr Brimob saat ini masih memiliki integritas yang cukup membanggakan meskipun dalam beberapa hal perlu dilakukan koreksi dan perbaikan baik system maupu manajemen termasuk aspek kesejahteraan prajurit...” (A Pandupraja, 2010)

Keterangan lainnya:

“...Korps Brimob Polri (Brimob) sebagai korps elite kepolisian Negara Republik Indonesia dengan tugas khusus untuk menanggulangi situasi darurat, yakni membantu tugas kepolisian kewilayahan dalam menanggulangi kejahatan dengan tingkat intensitas tinggi yang menggunakan senjata api dan bahan peledak dalam operasi yang membutuhkan aksi yang cepat dan dalam pelaksanaan tugasnya berpotensi melakukan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)...” (M. Gaussyah, 2010)

Dalam perjalanan kehidupan bangsa Indonesia sejak kemerdekaan nasional 17 Agustus 1945 hingga pada kurun waktu sekarang ini yang sedang melaksanakan reformasi, segenap unsur dan lapisan bangsa pada dasarnya berkehendak untuk terus melanjutkan pembangunan nasional sebagai upaya bersama agar dapat segera mencapai cita-cita mulia berupa tujuan nasional menuju terwujudnya masyarakat

Universitas Indonesia

Indonesia yang adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mencapai tujuan nasional itu, tentu tidak mudah. Bangsa Indonesia telah banyak menelusuri liku-liku perja'anan kehidupan yang terkadang disertai oleh berbagai cobaan, dari masalah bangsa yang berskala kecil hingga kepada adanya ancaman terhadap kedaulatan wilayah dan eksistensi sebagai sebuah negara bangsa. Alhasil, semua itu telah dapat dilewati secara tegar dan Negara Kesatuan Republik Indonesia tetap utuh, terutama berkat ikatan rasa persatuan dan kesatuan bangsa yang begitu melekat dan komitmen bangsa untuk tetap berada dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Namun demikian, bangsa Indonesia harus mengantisipasi secara dini terhadap berbagai gejala negatif yang datang dalam bentuk apapun dalam kehidupan bangsa agar tidak terjadi permasalahan yang tidak dikehendaki bangsa, termasuk dalam menghadapi keterpengaruhan yang berasal dari keadaan lingkungan strategis yang terus berubah. Perubahan itu bahkan makin intens dengan kehadiran fenomena globalisasi yang makin merebak luas. Konsekuensinya adalah bahwa kehidupan bangsa dihadapkan kepada makin bertambahnya permasalahan dengan frekuensi dan intensitas yang makin tinggi dan juga dengan substansi yang lebih rumit, sulit dan kompleks.

Suatu perubahan tidak selamanya memberikan pengaruh positif bagi bangsa. Adakalanya banyak perolehan negatif yang akan menerpa berbagai sisi kehidupan bangsa tanpa dapat terelakkan seperti terjadinya krisis multidimensional. Era reformasi yang telah banyak memberikan ruang gerak dan dimensi baru bagi demokrasi yang bernuansa kebebasan juga membuahkan eksese-eksese yang merisaukan, dimana sebagian unsur bangsa telah menafsirkan makna reformasi dan demokrasi secara keliru atau memanfaatkannya tanpa batas sehingga lahir beragam gejala dan konflik yang diantaranya sudah mencapai taraf ekstrim berupa terjadinya gejala yang mengarah kepada kemungkinan disintegrasi bangsa. Untuk mencegah hal tersebut maka seluruh lapisan masyarakat dan pemerintah harus secara bersungguh-sungguh mau dan mampu melaksanakan segala upaya guna menyatukan kembali

**Universitas Indonesia**

langkah guna mempertahankan kemerdekaan yang telah diraih. Polri sebagai salah satu institusi yang bertugas dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat dituntut harus dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan dedikasi yang tinggi, perubahan yang terjadi haruslah disikapi dengan melaksanakan pembenahan didalam institusinya sendiri termasuk di dalamnya Korbrimob Polri.

Kebutuhan terhadap upaya peningkatan budaya demokrasi dianggap tepat dan relevan dengan keadaan sekarang, karena masalah bangsa tidak dapat dihadapi penyelenggara negara atau pemerintahan saja, namun harus didukung pula oleh *partisipasi seluruh lapisan masyarakat dalam konteks yang bersifat komprehensif integral*. Kecaman terhadap sikap aparat Brimob dilapangan dalam penanganan aksi unjuk rasa masih tetap gencar. Sikap aparat Brimob dinilai tetap militeristik karena masih menggunakan cara-cara kekerasan dalam menghadapi para pengunjuk rasa. Hal ini menyebabkan Brimob Polri dianggap tidak akomodatif dan hanya menjadi alat penguasa untuk melindungi kekuasaan. Dengan iklim politik dimasa orde baru tersebut, para Pimpinan tertinggi Polri dan Kepala Korps Brimob Polri secara terus menerus berusaha merubah kultur (perubahan perilaku) anggota Brimob Polri sebagai bagian dari Polri yang harus melakukan reformasi kultural menjadi sosok Brimob yang dicintai dan disenangi masyarakat, mampu mengemban tugas kepolisian dengan penuh rasa tanggung jawab, menjunjung tinggi supremasi hukum, hak asasi manusia dan demokratisasi. Itulah sebabnya motto Brimob pun perlu ditambah dan disesuaikan sejalan dengan tuntutan reformasi dan demokratisasi sejalan dengan dinamika perubahan dan tuntutan masyarakat yang menginginkan Brimob Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

#### 4.1.5.1 Era Kepemimpinan Brigjen Pol. Drs S.Y Wenas (Kakorbrimob Polri 1998-1999)

Pada era Demokratisasi, Globalisasi, HAM, seperti sekarang ini kekuasaan ada yang terbesar berada di tangan ditangan rakyat, untuk itu maka kewenangan Polri diberikan oleh rakyat melalui DPR dalam bentuk Undang- undang. Hal ini terbukti dengan dilegitimasi dalam suatu Ketetapan MPR Nomor X/MPR/1998 tentang

Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam rangka penyelamatan dan normalisasi kehidupan nasional sebagai haluan negara. Dimana Kedudukan Polri ditentukan melalui Inpres No. 2/1999 tentang pemisahan Polri dari TNI menandai reformasi dibidang pertahanan dan keamanan. Pelaksanaan reformasi itu merupakan momentum yang harus disikapi Polri untuk merumuskan kembali kedudukan, tugas dan peran Polri yang sesuai dengan aspirasi masyarakat yang mengarah pada kehidupan negara yang lebih demokratis dalam tatanan masyarakat madani (Kelompok Kerja Reformasi Polri, 1999). Isu demokrasi telah mendorong berbagai kelompok masyarakat dan kekuatan sosial politik menuntut perubahan kebijakan politik pemerintah yang selama ini dinilai mengabaikan kepentingan rakyat dan lebih mengutamakan kepentingan penguasa. Untuk mengantisipasi hal tersebut, Polri pada umumnya dan Brimob khususnya perlu meningkatkan kemampuan, sistem dan metode agar hak demokratis rakyat dapat disalurkan secara sehat dengan tetap memperhatikan supremasi hukum, etika dan teknis kepolisian.

#### 4.1.5.2 Era Kepemimpinan Brigjen Pol.Drs Firman Gani (Kakorbrimob Polri 1999-2000)

Situasi reformasi yang sedang melanda Negara Republik Indonesia mengakibatkan seluruh personel Polri khususnya yang berada di Ibukota disibukkan dengan gelombang unjuk rasa menuntut agar diadakannya perubahan pada seluruh aspek pemerintahan tak terkecuali terhadap penegakan hukum. Sebagai satuan yang disiapkan untuk menanggulangi unjuk rasa personel Korps Brimob Polri selalu diterjunkan dan disiagakan sehingga tingkat operasionalisasi personel sangat tinggi. Kebijakan Kakorbrimob pada saat itu hanya melanjutkan kebijakan sebelumnya. Memantapkan reformasi yang sedang berlangsung khususnya menyusun hal-hal reformasi ditubuh korps Brimob Polri.

#### 4.1.5.3 Era Kepemimpinan Brigjen Pol.Drs. Nurudin Usman (Kakorbrimob Polri 2000-2001)

Demikian halnya dengan era kepemimpinan Brigjen Pol Drs Nurudin Usman, sebagai kakorbrimob pada saat itu selain melanjutkan kebijakan yang telah ditanamkan oleh kakorbrimob sebelumnya, masalah peningkatan kemampuan berupa pelaksanaan latihan-latihan terus digiatkan. Apalagi pada saat itu beberapa daerah di Negara Republik Indonesia seperti Ambon, NAD sedang mengalami Konflik sehingga personel Brimob harus selalu disiagakan guna melaksanakan tugas di daerah tersebut.

#### 4.1.5.4 Era Kepemimpinan Irijen Pol. Drs. Yusuf Mangga Barani (Kakorbrimob Polri 2001-2002)

Selanjutnya dengan keluarnya ketetapan Kepala Kepolisian Republik Indonesia, No Pol Kep 53/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002, tentang Organisasi dan tata kerja korps Brimob, maka struktur organisasi Brimob mengalami perubahan lagi dimana-kepangkatan Kakorbrimob naik menjadi bintang dua, dan untuk pertama kalinya Inspektur Jenderal Pol. Drs. Yusuf Mangga Barani sebagai Kepala Korps Brimob Polri. Dalam hal struktur Organisasi juga terjadi perubahan yang mana jabatan kasi intel pada satuan brimob daerah di hapus dan adanya pembentukan subden gegana pada seluruh satuan brimob daerah berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol. Kep/54/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang OTK Satuan-Satuan Organisasi Kepolisian Daerah (Polda). Dengan adanya validasi ini maka Korbrimob telah beberapa kali mengalami validasi organisasi sejak awal berdirinya tahun 1946. Dalam menindak lanjuti tuntutan masyarakat maka sesuai dengan keputusan Kapolri No Pol Keputusan Kapolri No Pol: Skep/27/IX/2002, tanggal 20 September 2002, tentang Reformasi Brimob Polri maka di tetapkan 3 sasaran reformasi Brimob Polri yang meliputi:

- 1) Aspek Struktural
  - a) Kekuatan Brimob polri tidak terpusat (sentralisasi) tetapi lebih diarahkan pada kewilayahan (desentralisasi/Polda).

- b) Struktur organisasi Brimob Polri tidak harus sama persis dengan organisasi Militer.
- 2) Aspek Intrumental
- a) Penyempurnaan piranti lunak yang berlaku di Brimob Polri yang mengarah dan mengacu kepada paradigma baru, Undang-undang Kepolisian dan tuntutan masyarakat.
  - b) Pengkajian secara terus menerus terhadap sistem dan metode lingkungan Brimob Polri, guna mewujudkan anggota Brimob Polri sebagai Pelindung, Pengayom dan Pelayan masyarakat serta penegak hukum yang profesional.
- 3) Aspek Kultural
- a) Adanya perubahan yang signifikan dari perilaku anggota Brimob Polri yang militeristik menjadi perilaku anggota Brimob Polri sebagai Sipil.
  - b) Menghindari dan menghilangkan sifat kebanggaan Korps yang berlebihan dan arogansi dari setiap perilaku anggota Brimob Polri dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat maupun dalam melaksanakan tugas.
  - c) Mengimplementasikan melalui Program yang komprehensif dan tepat tentang loyalitas setiap personil Brimob Polri kepada organisasi dan misi serta bukan kepada pribadi pimpinan.

Dengan adanya sasaran reformasi yang di laksanakan oleh Korbrimob di harapkan mampu untuk merubah pandangan masyarakat terhadap Brimob.

#### 4.1.5.5 Era Kepemimpinan Tahap II Irjen Pol. Drs. S.Y. Wenas (Kakorbrimob Polri 2002-2009)

Aksi unjuk rasa yang marak terjadi menjadi momentum yang baik bagi aparat Brimob Polri untuk menerapkan pendekatan yang berbeda. Situasi tersebut juga sekaligus bisa menjadi ajang pelatihan dan indikasi, apakah aparat Brimob polri berhasil mengubah pendekatan militeristik yang selama ini melekat pada dirinya menjadi Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Sejak proses reformasi yang telah berjalan sampai saat sekarang didalam pemerintahan, instansi-instansi lainnya, masyarakat dan reformasi Polri serta Brimob yang telah menampakkan hasil pada aspek struktural dan instrumental yang memantapkan kedudukan dan susunan polri dalam system ketatanegaraan republik Indonesia, sementara perubahan aspek kultural masih terus menerus berproses menuju perubahan-perubahan yang diharapkan. Untuk itu Polri harus merubah paradigma lama menjadi paradigma baru sebagai polisi yang berwatak sipil (*civilian police*) dengan bercirikan polisi modern yaitu dari *antagonis* (Polisi memposisikan dirinya berhadap-hadapan dengan rakyat) ke *protagonis* (Polisi yang berada bersama-sama dengan rakyat) sebagai penegak hukum, pelindung, pelayanan dan pengayom masyarakat demi terciptanya kamtibmas yang selalu selaras dengan perkembangan dan dinamika pembangunan nasional yang memuat visi, misi, strategi pokok pembangunan, kebijakan, sasaran serta program dan kegiatan.

Banyak orang menanyakan apakah masih diperlukan keberadaan Brimob didalam tubuh Polri? Dalam era reformasi saat ini yang mengharapakan Polri sebagai Polri pertanyaan tersebut sangatlah wajar. Pertanyaan tersebut timbul disebabkan mereka melihat bahwa Brimob merupakan satuan kepolisian yang memiliki peralatan, persenjataan dan perlengkapan seperti militer. Walau melihat peralatan, perlengkapan dan persenjataan yang hampir sama dengan yang dimiliki oleh militer bukan berarti bahwa Brimob itu militeristik. Semua itu hanya alat penunjang yang disesuaikan dengan tugas yang diemban oleh Brimob sebagai penegakkan hukum untuk menanggulangi kejahatan intensitas tinggi yang terorganisir dengan menggunakan senjata api dan bahan peledak. Untuk menanggulangi kejahatan intensitas tinggi yang terorganisir dengan menggunakan senjata api dan bahan peledak ini, Brimob Polri harus bergerak sebagai suatu kesatuan yang solid, dan oleh karenanya ia diorganisir seperti militer, dengan disiplin, garis komando dan sebagainya. Sifat militer hanya sampai di situ, selebihnya Brimob Polri yang merupakan bagian dari Polri harus menerapkan apa yang menjadi sasaran reformasi. Brimob Polri sama sekali bukan kekuatan militer. Dapat dikatakan bahwa Brimob Polri merupakan satuan semi militer, sekaligus kekuatan publik yang melaksanakan tugas Kepolisian. Didalam

melaksanakan tugas dan perannya Brimob Polri dapat menggunakan/kewenangan/kekerasan, tetapi dibatasi penggunaannya dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan melihat kondisi diatas, dikaitkan dengan reformasi yang sedang berjalan maka sebagai pimpinan korbrimob saat itu mencoba membuat suatu terobosan dalam hal perubahan kultur. Dengan melihat latar belakang sejarah serta pengalaman setelah pada menjabat sebagai Kepala Korbrimob Polri tahap I maka muncul pemikiran untuk menetapkan suatu motto pengabdian Brimob dengan sebutan "JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN". Motto ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam setiap melaksanakan tugas dimanapun anggota Brimob berada dan selalu senantiasa menjunjung tinggi harkat dan martabat hak asasi manusia. Hal tersebut juga merupakan penekanan oleh bapak Kapolri dalam peringatan HUT Brimob Polri ke-60 dalam amanatnya agar motto tersebut di sosialisasikan kepada seluruh anggota Brimob Polri. (Korps Brimob, 2006: 18). Selanjutnya setelah motto pengabdian tersebut di sosialisasikan dan diimplementasikan maka berbagai bentuk pelatihan HAM bekerjasama dengan SENTRA HAM UI, ICRC serta PARTNERSHIP (kemitraan) terus dikembangkan dan dilaksanakan sampai pada pembentukan tim pengajar HAM khusus personel Brimob.

Selanjutnya pembenahan terhadap beberapa piranti lunak seperti peraturan-peraturan penindakan kemampuan Brimob terus mengalami revisi yang mencerminkan kearah penghormatan terhadap HAM seperti larangan membawa senjata tajam maupun api dalam penanggulangan Huru-Hara, operasionalisasi tim SAR dan lain sebagainya.

Jadi kalau kita telaah lebih dalam lagi keberadaan Brimob masih sangat dibutuhkan melihat tugas Polri yang bertanggung jawab untuk mewujudkan keamanan dalam negeri. Tertuang dalam Lampiran Kapolri No. Pol.: Kep/20/IX/2005 tanggal 7 September 2005 tentang rencana strategis kepolisian negara republik Indonesia 2005-2009 dimana dalam kegiatan pengembangan Strategi keamanan dan ketertiban menyatakan akan memperbaiki dan mereposisi Brimob sebagai korps khusus polisi profesional dengan daya tangkal yang tinggi dengan fungsi yang berbeda dengan fungsi militer, untuk terwujudnya (1) Kemampuan menetralsisir

**Universitas Indonesia**

ancaman kekerasan terhadap masyarakat; (2) Memantapkan fungsi Brimob dalam melawan insurgensi dan bekerjasama dengan TNI; (3) Menetrapkan proses rekrutmen dan seleksi Brimob yang lebih ketat dari Polisi reguler; (4) Memberikan pengalaman magang dan pelatihan khusus berorientasi sipil yang berbeda dengan militer.

Semua ini dapat dilihat dari perubahan paradigma keamanan yang sebelumnya terfokus pada keamanan nasional yang terkait dengan ancaman konflik antar negara dengan berbasis militer; kepada penekanan keamanan manusia (*human securities*) yang berdemensi sipil. Apa yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa Brimob Polri mulai berbenah diri dengan perlahan-lahan merubah jati dirinya yang semula selalu mengutamakan tindakan represif menjadi persuasif dalam menghadapi setiap penugasan di lapangan.

#### 4.1.5.6 Era Kepemimpinan Irjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo (Kakorbrimob Polri 2009-2010)

Pada era ini selain melanjutkan kebijakan dari Kakorbrimob sebelumnya, selaku Kakorbrimob Irjen Pol Drs Iman Sudjarwo banyak memberikan kontribusi terhadap Polri. Keterlibatan sebagai sekretaris dalam tim penyusunan Reformasi Birokrasi menjadikan banyak ide-ide yang dapat di jadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas seperti halnya pedoman pelaksanaan tugas dari Komandan regu (DANRU) sampai Kepala Detasemen (KADEN) yang memberikan penekanan bahwa jabatan adalah amanah dan bila dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tulus dan ihlas menjadi amal ibadahh kita kepada Tuhan dan Bangsaanya. Untuk itu maka seorang Danru keatas harus bertindak Sebagai Pemimpin, Sebagai Manager, Sebagai Guru/Pelatih, Sebagai Bapak dan sebagai teman bagi bawahannya.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kesejahteraan juga dilaksanakan dengan jalan mengupayakan disetujuinya reformasi birokrasi yang mana arahnya adalah adanya remunerasi berupa tunjangan resiko pekerjaan yang akan diberikan kepada personel Polri setiap bulan diluar gaji yang telah diterima.

Selain hal diatas, seiring dengan perkembangan era reformasi dimana Polri dengan grand strategi Polri serta munculnya program unggulan Polri (*Quik Win*)

dimana salah butirnya adalah quik respon yang berarti ketanggap segeraan personel Polri dalam menanggapi pengaduan masyarakat maka pada Korbrimob, sebagai Kakorbrimob mencanangkan adanya Quik Respon Brimob Nusantara sebagai bentuk rapid deployment penjabaran quik respon tersebut.

#### 4.1.5.7 Era Kepemimpinan Irijen Pol. Drs. Syafei Aksal (Kakorbrimob Polri 2010-sampai Sekarang)

Dewasa ini Korps Brimob Polri terus melakukan pembenahan, guna memantapkan jati diri sebagai pasukan elit kepolisian yang memiliki kemampuan dan keterampilan khusus maka sebagai pimpinan tertinggi Brimob, Irijen Pol Drs Syafei Aksal terus mengembangkan dan berupaya untuk meningkatkan kemampuan personelnnya guna menghadapi tugas-tugas yang dibebankan kepada Korbrimob. Pelaksanaan latihan terus dilaksanakan, mengasah kemampuan dengan terus fokus kepada tugas yang dihadapi menjadikan personel Brimob setiap hari berlatih dengan semboyan "Tiada Hari Tanpa Latihan". Hal ini menandakan bahwa tantangan tugas ke depan dirasakan akan semakin meningkat. Konsep quik respon Brimob Nusantara menjadikan Brimob Polri harus meningkatkan kesiap siagaannya dalam menanggulangi kejahatan bertintensitas tinggi yang terjadi di seluruh wilayah Republik Indonesia. Kesiap siagaan tersebut meliputi personel, peralatan, sarana dan prasarana dan hal ini menjadi tema pada hari jadi Korps Brimob Polri yang ke-65 tahun 2010.

Selanjutnya saat sekarang ini korps Brimob Polri sedang menyusun revitalisasi Brimob yang menyangkut upaya mengoptimalkan tugas pokok, fungsi dan peran serta kemampuan Korbrimob yang dimulai dengan menjadikan Brimob sebagai fungsi utama kepolisian dan bukan fungsi bantuan teknis lagi. Dimana hal ini akan menghidupkan kembali peran dan kemampuan serta upaya perluasan kewenangan Reserse Mobile dengan pembentukan kring-kring serse.

#### 4.2 Struktur Organisasi Korps Brimob Polri

Struktur organisasi memberikan gambaran tentang berbagai peran yang ada pada suatu organisasi. Sebagai salah satu satuan kerja dalam tubuh Polri Korbrimob Polri mempunyai struktur organisasi yang telah bereformasi sebagai mana yang telah diatur dalam Keputusan Kapolri No Kep 53 tahun 2002. Dimana perubahan sebutan memberikan maksud agar struktur ini berbeda dengan TNI (sebutan komandan berubah menjadi kepala) sehingga memberikan cerminan adanya penyesuaian dengan tataran struktur organisasi pegawai negeri sipil. Hal ini menandakan bahwa perubahan atau reformasi di tubuh Korbrimob Polri telah berjalan mengikuti keinginan dan tuntutan masyarakat. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas maka berikut struktur organisasi Korbrimob. (Mabes Polri, 2002)



**BAB V**  
**KONSEPSI MOTTO PENGABDIAN BRIMOB**  
**“JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”**

**5.1 Latar Belakang Lahirnya Motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”**

Lahirnya momentum reformasi menyebabkan eksistensi Polri baik sebagai organ maupun sebagai fungsi turut menjadi pembicaraan dan bahkan telah ditetapkan sebagai salah satu agenda reformasi. Hampir semua kalangan dari berbagai lapisan masyarakat turut memberikan sumbangsih pemikiran berupa pendapat atau ide berkaitan dengan status Polri dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia sampai dengan lahirnya gagasan tentang Polri yang sesuai dengan harapan masyarakat. Bersamaan dengan itu, banyak topik diskusi ilmiah dihasilkan sebagai buah kajian untuk menentukan warna Polri saat ini dan di masa mendatang. Ini semua merupakan manifestasi dari kepedulian dan rasa memiliki terhadap Polri.

Kepedulian dan rasa memiliki terhadap Polri kiranya tidaklah berlebihan karena kepolisian merupakan suatu institusi yang diberikan mandat untuk memelihara keamanan dan ketertiban bagi segenap masyarakatnya. Keamanan dan ketertiban merupakan kebutuhan hakiki manusia yang dikategorikan sebagai kebutuhan dasar (*basic need*). Maka, usaha untuk memikirkan Polri bukanlah urusan pemerintah semata melainkan tanggung jawab seluruh komponen bangsa.

Praktek perpolisian selama empat dasawarsa terakhir, Polri telah menampilkan wajah dengan corak Penguasa, yang menempatkan warga masyarakat sebagai objek. Potret bentuk perpolisian lebih berorientasi pada kekuasaan (*antagonis*), sehingga acapkali *outputnya* adalah dalam bentuk-bentuk “penggunaan kekerasan yang bersifat brutal, yang lebih mencerminkan diri sebagai alat politik pemerintah untuk memperkokoh kekuasaan, sehingga tak pelak lagi Polri dituding melakukan pelanggaran HAM. (Syamsudin, 2000, 23)

Sebenarnya Polri sendiri memiliki persepsi yang selaras dengan hakekat jati diri polisi yang memiliki ciri universal. Sejarah pernah mencatat bahwa Polri mengalami jaman keemasan di awal kelahirannya. Masa-masa dimana Polri benar-benar berperan sebagai polisi justru pada permulaan keberadaannya sebagai polisi Republik berkat adanya keteguhan hati Pimpinan Polri pada saat itu yaitu Jenderal Pol. R.S. Soekanto yang memiliki prinsip bahwa secara teknis profesional Polri tidak boleh berpolitik. Namun, kemudian terjadi penyimpangan, Polri jelas-jelas berpolitik, bahkan menjadi organisasi peserta pemilu pada Pemilu (1955). Kondisi ini semakin diperparah dengan dicanangkannya integrasi total pada tahun 1961, Polri menjadi pendukung pokok Dwi Fungsi ABRI. Masih beruntung dalam dunia politik Polri hanya berperan sebagai pelengkap penderita (hikmah dari perlakuan yang tidak adil). (Ikrar Nusa Bakti, 2001, 47)

Dalam masa integrasinya dengan TNI terjadi persaingan yang tidak sehat antar angkatan, dan Brimob menjadi "anak tiri" yang memberikan dampak pada timbulnya jiwa korsa yang sempit, serta pengaruhnya terhadap sikap agresif sebagaimana dapat dilihat dari pola-pola penanganan dalam berbagai kasus pemberontakan, demonstrasi, dan lain sebagainya. Perkembangan Brimob telah berubah menjadi polisi Penguasa. Karena keikut-sertaan polisi dalam politik membawa konsekuensi keberpihakan. Keberpihakan berarti ketidak-adilan dan setiap ketidak-adilan adalah malapetaka. Bersamaan dengan perjalanan sejarah inilah, budaya Brimob dengan identifikasi diri sebagai polisi Penguasa terinternalisasi dalam struktur kelembagaan maupun struktur individu anggota Polri.

Namun, munculnya gerakan reformasi pada tahun 1998 telah membuka peluang bagi Polri untuk bersikap mandiri dan lepas dari institusi ABRI. Dengan Ketetapan MPR Nomor VI dan Ketetapan MPR Nomor VII Tahun 2000, Polri memasuki babak baru menatap masa depan, yang kemudian ditegaskan dengan diterbitkannya UU No. 2 Tahun 2002 yang mengukuhkan posisi Polri di bawah Presiden. Keberadaan Kepolisian sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat merupakan manifestasi dari mandat dan amanat yang diberikan oleh masyarakat dan/atau negara. Perlindungan disini termasuk keselamatan jiwa raga,

harta benda setiap orang dan lingkungannya termasuk warga masyarakat. Paradigma baru Polri yang antara lain bercirikan Polisi yang mengabdikan kepada kepentingan masyarakat dan dalam pelaksanaan tugasnya lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya (protagonis), bersifat profesional dan mandiri, serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia (HAM). Polisi sipil senantiasa tunduk dan melaksanakan ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pengabdianannya Polisi sipil senantiasa dijiwai dan didasarkan untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta tidak berorientasi kepada kekuasaan atau kewenangan. Polisi sipil selalu berfikir dan berbuat untuk memberikan pelayanan Kepolisian yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. (Ichlasul Amal, 2002, 79)

Sifat yang menonjol dari Polisi sipil tampak pada perilaku individu, satuan maupun organisasi yang memandang dan menempatkan serta mengakui masyarakat yang dihadapi sebagai insan dengan pribadi yang utuh dan penuh, yang ditandai dengan penampilan intelektual dan moral. Brimob sebagai pengemban salah satu fungsi Kepolisian di dalam organisasi Polri, dalam sejarah keberadaannya memiliki sifat tugas yang berhadapan dengan berbagai bentuk kekerasan maupun konflik bersenjata. Dengan demikian, secara tidak langsung memberikan dampak pada pembentukan karakter yang cenderung bersikap keras dan hal ini dapat menyakitkan hati rakyat.

Ditinjau dari aspek tantangan yang dihadapi, Brimob Polri mengalami dilema. Di satu sisi, Brimob dituntut untuk menjadi polisi sipil yang karakter, nilai, sikap, perilaku, serta atributnya seperti layaknya masyarakat sipil lainnya. Namun di sisi lain, Brimob Polri dihadapkan pada tuntutan tugasnya menangani gerakan separatis, aksi kriminalitas, demonstrasi massa, dan aksi terorisme, yang kesemuanya memerlukan atribut, senjata, dan peralatan yang seperti militer. Karakteristik struktural Brimob yang berada di bawah naungan ABRI selama masa Orde Baru telah menciptakan kultur Brimob yang penguasa, arogan, represif dan menginjak-nginjak nilai-nilai hak asasi manusia. Kultur penguasa ini bahkan telah menjangkiti atribut dan simbol yang dipergunakan oleh Brimob. Seragam, tanda jasa, dan berbagai

Universitas Indonesia

simbol penghargaan yang mirip militer ini tentunya sudah tidak sesuai lagi dengan paradigma baru Polri yakni membangun kultur polisi sipil.

Pemaparan diatas menggambarkan budaya Brimob pada saat ini merupakan akumulasi dari sejarah panjang keberadaan Brimob di tanah air, yakni sejak masa kemerdekaan, pada saat integrasi dengan TNI, hingga masa reformasi yang bermuara pada tuntutan masyarakat akan kehadiran polisi sipil yang transparan, menghargai HAM, memiliki komitmen untuk bertindak secara profesional, demokratis, akuntabel, bersifat protagonis, serta melayani dan melindungi masyarakat. Yang menjadi masalah kemudian adalah bagaimana upaya untuk menciptakan Brimob yang berbasis pada kultur polisi sipil sesuai dengan paradigma baru Polri, tanpa mengurangi atau bahkan menghilangkan kemampuan yang saat ini dimiliki oleh Brimob Polri. Perlu desain baru untuk menciptakan kultur Brimob Polri yang dijiwai oleh semangat polisi sipil sehingga dapat dijadikan pegangan bagi Brimob Polri untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi segala tantangan tugas yang semakin kompleks.

Dalam menyikapi hal tersebut diatas, tentunya saja tidak mudah seperti yang dibayangkan, merubah perilaku sama saja dengan berupaya untuk merubah karakter dari seseorang ataupun kelompok. Namun bagaimanapun susahnyapun mau tidak mau hal ini harus dilaksanakan, sebagai pemegang pucuk pimpinan tertinggi pada saat itu dan sebagai seorang pimpinan yang berupaya untuk melaksanakan amanat tersebut Mantan Kakorbrimob Polri Irjen Pol Drs (P) S. Y. Wenas yang menjabat dalam dua periode yaitu periode pertama tahun 1998-2000 dan periode kedua tahun 2002-2009 menggulirkan suatu motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan." Pada kesempatan penelitian yang dilaksanakan, peneliti berupaya mencari tahu tentang latar belakang sejarah lahirnya motto tersebut, dan ketika dijumpai informan memberikan keterangan sebagai berikut:

"...Pada tanggal 4 november 2002 saya (informan) ditugaskan kembali memimpin Korbrimob sebagai Kepala Korbrimob. Dari sekian banyak tugas ada satu hal yang sangat penting diamanatkan oleh Kapolri (Jenderal Pol Dai Bachtiar) agar mengembalikan nama baik Brimob Polri menjadi anggota Polri Pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang dipercaya oleh masyarakat. Mengapa? Karena Brimob pada saat itu dikenal sebagai satuan pelanggar HAM yang paling banyak

dan bahkan mengalahkan TNI yang dulunya dikenal sebagai kesatuan pelanggar HAM di Indonesia. Bahkan pada saat itu, Polri menerima bantuan dari Amerika Serikat kecuali Brimob, karena tidak disetujui oleh kongres Amerika Serikat. Setelah saya teliti dan dalami, ternyata banyak aspek yang menyebabkan demikian diantaranya: kesejahteraan yang minim, tugas yang sangat berat (mengatasi konflik di Aceh, Ambon, Poso, Papua) dengan resiko kehilangan nyawa, pembinaan latihan yang kurang tetapi didorong oleh semangat motto "Sekali melangkah pantang menyerah sekali tampil harus berhasil". Oleh karenanya harus diambil suatu langkah untuk perbaikan. Yang harus diperbaiki adalah "mind-set" nya, cara berpikirnya. Anggota Brigade Mobil harus dikembalikan kepada sejarah mengapa Brimob itu lahir. Brimob lahir karena cinta akan bangsa dan negara kesatuan Republik Indonesia. Pejuang-pejuang Brimob tidak rela melihat bangsa Indonesia dijajah. Jadi disini yang dilindungi oleh para pejuang adalah manusia Indonesia. Jadi Brimob harus melindungi manusia Indonesia, harus mengayomi, bukan menyakiti apalagi membunuh manusia Indonesia. Menyakiti satu manusia Indonesia akan menyakiti banyak manusia Indonesia lainnya, yaitu anaknya, isterinya atau suaminya, kakaknya, orang tuanya, pokoknya kejahatan kepada kemanusiaan akan membawa dampak kepada banyak manusia lainnya. Para pejuang kita dahulu sudah mampu melindungi manusia-manusia Indonesia yang kita kenal sebagai bangsa Indonesia. Sekarang kita sebagai penerus pejuang-pejuang Brimob, tanpa berpikir panjang kita menyakiti manusia-manusia Indonesia ini dan bahkan membunuhnya hanya karena mereka berbeda pendapat, atau mempunyai perilaku menyimpang dengan melakukan pidana. Berangkat dari pemikiran itu maka selaku Kakorbrimob membuat satu motto sebagai pedoman dasar anggota Brimob yang saya sebut sebagai motto pengabdian yaitu "Jiwa Ragaku Untuk Kemanusiaan." Motto ini tidak bermaksud menggantikan motto yang terdahulu. Dengan demikian, apabila memegang motto JRDK ini, walaupun anggota Brimob dipersenjatai seperti TNI, mereka tidak menggunakan senjata itu seperti yang dilakukan oleh anggota TNI. Senjata yang digunakan oleh anggota Brimob adalah digunakan untuk menghentikan tindak pidana yang terjadi dan untuk menyelamatkan masyarakat. Sehingga apabila anggota Brimob sudah betul-betul menghayati motto JRDK ini maka mereka tidak akan lagi melanggar HAM pada saat bertugas bagaimanapun beratnya tugas tersebut. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk lebih memahami motto pengabdian Brimob maka dilaksanakan upaya sebagaimana dijelaskan, Upaya sosialisasi ini harus terus menerus dan terencana dengan baik. Dimulai dengan perumusan JRDK dan sudah dibukukan yang disosialisasikan mulai dari pejabat utama korbrimob, para kasat, kaden, danki dan terakhir keseluruhan anggota. Tentunya selain ditulis diingatkan pada setiap kesempatan, waktu apel, pengarahan, dan kegiatan-kegiatan harus dijiwai oleh motto ini. Hal-hal

**Universitas Indonesia**

konkrit yang harus diterapkan adalah melatih anggota Brimob untuk sabar, murah senyum, selalu lebih dahulu menyampaikan salam, melatih untuk mengendalikan marah dan hal itu harus dicontohkan mulai dari Kepala korbrimob. Perlu waktu untuk merubah perilaku Brimob...” (Wenas, 2010)

Demikianlah latar belakang sehingga motto pengabdian ini ada dan selanjutnya upaya pembinaan yang dilakukan dengan sendirinya akan mengikuti kebijakan yang ada dalam motto tersebut sehingga diharapkan perubahan perilaku yang diinginkan dapat tercapai.

## 5.2 Konsepsi Motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”

Untuk mewujudkan kultur Polisi yang lebih profesional di era reformasi ini perlu perubahan-perubahan yang diharapkan oleh seluruh masyarakat dalam aspek kultural selain aspek struktural dan instrumental yang sudah berjalan selama ini. Hal senada tersebut pernah disampaikan dalam amanat Kapolri yang dibacakan oleh Wakapolri menjelang HUT Brimob ke-60 tepatnya tanggal 12 Nopember 2005 kepada seluruh anggota jajaran Korps Brimob Polri di Hanggar Satuan I Gegana bahwa dalam melandasi profesionalisme tersebut harus ditekankan kepada anggota dilapangan mencerminkan citra Polisi secara keseluruhan. Jadi setiap kebijakan dapat diambil secara langsung namun harus sesuai prosedur hukum dan bisa dipertanggung jawabkan. Pimpinan berharap apapun tugas yang dilaksanakan harus tulus dan ikhlas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai penegak hukum (Korps Brimob, 2005: 15).

Sebelum membahas lebih lanjut, terlebih dahulu penulis ingin menyampaikan bahwa pada bagian ini merupakan penjelasan daripada pertanyaan penelitian point pertama yang selanjutnya nanti akan mengulas lebih dalam tentang konsepsi motto pengabdian Brimob. Selanjutnya dalam penegakkan hukum tersebut, anggota Brimob harus melakukan perubahan kultur (perubahan perilaku). Memang kita sadari Brimob dulunya dilatih seperti militer, maka cenderung bertempramen keras, bicara keras, dan menyelesaikan persoalan dengan kekerasan juga. Hal ini senada yang disampaikan oleh informan lain sebagai berikut:

**Universitas Indonesia**

“...Dalam masalah penegakan hukum, ada pengalaman yang dirasakan yaitu ketika melaksanakan tugas di daerah konflik yaitu di NAD tahun 1999, ketika itu ia sebagai anggota pasukan yang sedang melaksanakan patroli, tiba-tiba mereka dihadang sekelompok orang bersenjata yang tak dikenal selanjutnya setelah melaksanakan aksinya pelaku melarikan diri masuk ke perkampungan masyarakat. setelah mengetahui pelaku melarikan diri ke perkampungan tersebut, pasukan yang kena hadang segera mengambil tindakan mengejar karena tidak menemukan pelaku maka selanjutnya mengumpulkan seluruh warga di kampung tersebut dan melakukan interogasi kepada beberapa warga yang dianggap mengetahui keberadaan pelaku. Karena situasi mengancam keselamatan jiwa akibat dari tindakan yang dilakukan pelaku sehingga membawa dampak psikologis bagi anggota yang kena hadang, mengakibatkan tindakan kekerasan berupa pemukulan terjadi namun dilakukan dengan kontrol dengan maksud untuk memaksa agar warga memberikan keterangan keberadaan pelaku...” (Kasno, 2010)

Dampak dari perilaku kasar juga dialami oleh informan lainnya sebagai berikut:

“...Waktu itu (tahun 2003) kejadian penindakan terhadap anggota yang pergi tanpa ijin pimpinan sewaktu melaksanakan tugas BKO Polda NAD, ketika itu seorang anggota tidak mematuhi perintah komandan dengan pergi ke daerah Bireun padahal daerah tersebut sangat rawan untuk dikunjungi karena disinyalir merupakan daerah basis GAM. Setelah komandan mengetahui hal tersebut maka ia memerintahkan untuk anggota bersangkutan di hukum dengan cara melaksanakan jungkir, di gundul, dipukul. Hal ini dilaksanakan karena apa yang dilakukan oleh anggota tersebut sangat berbahaya dan dapat membahayakan keselamatan jiwa yang bersangkutan dan anggota lainnya...” (Fatur, 2010)

Selain dua informan diatas, informan lainnya yang merupakan anggota logistik juga memberikan keterangan sebagai berikut:

“...tindakan yang diberikan oleh atasannya masih bersifat militer, dilakukan dengan jalan-jalan kekerasan berupa pemukulan serta tindakan fisik berupa sit up, jumpung jack, jungkir dan sebagainya. Namun hal tersebut dilakukan masih dalam batas-batas aman dan terkendali sebab dilaksanakan untuk memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan anggota lainnya agar tidak melakukan pelanggaran yang sama...” (Sumamo, 2010)

Selain keterangan diatas, informan lain yang merupakan salah satu anggota lembaga swadaya masyarakat juga memberikan keterangan seputar perilaku menyimpang yang dilakukan oleh personel Brimob:

“...bahwa personel Brimob melakukan pelanggaran HAM ketika melaksanakan tugas di daerah konflik seperti di Aceh, Papua, Poso. Selain itu dalam hal penanganan aksi demonstrasi personel Brimob lebih mengedepankan kekerasan, dan penggunaan upaya kekerasan dalam penanganan sengketa pertanahan...”(M Gaussyah, 2010)

Perubahan tersebut memang tidak seperti membalikkan telapak tangan tetapi perlu suatu proses dan waktu. Korps Brimob Polri sebagai bagian integral Polri tidak terlepas juga dari Tribrata yang merupakan pedoman moral seluruh anggota Polri untuk melakukan perubahan-perubahan tersebut. Seperti saat ini, melalui motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” adalah motto tambahan dari motto yang sudah ada sebelumnya yaitu “Sekali melangkah pantang menyerah, sekali tampil harus berhasil” serta motto latihan “Tiada hari tanpa latihan” dapat dielaborasi secara utuh dan benar-benar mengkristal di dalam diri setiap insan Brimob Polri seperti yang terkandung dalam Tribrata.

Untuk lebih jelas tentang konsep dari Motto Pengabdian Brimob maka akan kita akan mengurai sebagai berikut:

## **5.2.1 Pengertian dan Filosofi**

### **5.2.1.1 Pengertian**

#### **a) Jiwa**

Istilah lain dari jiwa adalah: sukma, atau psyche (Bahasa Inggris) Roh (Bahasa Arab), dan anima (Bahasa Latin) yang berarti sesuatu yang menyebabkan suatu jasad/jasmani itu hidup (Mif Baihaki, dkk, 2005:7). Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2002: 475), jiwa diartikan sebagai: roh manusia yang di tubuh manusia dan menyebabkan seseorang hidup); nyawa, seluruh kehidupan batin manusia (yang terjadi dari perasaan, pikiran, angan-angan, dsb); sesuatu

atau orang yang menjadi sumber tenaga dan semangat; daya hidup orang atau makhluk lainnya.

b) **Ragaku**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2002: 920), Raga adalah: badan, tubuh, atau jasad manusia secara keseluruhan. Sedangkan imbuhan 'ku' Dalam kata 'Ragaku' kepada miliki seseorang atau individu. Dalam konteks ini yang dimaksudkan adalah anggota Brimob Polri.

c) **Demi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2002: 84), Demi dapat diartikan: sebagai, untuk, atau atas nama.

d) **Kemanusiaan**

Istilah "Kemanusiaan" berasal dari dasar "Manusia" dengan awalan "ke" dan akhiran "an", yang menunjuk kepada kata sifat yang berarti sifat-sifat sebagai manusia. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2002: 714) disebutkan bahwa manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi (mampu menguasai makhluk lain), insane, atau orang. Sedangkan kata "Kemanusiaan" berarti sifat-sifat manusia, secara manusia, atau sebagai manusia.

Motto Brimob Polri: "Jiwa ragaku demi kemanusiaan" di dalamnya mengandung dua pernyataan, yaitu: (1) "Jiwa ragaku", dan (2) "Demi kemanusiaan". Secara filosofis masing-masing mengandung makna sebagai berikut:

- a) "Jiwa ragaku", mengandung makna: (1) Pernyataan setiap individu anggota Polri; (2) Menggambarkan totalitas pribadi dalam hidup dan kehidupan; (3) Menuju pada setiap langkah pengabdian anggota Brimob Polri; (4) Pernyataan kesiapan untuk memeperjuangkan keluhuran budi serta meninggikan harkat dan martabat manusia; (5) Merupakan kebulatan pribadi untuk

mengabdikan dengan tulus ikhlas; (6) Cermin semangat untuk tidak pantang menyerah.

- b) “Demi Kemanusiaan”, mengandung makna: (1) Wujud ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; (2) Pengakuan terhadap fitrah manusia dalam berbagai dimensi kemanusiaannya; (3) Pernyataan tentang tujuan mulia yang ingin dicapai; (4) Menunjukkan tekad untuk menghormati, menjunjung tinggi, memenuhi, dan memajukan harkat dan martabat manusia sesuai keluhuran budi dan hak azasi; (5) Menggambarkan adanya komitmen untuk membantu masyarakat dalam mengaktualisasikan dimensi kemanusiaannya, baik dimensi rasionalitas, individualitas, sosialitas, moralitas, maupun religiusitas; (6) Menegaskan bahwa titik akhir pengabdian Brimob Polri adalah kemuliaan harkat dan martabat masyarakat yang dilayaninya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan di atas, motto Brimob Polri “Jiwa ragaku demi kemanusiaan” mengandung makna bahwa: (1) 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 yang dimiliki sesuai dengan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan manusia harkat dan martabatnya; (2) Seluruh sikap, perilaku, dan perbuatan anggota Brimob Polri sebagai individu anggota ataupun sebagai kesatuan, baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan harus senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai dasar kemanusiaan; (3) Setiap anggota Brimob Polri dalam seluruh pengabdianya harus dilandasi oleh tekad untuk memperjuangkan kemuliaan harkat dan martabat manusia; (4) Setiap anggota Brimob Polri adalah kemuliaan harkat dan martabat manusia, karena itu penugasan harus dipandang sebagai upaya membantu atau merangsang optimalisasi pengembangan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya; (5) Tekad bulat setiap anggota Brimob Polri

**Universitas Indonesia**

untuk memmpengaruhi kemuliaan harkat dan martabat manusia apapun resikonya.

#### 5.2.1.2 Makna Filosofi

Kodrat atau fitrah manusia adalah rohani-jasmani, jiwa-raga, sukma-tubuh, psikis-fisik, sebagai satu kesatuan masing-masing tidak, saling mempengaruhi dan diorganisasikan secara dinamis. Kodrat manusia yang jasmaniah menyebabkan manusia dapat melaksanakan pemenuhan kebutuhan hidup. Karena Roh, jasad menjadi hidup sehingga dapat menjalankan fungsinya otak dapat berfikir, mata dapat melihat, telinga dapat mendengar, jantung dan paru-paru dapat mengatur peredaran darah dan pernafasan, kaki dapat berjalan, tangan dapat bekerja, atau orang menjadi bertingkah laku untuk memenuhi hidup.

Sesuai fitrahnya pula manusia dilahirkan dengan dimensi kemanusiaannya, dan dimensi yang paling hakiki adalah dimensi akal budi (Rasional), yang kemudian menempatkannya sebagai makhluk yang paling tinggi dan paling mulia derajatnya diantara segenap ciptaan Tuhan. Dengan akal budi manusia dapat berpikir dan belajar untuk mengembangkan dimensi-dimensi kemanusiaan yang lain (keindividualan, kesosialan, kesucilaan, dan keagamaan), secara selaras terpadu, dan menyeluruh dalam rangka mencari eksistensi dan makna hidup sesuai dengan hakekatnya sebagai manusia menuju keluhuran harkat dan martabat, serta kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Sesuai dengan fitrahnya, manusia juga memiliki kebebasan dan hak-hak dasar hidup dan memutuskan sendiri atas perilaku dan perbuatannya, serta memanfaatkannya, secara bertanggung jawab. Kebebasan dan hak-hak dasar itulah yang kemudian disebut hak azasi manusia, bersifat universal, yang secara hakiki telah melekat pada manusia sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak tersebut tidak boleh diingkari, diabaikan, dirampas atau dikurangi oleh siapa pun pengingkaran terhadap hak azasi tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan serta menentang kehendak Tuhan. Oleh karena itu, Negara, pemerintah atau organisasi apapun, mengemban kewajiban untuk menghormati, memajukan,

**Universitas Indonesia**

memenuhi, dan melindungi hak azasi pada setiap diri manusia tanpa terkecuali. Ini berarti hak azasi manusia selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Urusan kemanusiaan tak dapat lepas dan melepaskan diri dari dimensi-dimensi kemanusiaan. Berarti setiap anggota Brimob dalam melihat suatu gangguan kamtibmas harus memandang sebagai manifestasi adanya dimensi kemanusiaan yang ditempatkan sebagai momen normatif, sosio - budaya, maupun etis - religius untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan masyarakat tersebut sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia.

## **5.2.2 Tribrata dan Catur Prasetya sebagai landasan dalam Motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”**

### **5.2.2.1 Tribrata sebagai landasan moral**

Rumusan Tribrata ditulis satu kata yang tidak terpisah dan mempunyai arti “Tiga asas kewajiban Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dilambangkan dengan Bintang”. Dengan demikian rumusan Tribrata mempunyai hakekat makna yang di dalamnya menggambarkan dimensi hubungan Polri, yang semula hanya tiga, menjadi empat dengan ditambahkan dimensi hubungan dengan Tuhan, yaitu: (1) Hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa; (2) Hubungan dengan Nusa dan Bangsa; (3) Hubungan dengan Negara; (4) Hubungan dengan masyarakat.

Selanjutnya Tribrata yang merupakan pedoman moral dan penuntun nurani anggota Polri diawali dengan pernyataan “Kami Polisi Indonesia” yang mengandung makna: (1) Pernyataan Polisi sebagai lembaga maupun sebagai individu anggota Polri; (2) Merupakan pernyataan ikatan jiwa korsa yang kuat antar sesama anggota Polri; (3) Merupakan pernyataan netralitas Polri baik sebagai institusi maupun pribadi sepanjang hayatnya;

Adapun tata nilai yang terkandung di dalam Tribrata merupakan satu kesatuan utuh, tersusun secara hirarki dan saling mengontrol dimana maknanya dapat dipresentasikan sebagai berikut: (1) 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; (2) Bertakwa, mengandung makna: ketaatan, kepatuhan, menampilkan sikap sc'leh/solekhah dan pantang berbuat jahat, menjauhi perbuatan tercela dalam melaksanakan baktinya sebagai anggota Polri; (3) Menjunjung tinggi kebenaran, mengandung arti: sesuatu yang benar sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, menggambarkan kejujuran yang harus menyatu dalam perilaku setiap anggota Polri sehari-hari; (4) Menjunjung tinggi keadilan, mengandung arti: tidak berat sebelah tidak memihak, sesuai dengan proporsinya, mendudukan sesuatu sesuai pada tempatnya. Sifat ini harus tercermin dalam kepribadian setiap anggota Polri; (5) Menjunjung tinggi kemanusiaan, mengandung arti menghayati menghargai, menghormati dan melindungi hak-hak azasi seseorang; (6) Pemaknaan peran sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, bermakna: (a) Selaku pelindung adalah: anggota Polri yang memiliki kemampuan memberikan perlindungan bagi warga masyarakat sehingga terbebas dari rasa takut, bebas dari ancaman atau bahaya serta merasa tenteram dan damai; (b) Selaku pengayom adalah: 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 tentram. (c) Selaku pelayan adalah: anggota Polri yang dalam setiap langkah pengabdianya dilakukan secara bermoral, beretika, sopan, ramah dan proporsional; (7) Keihlasan, mengandung arti: ketulusan hati, kerelaan dalam melakukan sesuatu perbuatan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

#### 5.2.2.2 Catur Prasetya sebagai landasan operasional

Catur Prasetya merupakan pedoman kerja setiap personel Polri dimanapun mereka berada dan bertugas dalam rangka mengemban tugas-tugas operasional Kepolisian. Brimob Polri yang merupakan bagian integral dari Polri dan sebagai fungsi teknis Kepolisian bantuan taktis operasional back up satuan kewilayahan, dituntut kesiap siagaannya kapanpun, dimanapun dan pada situasi apapun. Hal ini merupakan tanggung jawab yang besar dan harus diemban secara sungguh-sungguh

serta dilandasi dengan hati yang tulus dan ikhlas agar diperoleh hasil yang maksimal secara profesional dan proporsional.

Untuk itu Brimob harus memiliki kehormatan dan semangat pengabdian Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan dan berani berkorban demi masyarakat bangsa dan negara yang dicerminkan dalam pedoman kerjanya melalui implementasi yang terkandung dalam butir-butir Catur Prasetya: (1) Butir Pertama “Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan (*Safe*)”; (2) Butir Kedua “Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia (*Safety*)”; (3) Butir Ketiga “Menjamin Kepastian berdasarkan hukum (*Surety*)”; (4) Butir Keempat “Memelihara perasaan tenteram dan damai (*Peace*)” (PTIK, 2006).

### 5.3 Implementasi Motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”

Motto: “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan” adalah kristalisasi dari nilai-nilai luhur dari yang terkandung dalam Tribrata maupun Catur Prasetya. Atas dasar ini pula, maka nilai-nilai esensial yang terkandung dalam motto: “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan” harus menjadi “roh” atau “inspirasi” bagi teraktualisasikannya totalitas sikap, cara pikir, dan cara tindak bagi setiap anggota Brimob Polri, serta muncul sebagai ciri pembeda utama jati diri setiap anggota Brimob Polri dengan kehidupan masyarakat pada umumnya maupun dengan profesi lainnya.

Sebagai motto, dalam implementasinya tidak cukup hanya diucapkan, dimengerti, dipahami, dan dihayati, tetapi harus diaktualisasikan, termanifestasi, terwujud, atau tercermin dalam tampilan perilaku dan pribadi setiap anggota Brimob Polri dalam seluruh pelaksanaan tugas di tengah-tengah masyarakat, sehingga terjadi keselarasan, keseimbangan, keharmonisan, kesejajaran, kesesuaian, konsistensi, relevansi, dan signifikansi antara nilai dan etika formal (sebagaimana terkandung dalam rumusan formal Tribrata dan Catur Prasetya) dengan nilai dan etika empirik (sebagaimana tercermin dalam kehidupan sehari-hari), antara idealisme dengan fakta, antara norma-norma yang mengatur dengan praktek nyata di lapangan, antara pengetahuan dengan tingkah laku, dan antara ucapan dengan tindakan.

Universitas Indonesia

Melalui motto: “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan”, esensi kristalisasi nilai-nilai yang terkandung dalam Tri Brata dan Catur Prasetya yang telah diucapkan atau diikrarkan, dimengerti dan dipahami dengan penuh penalaran, dan diresapi dengan penuh kesadaran dan kesengajaan pada akhirnya diharapkan dapat terpatok dalam hati nurani setiap anggota Polri, sehingga mampu menjadi pedoman, acuan, landasan, dorongan, semangat, tekad, filter, konsep, prinsip, serta menjadi isi dan warna diri yang terpola dalam sistem keyakinan diri (*belief system*) secara mantap dan senantiasa terus dipelihara, dibina, ditumbuh suburkan, dikembangkan, dan dibela, sehingga mampu dijadikan inspirasi, referensi, dan kiblat dari totalitas sikap, cara berpikir dan cara bertindak secara nyata dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan, sebagai wujud kesetiaan, kepatuhan, ketaatan, dan kesiapan untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dasar yang terkandung di dalam Tribarata dan Catur Prasetya.

Ringkasnya, aktualisasinya motto: “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan” tidak cukup berhenti hanya sampai tahap berpengetahuan, tetapi harus sampai pada tahap bertingkah laku. Termanifestasi, terefleksi, atau tampil dalam perilaku nyata pada setiap anggota, baik sebagai individu maupun sebagai kesatuan, baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan.

#### **5.4 Analisa Konsep dan Implementasi Motto Pengabdian Brimob**

Jika menyimak apa yang di sampaikan pada konsep dan implementasi motto pengabdian Brimob sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka motto ini bertujuan untuk memuliakan harkat dan martabat manusia dengan menjunjung tinggi, menghormati, memajukan, memenuhi serta melindungi nilai-nilai universal yang dimiliki sesuai dengan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan manusia harkat dan martabatnya. Dengan demikian maka setiap derap langkah personel Korps Brimob harus berlandaskan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Merubah hal ini bukanlah sesuatu yang mudah sebab menjadi seorang personel Polri khususnya Brimob yang memiliki tugas khusus yaitu membina

kemampuan dan mengerahkan kekuatan brimob guna menanggulangi gangguan kamtibmas yang berintensitas tinggi, utamanya rusuh massa, kejahatan terorganisir bersenjata api dan atau bahan peledak, memiliki fungsinya sebagai Satuan pamungkas Polri yang memiliki kemampuan spesifik penindakan gangguan keamanan dalam negeri yang berkadar tinggi dan penyelamatan masyarakat di dukung oleh personel terlatih dan memiliki leadership yang solid, peralatan, perlengkapan dan teknologi tinggi dan berperan melakukan manuver dengan daya gerak, daya tembak dan daya sergap untk membatasi ruang gerak, melumpuhkan, menangkap para pelaku kejahatan beserta saksi dan barang buktinya, dengan cara: membantu, melengkapi, melindungi, memperkuat dan menggantikan tentunya membutuhkan personel yang khusus baik dari segi jasmani, fisik, mental, moral serta pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya sebab Brimob merupakan benteng terakhir Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat disamping itu bahwa sejarah masa lalu sangat berpengaruh terhadap kehidupan, sikap dan perilaku personel Brimob.

Untuk memberikan ulasan yang lebih mendalam maka indikator-indikator penelitian yang ada pada Bab sebelumnya digunakan sebagai bahan untuk melakukan analisa sebagai berikut:

#### **5.4.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Jika menyimak hal diatas maka dikaitkan dengan masalah konsep dan implementasi motto pengabdian Brimob maka seorang pimpinan harus benar-benar mampu untuk mengetahui secara jelas serta memahami apa yang terkandung didalam konsep motto tersebut bahkan ia harus mengimplementasikannya kedalam kehidupan sehari-hari. Beberapa keterangan tentang perilaku pimpinan dikemukakan oleh informan sebagai berikut:

“...para komandan selain menjadi komandan para anak buah juga harus menjadi bapak para anggotanya. Banyak komandan hanya bisa jadi komandan tetapi tidak bisa menjadi bapak oleh karena tingkah lakunya tidak bisa dicontoh atau menjadi suri teladan sebab masih

mementingkan ego pribadinya saja, tidak mau tahu masalah yang dihadapi oleh anak buahnya, bisanya hanya melarang anak buah akan tetapi melarang dirinya sendiri tidak bisa..” (Sumarno, 2010).

Keterangan lain bahwa:

“...Keinginan saya yang telah berdinasi 13 tahun menjadi seorang anggota Brimob adalah seorang pimpinan yang adil, bijaksana, tidak memihak/diskriminatif, selalu dekat dengan bawahan dalam hal ini bisa menjadi bapak, teman bahkan lebih dari itu tapi dalam batas-batas tertentu serta bisa menjadi suri tauladan bagi bawahannya. Menurutnya ada perilaku pimpinan dalam menyikapi pelanggaran yang dilakukan oleh anggotanya seperti ada yang takut jika ada anggotanya yang melanggar apalagi karena nantinya pimpinan pada level atasnya memberikan teguran, ada juga komandan yang menyikapi pelanggaran yang dilakukan anggotanya secara bijaksana sebab hal tersebut merupakan tanggung jawab dari dirinya juga sebagai akibat dari ketidakpeduliannya terhadap anggotanya sehingga pelanggaran yang dilakukan anggotanya merupakan tanggung jawab komandan juga..” (Kasno, 2010).

Lebih lanjut tentang kepemimpinan sebagai mantan Kakorbrimob Polri Komjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo, Msi yang memimpin Korbrimob Polri tahun 2008-2009, menjelaskan bahwa seorang Komandan harus bisa menjadi seorang manajer dan sebagai bapak bagi anggotanya dengan penjelasan:

“...Sebagai Manager, senantiasa berusaha agar organisasi dalam melaksanakan tugasnya selalu berhasil guna dan berdaya guna. Dalam usaha pembinaan selalu diarahkan kepada peningkatan dan pemeliharaan baik bidang personil, materiil, kemampuan dan operasionalnya. Selain itu seorang Manager harus menguasai makna fungsi pembinaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam suatu Kesatuan yang dipimpinnya. Sebagai Bapak, berperilaku sederhana, mengenal setiap anggota bawahan, bersikap terbuka dan ramah dapat mengayomi, bijaksana dalam pengambilan keputusan namun tetap tegas, adil tidak membedakan antar anggota yang satu dengan yang lain, mendorong dan berusaha meningkatkan kesejahteraan anggota bawahan baik Materiil maupun Spirituil...”

Beberapa petikan wawancara ini bisa dijadikan sebagai bahan analisa bahwa dalam mengimplementasikan motto harus diikuti dengan pola kepemimpinan yang baik sebab tanpa hal tersebut maka motto ini akan berjalan sendiri dan tidak akan

Universitas Indonesia

mendapatkan perubahan perilaku apapun dari personel Korbrimob seperti halnya dikatakan oleh informan bahwa:

“...Ketika ditanya tentang bagaimana keterkaitan motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” terhadap kepemimpinan dan keteladanan, bahwa sangat terkait dan yang terutama adalah kepemimpinan dan keteladanan. walaupun Kakorbrimob Polri telah mensosialisasikan, mengaktualisasikan, menganjurkan dan bahkan mempraktekkan motto ini, akan tetapi perilaku kasar dan suka menyakiti masyarakat masih sering dilakukan, maka motto JRDK ini tidak akan membawa hasil...” (Wenas, 2010).

#### 5.4.2 Keteladanan

Masalah keteladanan merupakan indikator yang sangat penting dalam merubah perilaku personel Brimob, sebagai suatu satuan yang kuat dan solid mulai dari unsur pimpinan sampai pada personel dengan level pangkat terendah harus dapat melaksanakan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Konsep motto yang sudah ada harus benar-benar dapat dipraktekkan oleh seluruh personel tak terkecuali oleh pimpinan yang berada pada level atas. Harus dapat memberikan contoh dan teladan bagi bawahannya sehingga tindakan yang dilakukan mencerminkan perwujudan dari motto yang telah diterapkan beberapa petikan wawancara yang diperoleh dari informan terkait dengan hal ini sebagai berikut:

“...Upaya sosialisasi ini harus terus menerus dan terencana dengan baik. Dimulai dengan perumusan JRDK dan sudah dibukukan yang disosialisasikan mulai dari pejabat utama korbrimob, para kasat, kaden, danki dan terakhir keseluruhan anggota. Tentunya selain ditulis diingatkan pada setiap kesempatan waktu apel, pengarahan, dan kegiatan-kegiatan harus dijiwai oleh motto ini. Hal-hal konkrit yang harus diterapkan adalah melatih anggota Brimob untuk sabar, murah senyum, selalu lebih dahulu menyampaikan salam, melatih untuk mengendalikan marah dan hal itu harus dicontohkan mulai dari Kepala korbrimob...” (Wenas, 2010).

Keterangan diatas memberikan pemahaman bahwa motto pengabdian ini terlebih dahulu harus diketahui, difahami dan dilaksanakan oleh para unsur pimpinan mulai dari komandan regu, komandan pleton sampai Kakorbrimob Polri. Unsur teladan yang ditunjukkan merupakan suatu keseriusan guna merubah mind set atau pola pikir personel Korps Brimob Polri. Keterangan lain yang dapat dihimpun

berkenaan dengan hal ini ketika Komjen Pol. Drs. Imam Sudjarwo, MSi sewaktu itu menjabat selaku Kepala Korbrimob Polri berpangkat Inspektur Jenderal di depan para perwira jajaran Korps Brimob Polri menjelaskan bahwa, sebagai pemimpin senantiasa memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan pengendalian terhadap bawahan mengenai cara pelaksanaan tugas. Dalam pelaksanaannya pemimpin perlu senantiasa mengetahui kondisi dan jiwa aspirasi yang hidup dalam hati sanubari setiap anggota, pandai menilai dan menghargai pendapat, pendirian, kehendak dan sikap orang lain, bijaksana dalam membina perasaan dan kesatuan pendapat dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu memberikan bimbingan/tuntutan yang diperlukan serta senantiasa menjadi contoh dan tauladan dalam perkataan dan perbuatan, menimbulkan dan memelihara kewibawaan pemimpin atas dasar kepercayaan, keikhlasan dan kerelaan dari yang dipimpinnya.

#### **5.4.3 Anggaran/Dana**

Masalah anggaran juga memiliki pengaruh yang besar dalam merubah perilaku personel Korps Brimob, dikaitkan dengan analisis mengenai konsep dan implementasi motto maka diharapkan adanya keterbukaan atau transparansi dalam penggunaan keuangan yang telah diterima dari negara melalui DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) sebab jika tidak maka hal ini dapat menimbulkan kecurigaan akan adanya penyelewengan penggunaan keuangan negara. Dampak ini dapat memberikan contoh yang tidak baik jika benar penyelewengan tersebut terjadi selanjutnya dapat berakar dan dilaksanakan oleh unsur pimpinan yang berada di bawahnya dengan demikian menunjukkan belum terwujudnya perubahan dalam diri personel, tidak ada perasaan tulus iklas dalam melaksanakan tugas sebab mengharapkan adanya imbalan dengan mengambil jatah atau hak anggota, serta belum mampu mewujudkan supremasi hukum dilingkungan kerjanya sendiri. Beberapa petikan wawancara yang berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut, Keterangan dari informan yang sehari-hari menjalankan tugas sebagai juru bayar gaji di Satuan II Pelopor. Sebagai seorang personel yang memiliki tugas di bidang keuangan dan anggaran informan dapat memberikan keterangan bahwa:

“...Pengeluaran anggaran tidak transparan sehingga anggota tidak tahu dalam melaksanakan tugas ada anggaran atau tidak. Seringkali anggota bertanya menanyakan hal tersebut kepada saya namun saya pun tidak bisa menjawab sebab saya juga tidak tahu tentang hal tersebut...”(Agung, 2010).

Hal serupa juga disampaikan oleh informan lainnya bahwa:

“...Masalah anggaran memang masih belum transparan sehingga seringkali anggota mempertanyakan bagaimana pengeluaran anggaran tersebut. Khususnya masalah anggaran yang digunakan seperti penugasan BKO, pengamanan-pengamanan yang dulu pernah ia laksanakan pada saat menjadi bintanga baru di Korps Brimob...”(Kasno, 2010).

#### 5.4.4 Sarana Dan Prasarana

Untuk mengimplentasikan motto pengabdian Brimob hendaknya dilaksanakan bukan hanya melihat dari segi penerapan aturan-aturan ataupun fokus pada pembinaan personel akan tetapi hendaknya melihat juga dari segi operasional maupun kesejahteraan personel Brimob. Hal ini terkait dengan masalah penyiapan perlengkapan dan peralatan serta pemenuhan sarana perumahan, transportasi maupun sarana latihan. Memang disadari bahwa pemenuhan sarana dan prasarana ini belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh seluruh personel terutama masalah perumahan. Masih banyak personel Korps Brimob Polri yang hidup dan menetap di luar asrama sehingga dapat menimbulkan kesenjangan tersendiri yang dirasakan oleh personel yang tinggal diluar asrama.

Keterbatasan sarana dan prasarana akan menimbulkan terhambatnya pelaksanaan tugas pengamanan dan perlindungan terhadap masyarakat. hal ini berarti bahwa pelaksanaan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia menemui kendala, sebagaimana yang disampaikan oleh informan sebagai berikut:

“...Akibat dari kurangnya fasilitas perumahan ini maka kegiatan atau kecepatan berkumpul personel berkurang oleh karena banyak personel yang tinggal diluar asrama dan tidak punya kendaraan sehingga gerakan dan kecepatan mereka sangat lambat. Hal ini berdampak kepada penanganan tugas yang dilaksanakan terhambat karena jarak tempuh yang harus dilalui oleh personel untuk berkumpul juga jauh...” (Kuswara, 2010).

Masalah tersedianya perumahan ini juga disampaikan oleh informan lainnya, keterangan yang dihimpun sebagai berikut:

“...personel yang tinggal di luar tidak mendapatkan bantuan dana dari dinas dan ia harus mengeluarkan biaya sendiri dari gaji yang di terimanya setiap bulan untuk mengontrak, selain itu jarak yang jauh mengakibatkan ia harus lebih dini untuk ke kantor belum lagi jika jalan macet yang mengakibatkan dirinya harus lebih memperhitungkan waktu...” (Indra, 2010).

Perlu diketahui bahwa Korps Brimob Polri merupakan suatu kesatuan yang besar dan solid serta memiliki budaya organisasi yang kuat yang menunjukkan adanya pemerataan diantara personelnya. Budaya kebersamaan serta sukses melalui kebersamaan sangat kental dan selalu dipegang teguh oleh para personelnya sehingga muncullah jiwa korsa yang kuat diantara seluruh personel Korps Brimob. Berkaitan konsep serta implementasi motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, maka sebagai pejuang kemanusiaan yang menjunjung tinggi HAM, tidak menyakiti masyarakat serta memiliki kemampuan sesuai jati diri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat tidak akan terwujud. Hal ini dapat ditelusuri bahwa sebagai pelindung hendaknya personel Brimob diberikan peralatan atau perlengkapan yang memadai guna memberikan perlindungan baik terhadap dirinya maupun masyarakat yang dilindungi, kita harus fahami bahwa personel Brimob juga adalah manusia yang sama dengan masyarakat lainnya butuh perlindungan, memiliki hak asasi yang sama dengan masyarakat akan tetapi jika perlengkapan yang dimiliki tidak memadai dalam arti kata bahwa keselamatannya terancam, maka mustahil seorang personel Brimob bisa bertindak melindungi orang lain.

Dari beberapa kejadian bahwa dalam penanganan kejahatan berintensitas tinggi tidak jarang personel Brimob menjadi korban bahkan harus kehilangan nyawa dalam melaksanakan tugas. Sebagai contoh kasus Ambepura, daerah konflik seperti Nangroe Aceh Darussalam, Ambon, Poso dan sebagainya. Beberapa petikan

wawancara tentang sarana dan prasarana ini, Briptu Sumarno, SH, mengatakan bahwa:

“...masalah sarana dan prasarana sebelum tahun 2006 masih sangat kurang, khususnya masalah prasarana perumahan, tempat latihan serta perlengkapan selain itu anggaran pemeliharaan dan perawatannya belum maksimal...” (Sumarno, 2010).

Keterangan ini juga dikuatkan oleh informan lain yang memberikan keterangan bahwa:

“...sebelum tahun 2006 sarana dan prasarana masih sangat kurang apabila disesuaikan dengan tugas-tugas dilapangan sehingga seringkali personel Brimob yang diterjunkan dalam melaksanakan tugas mengeluh dengan peralatan yang ada, anggota dalam truk masih ada yang berdiri karena tidak kebagian tempat duduk...” (Sukram, 2010).

Keterbatasan sarana dan prasarana seperti yang telah disebutkan diatas bisa berakibat personel yang akan melaksanakan tugas cepat lelah sebelum tiba ditempat tujuan, kelelahan ini jika langsung berhadapan dengan massa akan mengakibatkan tingkat emosional personel akan semakin tinggi dan dapat mengakibatkan timbulnya tindakan sewenang-wenang dan diluar prosedur sebagai contoh dalam penanganan Penanggulangan Huru-Hara (PHH). Disamping itu pula keterbatasan perlengkapan yang dimiliki akan berbahaya bagi keselamatan jiwanya sebab peralatan yang dipergunakan tidak memenuhi standar dan tidak dapat melindungi seluruh badan.

Sepanjang pengamatan yang kami laksanakan bahwa jumlah transportasi (truk angkut pasukan serta kendaraan dinas lainnya) masih terbatas. Walaupun disetiap satuan jajaran Korbrimb Polri telah di siapkan truk untuk angkut pasukan akan tetapi jumlahnya belum sebanding dengan jumlah personel yang ada sehingga sering kali dalam pergerakan personel dalam jumlah banyak harus memakan waktu yang cukup lama sebab harus menunggu kendaraan pinjaman. Walaupun pada kenyataannya hal ini berupaya di minimize dengan perencanaan terlebih dahulu akan tetapi tetap saja masih memakan waktu. Jika sarana transportasi tersebut tidak ada mustahil personel yang dibutuhkan dalam melakukan tindakan dapat tiba di tempat kejadian perkara dengan tepat waktu, belum lagi jika hal dapat mempengaruhi moril personel sebab

belum tiba di tujuan mereka sudah dalam kondisi lelah dan hal ini dapat menyebabkan kerawanan sebab dapat memacu emosi yang akhirnya akan berbuntut pada pelanggaran dalam pelaksanaan tindakan

Untuk lebih memberikan hasil penelitian yang luas, peneliti juga mengambil keterangan dari beberapa orang diluar institusi Brimob. Keterangan diperoleh dari informan sebagai berikut:

“...Berkaitan dengan masalah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Brimob, Kalau saya lihat di televisi, apabila ada penanganan masalah konflik di daerah oleh Brimob, alat utama sistem persenjataan yang dimiliki oleh Brimob masih jauh dari kesan canggih, bahkan saya lihat masih ada yang menggunakan senjata laras panjang yang sangat usang. Bagaimana bisa personel Brimob menghadapi teroris/GAM/OPM yang memiliki persenjataan yang lebih canggih...” (Irfan, 2010).

Informasi lainnya juga di berikan oleh informan sebagai berikut:

“...bahwa masalah sarana dan prasarana yang dimiliki Korps Brimob Untuk kendaraan operasionalnya sudah baik, namun apabila melihat di televisi ketika Brimob mengamankan suatu daerah konflik, persenjataannya masih perlu di up grade...” (Ida, 2010).

#### 5.4.5 Motivasi

Pada dasarnya motivasi bersal dari kata dasar “*Motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu berbuat atau bertindak. The liang Gie berpendapat bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Stephen P. Robin mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Berbicara mengenai motivasi, maka berikut keterangan dari informan yang merupakan salah seorang anggota Kompolnas, sebagai berikut:

“...Hal-hal negatif yang acap kali dilakukan oleh personel Brimob untuk saat ini sudah jarang terjadi dan kalau pun ada lebih karena alasan ekonomi seperti terlibat dalam tindak pidana pencurian, perampokan, dan lain-lain. Namun bila diteliti lebih jauh perilaku negatif yang terkadang muncul dari anggota Brimob lebih bersifat kolektif dalam

bentuk ikatan Peleton atau regu, hal ini terjadi karena merupakan hasil kompromi oknum pimpinan Brimob dengan para pengusaha yang bersengketa dengan masyarakat atas dalih penegakan hukum atau mengamankan lokasi (TKP) tetapi pada kenyataannya justru sangat memihak pengusaha serta mengabaikan hak-hak masyarakat. Biasanya kasus-kasus tersebut terkait sengketa lahan perkebunan dan mengacu pada versi pengaduan masyarakat yang masuk ke Kompolnas. Selain itu Terkait dengan perilaku oknum Brimob yang cenderung negatif umumnya lebih disebabkan karena beberapa faktor antara lain arogansi, jiwa kopr yang berlebihan dan bersifat ego sektoral yang cenderung kaku, terlibat kejahatan, sebagai backing. Selain itu pula pola pembinaan personil Brimob saat ini dirasakan sudah cukup baik meskipun belum secara keseluruhan, salah satunya terkait *tour of area*. Kondisi seperti ini sangat dirasakan terutama bagi mereka-mereka yang ditugaskan di pelosok tanah air yang jauh dari kota hal ini tentu tidak terjadi bagi mereka yang memiliki koneksi atau karena KKN. Untuk tingkat kewilayahan (Kasat Brimob Polda) masih perlu di tingkatkan, karena ada kesan untuk mengusulkan atau menunjukan seseorang perwira menjadi komandan kompi dan sebagainya masih kental dengan aroma KKN dalam arti mereka yang ditunjuk dikenakan wajib setor kepada atasan (Kasat Brimob Polda) hal ini sangat mungkin terjadi, karena dalam kenyataannya dilapangan dikenal dengan istilah *kompi daerah kering* dan *basah*, contohnya perkebunan, industri, pertambangan, dan lain-lain..." (A. Pandupraja, 2010).

Dikaitkan dengan konsep dan implementasi motto pengabdian Brimob, maka sudah jelas terlihat adanya upaya yang telah dilaksanakan oleh Korps Brimob Polri untuk melakukan perubahan organisasi kearah tuntutan masyarakat di era reformasi. Menyimak lebih dalam tentang masalah ini tentunya berbagai hal yang perlu mendapatkan pembenahan, bagian yang sangat penting adalah masalah pembinaan personel, berikut petikan hasil wawancara dengan informan lainnya yang mengatakan:

"...Pola pembinaan personel Brimob saat ini perlu dibenahi, terutama yang berkaitan dengan sistem perencanaan anggota brimob, sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pendidikan dan latihan, sistem penilaian kinerja, sistem karir dan sistem remunerasi bagi anggota Brimob. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Perlu adanya pencatatan karir atau rekan jejak (*tracking record*) bagi anggota brimob. Setiap anggota brimob yang baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat secara baik, maka perlu diberikan penghargaan dan diberikan kemudahan dalam pendidikan dan karir atau posisi yang

**Universitas Indonesia**

dijabat. Sebaliknya, jika ada anggota yang rekam jejaknya tidak baik, walaupun hanya satu kali, maka selayaknya pemulihan karirnya menunggu waktu yang sangat lama mungkin sekitar 10-15 tahun. Hal ini untuk menimbulkan efek jera dan meningkatkan disiplin bagi anggota Brimob...” (M. Gaussyah, 2010).

Selain itu informan lainnya yang ketika itu menjabat sebagai Kakorbrimob Polri berpangkat Inspektur Jenderal pada arahan di depan para perwira jajaran Korps Brimob Polri menjelaskan bahwa:

“...Seorang pimpinan harus bisa menjadi manajer yang senantiasa berusaha agar organisasi dalam melaksanakan tugasnya selalu berhasil guna dan berdaya guna. Dalam usaha pembinaan selalu diarahkan kepada peningkatan dan pemeliharaan baik bidang personil, materiil, kemampuan dan operasionalnya. Selain itu seorang Manager harus menguasai makna fungsi pembinaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam suatu Kesatuan yang dipimpinnya...” (Imam, 2010).

Dengan menyimak beberapa hasil penelitian diatas, dengan adanya konsep motto pengabdian Brimob ini maka Korps Brimob telah berupaya untuk merubah tampilan, merubah sikap dan perilaku personelnya. Implementasi motto yang dilaksanakan menunjukkan perubahan yang sangat besar, keinginan untuk menjunjung tinggi HAM, disiplin, menimbulkan rasa kasih sayang, meningkatkan kemampuan guna memenuhi tuntutan tugas kearah pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penampilan Brimob menjadi bukti akan adanya perubahan dalam tubuh Korps Brimob Polri.

#### **5.4.6 Reward And Punishment**

Pada bagian ini, juga memiliki kaitan yang sangat besar, guna mewujudkan konsep dan mempelancar implementasi agar benar-benar dapat dengan mudah difahami dan disadari oleh personel brimob. Tindakan pemberian penghargaan serta penjatuhan hukuman akan sangat terasa bagi personel yang memperoleh dan menjalaninya, berikut beberapa petikan wawancara:

“...Selama 17 tahun saya berdinis di Korps Brimob Polri saya pernah ditindak karena melakukan pelanggaran terlambat apel dan pada saat itu

komandan saya memberikan tindakan berupa push up dan menurut saya itu merupakan suatu hal yang wajar akibat dari perbuatan yang saya lakukan. Setiap kesalahan harus ada tindakan dan pada saat itu muncul rasa malu saya untuk tidak mengulangi perbuatan tersebut sehingga selanjutnya saya tidak pernah terlambat lagi. Perubahan ini terjadi karena saya menyadari kesalahan yang telah terjadi karena pada hakekatnya bahwa apel merupakan kewajiban yang harus saya laksanakan. Tindakan yang diberikan oleh komandan saya sangat baik, menurut saya komandan harus tegas dalam memberikan tindakan dan harus sesuai dengan kadar pelanggaran yang dilakukan. Selanjutnya menurut saya perubahan perilaku bukan hanya dari akibat adanya tindakan atau hukuman yang dijatuhkan oleh pimpinan ataupun tauladan yang ditunjukkan akan tetapi dapat dipengaruhi juga oleh psikologis anggota tersebut...” (Sumarno, 2010).

Hal serupa juga dijelaskan oleh informan lainnya sebagai berikut:

“...saya sudah berdinis 10 tahun di Korps Brimob Polri dan selama ini saya pernah menjalani hukuman akibat saya terlambat apel selanjutnya saya diperintahkan untuk push up dan hal tersebut agar disiplin saya lebih meningkat lagi...” (Hendri, 2010).

Keterangan lainnya:

“...Saya adalah anggota Korps Brimob Polri dengan masa dinas 13 tahun, saya pernah menerima tindakan disiplin oleh karena telah melakukan kesalahan dalam satu ikatan kelompok dan akhirnya komandan saya memberikan tindakan jungkir (rool) dilapangan bola secara bersama-sama. Bagi saya jika seseorang telah mendapatkan sanksi atau tindakan dari atasan tentunya akan berubah kearah yang lebih baik tetapi ada juga beberapa orang yang mempunyai sifat yang tidak mudah berubah dan merasa masa bodoh dan tidak peduli dengan apa yang dilakukannya...” (Kasno, 2010).

Melihat beberapa keterangan diatas, maka penjatuhan hukuman yang diberikan haruslah sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh anggota. Standar hukuman yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan. Konsep motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” menempatkan penghormatan kepada harkat dan martabat manusia, menjunjung tinggi HAM dan mencerminkan nilai-nilai Tri Brata dan Catur Prasetya untuk itu maka hukuman dengan mengedepankan kekerasan dengan pola-pola penyiksaan hendaknya tidak lagi dilaksanakan. Hal ini bukan

mendidik personel Brimob menjadi tambah bermartabat akan tetapi mengisyaratkan pertentangan terhadap HAM. Bentuk-bentuk penjatuhan hukuman berupa tindakan fisik *push up*, lari, *pull up* masih mencerminkan tindakan dengan maksud untuk membentuk postur namun hal ini bisa dilaksanakan kepada pelanggaran yang ringan seperti keterangan diatas. Namun jika pelanggaran tersebut menyangkut pelanggaran berat apalagi pidana maka seyogyanya hukuman yang diterima disesuaikan dengan aturan yang berlaku sampai pada peradilan pidana. Hal ini mengandung makna agar tercipta efek jera bagi si pelanggar serta jangan sampai perbuatan serupa dilakukan oleh personel lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh informan, bahwa:

“...Memberikan penegasan kepada seluruh personelnnya untuk tidak melakukan perbuatan dan tindakan yang dapat menimbulkan pelanggaran baik disiplin, kode etik maupun pidana serta telah memberikan penekanan kepada seluruh perwira di jajarannya agar tidak lagi menutup-nutupi atau membela anggota yang melakukan hal tersebut sebab hal ini akan dapat menimbulkan efek yang tidak baik bagi disiplin maupun integritas serta loyalitas dari personel Korbrimob. Sekecil apapun pelanggaran tersebut harus diambil tindakan agar tidak dilakukan oleh personel lainnya, bahkan telah menegaskan bahwa jika anggota yang melakukan pelanggaran maka dua tingkat di atasnya harus turut diperiksa sebagai contoh jika anggota yang melanggar maka komandan platoon dan komandan kompi harus ikut bertanggung jawab demikian seterusnya...” (Imam, 2010).

Keterangan lainnya mengenai penjatuhan hukuman juga disampaikan oleh Informan lainnya yang memberikan keterangan sebagai berikut:

“...Pimpinan harus memberikan aturan yang lebih ketat dan memberikan pengertian pada anggotanya, bahwa bila mereka melakukan tindakan criminal hukumannya lebih berat dari masyarakat biasa, melaksanakan pembinaan mental serta spiritual yang sering, melaksanakan fungsi dan tugas pengawasan yang melekat, untuk pemberian hukuman agar diumumkan kepada masyarakat guna efek jera dan bagi yang berprestasi, apalagi sampai berkorban hingga gugur dalam tugas harus diberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi keluarganya yang ditinggalkan...” (Junardi, 2010).

“...Guna menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perbuatan personelnnya hendaknya seorang pimpinan harus dapat mencari jalan keluar bagi masalah yang dihadapi anggotanya. Hal ini dimaksudkan sebab seorang pimpinan harus bisa menjadi teman bagi anggotanya

sebagaimana yang di jelaskan oleh informan bahwa “Dalam keadaan kritis maupun dalam keadaan menyenangkan, pemimpin dan bawahannya merasa senasib sepenanggungan dan saling membantu, serta bersedia berkorban demi kepentingan bersama...” (Imam, 2010).

Selanjutnya berbicara mengenai *reward*, maka hendaknya disesuaikan juga dengan jenis dan tingkat prestasi yang di raihinya. Baik pemberian penghargaan maupun penjatuhan hukuman akan berakibat menimbulkan kesenjangan jika tidak mempunyai standar atau kriteria penilaian. Sebagaimana keterangan dari informan yang mengatakan bahwa:

“...Bahwa sistem pemberian penghargaan yang diterapkan adalah berdasarkan kepada prestasi kerja yang mana di wujudkan melalui penghargaan bagi personel berupa piagam yang di tanda tangani oleh Kakorbrimob dan uang bagi personel yang berprestasi dan penjatuhan hukuman bagi personel yang melanggar hukum. Selanjutnya pengusulan untuk mendapatkan tanda jasa juga di ajukan bagi mereka yang telah memenuhi persyaratan dan juga berprestasi...” (Handoyo, 2010).

#### **5.4.7 Pendidikan Dan Latihan**

Pendidikan adalah tugas untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan pengertian serta keterampilan dari para personel. Latihan merupakan pendidikan dalam arti sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Latihan adalah suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan-kecakapan dan karena itu di perlukan untuk mempelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Untuk itu maka diperlukan adanya mekanisme serta pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaannya. Berkaitan dengan konsep motto pengabdian Brimob maka latihan dan pendidikan yang dilaksanakan hendaknya mencerminkan peningkatan terhadap pengetahuan hukum dan HAM. Demikian juga dengan pendidikan kemampuan yang dimiliki hendaknya tidak semata-mata berorientasi kepada pembentukan fisik dan mental saja tetapi peningkatan pengetahuan dengan kaitan dengan tindakan dilapangan berdasarkan persamaan harkat dan martabat manusia juga harus ditonjolkan. Seperti pelatihan PHH lebih menekankan kepada penindakan yang tidak menimbulkan korban jiwa, tindakan atau cara bertindak yang digunakan bukan untuk menyakiti masyarakat seperti

mengayunkan tongkat pada kepala, penggunaan senjata api, keluar dari formasi dan melakukan pemukulan terhadap pengunjuk rasa yang tidak berdaya. Tindakan-tindakan kekerasan seperti ini jangan sampai dilakukan, pengawasan dan pengendalian terhadap personel PHH harus benar-benar dilaksanakan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh informan:

“...bahwa beberapa aturan telah dirubah seperti protap 02 dalam PHH sudah tidak berlaku dan aturan PHH tidak lagi membenarkan penggunaan senjata tajam dan api...” (Wenas, 2010).

#### 5.4.8 *Paramilitary Policing*

*Paramilitary policing* merupakan suatu kegiatan yang sepenuhnya mengandalkan pada kemampuan dan sumber daya kepolisian, dengan preferensi pada cara kerja militer dan penggunaan tindakan tegas.

Dulu Polri merupakan bagian dari ABRI, ada konflik nilai antara kerja polisi dan militer. Sebagai bagian dari militer, seorang tentara dilatih untuk membunuh/mencegah biar tidak terbunuh, tapi kalo polisi diharuskan menggunakan kekerasan secara minimum karena penggunaan kekerasan yang berlebihan bisa menuju ke persoalan hukum. Makanya muncul sinisme terhadap institusi dan profesi Polri bahwa Polri adalah sayap dari militer (Meliala, 2001). Sekarang secara formal, polisi sudah pisah dengan militer (ABRI) tapi sikap dan tata cara militer masih keliatan dipakai. sering terdengar ulasan media massa, polisi menindak pelanggar lalu lintas dengan main hakim sendiri, polisi main tembak, polisi salah tangkap, polisi penyidik pakai kekerasan untuk mengumpulkan keterangan tersangka, polisi mbalelo, polisi yang cari-cari kesalahan masyarakat, dll. Memang keliatan kasuistis, tapi justru inilah *gaya paramilitary policing* (KIK, 2003).

Namun sangatlah berbeda dengan apa yang disampaikan oleh informan sebagai berikut:

“...Hal-hal negatif yang acap kali dilakukan oleh personel Brimob untuk saat ini sudah jarang terjadi dan kalau pun ada lebih karena alasan ekonomi seperti terlibat dalam tindak pidana pencurian, perampokan, dan lain-lain. Namun bila diteliti lebih jauh perilaku negatif yang terkadang muncul dari anggota Brimob lebih bersifat kolektif dalam bentuk ikatan Peleton atau regu, hal ini terjadi karena merupakan hasil

kompromi oknum pimpinan Brimob dengan para pengusaha yang bersengketa dengan masyarakat atas dalih penegakan hukum atau mengamankan lokasi (TKP) tetapi pada kenyataannya justru sangat memihak pengusaha serta mengabaikan hak-hak masyarakat. Biasanya kasus-kasu tersebut terkait sengketa lahan perkebunan dan mengacu pada versi pengaduan masyarakat yang masuk ke Kompolnas...” (A. Pandupraja, 2010).

Keterangan lain yang diperoleh:

“...sikap arogan ketika rombongan kendaraan Brimob yang mau menjalankan tugas, terkadang masih ada pengawalnya yang bertindak kasar terhadap pengemudi yang menghalangi secara tidak sengaja rombongan tersebut, dengan membentak atau membunyikan klakson keras-keras...” (Ida, 2010).

Jika dikaitkan dengan konsep motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” maka hal ini akan bertolak belakang. Dalam motto ini justru menekankan kepada perlakuan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, dan penghormatan harkat dan martabat manusia. Nilai-nilai yang terkandung dalam Tri Brata dan Catur Prasetya menjadi landasannya sehingga diharapkan tindakan-tindakan kekerasan tidak dilakukan.

Jika kita menyimak beberapa penjelasan diatas, walaupun pada kenyataannya selama kurang lebih 32 tahun berada dalam bayang-bayang militer, digunakan sebagai alat kekuasaan namun seyogyanya tidak ada kata terlambat. Tindakan-tindakan yang dilakukan tersebut diatas bisa saja dilaksanakan karena maksud dan tujuannya adalah untuk mencari fakta ataupun mengumpulkan bukti guna membuat terang suatu perkara akan tetapi penghormatan terhadap HAM, serta harkat dan martabat manusia jangan sampai diabaikan. Masih banyak cara-cara yang lebih manusiawi yang dapat diterapkan.

Kecenderungan untuk melakukan pelanggaran HAM dalam tugas-tugas Brimob sangat besar sebab sifat tugas dan tindakan yang dilakukan sudah mencapai taraf intensitas tinggi (berkadar tinggi) dan membahayakan keselamatan jiwa, harta serta mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga diperlukan penanganan yang khusus dengan menampilkan sikap dan perilaku yang tegas.

**Universitas Indonesia**

Penerapan SOP, perlengkapan dan peralatan yang digunakan juga sudah harus memiliki standar penindakan tersendiri sehingga hal inilah yang mengakibatkan pandangan negatif masyarakat terhadap Brimob. Jika lebih mendalam sebenarnya motto pengabdian ini berupaya untuk mengakomodir kegiatan-kegiatan paramiliteri tersebut, oleh karena dalam penanganan atau tindakan yang diambil seperti halnya PHH dimana tidak diperkenankan adanya penggunaan senjata tajam maupun senjata api telah mencerminkan adanya usaha untuk mengurangi atau meminimalkan korban jiwa dalam pelaksanaan penindakan yang dilakukan oleh personel Brimob.



**Universitas Indonesia**

**BAB VI**  
**PERBANDINGAN SERTA PENGARUH MOTTO**  
**PEGABDIAN BRIMOB “JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”**

**6.1 Perbandingan Antar Sebelum Dan Sesudah Implementasi (Tahun 2006)**

Pada bagian ini penulis akan memberikan penjelasan tentang kondisi awal personel Korps Brimob Polri pra implementasi motto pengabdian Brimob sebagaimana yang tercantum dalam pertanyaan penelitian pada poin dua, namun pada sub bab ini penulis juga akan menjelaskan perilaku personel Brimob pasca implementasi motto sebagai perbandingan sehingga bisa kita ketahui perbedaan yang terjadi.

Berbicara mengenai perbandingan, tentu kita harus mengetahui data ataupun keterangan dari berbagai pihak tentang hal yang ingin dibandingkan, dalam hal ini maka perbandingan yang ingin disampaikan adalah tentang aktualisasi motto pengabdian Brimob tersebut. Namun dalam pelaksanaannya keterangan yang disampaikan berkenaan dengan segi kepemimpinan, pembinaan personel, anggaran, sarana dan prasarana, pendidikan dan latihan serta penjatuhan reward and punishment oleh karena hal-hal ini merupakan indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui sejauhmana peran dari motto pengabdian Brimob dalam merubah perilaku personel Korps Brimob dan hal ini telah dituangkan dalam Bab sebelumnya. Untuk lebih jelasnya, maka hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Keterangan dari informan, anggota Staf Operasi Satuan II Pelopor:

“...situasi dan kondisi sebelum tahun 2006 dan sesudah tahun 2006 dari segi kepemimpinan, tauladan, motivasi, anggaran, sarana dan prasarana, pendidikan dan latihan, reward and punishment...” (Sukram, 2010).

<b>Indikator</b>	<b>Sblm Tahun 2006</b>	<b>Sesudah tahun 2006</b>
<b>Kepemimpinan</b>	Seorang pemimpin masih banyak yang memiliki sifat angkuh dan sok berkuasa sehingga apabila ada yang melakukan pelanggaran selalu diambil hukuman fisik dan tidak mendidik sehingga kedekatan bawahan dan pimpinan selalu ada jarak	Segi kepemimpinan yang mengajak untuk berperilaku dewasa kedekatan antara pimpinan dan bawahan sudah mulai ada
<b>Tauladan</b>	Ketauladanan masih bersifat militeristik	Sudah memberikan contoh tauladan yang baik kepada bawahannya sehingga bisa menjadi anggota yang bisa memimpin keluarganya dan disenangi masyarakat
<b>Anggaran</b>	Pengeluaran anggaran tidak transparan sehingga anggota tidak tahu dalam melaksanakan tugas ada anggaran atau tidak	Sudah mulai transparan namun belum maksimal karena masih ada anggaran yang tidak sesuai dengan peruntukannya
<b>Sarpras</b>	Sarana dan Prasarana masih kurang apabila disesuaikan dengan tugas-tugas dilapangan	Sudah banyak yang didukung akan tetapi untuk anggaran pemeliharaan dan perawatannya belum maksimal.
<b>Motivasi</b>	Pembinaan personil masih mengedepankan fisik daripada kemampuan intelektual	Sudah mulai dilakukan cara pembinaan yang modern dan tidak mengutamakan kemampuan fisik saja tetapi pengetahuan dan keterampilan anggota lebih diutamakan.
<b>Reward and punish</b>	Ada reward jika anggota berhasil melaksanakan tugas, namun sebaliknya anggota melakukan kesalahan diberi hukuman yang tidak sesuai aturan yang berlaku.	Selalu ada reward bagi anggota yang berprestasi dan proses hukum sesuai dengan aturan apabila ada anggota yang melakukan pelanggaran disiplin kode etik maupun pidana.
<b>Diklat</b>	Pendidikan dan latihan masih belum maksimal	Pendidikan dan latihan sudah banyak mengalami peningkatan mengikuti perkembangan jaman

Keterangan lain yang disampaikan oleh Informan, personel Brimob yang bekerja dibidang penggajian personel, memberikan keterangan sebagai berikut:

**Universitas Indonesia**

“situasi dan kondisi sebelum tahun 2006 dan sesudah tahun 2006 dari segi kepemimpinan, tauladan, pembinaan personel, anggaran, sarana dan prasarana, pendidikan dan latihan, reward and punishment sudah banyak perubahan yang lebih baik, tetapi masih perlu ditingkatkan khususnya masalah kesejahteraan anggota dan keluarganya (Agung, 2010).

Informan lain juga memberikan keterangan bahwa:

Situasi dan kondisi sebelum tahun 2006 dan sesudah tahun 2006. Sebelum tahun 2006 sarana dan prasarana latihan sangat kurang tapi tuntutan pimpinan harus baik dalam melaksanakan tugas dan tidak pernah memperhatikan masalah kesejahteraan, sesudah tahun 2006 sarana dan prasarana pendidikan serta latihan sudah banyak yang berubah dan lebih baik, tapi masih banyak yang perlu di perhatikan khususnya masalah regenerasi di tubuh Brimob (Sigit, 2010).

Keterangan lainnya yang disampaikan oleh informan:

Indikator	Sblm Tahun 2006	Sesudah tahun 2006
Kepemimpinan	Masih ada pimpinan yang otoriter dengan memberikan tindakan yang keras thdp anggota yang melanggar	Sudah ada perubahan, tidak otoriter lagi. Dalam pengambilan keputusan sudah mempertimbangkan saran dan usulan bawahan
Tauladan	Belum banyak yang bisa memberikan tauladan yang baik sebab masih bersifat sebagai penguasa	Sudah banyak perubahan dalam hal perilaku komandan
Anggaran	Masih kurang transparan	Sudah transparan dalam hal latihan dan pengamanan namun dalam hal pengadaan barang kualitasnya masih sangat buruk.
Sarpras	Perumahan, sarana latihan dan perlengkapan masih kurang	Dudah banyak peningkatan yang sangat signifikan dari tahun sebelumnya
Motivasi	Hanya pada fisik saja	Sudah mulai ada peningkatan latihan dan tambah pengetahuan dengan intelektual.
Reward and punishment	Reward sudah ada, namun penghukuman semaunya komandan dan tidak ikuti aturan yang ada, hukuman yang dijatuhkan tidak sesuai de-	Selalu ada reward bagi anggota yang berprestasi baik dalam tugas maupun olahraga namun dalam penjatuhan hukuman sudah agak sesuai hanya saja

	ngan palanggaran yang dilakukan	dalam melaksanakan hukuman disiplin keputusan sudah jadi duluan
Diklat	Masih sangat kurang sehingga profesionalisme masih sulit di capai	Sudah ada latihan yang terprogram yaitu adanya latihan triwulan dan peningkatan kemampuan anggota

Sumber (sumarno, 2010)

Selain keterangan diatas, informan lain, memberikan keterangan sebagai berikut:

Indikator	Sblm Tahun 2006	Sesudah tahun 2006
Kepemimpinan	Mengedepankan tindakan kekerasan, karena masih merasa berkuasa dan berwenang serta masih otoriter	Segi kepemimpinan yang mengajak untuk berperilaku dewasa kedekatan antara pimpinan dan bawahan sudah mulai ada
Tauladan	Ketauladanan masih bersifat militeristik	Sudah memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada bawahannya, bagaimana agar bisa disenangi dan dicintai masyarakat bahkan ditunggu kehadirannya jika terjadi gangguan KAMTIBMAS
Anggaran	Pengeluaran anggaran tidak transparan	Sudah mulai transparan dengan adanya dukungan-dukungan jika melaksanakan kegiatan dan latihan seperti ada minuman dan makanan dan sebagainya
Sarpras	Sarana dan Prasarana masih kurang mendukung apabila disesuaikan dengan tugas-tugas dilapangan	Sudah ada alat-alat yang mendukung dan selalu ada pengadaan barang inventaris baru dari dinas.
Motivasi	Pembinaan personil masih mengedepankan fisik dari pada kemampuan intelektual.	Sudah mulai dilakukan cara pembinaan yang modern dan tidak mengutamakan kemampuan fisik saja tetapi pengetahuan dan keterampilan anggota lebih di utamakan.
Reward and punish	Ada reward jika anggota berhasil melaksanakan tugas, namun sebaliknya anggota melakukan kesalahan diberi	Selalu ada reward bagi anggota yang berprestasi dan proses hukum sesuai dengan aturan apabila ada anggota yang

Universitas Indonesia

	hukuman yang tidak sesuai aturan yang berlaku. Pimpinan yang punya kewenangan seenaknya menindak anggota	melakukan pelanggaran disiplin kode etik maupun pidana.
Diklat	Pendidikan dan latihan masih belum maksimal	Pendidikan dan latihan sudah banyak mengalami peningkatan mengikuti perkembangan jaman

Sumber (kasno, 2010)

Keterangan lainnya dari informan, Bintara Kesehatan Brimob, memberikan keterangan sebagai berikut:

Indikator	Sblm implementasi	Sesudah implementasi
Kepemimpinan	Mengedepankan tindakan kekerasan, otoriter, perintah salah pun jika sudah dikeluarkan harus dilaksanakan dan terhadap masyarakatpun akhirnya tindakan anggota sangat keras	Segi kepemimpinan yang mengajak untuk berperilaku dewasa dalam melaksanakan tugas serta tindakan kekerasan jarang terjadi lagi
Tauladan	Ketauladanan masih bersifat militeristik tetapi bertanggung jawab terhadap anggota	Belum semua komandan yang dapat memberikan tauladan, hanya ada satu atau dua orang saja yang bisa dijadikan pimpinan.
Anggaran	Anggaran minim dan tidak transparan	Sudah mulai transparan tetapi masih ada yang ditutup-tutupi/tidak jelas/tidak sesuai dengan peruntukannya.
Sarpras	Sarana dan Prasarana masih kurang layak dalam melaksanakan tugas	Sudah mulai dibangun, sudah terlihat baik asrama, gedung kantor, jalan dan lain-lain.
Motivasi	Pembinaan personil masih mengedepankan fisik, mental dalam melaksanakan tugas sehari-hari maupun tugas keluar kesatuan dengan cara militer.	Sudah kurang mengandankan fisik dan mental yang diutamakan adalah intelektual dan hal ini sudah terlihat dengan banyaknya anggota yang sudah kuliah serta kekerasan dalam pendidikan sudah mulai berkurang.
Reward and punish	Ada reward jika anggota berhasil melaksanakan tugas, namun sebaliknya anggota	Selalu ada reward bagi anggota yang berprestasi dan proses hukum sudah banyak dilakukan

Universitas Indonesia

	melakukan kesalahan diberi hukuman yang tidak sesuai aturan yang berlaku.	dan tepat sasaran
Diklat	Mengandalkan fisik dan mental saja sedangkan intelektual dikesampingkan serta banyak tindakan-tindakan yang tidak mendidik dan kekerasan yang ditonjolkan.	Sudah mulai menghilangkan cara-cara militer/kekerasan, intelektual diutamakan, cara-cara militer namun bagus untuk digunakan pada anggota Brimob guna mengasah kemampuan

Sumber (Hendri, 2010)

Informasi lain dari informan, seorang anggota LSM pemerhati HAM, setelah di beri pertanyaan tentang perbedaan pra dan pasca implementasi motto pengabdian Brimob memberikan penjelasan bahwa:

Indikator	Sblm implementasi	Sesudah implementasi
Kepemimpinan dan sikap anggota	perilaku arogan anggota brimob sangat kental terasa. Disamping itu, pimpinan Brimob sangat protektif terhadap perilaku anggotanya yang menyimpang atau melanggar disiplin, terlebih sangat melindungi dan berusaha menutupi perbuatan anggota Brimob yang melanggar HAM dengan alasan adanya jiwa korsa yang harus melindungi anggota dan kesatuan walaupun tindakan anggotanya salah	perilaku arogan anggota brimob cenderung menurun. Pimpinan brimob sangat terbuka sebagaimana yang dipraktekkan oleh irjen Pol (p) Drs S.Y. Wenas, Komjem Pol Drs Imam Sudjarwodan Irjen Pol Drs Syafei Aksal. lebih mengedepankan sisi polisi sipil dan menegaskan bahwa pelanggaran HAM yang dilakukan anggota brimob adalah kesalahan yang harus dipertanggung jawabkan secara pribadi dan institusi serta tidak akan melindungi anggota yang melanggar hukum dan HAM
rekrutmen	sangat sarat dengan KKN	walaupun nuasa KKNnya masih tinggi tapi telah ada perubahan di beberapa tempat, seperti adanya keterbukaan bagi pengawas eksternal untuk ikut dalam proses rekrutmen pimpinan.
Diklat	lebih kental nuansa militer.	tetapi setelah motto ini di canangkan dan seiring dengan

Universitas Indonesia

		perubahan paradigma Polri sebagai polisi sipil, maka perubahan kurikulum yang melindungi dan menjunjung tinggi HAM telah dipraktikkan dan perubahan anggota Brimob telah mulai kelihatan sebagai fungsi sipil yang melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat.
Reward and punishment		Sistem reward and punishment mulai dipraktikkan, walaupun perlu ditingkatkan mekanisme dan tata cara pemberian punishment and reward tersebut.

(M Gausayah, 2010)

Mengenai perbandingan sebelum dan sesudah implementasi maka informan kunci memberikan keterangannya sebagai berikut:

- a. **Kondisi awal korps Brimob Polri pada saat era kepemimpinan tahun 1998.**
  1. Awai bertambah besarnya personil Brimob dimulai pada tahun 1996, pada saat Kapolri adalah Jenderal Polisi Drs. Diblyo Widodo. Personil Brimob ditambah dengan merekrut 6000 personil, dididik secara massal di Pusdik Brimob dengan fasilitas terbatas dan dilantik menjadi anggota Brimob serta ditambah dengan merekrut tamtama dasar Brimob, dididik di Watukosek secara berlanjut. Seluruh anggota Brimob pada saat itu hanya berjumlah 10.000 personil. Karena personil bintara ini yang semula mendaftar dengan keinginan menjadi anggota polisi tugas umum, tetapi kenyataannya ditempatkan di Brimob dengan pendidikan yang terbatas, maka banyak anggota yang mangkir, bertugas asal-asalan serta tidak terampil. Banyak yang melakukan pelanggaran disiplin dan ini menjadi "stigma" untuk lulusan dasba tahun 1996, dikenal dengan "dasba 6000." yang predikatnya tidak baik.
  2. Tadi telah disinggung bahwa tempat pendidikan di Watukosek dengan anggaran dan fasilitas sangat terbatas. Barak penampungan siswa hanya

Universitas Indonesia

untuk kurang dari 500 orang, jadi siswa yang lain tinggal di tenda-tenda. Fasilitas MCK sangat terbatas dan menyedihkan, kelas menggunakan tenda dan lapangan. Instruktur sangat terbatas, tetapi kebutuhan personil sangat mendesak, karena pimpinan Polri sudah memprediksi bahwa akan terjadi penyerahan estafet pemeliharaan keamanan dari TNI kepada Polri, maka walaupun asal jadi yang penting ada dulu.

3. Untuk anggaran, sangat-sangat terbatas, karena Polri masih bagian dari Abri dan urutan keempat setelah Angkatan Darat, Laut dan Udara.
4. Sarana prasarana, sangat menyedihkan. Jangankan mobil, motorpun para Komandan Kompi tidak punya. Truk pengangkut pasukan menggunakan pengadaan bekas kompi pemantapan pengadaan tahun 1979 pada saat Menhankam Pangab adalah Jenderal M. Jusuf.
5. Pada saat itu kepemimpinan sangat memegang peranan penting dan yang diterapkan adalah "Kepemimpinan tatap muka" sebagaimana yang diwariskan oleh Jenderal Polisi Anton Sujarwo (Kapolri tahun 1982-1986). Prinsip kepemimpinan tatap muka adalah:
  - a) Mengutamakan kepentingan tugas/Polri dari pada kepentingan pribadi.
  - b) Selalu berada di-tengah-tengah anak buah untuk menjadi contoh, memberi semangat dan memberi dorongan/dukungan.
  - c) Selalu memberikan penjelasan latar belakang/alasan atas perintah yang diberikan kepada anak buah.
  - d) Harus berani bertanggung jawab atas setiap perintah yang telah diberikan.
6. Pada saat itulah diperlukan keteladanan, karena fasilitas terbatas, kesejahteraan sangat kurang tetapi tugas sangat berat yaitu menghadapi demonstrasi yang berusaha menjatuhkan pemerintah dan terjadi diseluruh pelosok Indonesia, kejahatan di Aceh, Papua, NTT, NTB, dll.

b. Kondisi Brimob sebelum 1998.

1. Pada saat itu Brimob baru beralih dari PUS Brimob yang dipimpin oleh Kolonel, menjadi Korbrimob Polri yang dipimpin oleh Brigadir Jenderal. Sebelumnya, PusBrimob berada dibawah Direktur Samapta Polri, setelah menjadi Korbrimob Polri langsung bertanggung jawab kepada Kapolri.
2. Untuk membangkitkan semangat anggota Brimob pada saat itu, Kakorbrimob Polri Brigjen pol Drs. Sutiyono mencanangkan motto Brimob "Sekali melangkah pantang menyerah, sekali tampil harus berhasil".
3. Motto ini sangat membantu membangkitkan semangat juang anggota Brimob pada waktu itu, sampai dengan awal tahun 1998 pada saat gerakan mahasiswa melahirkan "era reformasi" di Indonesia yang ditandai dengan kejatuhan Presiden Suharto dan rejimnya.

c. Sesudah tahun 2006

1. Motto ini harus diikuti dengan kebijakan-kebijakan di Brimob yang bertentangan dengan ini. Seperti acara tradisi menerima anggota baru dengan kegiatan fisik yang menyiksa, ditiadakan. Diganti dengan latihan yang terencana, terukur dan dievaluasi untuk memperoleh hasil yang maksimal. Anggota yang dihukum untuk merayap, harus mengganti pakaiannya dengan pakaian yang khusus digunakan untuk latihan. Hal ini untuk penghematan, karena anggota Brimob setiap tahun hanya menerima pakaian dinas 1 stel. Kalau dia menggunakan pakaian kerjanya dan ternyata rusak/robek, maka anggota yang gajinya terbatas terpaksa harus berhutang untuk membeli pakaian dinas yang baru dan ini akan mempengaruhi kinerjanya dalam bertugas. Kebijakan yang lebih memperhatikan kesejahteraan anggota lebih diprioritaskan seperti pembangunan untuk asrama dan lain-lain untuk membuat anggota Brimob merasa nyaman.

2. Banyak sekali perubahan, yang utama adalah pelanggaran HAM sangat jauh berkurang dan bahkan sekarang anggota brimob tidak lagi dikenal sebagai satuan pelanggar HAM, tetapi satuan yang dipercaya bahkan dicintai oleh masyarakat.
3. Produk-produk korbrimob segera diperbaiki dan semua harus senafas dengan JRDK. Contohnya protap 02 segera direvisi dan untuk menghadapi masa yang melakukan demonstrasi, anggota brimob dilarang membawa senpi dan sajam. Hanya membawa gas air mata, tongkat dan tameng. Selanjutnya penurunan personel SAR tidak lagi harus menunggu permintaan dari satuan kewilayahan, begitu ada laporan dari masyarakat maka secepat itu pula tim SAR bergerak untuk memberikan pertolongan untuk itu maka di setiap Satuan di jajaran Korps Brimob setiap harinya dan hari-hari libur telah disiagakan selalu 1 unit tim SAR untuk melaksanakan tugas. Dan masih banyak lainnya termasuk perubahan instrumen ke arah JRDK.
4. Untuk *reward and punishment* tetap mengikuti pola pembinaan Polri, hanya pada penerapannya dilakukan senafas dengan JRDK. Khususnya untuk punishment, dikalangan Brimob walaupun seseorang sudah diberhentikan dari keanggotaan Brimob karena pelanggaran dan pidana yang dilakukannya, yang bersangkutan tetap bagian keluarga besar brimob yang masih terikat tali persaudaraan dengan rekan-rekannya. Sebagai sesama manusia tetap dijalin tali persahabatan dan persaudaraan, yang berbeda adalah yang dipecat tidak lagi bekerja sebagai anggota brimob. Dapat saja dia bekerja di swasta dan masih membantu brimob, jaringan tetap ada. (Wenas, 2010)

Selain itu pula dalam kesempatan lain, oleh karena pentingnya mengetahui bagaimana tanggapan pihak lain diluar Korps Brimob maka peneliti mengambil juga keterangan dari informan, seorang anggota Kompolnas. Hal ini dilakukan mengingat bahwa Kompolnas merupakan komisi yang ditugaskan oleh Presiden untuk

mengawasi dan memberikan saran terhadap kinerja Kepolisian. Dalam kesempatan ini informan memberikan keterangan:

“...Perbandingan perilaku anggota Brimob sebelum dan sesudah tahun 2006 secara umum menunjukkan perubahan yang cukup signifikan dalam arti positif namun menurut hemat kami tentu bukan motto JRDK satu-satunya komponen yang dapat merubah perilaku tadi, melainkan lebih kepada perbaikan sistem maupun perubahan manajemen pada Kopsr Brimob secara keseluruhan...” (A. Pandupraja, 2010).

## **6.2 Pengaruh Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” Pada Lingkungan Diluar Institusi Brimob**

Motto pengabdian Brimob merupakan hal yang abstrak, namun pimpinan Brimob masa tersebut telah mewujudkan dalam bentuk berbagai simbol seperti patung “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, tulisan yang menghiasi seluruh markas komando Satuan Brimob seluruh Indonesia serta lagu yang baitnya sarat dengan ungkapan-ungkapan kemanusiaan, termasuk menuangkan dalam sebuah buku dengan judul Korps Brimob Polri Dalam Aktualisasi “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” yang diterbitkan pada tahun 2006. Jika kita sadari bersama bahwa apalah arti sebuah motto/semboyan yang berupa tulisan ataupun ungkapan dari sebuah kata atau kalimat, namun bagi suatu satuan yang dulunya kental dengan sikap militeristik bisa saja hal ini merupakan suatu tekad yang dapat membangkitkan semangat untuk dilaksanakan sebagaimana keterangan yang diberikan bahwa “Motto ini adalah merupakan suatu tekad untuk melaksanakan perubahan, semboyan ini harus benar-benar dilaksanakan demi untuk melindungi masyarakat”(Sumarno, 2010).

Tentunya hal ini membawa pengaruh yang sangat besar baik dalam institusi maupun diluar institusi korps Brimob Polri. Khusus pada bagian ini maka pengaruh yang dirasakan setelah implementasi motto ini beraneka ragam sebagaimana yang disampaikan oleh informan yang merupakan salah satu anggota organisasi pemerhati HAM sebagai berikut:

“...Dalam beberapa tahun terakhir telah dilaksanakan pelatihan HAM bagi anggota Brimob yang diprakarsai dan didanai oleh beberapa organisasi pemerhati masalah HAM. Berbagai metode pelatihan pun telah dilakukan untuk mencari metode yang paling tepat dan sesuai

dengan karakteristik pelaksanaan tugas-tugas Brimob. Belajar dari pengalaman pelatihan-pelatihan terdahulu, kemitraan atau the partnership marasa senang bekerjasama dan mendukung perubahan perilaku personel brimob. Oleh karena itu perlu terus dilakukan pelatihan-pelatihan agar peningkatan pengetahuan dan pembentukan sikap terhadap nilai-nilai HAM dimiliki oleh setiap anggota Brimob..." (M Gaussyah, 2010).

Selanjutnya dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa dengan bergulirnya motto ini, Korps Brimob Polri telah merubah beberapa konsep operasional pengerahan personelnnya, sebagaimana kita ketahui bahwa Korps Brimob Polri memiliki berbagai kemampuan seperti Penanggulangan Huru Hara (PHH), Reserse Mobile (RESMOB), Perlawanan teror (WANTEROR), Search and Rescue (SAR), Penjinakan BOM (JIBOM) serta Kimia, Biologi dan Radioaktif (KBR) melalui kemampuan ini Korps Brimob Polri berupaya memasukkan nilai-nilai kemanusiaan dalam setiap prosedur penindakan yang dilakukan. Sebagai hal yang sangat menonjol bahwa adanya perubahan baik pada prosedur maupun peralatan pada saat melaksanakan penanggulangan Huru Hara, larangan membawa senjata tajam maupun senjata api serta pemenuhan peralatan berupa tameng sekat, senjata laras licin serta peralatan lainnya yang tidak mematikan sangat ditonjolkan dalam penindakan sehingga mengurangi resiko korban luka dan tewas dalam pelaksanaannya. Selain itu mengingat peran Korps Brimob sebagai satuan beck up kewilayahan yang mengandung makna bahwa penurunan personel Brimob dapat dilakukan ketika ada permintaan dari satuan kewilayahan namun dengan bergulirnya motto tersebut maka pimpinan Korps Brimob mengeluarkan kebijakan khususnya bagi kemampuan search and rescue walaupun tanpa ada permintaan dari kewilayahan ketika masyarakat memberikan laporan maka penurunan personel SAR harus segera dilaksanakan guna memberikan bantuan dan pertolongan kepada masyarakat yang membutuhkan sebagaimana data yang diperoleh dari hasil laporan kegiatan tim SAR Delta Satuan II Pelopor (terlampir).

Disamping itu pula keterangan dari informan, Kepala Tim Unit SAR, Delta. Peneliti mengambil keterangan kepada informan oleh karena kegiatan SAR merupakan kegiatan kemanusiaan dan Korps Brimob memiliki kemampuan SAR

yang digunakan untuk melakukan pencarian dan pertolongan terhadap korban yang kena musibah. Selanjutnya informan memberikan keterangan terhadap operasional tim SAR sebagai berikut:

“...Setelah implemntasi motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” maka penurunan tim SAR Delta intensitasnya meningkat sebab jika ada kejadian seperti orang hanyut, orang hilang, adanya bencana longsor, bencana banjir bahkan musibah nasional seperti gempa bumi, pesawat jatuh kita dapat langsung bergerak dan menurunkan personel SAR untuk melaksanakan pencarian dan pertolongan kepada korban. Respon pimpinan sangat besar terhadap kemanusiaan, kecepatan bergerak dan berkumpul sangatlah diperhatikan untuk itu kami (tim SAR) tetap disiagakan secara bergiliran guna memenuhi permintaan masyarakat. Disamping itu pula bahwa pelatihan-pelatihan SAR kerjasama dengan instansi lainnya sering dilaksanakan seperti pada pelatihan ketanggap segera terhadap bencana dengan pembentukan tim reaksi cepat penanggulangan bencana dengan kabupaten Bogor, Kotamadya bogor telah dibentuk bahkan pelatihan terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota bogor juga dilaksanakan...” (Yanuar, 2010).

Dengan motto tersebut Korbrimob Polri dapat dengan penuh rasa tanggung jawab serta profesional ikut dan turut serta dalam upaya kemanusiaan guna membantu masyarakat yang lagi membutuhkan, kesusahan dan turut memiliki rasa empati sehingga nantinya Korps Brimob Polri dapat disenangi, dicintai dan dekat dengan masyarakat.

Tanggapan lain yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan lain, sebagai berikut:

“...Bagaimanakah pengaruh/tanggapan masyarakat terhadap motto tersebut ataukah dengan perubahan sikap yang ditunjukkan oleh personel kors brimob Polri? Terhadap motto jiwa ragaku demi kemanusiaan, sesungguhnya motto ini bertujuan sangat baik demi tetap menjaga kekompakan namun dicemati secara lebih mendalam bukan tidak mungkin dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda, bila pada gilirannya dapat dimaknai secara berbeda pula. secara hukum apa yang terkandung dalam amanat UU Kepolisian nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian yang menjelaskan tentang tugas pokok polri demikian juga tri brata, catur prastya, dan kode etik polri. apabila kopr brimob tetap menggunakan motto tersebut, disarankan yang bersifat edukatif misalnya “berpikir kritis bertindak cepat dan tepat berdasar hati nurani...” (A. Pandupraja, 2010).

Keikutsertaan tim SAR juga ditunjukkan dengan ikut terjun sebagai salah satu tim reaksi cepat dalam penanggulangan bencana yang disiapkan oleh pemerintah Indonesia dalam menanggulangi dan membantu korban bencana alam. Dari beberapa data yang telah berhasil diperoleh menunjukkan adanya peningkatan mobilitas penurunan tim SAR dalam membantu masyarakat termasuk baik pada skala kecil seperti membantu dalam pencarian orang hilang, hanyut disungai serta tercebur di sumur juga pada skala besar seperti pencarian pendaki yang hilang di gunung salak, jatuhnya pesawat serta membantu korban bencana alam seperti di Tasikmalaya, korban gempa di Cianjur, gempa di Padang (SUMBAR), DI Yogyakarta, Gunung Merapi dan sebagainya. Bahkan bencana alam tsunami yang terjadi di NAD Korps Brimob juga turut serta dalam memberikan bantuan baik metril maupun personel bahkan sampai harus kehilangan beberapa Bhayangkara terbaik yang sedang melaksanakan tugas penumpasan gerombolan bersenjata (GAM) yang selama itu menebar teror dan ingin memisahkan dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengaruh lainnya dari motto tersebut sebagaimana disampaikan oleh informan:

“...Motto tersebut telah mengugah sebagian besar anggota brimob untuk lebih manusiawi dalam melayani dan melindungi masyarakat. beberapa perwira muda telah mempraktikkan motto ini dengan baik dan bahkan telah ada beberapa personel baik perwira maupun bintara yang telah selesai mengikuti pelatihan HAM sampai-sampai di Korps Brimob sekarang ini telah terbentuk tim/pelatih HAM yang siap diterjunkan untuk melaksanakan pelatihan HAM bagi anggota Brimob. Dan ha ini telah di uji dengan pelaksanaan pelatihan HAM di beberapa daerah konflik seperti Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat...” (M. Gausyah, 2010).

Keterangan ini ditegaskan juga oleh informan, sebagai salah satu pelatih HAM bagi Brimob memberikan keterangan sebagai berikut:

“...Sejak bergulimya motto tersebut, tahun 2006 telah dilaksanakan pelatihan HAM bagi anggota Brimob, namun pelaksanaan kegiatan ini berbeda karena bertujuan untuk menciptakan pelatih-pelatih HAM bagi Korbrimob Polri. Pelatihan ini nantinya akan dilaksanakan pada seluruh personel Korbrimob termasuk yang berada di daerah. Sebagai salah satu pelatih (trainer) saya sudah mengajarkan HAM ini kepada perwakilan personel Brimob yang waktu itu datang mengikuti pelatihan HAM di Korbrimob Polri dan juga saya telah ke daerah Maluku dan Maluku

Utara untuk melatih HAM bagi personel Brimob yang ada disana walau jumlahnya hanya sekitar 50 orang, namun hal ini merupakan suatu langkah untuk merubah pemikiran personel Brimob khususnya masalah HAM...” (Kasno, 2010).

“...Dan selanjutnya dari data yang diperoleh ternyata pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan suatu perubahan perilaku personel kearah yang lebih baik (data perbandingan hasil pelatihan). Dengan semakin meningkatnya pemahaman personel Brimob terhadap HAM memberikan suatu pengaruh bahwa Brimob bukan lagi satuan pelanggar HAM sebagaimana yang diterangkan “dengan adanya aktualisasi Motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” maka banyak sekali perubahan, yang utama adalah pelanggaran HAM sangat jauh berkurang dan bahkan sekarang anggota brimob tidak lagi dikenal sebagai satuan pelanggar HAM, tetapi satuan yang dipercaya bahkan dicintai oleh masyarakat...” (Wenas, 2010).

Hasil pengamatan yang dilakukan, dengan bergulirnya Motto tersebut, kegiatan konvoi kendaraan yang biasanya dilakukan dengan membunyikan sirena terus menerus ibaratnya terjadi sesuatu hal yang emergency dan terkadang dilaksanakan dengan jalan-jalan arogan dan tak kenal kendaraan lain, seakan-akan bahwa jalan umum adalah milik pribadi serta seringkali terdapat keluhan masyarakat seperti kaca spion pecah akibat di serempet, mobil pada penyok akibat di pukul dengan rotan dan bahkan terdengar suara gaduh yang menyerukan agar kendaraan lain memberik jalan sehingga situasi ini sangat tidak menyenangkan bagi pengguna jalan lainnya kini telah berubah dengan mengikuti ketentuan yang berlaku. Seperti tidak membunyikan sirene jika tidak dalam keadaan mendesak, lampu merah menyala tidak menerobos, tidak lagi dilaksanakan dengan kecepatan tinggi dan tidak ada lagi suara ataupun tindakan-tindakan arogan dari personel yang berada dalam kendaraan. Jika menginginkan tidak terlambat mengikuti kegiatan maka pergerakan pasukan harus lebih awal sehingga tidak mengganggu lalu lintas. Untuk itu maka kebijakan pimpinan setiap truk yang dimiliki harus di berikan penutup sehingga anggota pun bisa nyaman dan tidak terkena panas ataupun hujan. Bahkan dewasa ini pengadaan untuk kendaraan di upayakan berbentuk bus bukan truk sehingga anggota pun bisa nyaman di dalamnya.

Selain itu pula pengaruh lain juga dirasakan oleh pengguna jalan yang berada di daerah bogor khususnya sewaktu melintas di jalan poros bogor (trans Jakarta) yang menghubungkan antara kota Bogor, Depok dan Jakarta dimana seringkali terjadi kemacetan lalu lintas di sepanjang jalan tersebut. Sepanjang pengamatan yang dilakukan bahwa dengan adanya penurunan personel Brimob dalam membantu satuan kewilayahan dalam mengatur lalu lintas jarang lagi ditemukan adanya kemacetan bahkan ketika pengaturan dilakukan oleh Polisi Lalu lintas malah sering kali terjadi kemacetan. Sebagaimana di sampaikan oleh informan "khusus untuk personel Brimob Sat II Pelopor Kedung Halang, saya berharap agar lebih sering turun membantu aparat Kepolisian Polres Bogor Kota, terutama Polantas dalam mengatur kemacetan yang sering terjadi di perempatan Pomad" (Januardi, 2010).

Dengan semakin berkurangnya sikap arogan dan pelanggaran yang dilakukan oleh personel Brimob tentunya akan berdampak baik bagi lingkungan sekitarnya dan juga berdampak bagi pelaksanaan tugas yang dilaksanakan sehingga pencapaian tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum semakin hari akan semakin baik walaupun sebenarnya hal ini tidak berpengaruh kepada niat ataupun kesempatan pelaku kejahatan untuk melakukan aksinya namun dengan personel pengamanan yang memiliki mental, disiplin, loyalitas dan integritas yang baik maka tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dapat tercapai.

Jika menyimak lebih lanjut beberapa keterangan diatas, kita dapat mengetahui bahwa selain untuk melaksanakan tugas kemanusiaan, Korps Brimob juga membuka diri dan ingin berinteraksi dengan seluruh elemen masyarakat termasuk lembaga swadaya masyarakat dan pemerintahan dengan melaksanakan dan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan. Bukan hanya itu upaya mensosialisasikan kemampuan serta keterampilan personel Brimob terkandung didalamnya.

Keterangan lain juga disampaikan oleh informan sebagai berikut:

"...Bahwa dengan telah bergulirnya reformasi di tubuh Polri khususnya pada Brimob Polri dewasa ini telah banyak anggota Brimob yang mengikuti perkuliahan pada universitas-universitas yang menawarkan ke Satuan-Satuan jajaran Korps Brimob Polri seperti Universitas Bhayangkara, UNIAT, Universitas 17 Agustus dan masih ada lagi universitas lainnya yang membuka cabang, bahkan kegiatan perkuliahan

**Universitas Indonesia**

dilaksanakan di kesatriaannya sehingga tidak mengganggu proses kegiatan kedinasan karena dilaksanakan di luar jam dinas, hal ini menunjukkan suatu perubahan pemikiran dari anggota betapa pentingnya peningkatan pengetahuan guna menunjang pelaksanaan tugas...” (Sumarno, 2010).

Dari pengamatan yang dilaksanakan dengan semakin seringnya permintaan masyarakat dan ketanggap segerakan tim SAR Korps Brimob Polri semakin dikenal, berarti menunjukkan kepercayaan masyarakat semakin bertambah sehingga pencitraan nama baik Korps dapat tercapai.

### **6.3 Analisa Perubahan Yang terjadi Pra dan Pasca Implementasi**

Jika kita melihat ke bagian sebelumnya, dimana terdapat perbandingan antara pra dan pasca implementasi menunjukkan bahwa pengaruh motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” itu ada dan dapat difahami keberadaannya oleh seluruh personel Brimob. Namun untuk lebih jelasnya maka kita akan mencoba menganalisa mengapa perubahan tersebut terjadi dengan menggunakan indikator yang telah ada sebagai berikut:

#### **6.3.1 Kepemimpinan**

Berbicara mengenai kepemimpinan, berarti berbicara mengenai diri pribadi dan berbicara mengenai seni, bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan keinginannya. Dalam hal ini di butuhkan adanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melakukannya. Melihat perbandingan yang terjadi pada bagian sebelumnya, khusus pada bagian kepemimpinan mengisyaratkan adanya perubahan perilaku dari para unsur pimpinan yang ada di Korps Bimob Polri. Perubahan yang terjadi bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti meningkatnya pengetahuan pimpinan, adanya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan yang lebih atas sebagai akibat dari tuntutan era reformasi, faktor lingkungan yang menghasilkan pengalaman, serta semakin bertambahnya usia dan adanya faktor psikologis lainnya seperti hubungan kekeluargaan, persaudaraan dan rasa malu.

Korps Brimob Polri merupakan satu kesatuan yang besar dan solid, telah dijelaskan pula pada bagian sebelumnya bahwa Korps ini memiliki budaya organisasi yang kuat dengan melibatkan seluruh personelnya dalam membangun organisasi. Keikutsertaan personel dalam hal ini mengakibatkan munculnya lubung-persaudaraan yang kuat sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Namun hal ini tidak seterusnya berlangsung dengan baik bisa saja hubungan tersebut berlangsung buruk oleh karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan tugas, kepangkatan, senioritas yang bermuara kepada loyalitas, integritas dan kredibilitas.

Bertitik tolak pada kepemimpinan dan dikaitkan dengan adanya perubahan setelah implementasi motto pengabdian Brimob menandakan bahwa kebijakan pimpinan dapat difahami dan dilaksanakan, dengan demikian maka adanya sikap loyalitas dan kredibilitas yang ditunjukkan dari pimpinan pada tingkat bawah yang dapat mengimplementasikan motto tersebut kepada seluruh personel Brimob.

Dari uraian diatas tersebut bila dikaitkan dengan seorang anggota Brimob yang juga adalah manusia sama dengan masyarakat pada umumnya memiliki kodrat yang terdiri dari jasmani dan rohani yang diberikan kehidupan oleh Tuhan. Sesuai dengan fitrahnya dengan manusia yang lain seorang anggota Brimob Polri diberikan kewenangan dan status sebagai aparat keamanan. Jadi tidak serta merta dapat bertindak, khususnya dalam melaksanakan tugas semauanya sendiri tanpa memperhatikan aturan-aturan yang berlaku, seperti hukum, hak asasi manusia dan lain sebagainya. Contohnya, dulu seringkali kita mendengar terucap dari mulut aparat bahwa "ada semboyan yang bunyinya; demi negara dan bangsa anda saya tangkap." Semboyan seperti itu menurut penulis hanya ada pada jaman perang kemerdekaan, waktu berhadapan dengan penjajah tetapi sekarang sejalan dengan reformasi yang dilakukan oleh Polri di era globalisasi ini maka semboyan tersebut tidak tepat lagi digunakan dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian dalam melaksanakan tugasnya Brimob Polri selaku pemelihara kamtibmas, penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, pada hakekatnya harus dapat melaksanakan amanah rakyat dengan

mengurangi perilaku-perilaku yang menyimpang atau menyakiti hati rakyat melalui “*Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan*”.

Berbicara kemanusiaan adalah lebih baik dari pada melaksanakan tugas dengan menyakiti hati rakyat, bahkan sampai menghilangkan nyawa seseorang. Tetapi tugas yang diemban oleh anggota Brimob akan disebut berhasil jika melakukannya dengan penuh kasih sayang serta dapat melaksanakan amanah rakyat demi menyelamatkan masyarakat pada umumnya tanpa mengabaikan aturan hukum, hak asasi manusia dan demokratisasi.

### 6.3.2 Keteladanan

Masalah keteladanan merupakan faktor yang penting dalam tubuh organisasi Korps Brimob Polri, berlatar belakang budaya kebersamaan dan sukses melalui kebersamaan tentunya setiap kegiatan yang dibebankan kepadanya dilaksanakan secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kekerabatan diantara pimpinan dan bawahan sangat kuat mengakibatkan muncul perasaan senasib dan sepenanggungan (*jiwa korsa*) serta malu jika melakukan suatu pelanggaran, sebagaimana yang telah diterangkan oleh informan bahwa:

“...Saya pernah diberikan tindakan *push up* karena terlambat apel pagi. Tangapan saya dengan tindakan itu saya harus laksanakan dan itu sangat wajar, tiap ada kesalahan ada tindakan. Setelah di beri tindakan saya harus merubah apa yang pernah saya lakukan supaya tidak terlambat dalam apel pagi. Kalau orang yang masih punya rasa malu pasti ada perubahan sikap setelah diberi tindakan/hukuman. Yang menyebabkan saya berubah adalah karena saya sadar akan kesalahan saya. Apel pagi merupakan kewajiban bagi anggota dan harus saya laksanakan...” (Sumarno, 2010).

“...Selain itu pula, masalah keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan sangat di butuhkan oleh seluruh personel, dilandasi dengan semangat kebersamaan keinginan bawahan tersebut bagaikan sebuah pepatah “Guru kencing berdiri murid kencing berlari” yang mengisyaratkan bahwa seorang pimpinan adalah suri teladan bagi bawahannya, jika ingin cita-cita atau keinginannya tercapai hendaknya ia harus bisa memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Jika ia memerintahkan bawahannya untuk mematuhi aturan maka terlebih dahulu pimpinan tersebut harus lebih faham, mengerti dan dapat melaksanakan aturan tersebut dengan

baik sehingga ketika bawahannya melaksanakan aturan tersebut ia dapat memberikan contoh bagaimana aturan tersebut dilaksanakan dan ketika bawahannya melakukan kesalahan ia dapat menegur, memperbaiki dan membimbing bawahannya untuk melaksanakan aturan tersebut dengan benar. Seperti yang disampaikan oleh informan bahwa “tanggapan saya tentang perilaku dan tingkah laku para komandan komandan harus memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya dan sebagai komandan harus bisa menjadi seorang bapak, kakak, teman dan bisa memberikan perlindungan kepada anggotanya ...”(Sigit, 2010).

Namun tidak semua komandan/pimpinan bisa menjadi pemimpin yang baik bagi anggotanya, hal ini disebabkan oleh karena belum adanya standar kinerja yang jelas untuk menempati suatu jabatan. Bisa saja jabatan tersebut diraih oleh karena senioritas dan mengejar kepangkatan agar yang bersangkutan bisa naik pangkat sesuai dengan waktunya, bisa juga dengan menunjukkan bahwa ia kerja hanya karena pimpinan melihat ia bekerja, bisa juga ia bekerja oleh karena pekerjaan tersebut ada anggarannya dan lain sebagainya. Dengan demikian bukan kualitas yang ditonjolkan, hal ini yang dapat mengakibatkan para bawahannya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, sebagaimana yang disampaikan oleh informan:

“...Para komandan itu selain menjadi komandan para anak buah juga juga harus menjadi Bapak para anggotanya. Banyak komandan yang bisa menjadi komandan saja tetapi tidak bisa menjadi Bapak bagi anak buahnya. Tingkah laku komandan seharusnya bisa menjadi suri tauladan bagi anggotanya, karena Komandan menjadi panutan anak buah. Masih banyak pimpinan yang memetingkan egonya sendiri, tidak mau tahu masalah yang di hadapi para anggotanya. Bisa melarang anggotanya tetapi tidak bisa melarang dirinya sendiri...” (Sumarno, 2010).

Keterangan lainnya:

“...Selama 10 tahun saya menjadi anggota Brimob tetang prilaku dan tingkah laku komandan sangat berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, pada umumnya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan baik tetapi ada juga orientasinya untuk menjabat adalah masalah financial yang terlalu dicari sehingga untuk memperhatikan kesatuan dan para anggotanya sering tidak focus. Terkadang juga beliau masih diskriminasi sehingga visi dan misi yang akan dicapai kurang maksimal karena kurang saling mendukung satu sama lainnya...” (Hendri, 2010).

Melihat beberapa penjelasan diatas maka, keteladanan sangat dibutuhkan dalam merubah perilaku. Keteladanan seorang pimpinan dapat timbul oleh karena adanya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama melaksanakan tugas di Korps Brimob Polri. Pengetahuan yang dimiliki berpengaruh kepada penguasaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh korps Brimob Polri disamping itu pula pengetahuan tentang hukum dan HAM menambah luas wawasan dan kualitas seorang pemimpin sehingga diharapkan ia mampu mengajarkan dan mengendalikan anggota yang akan melakukan pelanggaran. Demikian pula dengan pengalaman, dengan berbekal masa dinas yang lama serta banyaknya kegiatan yang telah dilaksanakan baik latihan, tugas-tugas kepolisian serta pendidikan pengembangan menimbulkan bertambahnya pengalaman yang dimiliki oleh seorang pimpinan. Namun hal ini semua kembali kepada kualitas sumber daya manusia Brimob itu sendiri mau atau tidak dia berubah sesuai dengan keterangan yang diberikan oleh informan:

“...Perubahan sikap dari anggota pasti ada, tergantung dari anggota itu sendiri mau berubah atau tidak. Lebih lanjut disampaikan pula bahwa Kebijakan pimpinan selalu berubah-ubah tergantung karakter masing masing, setiap pelanggaran ada yang langsung diproses ada pula yang menggantung dan ada juga yang ditutup-tutupi...” (Sigit, 2010).

### 6.3.3 Anggaran/Dana

Berbicara mengenai anggaran/dana merupakan salah satu faktor ekonomi yang sangat penting sebab berhubungan langsung dengan taraf hidup dan kesejahteraan personel. Masalah ini sudah merupakan masalah umum yang selalu dialami oleh setiap manusia. Keinginan untuk meningkatkan taraf hidup berupa pendapatan/penghasilan tetap oleh karena memiliki status pekerjaan yang jelas sangatlah didambakan oleh setiap manusia. Bahkan hal ini bisa memaju munculnya rasa tanggung jawab yang besar sebagaimana yang dijelaskan oleh informan:

“...Setelah ditanya tentang faktor yang menyebabkan perubahan perilaku maka informan menjawab bahwa perubahan seseorang bisa terjadi karena faktor umur yang mengakibatkan personel menjadi dewasa dimana seseorang bisa mengontrol emosi, belum lagi faktor keluarga dimana dia menjadi kepala keluarga dan suri teladan bagi bagi anak-

anaknya. Adanya beban tersebut menimbulkan munculnya rasa tanggung jawab dan menyadari bahwa di institusi inilah kita bekerja dan mendapatkan gaji/penghasilan untuk menghidupi keluarga...” (Sukram, 2010).

Selain keterangan diatas, berkaitan dengan analisa bab ini, pada bagian sebelumnya telah dijelaskan adanya perubahan pasca implementasi motto dimana transparansi tentang penggunaan keuangan sudah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa keseriusan pimpinan dalam membangun sumber daya manusia Brimob yang profesional, bermoral dan modern. Transparansi masalah penggunaan anggaran dapat memberikan efek yang besar dimana personel yang sedang melaksanakan tugas merasakan adanya perhatian terhadap personel yang sedang melaksanakan tugas. Seperti contoh pelaksanaan tugas di daerah konflik yang mana masalah anggaran yang diterima di bukti dengan adanya tanda terima berupa cek list yang harus di tanda tangani oleh personel yang bersangkutan, kegiatan-kegiatan latihan serta kegiatan-kegiatan lainnya yang memiliki anggaran sehingga kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta tidak menimbulkan pelanggaran.

“...Kebijakan pimpinan yang sudah bagus seharusnya dilaksanakan dengan baik oleh unsure pimpinan di bawahnya dan tidak setiap ganti pimpinan ganti kebijaksanaan. kebijaksanaan pimpinan yang bisa membawa institusi kearah yang lebih baik dan dapat menyejahterakan anggota dan keluarganya harus di optimalkan lagi. Dalam melaksanakan kebijakan pimpinan harus transparan dan tidak di tutup-tutupi misalnya dalam mengeluarkan anggaran anggota harus jelas peruntukanya...” (Sukram, 2010).

#### **6.3.4 Sarana dan Prasarana**

Berbicara mengenai sarana dan prasarana sesuai dengan hasil perbandingan yang telah dijelaskan dalam bagian lain pada bab ini menunjukkan adanya perubahan. Perubahan yang ada menimbulkan suatu dampak yang besar bagi peningkatan baik kesejahteraan, kemampuan dan keterampilan personel. Sarana dan prasarana jika dikaitkan dengan motto pengabdian Brimob menimbulkan munculnya suatu penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, khususnya masalah penegakan

hukum dan HAM. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa personel Brimob juga adalah manusia yang memiliki hak yang sama dengan masyarakat lainnya tentunya hal ini harus benar-benar diperhatikan oleh masyarakat. contoh kasus meninggalnya personel Brimob yang sedang melaksanakan tugas di daerah Konflik NAD, Ambon, Papua dan sebagainya harus juga dilihat bahwa personel yang gugur tersebut juga mempunyai hak hidup sama dengan warga masyarakat lainnya untuk itu maka pemenuhan sarana dan prasarana harus benar-benar diperhatikan. Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Korps Brimob Polri dimana dalam penanggulangan Huru-Hara dengan adanya reformasi, maka penggunaan senjata api dalam tindakan tidak lagi dibenarkan dan digantikan dengan peralatan lain berupa tameng sekat, penindakan dengan menggunakan tongkat yang mengarah ke kepala sudah tidak dibenarkan lagi dan digantikan dengan tongkat sodok. Serta masih banyak lagi perubahan yang dilakukan dan kesemuanya ini dilakukan untuk menghormati HAM dan harkat martabat manusia. Penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan benar-benar sangat diperhatikan. Sejak bergulirnya motto pengabdian ini prasarana perumahan juga meningkat, penambahan sarana transportasi berupa kendaraan dinas juga meningkat dan kesemuanya ini dilakukan guna meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan tugas.

Masalah pemenuhan sarana dan prasarana harus benar-benar juga memperhatikan adanya pemerataan sebagaimana yang dijelaskan bahwa:

“...Bahwa Korps Brimob sebagai sebuah satuan kerja yang memiliki mobilitas tinggi kami melihat, bahwa alutsista yang dimiliki Korps Brimob sudah sesuai, meskipun kedepan tetap harus dikembangkan lagi terutama dibidang IT (ilmu dan teknologi) sesuai dengan tantangan tugas dan tuntutan jaman. Namun demikian kondisi ini tentu belum merata untuk semua daerah (Polda-Polda) termasuk sarana dan prasarana terkait rumah dinas (asrama) dan tempat serta fasilitas pelatihan-pelatihan masih perlu ditingkatkan...” (A. Pandupraja, 2010).

Dengan memperhatikan kondisi ini diharapkan tercipta keseragaman dan keseimbangan antara personel Brimob yang berada di Pusat dan di daerah.

Analisa selanjutnya adalah bahwa pemenuhan peralatan ini dapat menunjang peningkatan kinerja serta profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas.

Sebagai contoh dalam pelaksanaan penanggulangan huru-hara (PHH), jika personel PHH diterjunkan ke lapangan dengan peralatan lengkap maka kepercayaan diri akan perlindungan yang diperoleh dari peralatan tersebut semakin meningkat sehingga setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sikap sabar dan tetap dalam formasi menunggu tindakan selanjutnya dapat terlaksana, dengan tameng sekat personel Brimob dapat melindungi dari lemparan benda-benda keras, tongkat sodok dapat digunakan untuk melakukan tindakan penyodokan terhadap pengunjuk rasa yang anarkis dan lain sebagainya walaupun pada sisi lain peralatan yang dipergunakan juga memiliki kelemahan sebab dapat membatasi pergerakan personel (kaku) karena bentuk dan bahan rompi yang dipergunakan. Dalam hal penjinakan BOM, dengan peralatan yang dimiliki personel yang terlibat dalam penjinakan BOM tersebut merasa aman dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai prosedur akibat dari peralatan yang dikenakan walaupun peralatan tersebut masih terdapat kelemahan sebab baju atau rompi yang dikenakan tidak dilengkapi dengan pelindung tangan yang elastis sehingga terkadang pada bagian tangan kurang terlindungi. Pada dasarnya peralatan yang ada hanya untuk mengurangi resiko atau memperkecil resiko yang akan diterima oleh personel yang bertugas.

Prasarana merupakan penunjang lain dalam pelaksanaan tugas yaitu berupa fasilitas tempat tinggal, tempat latihan, transportasi dan perkantoran. Dari hasil pengamatan yang dilaksanakan bahwa sebagian besar personel Korbrimob Polri masih bertempat tinggal diluar asrama dengan jalan mengontrak rumah-rumah penduduk di sekitar kesatriaan, hal ini terjadi oleh karena terbatasnya daya tampung perumahan yang berada di dalam asrama. Tersedianya perumahan serta fasilitasnya berupa listrik dan air yang gratis dapat meningkatkan taraf kesejahteraan personel Brimob. Oleh karena gaji yang diterima setiap bulannya dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Disamping itu pula bahwa keamanan dan kenyamanan anggota keluarga juga terjamin, jarak ke tempat kerja juga dekat serta jika terjadi panggilan luar biasa maka kecepatan bergerak sangat tinggi. Keterangan ini senada dengan yang disampaikan oleh beberapa personel sebagai berikut "sebagian besar anggota Satuan II Pelopor masih tinggal kontrak di luar asrama di rumah penduduk

dengan rata-rata biaya Rp 300.000,-/bulan dan tidak ditunjang oleh fasilitas transportasi (Handoyo, 2010).

Selain itu pula bahwa masalah perawatan peralatan tersebut belum semuanya terdukung ataupun memiliki biaya perawatan. Lebih lanjut mengenai hal ini bahwa dalam memenuhi kebutuhan peralatan terlebih dahulu setiap satuan harus dapat merencanakannya dengan benar dan tepat sebab dukungan anggaran untuk peralatan tersebut di ambil dari belanja negara. Namun semuanya belum tentu terlaksana dengan baik atau terpenuhi secara keseluruhan sebab biaya negara juga harus diperuntukkan untuk sektor lainnya yang tak kalah penting, untuk itu maka dalam pengajuan rencana kerja setiap satuan kerja harus dapat mempedomani pagu yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka pemenuhan peralatan tersebut tidak serta merta dapat tercapai. Selanjutnya mekanisme lain juga harus ditempuh ketika anggaran untuk memenuhi kebutuhan tersebut ada maka aturan dalam pengadaan barang dan jasa harus dilaksanakan guna menunjang dan mewujudkan akuntabilitas publik

Tersedianya prasarana latihan berupa tempat latihan akan dapat meningkatkan profesionalisme personel sebab dengan demikian maka gambaran terhadap situasi dan kondisi dimedan sebenarnya dapat dirasakan. Selain itu juga dapat menimbulkan inovasi dan meningkatkan strategi ketika melaksanakan tindakan. Selain itu pula prasarana latihan ini dapat memperlihatkan sejauhmana daya tahan personel terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi, pelaksanaan latihan akan bisa memberikan shock terapi kepada personel yang nantinya akan diturunkan di lapangan sehingga dapat meningkatkan kesiap siagaan baik dari segi fisik, mental dan moral. Selain itu para komandan lapangan bisa dengan segera dapat memprediksi kemungkinan timbulnya pelanggaran yang berasal dari pasukannya sehingga dapat dengan segera mengambil keputusan yang tepat guna mengantisipasi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

### **6.3.5 Motivasi**

Dalam bab ini masalah motivasi tidak tergambar secara langsung, akan tetapi dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi menunjukkan adanya suatu

motivasi dari personel Brimob untuk melakukan perubahan. Kurangnya sifat-sifat arogan, munculnya sifat keteladanan serta menurunnya tingkat pelanggaran hukum dan HAM menunjukkan adanya motivasi yang tinggi dari personel Korps Brimob. Seperti dijelaskan oleh informan bahwa "Pelanggaran HAM sangat jauh berkurang dan bahkan sekarang anggota brimob tidak lagi dikenal sebagai satuan pelanggar HAM, tetapi satuan yang dipercaya bahkan dicintai oleh masyarakat" (Wenas, 2010).

Lebih lanjut dianalisa bahwa adanya penurunan pelanggaran disebabkan pula oleh adanya motivasi dari personel Brimob untuk menambah wawasan dengan jalan mengikuti perkuliahan yang diselenggarakan oleh beberapa universitas yang membuka kelas di dalam kesatriaan. Sebagaimana dijelaskan oleh informan:

"...Masalah pengetahuan juga menjadi salah satu faktor adanya perubahan pada personel Korps Brimob Polri, hal ini di dasarkan pada keterangan yang diperoleh bahwa : "Yang menyebabkan perubahan anggota pada umumnya adalah perubahan kultur dari militer ke sipil dan dibukanya kuliah umum di kesatuan, sekarang ini personel Korbrimob telah dapat meningkatkan jenjang pengetahuannya melalui beberapa universitas. Kegiatan perkuliahan telah dibuka khususnya di Satuan II Pelopor Universitas ATTAHERIYAH (UNIAT) telah membuka kuliah dalam beberapa gelombang (semester) dan melaksanakan kegiatan perkuliahan di tiga tempat dalam kesatriaan. Sampai sekarang ini telah banyak personel Satuan II Pelopor yang meraih gelar sarjana di Universitas ini, namun bukan hanya di universitas ini, Universitas Juanda, dan Universitas Bhayangkara juga terdapat personel Korps Brimob yang melaksanakan kegiatan perkuliahan di tempat tersebut..." (Agung, 2010).

Kebijakan Brimob Polri, untuk menerapkan motto: "Jiwa ragaku demi kemanusiaan " adalah agar setiap anggota dapat lebih menyadari bahwa tugas-tugas yang diembannya syarat dengan nilai-nilai kemanusiaan untuk melanjutkan diinternalisasikan sebagai pedoman hidup dan diaktualisasikan dalam keseluruhan pengabdianya sebagai anggota Brimob Polri. Karena itu pula setiap penugasan harus dipandang sebagai momen untuk pengabdian dibidang kemanusiaan, sehingga dapat memberikan nilai tambah dibidang kemanusiaan, sehingga dapat memberikan nilai tambah yang berupa ibadah. Hal ini dikuatkan dengan beberapa hasil wawancara yang diperoleh bahwa:

**Universitas Indonesia**

“...Untuk lebih mengingatkan anggota tentang pemahaman HAM khususnya sebelum melaksanakan tugas, dalam pelaksanaan kegiatan latihan pra operasi, materi HAM selalu diberikan termasuk materi tentang hukum-hukum lainnya. Hal ini dikandung maksud bahwa anggota Brimob yang akan bertugas senantiasa harus mengingat bahwa masalah hukum dan HAM merupakan masalah yang sangat besar dan bisa berdampak buruk jika kita melanggar...” (Ahmadi, 2010).

Keterangan lainnya:

“...Pengalaman yang rasakan ketika di daerah penugasan pada tahun 2000-2001 dalam melakukan tugas khususnya di daerah konflik seringkali tindakan anggota tidak terkontrol dan sering kali melakukan pelanggaran serta melakukan tindakan menyakit hati masyarakat seperti halnya mabuk dilanjutkan dengan penganiayaan, mengeluarkan kata-kata yang tidak sepatasnya. Namun setelah munculnya motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” dan sering kali di degung-degungkan baik dalam apel maupun dalam jam pimpinan perlahan-lahan anggota menyadari bahwa apa yang telah ia perbuat pada masa itu adalah salah dan hendaknya kita bertindak untuk kepentingan masyarakat...” (Kasno, 2010).

Dari hasil pengamatan yang kami laksanakan, guna menambah wawasan tentang HAM, maka Korbrimob Polri telah menjalin hubungan kerjasama dengan salah satu universitas terkemuka di Indonesia (UI) (Sentra HAM UI) untuk bersama-sama berupaya merumuskan suatu bentuk pelatihan serta modul atau bahan ajaran HAM khusus untuk personel Brimob dan selanjutnya akan disosialisasikan sehingga dapat menghilangkan kesan bahwa personel korbrimob dalam melaksanakan tugas identik dengan pelanggaran HAM. Bukan hanya itu saja, lembaga Partnership juga ikut menjembatani pelaksanaan kegiatan tersebut, mulai dari pembuatan modul, work shop, serta pelaksanaan pelatihan untuk beberapa daerah seperti Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat.

Melalui implementasi tekad, dorongan dan semangat di atas diharapkan mampu memicu terjadinya perubahan yang signifikan ditubuh Brimob Polri, terutama terhadap terjadinya perubahan kultur Brimob Polri yang sesuai paradigma baru polisi sipil (*Civilian Police*), yang salah satunya dicirikan dengan kemampuannya untuk menjunjung tinggi nilai-nilai dasar kemanusiaan, tidak arogan dan berwatak militer.

Universitas Indonesia

Dengan demikian eksistensinya menyelaraskan kehidupan berbangsa dan bernegara, serta tuntunan dan harapan masyarakat dalam menghadapi substansi hakiki jati diri Brimob Polri selaku pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

### 6.3.6 Reward and Punishment

Pemberian penghargaan dan penjatuhan hukuman merupakan tindakan nyata yang sangat memiliki pengaruh besar terhadap pembinaan personel. Penerapan ini sangat diharapkan mampu untuk menghapuskan pelanggaran-pelanggaran yang selama ini dikeluhkan oleh masyarakat dan meningkatkan kinerja personel bagi yang berprestasi. hal ini muncul dari pengalaman-pengalaman sebelumnya dimana khusus di Kepolisian slogan “Jasa tak terhimpun dosa tak terampuni” yang berarti bahwa jika seorang personel Polri menorehkan keberhasilan maka jarang sekali mendapatkan balasan atau penghargaan dan jika melakukan pelanggaran seakan-akan tamatlah riwayat karier personel yang bersangkutan sangat terasa sekali.

Jika kita melihat dalam perbandingan pra dan pasca implementasi adanya perubahan yang terjadi dimana transparansi tentang penjatuhan hukuman dan pemberian penghargaan sudah sering kali dilaksanakan ini menunjukkan adanya upaya perbaikan yang telah dilaksanakan. Berikut petikan wawancara dari informan:

“...Hukuman yang tegas dan membuat anggota Brimob tersebut lebih menghormati masyarakat biasa. Dengan cara pembinaan dari Komandannya secara rutin memberitahukan, bahwa mereka para anggota Brimob juga berasal dari masyarakat biasa dan akan kembali menjadi masyarakat biasa bila sudah pensiun dan yang paling penting perlu dijelaskan kalau segala atribut dan kesejahteraan yang diberikan ,berasal dari APBN yang diperoleh dari pajak yang dipungut dari masyarakat sedangkan pemberian kesejahteraan yang lebih harus diberikan bagi yang personel yang berprestasi...” (Ida, 2010).

Analisa tentang pengaruh pemberian penghargaan dan penjatuhan hukuman tentunya dapat dirasakan langsung oleh personel yang memperolehnya. Hanya saja personel yang menyaksikan hal tersebut hendaknya harus memberikan tanggapan yang positif dengan upaya untuk meraih prestasi yang lebih baik dan menghindari pelanggaran yang dapat mengakibatkan dirinya menerima hukuman atau sanksi. Adanya penetapan standar penghargaan berupa kriteria-kriteria serta aturan-aturan

yang tetap dalam penjatuhan hukuman sangat diperlukan sehingga tidak timbul kesenjangan dari hal ini karena aka berakibat buruk bagi upaya pembinaan personel Brimob itu sendiri.

### **6.3.7 Pendidikan dan Latihan**

Sebagai benteng pertama dalam membina atau membentuk karakter satuan, pendidikan dan latihan sangat diperlukan dan harus benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan skala ancaman dan tugas yang dibebankan kepadanya. *Berbicara lebih lanjut mengenai pendidikan dan latihan ini dikaitkan dengan implementasi motto maka Dewasa ini Korps Brimob Polri sedang giat-giatnya melaksanakan pembenahan dalam hal latihan guna peningkatan kemampuan, karena dengan meningkatkan kemampuan diharapkan personel mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa mengindahkan masalah hukum dan HAM. Pola-pola pelatihan dibuat beda sehingga tingkat penyerapan siswa dalam mengikuti pelatihan meningkat. Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa pola-pola latihan terprogram sudah mulai diterapkan, masalah perencanaan latihan sampai dengan pembuatan laporan sebagai bahan analisa dan evaluasi juga telah disusun dan dimusyawarahkan dengan baik sehingga akan memperkecil resiko tidak tercapainya tujuan pelatihan.*

Sebagai pasukan elit kepolisian, Korps Brimob Polri dewasa ini berupaya untuk melaksanakan pendidikan dan latihan yang baik bagi personelnnya, tentunya latihan ini disesuaikan masing-masing bagian sebab untuk mencapai profesionalisme personel Brimob harus mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti contoh Tim JIBOM, ia harus mampu untuk menjinakkan BOM yang ada, mampu mengamankan dan mengurai bagian-bagian BOM tersebut sehingga dapat diidentifikasi untuk mencari pelaku serta modus operandinya, personel PHH harus mampu untuk membubarkan massa dan menghindarkan terjadinya kerugian baik dipihak aparat keamanan maupun dari masyarakat serta menghindarkan terjadinya tindakan anarkis yang mengarah kepada penjarahan dan lain sebagainya. Untuk itu maka latihan rutin dan terpadu harus terus dilaksanakan berikut perencanaan yang

dibuat haruslah benar-benar dan bisa dilaksanakan sehingga akan menghasilkan personel Brimob Polri sesuai dengan harapan masyarakat.

Hal ini tentunya tidak semudah yang dibayangkan, guna menyelenggarakan suatu pelatihan beberapa hal harus menjadi perhatian seperti: tujuan pelatihan, sasaran pelatihan, pengetahuan yang akan disampaikan, anggaran/dana yang akan digunakan, persyaratan peserta yang mengikuti dan lain sebagainya. Demikian juga dengan pendidikan, harus bisa diikuti oleh seluruh personel sesuai dengan tingkat serta tugas yang dihadapi sebagai contoh pendidikan dasar Brimob, pendidikan pengembangan karir, pendidikan kejuruan lainnya baik dasar maupun lanjutan serta pendidikan lainnya yang memiliki relevansi dengan tugas yang diemban.

Hendaknya latihan harus lebih menekankan kepada penggunaan peralatan yang tidak mematikan, melatih kesabaran, melatih ketahanan fisik serta tahu dan mengerti tentang tindakan atau prosedur yang berlaku. Berikut keterangan dari informan yang mengatakan bahwa:

“...Sewaktu mengikuti pendidikan dasar Brimob, materi hukum dan HAM memiliki jumlah jam pelajaran yang cukup banyak, pengetahuan tentang peraturan baru seperti PHH yang tidak lagi menggunakan senjata api juga diajarkan, kemampuan bekerja sesuai dengan bidangnya seperti Jihandak harus menguasai elektronik, fisika, kimia. Wanteror memiliki kemampuan fisika serta keterampilan taktik dan tehnik dalam bertempur, bela diri, menembak dan kemampuan lapangan Brimob Mobil (KLBM). Untuk SAR harus menguasai tali temali, Scuba, peta kompas, naik turun tebing. Disamping itu personel tersebut harus sehat jasmani dan rohani dan memiliki sikap mental dan disiplin yang tinggi...” (Sambo, 2010).

Pendidikan dan latihan sangat berpengaruh besar kepada proses pembentukan karakter suatu satuan dan perorangan. Untuk itu maka setiap jenjang pendidikan dan latihan harus benar-benar disesuaikan dengan tujuan dari pelatihan dan pendidikan itu sendiri. Berkaitan dengan motto yang telah di sebutkan diatas, maka pola-pola pendidikan dan latihan Brimob lambat laun mengalami perubahan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, maka dewasa ini Korbrimob Polri sedang melaksanakan pembenahan terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan terpadu pada kemampuan yang dimiliki oleh Korbrimob seperti Penanggulangan Huru Hara

(PHH), Perlawanan Teror (WANTEROR), Penjinakan BOM (JIBOM), pencarain dan pertolongan (SAR), Kimia, Biologi dan Radioaktif (KBR) serta Reserse Mobil (resmob). Mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan akhirnya pengendalian atau pembuatan laporan dilaksanakan dengan cermat. Dalam hal memulai kegiatan seminggu sebelumnya rencana latihan telah disusun dan kemudian dibahas oleh personel yang terlibat dalam hal ini para kasiops satuan serta para pelatih masing-masing satuan sesuai dengan pelatihan apa yang akan dilaksanakan di ketuai oleh Kepala Pusat latihan Korbrimob Polri. Selanjutnya ketika rencana tersebut telah disusun kemudian diajukan kepada Kakorbrimob Polri untuk mendapatkan pengesahan. Kegiatan pengorganisasian berupa pembuatan surat perintah serta pembagian tugas serta peralatan dilaksanakan sebelum pelaksanaan kegiatan. Pada kegiatan pelaksanaan yang diawali dengan pembukaan latihan sampai dan seterusnya dilaksanakan dengan pengawasan dan pengendalian yang ketat baik berupa pembuatan absensi, jadwal kegiatan, dokumentasi sampai pada pelaksanaan analisa dan evaluasi. Guna mengetahui sejauhmana pemahaman personel pada kegiatan yang dilaksanakan maka pada akhir latihan dilaksanakan latihan terpadu yang disaksikan oleh para pejabat utama Korbrimob Polri.

Sedangkan pada kegiatan latihan rutin yang dilaksanakan di satuan masing-masing, para Kepala Seksi Operasi Satuan selaku pelaksanaan kegiatan operasi berkoordinasi dengan Kapala Seksi Personalia selaku pengemban fungsi pembinaan personel bekerjasama guna menyusun rencana latihan yang nantinya akan dilaksanakan oleh seluruh personel yang berada dalam Satuan masing-masing. Sebagai unsur pelaksanaan pada setiap satuan yaitu Detasemen melaksanakan kegiatan latihan tersebut dengan pengawasan maupun pengendalian yang ketat. Seluruh seksi pada setiap satuan bekerjasama guna meningkatkan kemampuan personelnnya sehingga sirkulasi latihan dapat terlaksana dan diakhir kegiatan juga dilaksanakan analisa dan evaluasi serta pembuatan laporan.

Sedangkan lebih lanjut dijelaskan pula oleh Komjen Pol Drs Imam Sudjarwo bahwa sebagai seorang pemimpin harus dapat bertindak sebagai guru dimana secara langsung dapat meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan anggotanya

baik perorangan maupun dalam hubungan kelompok/Kesatuan. Dalam pelaksanaannya senantiasa memelihara dan meningkatkan pengetahuan sesuai dengan perkembangan atau tuntutan pelaksanaan tugas, memiliki kesabaran dan ketenangan dalam mendidik dan melatih, kesediaan setiap saat untuk memberikan bantuan baik secara perorangan maupun dalam hubungan kelompok/Kesatuan guna mencapai kemajuan dan ketrampilan bekerja. Selain hal tersebut diatas, guna lebih menekankan nilai-nilai mental spritual sebagai upaya meningkatkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan YME maka pendidikan keagamaan serta penanaman nilai-nilai keagamaan harus benar-benar mendapatkan waktu yang banyak seperti pada jam-jam pimpinan, hari-hari keagamaan seperti jumat, minggu dan hari-hari lainnya. Disamping itu pula penilaian terhadap sikap mental dan rohani berupa nilai kepribadian atau nilai mental jangan sampai terlupakan jika perlu menjadi salah satu nilai yang menentukan dalam kelulusan. Keterangan lain yang diperoleh bahwa:

“...Perbandingan perilaku anggota Brimob sebelum dan sesudah tahun 2006 secara umum menunjukkan perubahan yang cukup signifikan dalam arti positif namun menurut hemat kami tentu bukan motto JRDK satu-satunya komponen yang dapat merubah perilaku tadi, melainkan lebih kepada perbaikan sistem maupun perubahan manajemen pada Korps Brimob secara keseluruhan. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh personil Brimob baik komandan maupun anggota dalam upaya perubahan perilaku diantaranya pemahaman kembali secara lebih mendalam tentang apa, siapa, dan bagaimana Brimob (Polri) dalam melaksanakan tugas, tentunya dengan tetap berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan, peraturan lainnya sesuai dengan kapasitasnya, mengikut sertakan anggota dalam pelatihan ESQ atau sejenisnya secara berkelanjutan serta meningkatkan kesejahteraan. Pada akhirnya diharapkan dapat melahirkan rasa empati dan simpati kepada masyarakat yang dilayani sebagaimana diamankan dalam undang-undang tentang Kepolisian, Tribrata, Catur Prasetya, Kode Etik Polri dan lain-lain...” (A Pandupraja, 2010).

### 6.3.8 Paramilitary Policing

Jika kita kaitkan dengan perbandingan pra dan pasca implementasi motto pengabdian Brimob, nampak adanya perbedaan yang signifikan dimana perilaku arogan, sifat-sifat dan tindakan militeristik sudah jarang dilakukan. Bahkan suri teladan dan kedekatan dengan bawahan serta tidak lagi menggunakan cara-cara

kekerasan dalam melaksanakan pembinaan personel sudah dilaksanakan. Ini merupakan suatu perkembangan yang sangat baik bagi korps Brimob sebab dengan demikian maka tercapainya tujuan dengan adanya penghormatan terhadap HAM serta harkat dan martabat manusia dapat segera terlaksana.

Namun pada kesempatan ini dapat kita sampaikan bagaimana beratnya melaksanakan suatu perubahan. Dalam sebuah buku tentang mereformasi Brimob Polri sebuah evaluasi pelatihan HAM dan Analisa permasalahan utama reformasi Brimob dijelaskan bahwa Brimob selama ini diketahui memiliki reputasi yang buruk dalam bidang Hak Asasi Manusia.<sup>1</sup> Setelah pemisahan kepolisian dari militer, secara formal pada April 1999, dan efektif diterapkan pada Juli 2000, Brimob menjadi fokus dari sebuah proyek yang didisain untuk menggabungkan prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam konteks prosedur pelatihan dan operasinya. Proyek ini adalah bagian dari Program Reformasi Polisi yang lebih besar, dilakukan atas inisiatif bersama antara Pemerintah Indonesia dan *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR). Proyek ini dimulai pada Juni 2001 dan berakhir pada Januari 2003.<sup>2</sup> Dukungan untuk Brimob bukannya tidak dipermasalahkan di kalangan donor. Sebagai contoh, Kongres Amerika Serikat telah pernah membuat larangan khusus dalam pemberian bantuan untuk Brimob. Usulan evaluasi ini lahir dalam diskusi dengan perwakilan Brimob pada saat *Security/Police Donor Working Group* yang difasilitasi oleh Kemitraan. Interaksi antara pihak Brimob dan komunitas donor salah satunya berupa kunjungan ke markas Brimob.

Tujuan utama kegiatan ini adalah melakukan evaluasi dan mempelajari pengalaman dari apa yang dilakukan bersama Brimob dalam konteks proyek yang didukung UNHCR. Dengan demikian, segera menjadi jelas bahwa penting untuk melihat latar belakang proyek ini dengan menggunakan perspektif yang lebih luas

---

<sup>1</sup> Reputasi HAM Brimob telah didokumentasikan dalam laporan Organisasi Hak Asasi Manusia Indonesia dan Internasional. Salah satu contoh adalah siaran pers mengenai situasi di Aceh oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas-HAM), tertanggal 1 November 2003: "TNI & Brimob Melanggar HAM".

<sup>2</sup> Brimob juga menerima pelatihan HAM yang disponsori oleh International Committee for the Red Cross (ICRC). Pelatihan ini tidak menjadi pembahasan dalam laporan ini.

guna menganalisa beberapa masalah fundamental, khususnya yang terkait dengan pola perintah dan budaya kelembagaan. Sampai titik tertentu, hal ini sudah terefleksikan dalam kerangka acuan yang dipergunakan oleh penulis. Namun demikian nilai pentingnya ternyata semakin terlihat selama melakukan evaluasi. Penghormatan atas hak asasi manusia bukanlah sesuatu yang dengan mudah dapat ditransfer melalui bantuan teknis. Namun, membutuhkan juga kondisi lingkungan yang kondusif. Selain itu, dibutuhkan pula metode pengajaran dengan cara yang relevan dengan konteks politik lokal, sosial dan kultural.

Brimob adalah unit yang terpisah di dalam Polri. Namun demikian, sesuai perintah yang diterima dalam kenyataannya Brimob seringkali beroperasi di wilayah abu-abu antara polisi dan militer, dua pilar kekuasaan negara yang koersif. Evaluasi ini segera menemukan betapa hal ini sebenarnya tidak berdasar dan tidak diinginkan. Dengan peranannya yang bertolak-belakang ini, Brimob seringkali terlibat dalam operasi bersama dengan Angkatan Darat, menghadapi situasi dimana mereka tidak memiliki alat ataupun bekal latihan yang memadai. Tidaklah mengagetkan ketika kondisi seperti ini mengakibatkan pelanggaran hak asasi manusia dan mengaburkan peranan polisi maupun militer di mata masyarakat. Hampir semua pelatihan yang dilakukan oleh UNHCR ditujukan untuk menerapkan prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam tugas pengendalian masyarakat. Kenyataannya, Brimob jarang digunakan untuk menghadapi gangguan terhadap ketertiban umum, melainkan untuk terlibat dalam usaha mengatasi situasi pemberontakan dan konflik antar etnis atau agama. Selain itu, sekarang Brimob juga diminta berperan dalam kegiatan anti-terorisme. Laporan ini menyimpulkan adanya kebutuhan penting untuk mengklarifikasi kapasitas paramiliter apakah yang dibutuhkan oleh Polisi Indonesia untuk memenuhi fungsi yang sah dari kepolisian, dan tentang pembagian kerja dengan TNI dalam situasi konflik internal. Semua diskusi mengenai reformasi Brimob harus dimulai dengan meninjau kembali mandat ini. Hanya dengan cara itulah kita kemudian dapat melanjutkan ke permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja Brimob perihal hak asasi (Lihawa, 2004).

Kembali ke bagian ini, berarti dengan adanya perubahan ini, maka dapat kita ketahui bahwa pengalaman yang dirasakan oleh personel Brimob dewasa ini menimbulkan suatu desakan untuk kembali ke jati diri bahwa Brimob merupakan bagian integral dari kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki tugas untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta pebegakan hukum demi terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. walaupun dengan tugasnya yang khusus, memiliki persenjataan, perlengkapan serta diorganisir dalam struktur organisasi yang sarat dan kental akan adanya garis kepangkatan dan komando namun penghormatan terhadap terhadap nilai-nilai kemanusiaan harus selalu dilaksanakan.

Selain itu pula bahwa usia juga memiliki peran yang sangat besar, ketika pada awalnya Brimob mengalami pemekaran kembali mengakibatkan penambahan personel baru terus dilaksanakan. Para personel-personel baru tersebut melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan gagah berani seakan-akan tidak kenal gentar. Berbekal dengan pengetahuan yang diperoleh dilembaga pendidikan Brimob (Watukosek) para personel tersebut diterjunkan di daerah konflik, dengan daya gempur yang tinggi melaksanakan tugas dengan gagah berani sehingga tidak jarang melakukan penganiayaan, tindakan kekerasan dan lain sebagainya. Akan tetapi setelah usia dan pengalaman bertambah, ditambah lagi dengan adanya tanggungan lain berupa keluarga dan menjadi seorang kepala keluarga lambat laun menyadari bahwa menyakiti sesama merupakan perbuatan yang salah sebagaimana yang disampaikan oleh informan:

“...Saya mengetahui motto pengabdian brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, menurut saya motto tersebut sesuai dengan khitah brimob sebagai bagian dari Polri yang harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Setiap anggota Brimob bertanggung jawab terhadap perlindungan dan penegakan kemanusiaan. Dengan motto tersebut diharapkan ada perubahan kultur bagi setiap anggota Brimob dalam mengayomi, melindungi dan melayani masyarakat. motto ini seiring dengan semangat reformasi. Dimana telah terjadi pemisahan polri dari ABRI tahun 1999 dan posisinya langsung dibawah Presiden Republik Indonesia. Brimob terdorong melakukan reformasi internal sejalan dengan reformasi Polri secara keseluruhan. Upaya untuk memperkenalkan prinsip-prinsip HAM terhadap Brimob merupakan

salah satu bentuk reformasi di tubuh satuan elit kepolisian ini..." (M. Gaussyah, 2010).

Selain itu pula informan lain juga memberikan penjelasan bahwa:

"...Pimpinan Polri sangat menghargai motto tersebut, apalagi Kapolri Jenderal Polisi Drs. Timur Pradopo, beliau sangat mengerti dan menghargai motto tersebut, selanjutnya dijelaskan pula bahwa karena melalui motto ini mind set anggota dirubah, lebih lanjut di katakan bahwa motto ini termasuk upaya reformasi diorganisasi Brimob dan bahkan saya berharap anggota Polri fungsi lainpun menghayati JRDK ini. Mudah-mudahan dengan motto JRDK ini brimob tetap tidak terpengaruh untuk kembali terperosok melakukan pelanggaran HAM..." (Wenas, 2010).

"...Sekarang perilaku-perilaku arogan dan melanggar HAM diharapkan sudah tidak ada lagi, Brimob adalah Polisi, itu yang harus mereka sadari. Sebagai Polisi ia harus melindungi rakyat sebagaimana yang disampaikan oleh informan "bahwa mereka para anggota Brimob juga berasal dari masyarakat biasa dan akan kembali menjadi masyarakat biasa bila sudah pensiun dan yang paling penting perlu dijelaskan kalau segala atribut dan kesejahteraan yang diberikan berasal dari APBN yang diperoleh dari pajak yang dipungut dari masyarakat..." (Ida, 2010).

Hal senada juga disampaikan oleh informan lain:

"...Hal yang perlu dilakukan adalah perubahan mindset atau perubahan pola pikir anggota brimob. Perlu ditegaskan bahwa anggota brimob adalah bagian dari masyarakat yang digaji oleh dana yang dibayarkan oleh masyarakat kepada negara melalui pajak, sehingga setiap anggota brimob harus sebaik mungkin melayani masyarakat..." (M. Gaussyah, 2010).

Sehingga dalam menyelesaikan persoalan dia harus banyak melakukan dialog, bicara dari hati ke hati. Ia juga harus ramah dan siap memberi pertolongan kepada masyarakat yang lemah. Sebagai contoh ada ibu-ibu yang mau menyeberang jalan, bantulah dia, bencana alam seperti pada waktu terjadinya tsunami di Aceh tahun 2004 begitu banyak korban yang perlu ditolong dan diselamatkan. Tanpa menunggu perintah dari satuan, Kepala Satuan sampai tingkat Komandan regu melakukan pertolongan/evakuasi yang dilandasi dari hati yang terdalam (kemanusiaan).

**BAB VII**  
**ANALISIS TENTANG PERUBAHAN PERILAKU PADA**  
**IMPLEMENTASI MOTTO PENGABDIAN BRIMOB**  
**“JIWA RAGAKU DEMI KEMANUSIAAN”**

**7.1 Situasi yang diinginkan Pasca Implementasi Motto Pengabdian Brimob  
“Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”**

Dalam era demokrasi dewasa ini perubahan perilaku mengarah kepada keberhasilan mencapai tujuan oleh sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan, sebagai bagian integral Polri, khususnya Korbrimob Polri dituntut agar mampu melaksanakan perubahan perilaku yang mana menurut penilaian masyarakat masih sangat militeristik dengan menonjolkan kekerasan, arogansi, kebanggaan korps yang berlebihan serta tidak mau patuh serta tunduk kepada hukum dan HAM. Menurut Rahardjo, 2000: "Sosok Polisi yang ideal di seluruh dunia adalah polisi yang cocok dengan masyarakat. Dengan prinsip tersebut diatas masyarakat mengharapkan adanya polisi yang cocok dengan masyarakatnya, yang berubah dari polisi yang antagonis (polisi yang tidak peka terhadap dinamika tersebut dan menjalankan gaya pemolisian yang bertentangan dengan masyarakatnya) menjadi polisi yang protagonis (terbuka terhadap dinamika perubahan masyarakat dan bersedia untuk mengakomodasikannya ke dalam tugas-tugasnya) atau yang cocok dengan masyarakatnya. Harapan masyarakat kepada polisi adalah sosok polisi yang cocok atau sesuai dari masyarakatnya dan hal tersebut tidak dapat ditentukan oleh polisi sendiri. Dapat dikatakan bahwa polisi adalah cerminan dari masyarakatnya, masyarakat yang bobrok jangan berharap mempunyai polisi yang baik (Rahardjo, 1999).

Berbicara mengenai legitimasi kepolisian, maka tergantung bagaimana polri melaksanakannya, jika kewenangan tersebut dilaksanakan secara legal maka akan memperkuat legitimasi polisi. Dan kewenangan yang dimiliki polisi adalah erat

kaitannya dengan tanggungjawabnya untuk menegakkan hukum dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Farouk: 2005). Keberadaan dan fungsi polisi dalam masyarakat adalah sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam masyarakat yang bersangkutan untuk adanya pelayanan polisi (Suparlan: 1999). Fungsi polisi adalah untuk menjaga agar keamanan dan ketertiban dalam masyarakat yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan menjaga agar individu, masyarakat, dan negara yang merupakan unsur-unsur utama dalam proses tidak dirugikan. Polisi dan masyarakat juga diibaratkan seperti ikan dan air. Artinya habitat Polisi adalah berada di tengah-tengah masyarakat dan tak terpisahkan bila masyarakat berubah maka Polisi juga harus merubah paradigma sesuai dengan perubahan tersebut, supaya Polisi tidak ditinggalkan oleh masyarakatnya. Karena, apalah artinya Polisi tanpa masyarakat, atau Polisi tidak dibutuhkan oleh masyarakat. Hal tersebut dapat saja terjadi bila Polisi tidak dapat menjawab keinginan dan kebutuhan masyarakat serta paradigmanya tidak menjawab perubahan itu. Pada dasarnya masyarakat menginginkan Polisi dekat dengan masyarakat dan hadir dengan segera saat dibutuhkan. Kedudukan Polisi ditengah perubahan masyarakat selalu bergelimang tantangan yang beraneka ragam. Apalagi reformasi total yang disuarakan berawal pada keinginan masyarakat adanya perubahan di bidang politik, ekonomi dan hukum, untuk menuju masyarakat yang demokratis.

Harapan masyarakat modern yang demokratis terhadap polisi sebagai wujud perlindungan negara terhadap warga negara, yaitu terwujudnya kepolisian sipil. Maka, makna Polisi Sipil di dalam masyarakat modern yang demokratis antara lain: (1) Polisi Sipil yang dapat mengerti dan berpihak pada kepentingan rakyat; (2) Bercirikan protagonis yang menampilkan hubungan yang dekat antara Polisi dan masyarakat; (3) Polisi juga diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan didasarkan pada tindakan dan langkah yang bersifat, tanggap segera (*responsiveness*) terhadap tuntutan dan harapan warga lokalitas, lebih mengedepankan keterbukaan (*openness*) dalam setiap perilaku operasionalnya, lebih akuntabel (*accountability*), Polisi Sipil pada masyarakat modern yang demokratis, mampu berperan sebagai pengawal nilai-nilai Sipil (*the guardian of the civil values*),

**Universitas Indonesia**

disamping itu mampu mensejajarkan/kesetaraan antara polisi dengan masyarakat dengan mengakomodir keinginan atau kehendak masyarakat, sehingga polisi bukanlah menjadi benteng yang membelenggu kebebasan masyarakat; (4) Persamaan hak di muka hukum diartikan sebagai perlindungan dan pemulihan hak warga yang dilanggar, sehingga penegakkan hukum harus berorientasi ke persamaan hak tersebut. Polisi harus tunduk kepada hukum dan tidak boleh sewenang-wenang; (5) Polisi dituntut untuk mampu mendamaikan kelompok yang bertikai. Pada fungsi ini diperlukan sikap dan perilaku komunikatif dan populis dengan mengedepankan cara-cara persuasif dan preventif.

Agar dapat melakukannya perlu kemampuan *social skill* yang memadai. Polisi Sipil mengembangkan perpolisian pre emtif dan preventif dengan kemitraan bersama masyarakat dan mampu menyelesaikan masalah (*problem solving*) yang terjadi di masyarakat dan bersama masyarakat mencari solusinya. Sosok personil Polisi sipil pada masyarakat demokratis sebagaimana telah diuraikan di atas sudah tentu menuntut penampilan fisik, kepribadian dan intelektual yang memadai sesuai profesionalisme penegak hukum (*Law Enforcement Agency*). Dengan demikian, tentunya kita berharap bahwa Polri khususnya Korps Brimob dapat dengan segera melaksanakan suatu langkah perubahan terhadap perilaku personelnya sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2002.

Pada tahun 2006 pada masa kepemimpinan Kakorbrimob waktu itu Irjen Pol Drs S.Y Wenas, Korbrimob Polri berupaya untuk membangun suatu kultur baru melalui motto pengabdian Brimob “*Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan*” dengan motto tersebut diharapkan muncul suatu perubahan perilaku personel korbrimob dimana 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 yang dimiliki sesuai dengan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan manusia harkat dan martabatnya. Untuk itu maka implementasi motto: “*Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan*” secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi

dua, yaitu perubahan kultur (perilaku) anggota dan perubahan dalam pembangunan SDM Brimob Polri.

### 7.1.1 Perubahan Kultur (Perubahan Perilaku)

Ada kecenderungan, bahwa sejauh ini aktualisasi jati diri Brimob Polri masih belum maksimal sesuai harapan, salah satunya adalah masih melekatnya kultur/perilaku anggota Brimob Polri yang cenderung militeristik, sifat kebanggaan yang berlebihan, dan arogansi. Yang semua ini hakekatnya dapat berdampak kepada pengingkaran nilai-nilai dasar kemanusiaan.

Upaya untuk merubah kultur di atas, pada prinsipnya telah tertuang dalam Skep Kapolri No. Pol.: Kep/27/1/2002 tentang Pokok-Pokok Reformasi Brimob Polri, yang didalamnya secara tegas dinyatakan bahwa arah dan sasaran reformasi Brimob Polri dalam aspek kultural adalah: (1) Adanya perubahan yang signifikan dari perilaku anggota Brimob Polri yang militeristik menjadi perilaku anggota Brimob Polri sebagai polisi sipil (*Civilian Police*); (2) Menghindari dan mengurangi sifat kebanggaan yang berlebihan dan arogansi dari setiap perilaku anggota Brimob Polri dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas; (3) Mengimplementasikan melalui program yang komprehensif dan tepat tentang loyalitas setiap personel Brimob Polri kepada organisasi dan misi dan bukan kepada pribadi pimpinan.

Sekalipun dalam perjalannya akhir-akhir ini penampilan anggota untuk menyelaraskan diri dengan reformasi internal Polri terus semakin membaik, namun secara signifikan belum menunjukkan perubahan-perubahan yang signifikan sesuai dengan paradigma baru dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta dinamika perubahan, tuntutan, dan harapan masyarakat.

Berdasarkan hal di atas, melalui motto Brimob Polri: "Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan" diharapkan dapat dijadikan kekuatan, ilham, spirit, kiblat, referensi, dan komitmen Brimob Polri, sehingga mampu memicu semangat dan tekad untuk merubah kultur Brimob Polri untuk menjunjung tinggi dan memperjuangkan nilai-nilai dasar kemanusiaan, menyelaraskan dengan reformasi internal Polri, tatanan

baru dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, serta tuntutan dan harapan masyarakat dalam menanggapi eksistensi pelaksanaan tugas Brimob Polri sesuai hakiki jati dirinya sebagai Polisi Sipil pemelihara Kamtibmas, penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Secara konkrit, perubahan dalam kultur atau perilaku anggota Brimob Polri melalui penerapan motto: “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan” ini meliputi:

#### 7.1.1.1 Menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan pengendalian diri

Kemampuan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri adalah kunci sukses bagi setiap anggota Brimob Polri untuk dapat maju dan berkembang sesuai kapasitas yang dimilikinya, serta dalam menjaga keselarasan hidup menuju kebahagiaan dan kesejahteraan hidup lahir batin. Kemampuan ini juga menjadi prasyarat dasar bagi seseorang untuk dapat memimpin orang lain dengan baik.

Kemampuan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri mengandung makna bahwa sebagai seorang anggota Brimob Polri, harus mampu menerima, memahami, mengarahkan, dan mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, positif, dan produktif. Mampu tampil dengan jiwa kepemimpinan yang teguh, disiplin, konsisten, konsekuen dan bertanggungjawab dalam memegang prinsip dan amanah sebagai Bhayangkara Negara. Dengan demikian seluruh sikap, perilaku, dan tindakannya mampu mengundang daya tarik, keseganan, dan kepatuhan orang lain dan lingkungannya. Tidak mudah terseret dan terjerumus dalam perilaku dan perbuatan yang tidak terpuji.

Untuk itu maka setiap personel Brimob harus diberikan bekal latihan dan kemampuan serta keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan dan harus dilaksanakan secara terus-menerus, kontinue dan terprogram sehingga bagaimanapun dan sesulit apapun keadaannya personel Brimob telah memiliki bekal yang membuatnya mampu untuk bertahan dan mengendalikan diri sehingga dapat menghindari perlakuan yang melanggar hukum dan HAM serta hal-hal lainnya yang tidak diinginkan oleh masyarakat.

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah sebab disamping harus mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapai, seorang personel Brimob harus juga mampu melaksanakan dan memberikan contoh bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan. Jika ingin membuat masyarakat aman tentunya ia harus mencontohkan dan melaksanakan bagaimana membuat situasi aman dengan tidak melaksanakan kegiatan yang melanggar. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik maka yakin masyarakatpun akan memberikan dukungan dan lebih mawas diri untuk tidak melakukan pelanggaran.

#### 7.1.1.2 Sikap tulus dan ikhlas

Sikap tulus ikhlas mengandung makna bahwa dalam menjalankan profesinya harus dilandasi oleh semangat untuk berbuat kebaikan, serta diikuti ketulusan dan kerelaan hati serta sikap tanpa pamrih, semata-mata karena kemuliaan tugas yang diembannya.

Agar sikap tulus dan ikhlas dapat ditumbuh suburkan dalam hati sanubari yang paling dalam, perlu didukung dengan kadar keimanan dan ketaqwaan tinggi terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sehingga mampu menempatkan setiap perbuatan yang dilakukan atas dasar nilai ibadah. Untuk itu maka pembinaan rohani dan mental harus terus dilaksanakan secara rutin dan continue sehingga disela-sela kesibukan melaksanakan latihan dan tugas personel Brimob tetap mendapatkan siraman rohani guna mengingatkan bahwa keberadaannya dalam melaksanakan tugas memiliki nilai ibadah yang tidak jauh mulianya dengan orang yang melaksanakannya ditempat ibadah. Hal ini harus menjadi perhatian yang serius dari pimpinan Brimob kalau perlu dipraktekkan dan dicontohkan kepada bawahannya serta diserukan bahwa apa yang dilakukan merupakan ibadah untuk itu sebelum melaksanakan setiap kegiatan haruslah didahului dengan berdoa.

#### 7.1.1.3 Disiplin

Disiplin adalah kehormatan dan erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen, Karena hanya melalui disiplin kredibilitas dan komitmen diri dalam

kapasitasnya sebagai pelindung, pengayom, pelayanan, penegak hukum, dan pemelihara kamtibmas dapat dipelihara dan ditingkatkan, dan hanya melalui disiplin pula. Sedangkan kedisiplinan akan tumbuh apabila muncul dari kesadaran diri dari pada rasa takut, dan didasarkan atas komitmen dari pada loyalitas.

Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan anggota terhadap kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang telah diatur dalam peraturan hokum dan perundang-undangan, sebagaimana diatur dalam PP No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri maupun peraturan perundang-undangan lain yang terkait.

Kedisiplinan merupakan syarat mutlak bagi setiap anggota Brimob Polri guna meraih kepercayaan masyarakat (public trust) menuju profesionalisme sesuai tugas pokok, fungsi, dan peranannya. Karena tanpa kedisiplinan anggota mustahil dapat diraih kepercayaan masyarakat, sedangkan kepercayaan merupakan prasyarat profesionalisme profesi.

Kedisiplinan anggota Brimob Polri pada hakekatnya mencakup dua hal, yaitu keharusan untuk mentaati kewajiban-kewajiban dan larangan dalam rangka kehidupan bermasyarakat dan bernegara, serta kewajiban dan larangan dalam pelaksanaan tugas sebagai anggota Polri.

Dengan demikian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Brimob akan menghasilkan beragam sangsi karena selain hukuman disiplin yang harus dijalaninya, juga bisa dikenakan sangsi kode etik dan bahkan sangsi pidana tergantung dari aturan yang dilanggar. Dewasa ini anggota Polri termasuk Brimob tidak lagi kebal dengan peradilan umum, beberapa contoh kasus telah diperlihatkan karena hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri pada hakekatnya adalah orang sipil yang diberi seragam dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian dan selain itu peraturan-peraturan kepegawaian negeri sipil juga mengikatnya sehingga tidak ada alasan untuk tidak mematuhi.

#### 7.1.1.4 Kemampuan untuk tampil sesuai jati diri Polri

Doktrin kepolisian secara universal, yakni sebagai aparat penegak hukum (*law enforcement*), memerangi kejahatan (*crime fighting*), dan memelihara ketertiban umum (*public order maintenance/peace keeping*), serta fungsi pelayanan pada masyarakat (*public services*). Sedangkan substansi jati diri Polri pada intinya mencakup tiga dimensi pokok, yaitu: (1) sebagai aparat penegak hukum, (2) pemelihara keamanan dan ketertiban, serta (3) pelindung, pengayom, dan pelayanan masyarakat. Memasuki alam demokrasi menuju masyarakat madani, Brimob Polri harus dapat menjadi Polisi Sipil Modern bagian dari komunitas Police Universal, yaitu sebagai badan yang disubordinasikan kepada masyarakat dan menjadikannya sebagai titik akhir atau pusat pengabdianya (*point of departure*), dengan menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan HAM. Namun tidak bisa dipungkiri juga bahwa karena kekhususan tugas yang dimiliki sebagai pasukan elit kepolisian yang bertugas menanggulangi kejahatan yang berintensitas tinggi dengan kemampuan yang dimiliki seperti PHH, Reserse Mobile, Perlawanan Teros, Penjinakan BOM, SAR dan Kimia, Biologi serta Radio Aktif (KBR) dituntut juga untuk dapat profesional dan proporsional sehingga tercipta keamanan dan ketertiban masyarakat.

#### 7.1.1.5 Kemampuan untuk memperjuangkan supremasi hukum

Gelombang reformasi telah melahirkan paradigma baru dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satunya adalah lahirnya kesepakatan nasional bahwa supremasi hukum merupakan salah satu isu penting yang harus ditegakkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini berarti hukum harus ditempatkan di atas segala kepentingan yang lain. Hukum harus ditegakkan tanpa pandang bulu untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.

Polri adalah aparat penegak hukum, disamping aparat hukum lain yang tergabung dalam Criminal Justice Sistem (CJS). Sesuai dengan kedudukannya, tugas pokok Polri adalah sebagai pengawal, ujung tombak, atau garda terdepan sistem penegakan hukum demi tegaknya supremasi hukum. Sebagai bagian dari Kepolisian Korps Brimob Polri dituntut juga untuk dapat menegakkan supremasi hukum dalam

setiap tindakan yang diambil. Tugas dalam menanggulangi kejahatan berintensitas tinggi tidaklah mudah sebab harus dibayar dengan harga mahal sampai-sampai harus mengorbankan nyawa sebagaimana yang telah diuraikan dalam bagian sebelumnya. Untuk itu maka personel Brimob harus benar-benar memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat melaksanakan tugas ini dengan baik tanpa melakukan pelanggaran hukum dan HAM.

#### 7.1.1.6 Menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM)

HAM adalah “Hak-hak yang secara alamiah (*by nature*) melekat pada manusia yang dianugerahkan Tuhan kepadanya yang menjadi ciri dasarnya sebagai manusia sehingga membedakannya dengan makhluk lain“. HAM memiliki sifat *fundamental* (mutlak diperlukan), *universal* (dimiliki oleh semua manusia), *indivisible* (tak terpisahkan, menyeluruh dalam semua aspek kehidupan), dan *inalienable* (tak dapat dicabut, kecuali dibatasi). Karena itu harus dijunjung tinggi, dihormati dan dimajukan demi kemuliaan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Perampasan atau pencabutan hak asasi manusia dengan alasan di luar yang dibenarkan oleh hukum merupakan “*crime against humanity*”.

Spesifikasi penugasan Brimob Polri dalam penanggulangan terhadap gangguan keamanan berintensitas tinggi, terorisme, huru-hara/kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api atau bahan peledak menjadikan kedudukannya sangat rentan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran HAM. Oleh karena itu dalam alam demokrasi seperti sekarang ini, Brimob Polri perlu memperkuat diri dengan pemahaman yang luas dan komprehensif terhadap HAM dan implementasinya dalam penugasan, agar dalam pelaksanaan tugas sebagai aparat penegak hukum mampu tampil sebagai polisi yang profesional, yang mampu memiliki komitmen tinggi untuk menegakkan, menjunjung tinggi, serta memajukan HAM sebagai bagian integral dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tidak tergelincir pada tindakan yang dapat dikategorikan melanggar HAM.

#### 7.1.1.7 Penampilan Brimob

Sesuai dengan hakiki jati diri Brimob Polri sebagai Polisi sipil, maka penampilan anggota melalui penggunaan atribut, motto, sebutan, pendekatan-pendekatan yang berbau militer sama sekali tidak relevan lagi. Satjipto Rahardjo (2002) dan Koesparmono Irsam (1999) mengingatkan bahwa: "Penampilan Polri yang kemiliter-militeran justru sangat merugikan Polri itu sendiri". Brimob Polri adalah Polisi Sipil, karena itu ia harus menampilkan diri sebagai warga sipil yang berseragam. Brimob adalah bagian integral dari kepolisian dengan demikian Brimob harus melaksanakan kebijakan Polri di era reformasi dengan tidak mengurangi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karena itu ia harus menampilkan diri sebagai warga sipil yang berseragam.

Jika dikaitkan dengan 3 penampilan Polri berdasarkan Surat perintah Kepala Kepolisian RI No Pol: Sprin/1118/X/1996, tanggal 21 oktober 1996, maka penampilan yang dimaksud adalah penampilan perorangan yang berarti bahwa setiap personel Polri harus dapat memperhatikan diri pribadi, individu yang meliputi sikap mental kepribadian, fisik dan kemampuan serta profesional. Penampilan satuan menunjukkan penampilan kumpulan orang-orang yang berada di dalam satuan tersebut yang meliputi markas komando serta pembinaan menajerial dan Penampilan operasional yaitu penampilan yang meliputi sistem, tugas operasional dan penyelenggaraan operasi.

#### 7.1.1.8 Kasih sayang

Kasih sayang adalah wujud cinta. Kasih sayang juga selalu dicirikan dengan kelembutan dan ketulusan hati, penghargaan, penghormatan, simpati, emphati, dan toleransi. Pandai menilai sesuatu dari kebaikan dan kelebihan-kelebihannya. Kasih sayang hanya dapat muncul dan berkembang kalau tumbuh rasa senang, ketertarikan, dan pemahaman arti hidup dan kehidupan, serta keinginan untuk berbuat yang terbaik bagi orang lain. Tugas Brimob Polri adalah urusan kemanusiaan, karena itu setiap anggota harus mampu memiliki dan menumbuhkan kembangkan rasa kasih sayang terhadap sesama manusia, dengan menjung tinggi harkat dan martabatnya.

### 7.1.2 Perubahan dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia Brimob Polri

Manusia adalah sumber daya terpenting dari organisasi, dikarenakan manusia dengan segala aspeknya adalah roda penggerak organisasi, unsur utama yang mengawaki organisasi dan merupakan faktor penentu bagi keberhasilan organisasi dalam mengemban tugas pokok, fungsi, dan peranannya. Atas dasar ini, Polri sebagai organisasi harus senantiasa mengembangkan sumber daya manusianya agar tidak berada dalam posisi *stagnan* atau bahkan terpuruk dan tidak bisa memenuhi tuntutan organisasi maupun dinamika perkembangan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam Renstra Polri 2005-2009 Bab IV tentang Kegiatan Indikatif, telah ditegaskan bahwa pengembangan SDM Polri diarahkan untuk mewujudkan anggota Polri yang professional, dalam arti terampil dan bermoral/bermental kepribadian yang baik dalam rangka melaksanakan tugas pokok Polri. Untuk mendukung upaya tersebut diantaranya melalui: (1) rekrutmen anggota baru Polri yang lebih mengutamakan kualitas, terutama dalam aspek moral kepribadian dan intelektual, serta (2) mewujudkan kultur Polri yang sesuai dengan tuntutan masyarakat demokratis, yang mampu melaksanakan tugas sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dengan senantiasa menjunjung tinggi HAM, yang diantaranya melalui pembenahan sistem pendidikan, menanamkan rasa ikhlas dan peduli kepada lingkungan serta pola hidup hemat dalam perilaku sehari-hari, bersih dari KKN, komitmen dan keteladanan seluruh unsure pimpinan, menanamkan disiplin pribadi, serta mengaplikasikan nilai-nilai yang terkandung dalam Tribrata, Catur Prasetya serta etika kepolisian dalam kehidupan sehari-hari.

Sementara itu, Herwin Nur (2003) menegaskan bahwa untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi salah satu persyaratan dasarnya adalah tersedianya SDM yang andal. Sedangkan Budi Gunawan (2006) menyatakan bahwa saat ini telah terjadi pergeseran dalam manajemen SDM, dengan menempatkan pentingnya manajemen SDM yang berbasis kompetensi. Dalam konteks ini fungsi SDM mengalami pergeseran ke arah yang lebih strategik dalam mencapai tujuan organisasi, dengan memposisikan sebagai mitra strategik bagi

pimpinan dalam mengupayakan agar seluruh komponen dan SDM organisasi dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal di atas, dalam rangka mengaktualisasikan motto Brimob Polri: “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, maka keunggulan kualitas SDM Brimob Polri menjadi amat penting. Asumsinya: (1) bahwa hakekat tugas Brimob Polri tidak lepas dan melepaskan diri dari aspek kemanusiaan, sehingga untuk menjamin profesionalismenya diperlukan SDM yang unggul, terutama dari aspek mental kepribadian dan intelektualitas, sehingga mampu melihat permasalahan-permasalahan kemanusiaan tersebut secara tajam, mendasar, dan komprehensif sesuai dengan dinamika perkembangan tuntutan masyarakat, dan (2) bahwa spesialisasi penugasan Brimob Polri menuntut kemampuan, keahlian, dan kemahiran khusus di atas kemampuan dasar kepolisian pada umumnya, sehingga menuntut ketersediaan SDM yang memiliki keunggulan kompetensi-kompetensi khusus sesuai standar kemampuan teknis Brimob yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, aspek bakat dan minat harus menjadi pertimbangan utama.

## **7.2 Hal-hal Negatif Yang dilakukan oleh Personel Korbrimob Polri**

Menyikapi masalah perubahan perilaku tentunya berkaitan erat dengan masalah bagaimana pola pembinaan personel yang dilakukan dan bagaimana personel itu sendiri mengikuti perubahan yang dirasakan. Namun alangkah baiknya sebelum menemukan solusi tentang apa yang harus dilakukan dalam pembinaan hendaknya kita ketahui dulu kira-kira apa faktor penyebab sehingga personel Brimob melakukan pelanggaran.

Jika menyimak beberapa keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa perilaku negatif yang sering dilakukan oleh personel Brimob baik pimpinan maupun bawahan adalah sebagai berikut:

### **7.2.1 Perilaku negatif pimpinan**

- 1) Perilaku kurang memberikan contoh atau teladan bagi bawahannya.

- 2) Perilaku memetingkan materi, karier dan kurang berpikir bagi kemajuan satuan.
- 3) Kurang tegas dalam memberikan hukuman.
- 4) Sangat protektif/melindungi bawahannya yang melakukan pelanggaran.
- 5) Masih adanya KKN dalam menentukan jabatan dan lokasi kerja.
- 6) Belum transparan dalam keuangan.

### **7.2.2 Perilaku negatif bawahan**

- 1) Arogan dan egois menyebabkan perbuatan ingin menang sendiri dan tidak mau tahu keinginan masyarakat, mengendarai kendaraan dengan ugal-ugalan dll.
- 2) Jiwa korsa berlebihan sehingga melakukan pelanggaran dalam ikatan regu atau kelompok.
- 3) Masih ada yang ketempat-tempat hiburan malam
- 4) Beking kegiatan-kegiatan yang bertentangan dengan aturan.
- 5) Melanggar hukum dan HAM termasuk indisipliner tidak masuk dinas berturut-turut selama 30 hari tanpa alasan yang sah (disersi)
- 6) Melakukan KKN.

### **7.3 Analisis Tentang faktor-Faktor yang Berpengaruh Kepada Perubahan Perilaku Setelah Implementasi Motto Pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”**

Sebelum membahas lebih lanjut masalah ini, terlebih dahulu penulis ingin menyampaikan bahwa ulasan yang disajikan dalam bagian ini merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian pada poin ketiga. Bahwa setelah melihat beberapa bagian sebelumnya, maka terdapat 2 hal yang harus diperhatikan yang berkaitan erat dengan perubahan perilaku yaitu:

#### **7.3.1 Faktor internal/dari dalam pribadi personel itu sendiri**

##### **7.3.1.1 Kepribadian**

Berbicara mengenai kepribadian, tentu saja berbicara tentang sifat ataupun tabiat seseorang, bahwa seseorang memiliki pesona, pandangan positif terhadap

kehidupan ataupun sebaliknya. Lebih lanjut tentang kepribadian dimaksudkan bahwa kepribadian merupakan konsep dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan sistem psikologis seseorang. Definisi tentang kepribadian yang dikemukakan oleh Gordon Allport bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis tersebut yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Bagaimana seseorang dapat berinteraksi dan bereaksi terhadap yang lain.

Dengan menyimak beberapa hal pada bagian sebelumnya, maka faktor kepribadian merupakan salah satu penyebab terjadinya perilaku menyimpang, namun dapat kita analisa lagi bahwa kepribadian yang ada dalam diri manusia merupakan bentukan dari faktor keturunan dan faktor lingkungan. Kedua faktor ini sangat berpengaruh dalam pembentukan kepribadian seseorang yang diperlemah oleh kondisi situasi.<sup>88</sup>

Lebih lanjut diurai bahwa faktor keturunan merujuk kepada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir, ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi dan refleksi otot, level energi, dan ritme biologis adalah karakteristik yang umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, yakni susunan biologis, fisiologis, dan psikologis inheren mereka dalam arti lain bahwa kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom. Sifat-sifat seperti rasa malu, takut, sedih, tinggi badan dan warna rambut merupakan salah satu bukti kepribadian dari faktor keturunan.

Selanjutnya faktor pengaruh lingkungan merupakan faktor-faktor yang memberikan tekanan pada pembentukan kepribadian seperti kebudayaan. Pengkondisian awal kita, normal di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial serta pengaruh-pengaruh lainnya yang kita alami sangat memainkan peran penting dalam membentuk kepribadian kita. Sebagai contoh budaya membentuk norma, sikap dan nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan menciptakan konsistensi selama bertahun-tahun. Ideologi yang secara intensif mendorong

---

<sup>88</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* edisi kesepuluh, PT Indeks Kelompok Gramedia, bagian dua, hal. 126.

perkembangan budaya tertentu mungkin hanya berperan mengurangi pengaruh yang satu terhadap yang lain. Berbicara mengenai budaya, Korps Brimob Polri pada bab sebelumnya telah memiliki budaya organisasi yang telah terbentuk sejak lahirnya dan ditetapkan sebagai salah satu satuan kerja dalam tubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia. Budaya organisasi seperti menciptakan kebersamaan, membina ketulusan, meningkatkan kreativitas, sukses melalui kebersamaan, dan dilandasi dengan kode etik, etika dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab personelnya merupakan budaya organisasi Korps Brimob Polri dan merupakan norma-norma keyakinan dan nilai-nilai yang hidup dalam organisasi yang melatarbelakangi tingkah laku Anggota Korbrimob Polri.<sup>89</sup>

Faktor berikutnya yang sangat berpengaruh adalah faktor situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan, dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian individu walaupun umumnya stabil dan konsisten dapat berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang oleh karena itu kita hendaknya tidak melihat pola-pola kepribadian secara terpisah-pisah. Bisa saja seorang pimpinan mengambil kebijakan lainnya guna menyelamatkan satuannya dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang terjadi, bisa saja seorang komandan dalam pertempuran memerintahkan personelnya untuk mengundurkan diri dan melakukan pemutusan pertempuran akibat situasi dan kondisi dimana kekurangan personel, peralatan dan medan yang tidak menguntungkan walaupun dalam dirinya sikap sekali melangkah pantang menyerah sekali tampil harus berhasil dan pantang mundur telah mendarah daging dan telah menjadi tekadnya. Hal ini bisa saja terjadi karena pimpinan atau komandan memperhentikan personelnya dan tidak ingin gagal dalam melaksanakan tugas. Contoh-contoh yang ada ini merupakan bukti bahwa faktor situasi sangat

---

<sup>89</sup>Budaya Organisasi dilindungi Korbrimob Polri dilandasi oleh: Menciptakan Kebersamaan, Melibatkan semua Anggota Korbrimob Polri dalam kegiatan organisasi, Penyelesaian masalah organisasi melalui pendelegasian wewenang, berperan serta dalam memberikan gagasan untuk kemajuan Organisasi, Menciptakan iklim saling percaya dan mempercayai, Mendorong terciptanya keterikatan (commitment) pada tujuan bersama, Merumuskan uraian tugas dari setiap Anggota Korbrimob Polri, Menumbuhkan rasa saling membutuhkan dan ketergantungan, Menerapkan sistem Remunerasi yang selaras dengan menghargai keberhasilan kelompok maupun individu.

berpengaruh pada kepribadian seseorang sebab ia mementingkan hal yang lebih besar.

Dalam ulasan berikutnya, setelah kita mengetahui faktor kepribadian ini hendaknya institusi Polri khususnya Korps Brimob Polri harus dapat dengan segera melakukan suatu perubahan, khususnya dalam hal perekrutan personel. Walaupun secara khusus Korps Brimob Polri tidak menetapkan standar khusus dalam perekrutan oleh karena personel-personel yang ada merupakan personel dari hasil perekrutan Polri secara umum akan tetapi sebagai bahan dan masukan hendaknya calon personel Brimob juga harus dilaksanakan seleksi sebelum menempati satuan-satuan dalam tubuh Korps Brimob Polri sebab satuan Brimob merupakan Pasukan elit kepolisian yang memiliki kemampuan dan keterampilan khusus sebab tugas yang diembannya juga adalah tugas-tugas khusus yaitu penanggulangan kejahatan intensitas tinggi seperti penanggulangan huru-hara, BOM, perlawanan Teror, kejahatan terorganisasi senjata api dan kejahatan berimplikasi kontijensi.

Jika dikaji lebih mendalam bahwa masalah rekrutmen Polri telah memberikan standar kelulusan yang sangat baik dimana dalam setiap seleksi yang dilakukan memiliki batas-batas kelulusan yang sangat baik, namun khusus mengenai kepribadian hendaknya dari segi tes psikologi harus benar-benar dilaksanakan dengan baik sebab dari tes inilah kepribadian seseorang dapat diketahui.

#### 7.3.1.2 Usia

Usia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pekerjaan setidaknya ada tiga alasan yang mendasari hal tersebut yaitu : pertama kinerja merosot dengan meningkatnya usia; kedua, usia kerja yang lebih tua memiliki perkembangan yang cepat dari angkatan kerja dewasa hal ini berdasarkan kepada karakteristik biografi seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan serta pengalaman yang lebih; ketiga melihat Undang-Undang Kepegawaian Negara Republik Indonesia yang memberikan pembatasan terhadap usia produktif.

Penjelasan lebih lanjut diberikan atas alasan diatas bahwa pertama keinerja merosot dengan meningkatnya usia, memang terdapat suatu keyakinan yang meluas

oleh karena dikaitkan dengan keterampilan individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun seiring dengan berjalannya waktu, selanjutnya kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Berkaitan dengan tulisan ini, maka faktor usia berkaitan erat oleh karena sebagai pasukan elit kepolisian yang memerlukan kecepatan, kekuatan, keterampilan, intelektual, kemampuan serta koordinasi Korps Brimob Polri melaksanakan tugasnya untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. dikaitkan pula dengan perubahan perilaku maka faktor usia ini juga sangat berpengaruh.

Jika dikaji lebih mendalam bahwa sebenarnya jika pimpinan Korps Brimob tidak segera mengambil kebijakan berkaitan dengan hal ini maka akan muncul ketimpangan sebab dua hal ini antara usia pada peningkatan kemampuan dan operasional serta usia pada perubahan perilaku sangat bertolak belakang sebagaimana penjelasan diatas. Untuk itu agar kedua-duanya dapat berjalan dengan baik dan sejalan hendaknya pada dibuat suatu pola pembinaan personel yang menyangkut tentang masalah penggajian guna peningkatan kesejahteraan, peningkatan sarana dan prasaran baik latihan, perumahan, serta perlengkapan yang didukung dengan aturan yang profesional dan berikutnya adalah pendidikan dan latihan baik yang berkaitan dengan pembinaan karier, kemampuan dan keterampilan. Serta pemberian reward and punishment.

Kedua, masalah usia kerja yang lebih tua memiliki perkembangan yang cepat dari angkatan kerja dewasa. Dalam ikatan satuan atau Korps seperti Korps Brimob dimana masalah hirarki (pangkat, jabatan dan senioritas) masih digunakan sebagai dasar dalam pembinaan personel, tentu saja akan sangat berpengaruh. Disamping itu pula bahwa semakin bertambah usia maka akan semakin banyak pengalaman yang mereka rasakan namun tidak semua personel yang memiliki usia lanjut dalam organisasi ini mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan kedinasannya sebab mungkin saja bisa terkendala karena kesehatan, kesempatan dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal ini bahwa maksud pernyataan tersebut diatas tidak semua personel yang telah lama berdinasi dalam lingkungan Korps Brimob bisa memberikan

contoh atau teladan yang baik bagi yuniornya bahkan justru perilaku menyimpang berasal dari para senior yang mengajarkan para yuniornya untuk berlaku menyimpang sebagai contoh mengajak ke tempat hiburan, tidak memiliki kemampuan dan keterampilan karena masa todoh dan sebagainya. Disamping itu karena kendala kesehatan sehingga mereka hanya diberi tugas-tugas staf sehingga pengalaman yang diperoleh hanya dibalik meja saja sedangkan operasionalisasi personel Korps Brimob lebih banyak berada di lapangan.

Namun karena pembinaan fisik dan mental yang tinggi menyebabkan hanya sebagian kecil saja personel senior menderita hal tersebut diatas. Banyaknya pengalaman yang telah didapatkan baik pada pelaksanaan tugas di daerah operasi, daerah konflik maupun di satuan mengakibatkan tingkat pemahaman, keterampilan dan kemampuannya lebih baik dari para yuniornya. Hal inilah yang menyebabkan perkembangan yang lebih pesat ketimbang yuniornya. Selain itu adanya status perkawinan yang disandang mengakibatkan semakin dewasa dan semakin bertambah rasa tanggung jawab yang dimiliki sehingga dapat memacu kinerjanya.

Ketiga, berbicara tentang aturan dimana ada pembatasan usia pensiun bagi seorang pegawai khususnya pada personel Korps Brimob Polri yang pada dasarnya adalah pegawai negeri hal ini sangatlah berpengaruh pada perubahan perilaku sebab dengan mengingat hal tersebut berarti personel yang bersangkutan mengingat bahwa suatu saat mereka akan kehilangan pekerjaan karena pensiun. Dengan melihat hal diatas tentunya seseorang yang memiliki keluarga dan mengerti bahwa selama ini ia mencari nafkah pada satuan ini maka dia akan sadar betapa pentingnya ia melaksanakan tugas dengan baik di satuan tersebut. belum lagi mengingat bahwa pada saat pendaftaran dan seleksi dilaksanakannya dengan sangat ketat dan penuh pengorbanan ditambah lagi bahwa ia juga harus mematuhi segala peraturan yang mengikat ke dalam dirinya menyebabkan ia akan sadar untuk tidak melakukan pelanggaran. Nama baik akan dijaga baik pribadi, keluarga maupun satuannya sehingga ketika ia pensiun orang-orang pun akan tetap menghargainya dan mengenangnya dengan baik. Tentunya kesemuannya ini sangat berpengaruh besar bagi personel Brimob sehingga ia senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik.

### 7.3.1.3 Pengetahuan

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang senantiasa memiliki rasa keingintahuan yang sangat tinggi, betapa tidak sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang sangat mulia serta memiliki kebudayaan, akal, budi pekerti, rasa dan karsa yang tentunya berbeda dengan makhluk ciptaan Tuhan lainnya sudah barang tentu ingin mengetahui seluruh benda-benda dan hal-hal lainnya yang ada di bumi ini. upaya untuk mengetahui seluruh isi alam ini merupakan salah satu wujud pencarian pengetahuan dan ketika teka-teki tersebut terjawab maka dapat dikatakan manusia telah mendapatkan pengetahuan.

Dalam pencarian pengetahuan ini manusia harus memiliki sifat yang kritis sehingga dapat memahami secara mendalam persoalan yang dihadapinya. Sebagai makhluk sempurna, manusia memiliki panca indera yang dapat digunakan untuk memahami segala hal yang dialaminya. Segala hal yang dialami merupakan suatu pengalaman yang tentunya bisa saja sangat menarik, menyenangkan, menyusahkan dan lain sebagainya. Namun dalam konteks ini bahwa hal tersebut merupakan suatu perwujudan pengetahuan. Dengan demikian maka pengalaman yang di alami, dirasakan, dilihat, diraba dan didengarkan merupakan suatu pengetahuan panca indera guna mengetahui hal yang dihadapi (aspek konatif dan kognitif)

Tentunya pengalaman diatas berkaitan dengan realita/kenyataan yang terjadi, suatu proses pemikiran atau akal budi manusia dapat mencari dan menemukan pengetahuan., mulai pengetahuan yang sederhana hingga pengetahuan ilmiah dan tentunya hal ini memerlukan pemikiran kritis. Kegiatan berpikir tidak pernah berhenti selama manusia masih hidup, proses berpikir yang terus menerus ini menyebabkan manusia semakin cermat dan teliti dalam pencarian pengetahuan. Hal ini merupakan sikap kritis dimana berupaya untuk mencari dan menggali pengetahuan sampai ke akar-akarnya. Perlu diketahui bahwa cara pandang atau berpikir manusia ini akan berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh dua hal yaitu sensation “rasa” yang merupakan peristiwa mental, lazim disebut dengan kesadaran manusia yakni suatu keadaan bagaimana seseorang dapat berpikir melalui akal budinya, memiliki emosi /perasaan

dan mengingat sehingga menghasilkan apa yang disebut pengetahuan konseptual (pemikiran manusia) sedangkan lainnya yaitu sense data “data rasa” yang merupakan sesuatu yang disadari seketika dan dialami manusia secara langsung sehingga menghasilkan pengetahuan empiris (konkret). (Irmayanti, 1999)

Masalah pengetahuan juga menjadi salah satu faktor adanya perubahan pada personel Korps Brimob Polri, hal ini di dasarkan pada keterangan yang diperoleh bahwa: “Yang menyebabkan perubahan anggota pada umumnya adalah perubahan kultur dari militer ke sipil dan dibukanya kuliah umum di kesatuan, sekarang ini personel Korbrimob telah dapat meningkatkan jenjang pengetahuannya melalui beberapa universitas. Kegiatan perkuliahan telah dibuka khususnya di Satuan II Pelopor Universitas Attahiriyah (UNIAT) telah membuka kuliah dalam beberapa gelombang (semester) dan melaksanakan kegiatan perkuliahan di 3 tempat di dalam kesatriaan. Sampai sekarang ini telah banyak personel Satuan II Pelopor yang meraih gelar sarjana di Universitas ini. namun bukan hanya di universitas ini, Universitas Juanda, dan Universitas Bhayangkara juga terdapat personel Korps Brimob yang melaksanakan kegiatan perkuliahan di tempat tersebut (Agung, 2010). Dengan tingginya tingkat pengetahuan personel Korps Brimob Polri maka semakin tinggi pula kesadaran mereka untuk tidak melakukan pelanggaran hukum dan HAM terlebih lagi bahwa jenjang pendidikan S1 yang rata-rata dimiliki adalah sarjan hukum (SH) sehingga dengan bekal tersebut personel dapat membedakan mana yang bisa dan tidak bisa dilakukan.

#### 7.3.1.4 Pengalaman

Pengalaman merupakan sesuatu kejadian yang pernah kita alami, lihat dan rasakan sendiri. Diangkatnya pengalaman sebagai suatu faktor dalam merubah perilaku berdasarkan keterangan yang diperoleh pada bagian sebelumnya.

Jika pengalaman ini ditelaah dan dikaji lebih mendalam maka seseorang akan dapat mengambil suatu pelajaran dari kejadian yang telah dialami dan tentunya pasti akan berusaha untuk tidak diulangi lagi sebab yang dialaminya dapat merugikan diri sendiri, keluarga dan satuannya. Namun berbicara mengenai pengalaman ini alangkah

baiknya jika juga mendengarkan pengalaman dari orang lain sebagai bahan perbandingan dan pelajaran untuk kita agar kita bisa mengambil suatu keputusan jika berhadapan dengan situasi tersebut. sebagaimana yang telah disebutkan oleh informan ternyata hal ini sangat berkaitan dengan perubahan perilaku keinginan untuk tidak mengulangi perbuatan yang melanggar merupakan suatu hal yang positif sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pembinaan personel.

Selain itu budaya organisasi yang kuat dimiliki oleh Korps Brimob Polri mengakibatkan setiap tindakan yang dilakukan tidak terlepas dari partisipasi seluruh personel akibatnya menimbulkan kebersamaan dan jiwa korsa diantara personel Brimob. Setiap pergerakan dalam ikatan regu, pleton, kompi dan seterusnya tergantung dari tugas yang dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa terjalin ikatan dalam bentuk organisasi. Berbicara mengenai pengalaman dikaitkan pada bagian ini, maka hal ini muncul ketika personel Brimob melaksanakan kegiatan baik latihan, penugasan, pengamanan dan dalam setiap bentuk kegiatan yang dilakukan. Timbulnya perubahan perilaku sebagai akibat pengalaman yang telah dilalui oleh setiap personel di tambah lagi dengan keterangan yang telah disebutkan diatas menyebabkan setiap tindakan yang akan dilaksanakan harus dipikirkan secara matang guna mencapai hasil yang maksimal dan mengurangi pelanggaran yang mungkin saja timbul akibat tindakan yang dilakukan.

#### 7.3.1.5 Ekonomi

Berbicara mengenai ekonomi, maka kita berbicara tentang taraf kesejahteraan seseorang. Faktor ini memang seringkali disebut-sebut sebagai faktor dominan dalam kehidupan manusia. Latar belakang ekonomi yang tidak layak, tidak ada pekerjaan yang tetap, tingginya harga kebutuhan bahan-bahan pokok serta lain sebagainya mengakibatkan perlakuan yang menyimpang. Namun jika ditelaah bahwa pada penulisan ini dihadapkan pada masalah ekonomi yang dihadapi oleh personel Brimob yang nota bene adalah seorang yang memiliki penghasilan tetap. Jika dianalisa lebih mendalam lagi maka dapat timbul pertanyaan mengapa hal ini dapat terjadi? Suatu pertanyaan besar sebab seorang personel Polri telah memiliki gaji yang tetap, bahkan

ditambahkan pula dengan berbagai tunjangan yang dapat diperoleh melalui hasil kerja yang dilaksanakan. Sepanjang pengamatan yang dilakukan, hal ini bisa berakibat dari adanya sifat konsumtif yang dimiliki oleh personel tersebut. tidak dapat mengatur pengeluaran dari gaji yang diterima (lebih besar pasak dari pada tiang) mengakibatkan gaji yang diterima tidak bisa bertahan lama, belum lagi jika memiliki sifat senang dengan hiburan malam, minum-minuman keras, berjudi dan lain sebagainya. Sebenarnya jika pandai mengatur keuangan maka gaji yang diterima akan mampu mencukupi kebutuhan hidupnya selama sebulan apalagi jika ia masih belum berkeluarga. Lain halnya jika sudah berkeluarga, memang disadari bahwa tunjangan yang diterima serta jumlah gaji yang ada tidak mencukupi memenuhi semua kebutuhan baik sandang, papan dan pangan akan tetapi jika pengaturan keuangan dilaksanakan dengan baik dan pengeluaran dana dapat disesuaikan dengan menjalankan skala prioritas dalam pembelian maka hal tersebut dapat diatasi.

Beberapa hal yang juga menjadi fokus pengamatan bahwa tuntutan keluarga serta keinginan untuk memiliki barang-barang berharga juga meningkat, kebutuhan akan memiliki kendaraan, perhiasan, barang-barang elektronik semakin meningkat karena merupakan salah satu ciri bahwa keluarga tersebut memiliki harga diri, adanya keinginan untuk diakui, status dan perhatian juga tidak luput dari keinginan keluarga tersebut. hal ini merupakan suatu hal yang wajar dan menjadi idaman setiap personel Brimob namun perlu disadari bahwa hal ini jangan sampai menjerumuskan personel tersebut dengan keluarganya kearah yang negatif seperti melakukan tindakan kriminal untuk memenuhi kebutuhan seperti contoh kasus perampokan dan penembakan anggota Brimob di Yogyakarta yang dilakukan oleh personel Brimob DIY yang masih merupakan kerabat korban, kepemilikan kendaraan tanpa surat-surat resmi, jadi becking pada tempat-tempat hiburan malam serta perkebunan dll.

### **7.3.2 Faktor Eksternal/dari luar pribadi personel**

#### **7.3.2.1 Kepemimpinan**

Berbicara lanjut mengenai kepemimpinan memang bukanlah hal yang mudah sebab hal ini termasuk salah satu seni yang dimiliki oleh seseorang. Sudah pasti

bahwa setiap orang memiliki pola kepemimpinan masing-masing tergantung dari bagaimana kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki. Kepemimpinan menurut Harold Koontz, Cyril O' Donnell dan Heinz Wehrich yang ditulis oleh Djunidi Maskat dalam bukunya Kepemimpinan efektif di lingkungan Polri adalah "Kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias". Kepemimpinan sebagai pengaruh artinya walaupun pemimpin tidak memberikan perintah atau arahan tetapi karena kehadirannya di tengah-tengah anggota dapat dirasakan pengaruhnya. Kepemimpinan sebagai seni artinya upaya pimpinan yang sudah memadukan antara pengetahuan, *human relation*, komunikasi dan psikologi. Sehingga orang-orang yang dipimpin mengikuti apa yang diinginkan pimpinan tersebut dengan rasa senang. Sedangkan kepemimpinan sebagai suatu proses artinya sudah ada kegiatan yang terencana baik. Secara sadar atau tidak untuk merubah perilaku orang-orang yang dipimpinnya, untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan, atau melaksanakan tugas dengan baik.

Dengan melihat situasi dan kondisi sekarang, terutama lagi bahwa keinginan masyarakat bahwa terciptanya perubahan perilaku bagi personel Brimob yang dilandasi dengan motto pengabdian, maka dari segi kepemimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk ikut serta dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Walaupun kebijakan telah dikeluarkan dilengkapi dengan aturan-aturan yang ada namun tanpa didukung ataupun dilaksanakan oleh seluruh personel Brimob maka mustahil tujuan tersebut tercapai. Pola-pola kepemimpinan demokratis hendaknya dikedepankan dengan mengambil prinsip kepemimpinan tatap muka yang telah dikemukakan oleh Irjen Pol (P) S.Y Wenas. Hal ini didasari oleh pengamatan yang dilakukan bahwa personel Brimob memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya ini telah melekat sejak lahirnya sehingga hal ini telah mengakar dan terus dipertahankan.

Budaya organisasi yang kuat seperti menciptakan kebersamaan dimana pelibatan personelnnya dalam memberikan gagasan dan melaksanakan kegiatan, membina ketulusan dimana terdapat membina komunikasi dengan terbuka,

meningkatkan kreativitas dengan salah satu poinnya mendengarkan keluhan anggota serta sukses melalui kebersamaan dimana sukses merupakan hasil kerjasama yang didukung oleh prakarsa perorangan dan Kesatuan serta menghargai pendapat orang lain merupakan ciri-ciri dari demokrasi. Dan tentunya untuk melaksanakan itu semua maka seorang pimpinan harus mau berada selalu ditengah-tengah anggotanya dan memberikan penjelasan terhadap hal-hal yang akan dan telah dilaksanakan sehingga dengan demikian tercipta komunikasi yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dan terdapat keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional.

#### 7.3.2.2 Keteladanan

Keteladanan berasal dari kata teladan mengandung pengertian sesuatu yg patut ditiru atau baik untuk dicontoh (perbuatan, kelakuan, sifat, dsb); Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata keteladanan berarti hal yang dapat ditiru atau dicontoh, tidak perlu kita ragukan lagi. Korps Brimob Polri merupakan salah satu satuan yang memiliki ikatan yang sangat kuat diantara para anggotanya. Ikatan ini dibentuk dalam suatu struktur organisasi yang mencerminkan adanya pembagian, pengelompokkan dan pengkoordinasian tugas secara formal. Dalam struktur ini terdapat unsur-unsur seperti spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, desentralisasi serta formalisasi yang mana kesemua unsur ini memiliki tugas dan peran masing-masing.

Selanjutnya harus kita sadari bahwa untuk menempatkan persobel dalam struktur organisasi tidaklah mudah, hendaknya ada suatu standar penilaian bagi calon komandan/pimpinan pada setiap bagian dalam struktur organisasi. Sepanjang pengamatan yang dilakukan bahwa seorang komandan dituntut untuk dapat memberikan teladan ataupun contoh yang baik bagi anggota sebab ia juga memiliki keinginan agar ia dapat diikuti oleh bawahannya, namun terkadang hal ini tidak diperhatikan sebagai contoh bahwa apel pagi dilaksanakan pada pukul 07.00, akan tetapi komandannya baru datang pada jam 07.05 ataupun lebih, memerintahkan anggota untuk tetap memelihara performance seperti tampilan rambut tetapi

komandannya sendiri tidak merapikan rambutnya seperti yang ia katakan hal-hal ini sepele tetapi sangat besar efeknya bagi bawahannya.

Perlu ditekankan juga kepada seorang komandan bahwa dalam budaya organisasi Brimob, masalah keteladanan menjadi salah satu faktor penentu dari keberhasilan satuan ini. hal ini seharusnya lebih tertanam didalam diri seorang komandan atau pimpinan, sebagai leader atau pemimpin ia harus membawa bawahannya untuk mampu melaksanakan perintah dan tujuan organisasi. Ia harus memiliki naluri, jiwa dan semangat yang kuat untuk mampu melaksanakan kebijakan pimpinan yang lebih atas dan tentunya apa yang akan dituju merupakan suatu kesepakatan bersama sebagaimana yang telah ada dalam peraturan baik yang tertulis secara jelas maupun yang tidak tertulis.

#### 7.3.2.3 Anggaran/Dana

Masalah anggaran/dana diangkat menjadi salah satu penyebab perilaku negatif anggota oleh karena masalah ini berkaitan erat dengan mekanisme kerja personel Brimob dilapangan. Tugas-tugas operasional yang dilaksanakan seperti penugasan-penugasan ke daerah konflik, pengamanan kegiatan khusus seperti PEMILUKADA bahkan kegiatan-kegiatan latihan yang terdapat dalam daftar isian pelaksana anggaran (DIPA) satuan kerja seringkali penggunaannya belum transparan dan belum sesuai dengan peruntukannya sehingga mengakibatkan personel yang melaksanakan kegiatan bertanya-tanya anggaran tersebut dikemanakan, belum lagi jika tidak ada penjelasan yang diberikan sebelum pelaksanaan kegiatan.

Kejelasan mengenai anggaran ini sangat diinginkan oleh personel yang melaksanakan tugas, sebab dengan demikian timbul suatu motivasi untuk melaksanakan kegiatan. Sepanjang pengamatan yang dilakukan bahwa masalah anggaran ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam pelaksanaan kegiatan personel Korbrimob, hal ini juga dapat dipandang sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap tugas dan kegiatan yang dilakukan terutama bagi personel yang sedang melaksanakan tugas penugasan di daerah konflik. Bahkan dengan adanya anggaran berupa uang saku yang diperoleh personel Brimob memilih lebih baik melaksanakan

tugas penugasan dari pada harus berada di satuan sebab mereka bisa mendapatkan tambahan dana buat menghidupi keluarga dan kehidupannya. Bisa kita bayangkan bahwa betapa besar pengaruh anggaran tersebut pada perilaku personel Brimob. Demikian juga dengan kegiatan latihan, dalam hal mengasah keterampilan dan kemampuan personel Brimob dihadapakan dengan latihan yang keras dan memerlukan tenaga yang besar sebab tugas yang dihadapi juga merupakan kejahatan intensitas tinggi yang tidak dapat ditanggulangi oleh satuan kepolisian dinas umum. Tentu hal ini seharusnya didukung dengan anggaran yang besar sebab banyak faktor yang harus mendapatkan dukungan termasuk salah satunya jika dalam pelaksanaan latihan terdapat resiko kecelakaan bahkan harus menelan korban yaitu berupa asuransi jiwa. Namun sepanjang pengamatan yang telah dilaksanakan bahwa masalah asuransi ini belum dapat terpenuhi termasuk juga bagi personel yang melaksanakan tugas BKO, hal ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Korps Brimob Polri khususnya dan Polri pada umumnya sehingga personelnnya benar-benar dapat fokus dalam melaksanakan tugas. Tuntutan tugas yang dihadapi jika dibandingkan dengan anggaran yang diperoleh belum sepenuhnya imbang dan hal inilah sebenarnya perlu diketahui juga oleh masyarakat bahwa keterbatasan inilah yang menyebabkan perilaku oknum personel Polri khususnya oknum Brimob melakukan pelanggaran.

Namun hal ini jangan dijadikan sebagai alasan untuk tidak melaksanakan tugas sebab setiap kegiatan dan profesi pasti ada kekurangan dan ada kelebihan tergantung dari mental, kepribadian serta pembinaan yang dilakukan baik oleh pimpinan maupun bawahan yang ada dalam institusi Brimob Polri. Perkembangan dari tahun ketahun pasti akan mengakibatkan perubahan sebab sebagai suatu organisasi tentunya setiap tahun bahkan setiap hari pasti akan menginginkan adanya perubahan yang terjadi. Berkaitan dengan anggaran sebagaimana yang telah disebutkan pada bab sebelumnya baha setelah implementasi motto pengabdian Brimob ‘Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan’ Korps Brimob Polri telah banyak melakukan perubahan, perbandingan sebelum dan sesudah implementasi telah disebutkan dan juga beberapa pendapat telah dikemukakan berkaitan dengan hal tersebut. Disadari atau tidak bahwa pengaruh motto ini telah memberikan hal atau perubahan tersendiri bagi perubahan perilaku

personel Korbrimob. Yang menjadi hal terpenting sekarang ini adalah bagaimana personel Korbrimob sendiri menyikapi perkembangan yang terjadi sebab perubahan-perubahan sangat diperlukan oleh suatu organisasi dan tentunya perubahan tersebut mengarah ke arah yang lebih baik sesuai dengan tuntutan masyarakat.

#### 7.3.2.4 Sarana dan Prasarana

Perubahan perilaku juga disebabkan oleh sarana dan prasarana baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana telah diterangkan oleh beberapa informan sebelumnya. Hal ini dapat dianalisa dengan melihat jumlah peralatan, perlengkapan, alat utama dan alat khusus sistem persenjataan yang dimiliki serta prasarana baik sarana latihan, transportasi maupun perumahan yang tersedia. Hal ini dapat berhubungan langsung sebab sarana dan prasarana merupakan komponen penunjang bagi pelaksanaan tugas. Sebagai contoh personel Brimob memiliki tugas untuk penanggulangan huru-hara sedangkan perlengkapan berupa tameng, rompi, helm tidak mencukupi dan tidak memadai sedangkan massa yang dihadapi sudah mencapai eskalasi huru-hara (anarkis) dimana massa sudah tak terkendali dan telah melakukan tindakan-tindakan yang mengancam keselamatan orang lain dan merusak fasilitas umum bagaimana bisa ditanggulangi jika perlengkapan dan peralatannya sangat minim dan juga tidak memberikan efek jera bagi perusuh sampai pada akhirnya personel Brimob pun sudah tidak lagi menghiraukan seruan dan perintah komandan dan akhirnya melakukan tindakan kekerasan terhadap massa. Hal ini jika tidak diantisipasi maka akan berbuntut kepada jatuhnya korban jiwa sebagaimana beberapa peristiwa yang telah lalu (kasus Trisakti, Ambepura dan Semanggi) dan lain sebagainya. Contoh lain masalah perumahan yang sangat terbatas sedangkan jumlah personel Brimob sekarang ini telah mencapai angka puluhan ribu sehingga sebagian besar personelnnya tinggal di rumah kontrakan yang artinya bahwa ia harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari tempat tinggal, belum lagi masalah kebutuhan keamanan berada diluar asrama yang mengakibatkan personel Brimob berusaha mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi hal tersebut. Dihadapkan dengan tuntutan tugas dan kesenjangan yang dialami

mengakibatkan sering kali personel Brimob mencari jalan pintas untuk memenuhi kebutuhan tersebut sehingga terjadinya pelanggaran.

Beberapa contoh diatas hendaknya menjadi perhatian dan bahan masukan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan berikutnya, kendala-kendala yang dihadapi oleh personel Polri khususnya personel Brimob harus dapat ditindak lanjuti dengan adanya usaha untuk pemenuhan sarana dan prasarana guna menunjang pelaksanaan tugas. Tuntutan tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam menanggulangi kejahatan berintensitas tinggi harus benar dapat diimbangi dengan sarana dan prasarana yang memadai sehingga tercipta keseimbangan yang berujung kepada keselamatan jiwa, raga dan harta benda baik personel Brimob maupun masyarakat yang menjadi sasaran pelayanan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa dengan bergulimya motto pengabdian Brimob beberapa instrumen dan peralatan telah mengalami perubahan pula, senjata api yang dulunya melekat sebagai per senjataan dalam penanggulangan PHH kini sudah tidak terpakai lagi bahkan dilarang untuk digunakan pada saat PHH, tindakan dengan menggunakan tongkat dengan arah pukulan dari atas kepala ke bawah kini sudah tidak dibenarkan lagi karena dapat membahayakan keselamatan jiwa, kini perlengkapan PHH sudah di desain sedemikian rupa sehingga bisa melindungi anggota Brimob, pengadaan tameng sekat sebagai penyekat antara massa dan petugas sehingga tidak terjadi benturan fisik secara langsung juga sudah ditetapkan sebagai salah satu perlengkapan dalam aturan sehingga mencerminkan tindakan Brimob yang menghormati dan menghargai harkat dan martabat manusia. Diharapkan dengan semakin baiknya pemenuhan sarana dan prasarana bagi personel Brimob perubahan perilaku sebagai sosok pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat serta penegak hukum guna terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat dapat terwujud.

#### 7.3.2.5 Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan

seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dengan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Jika dilihat pada bagian sebelumnya, upaya untuk melakukan perubahan jelas sekali terlihat. Adanya perbandingan sebelum dan sesudah implementasi menunjukkan bahwa adanya kerja keras yang dilakukan oleh pimpinan Korps Brimob pada waktu itu untuk merubah perilaku anggotanya. Mulai dari instrumen dengan meniadakan peralatan dan tindakan yang dapat menyakiti hati masyarakat, merubah sarana dan prasana serta perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan tindakan. Selanjutnya upaya untuk melaksanakan/ implementasi motto dengan terus memberikan penekanan dan bimbingan kepada seluruh jajarannya untuk selalu melaksanakan tugas dengan mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan.

Brimob sebagai insan Bhayangkara telah diberi amanah oleh rakyat melalui Undang-undang Dasar 1945 untuk melaksanakan tugas penegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Amanah tersebut merupakan bentuk kepercayaan rakyat Indonesia yang disampaikan kepada anggota dewan sebagai wakil rakyat yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang. Oleh karena itu setiap penampilan operasional Brimob merupakan cermin kepercayaan rakyat Indonesian untuk melaksanakan butir-butir yang terkandung dalam Catur Prasetya. Dengan demikian kepercayaan ini harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab yang tulus dan ikhlas dan tidak boleh disalahgunakan baik secara individu ataupun kesatuan. Apabila kepercayaan ini disalahgunakan oleh Brimob maka rakyat Indonesia akan mencabut amanah

tersebut dan Brimob tidak dipercaya lagi untuk mengemban tugas-tugas Kepolisian yang pada akhirnya akan memberikan kepercayaan itu kepada kesatuan lain yang lebih mampu.

Dengan demikian Tribrata dan Catur Prasetya sebagai landasan moral serta operasional harus mengkristal ke dalam diri setiap anggota Brimob Polri melalui motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”, yang sekaligus menjadi cerminan jati dirinya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam penegakan hukum dan pemeliharaan kamtibmas untuk mewujudkan keamanan dalam negeri.

#### 7.3.2.6 Reward and Punishment

Penghargaan dan penjatuhan hukuman merupakan salah satu faktor keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuan. Perlu disadari bahwa hal ini dapat memberikan motivasi yang besar bagi bawahannya dalam memacu kinerja guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan daya pendorong kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Oleh karenanya bila seorang pemimpin dapat memotivasi dengan tepat para anak buahnya, maka anak buahnya mau melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin. Menurut Abraham Maslow bahwa manusia itu memerlukan kebutuhan yang bertingkat (*hierarchy of needs*). Dia mengembangkan teorinya “*hierarchy of needs*” dalam rangka mengembangkan teori motivasi. Bila seseorang telah mendapatkan tingkatan pertama, dia berusaha mendapatkan tingkatan kedua. Begitu seterusnya sampai tingkatan yang terakhir. Bila seseorang mengetahui tingkatan kebutuhan anak buahnya, kemudian memberi motivasi dengan mengusahakan kebutuhan tingkat berikutnya, maka anak buah tersebut akan melaksanakan tugas dengan maksimal. Adapun tingkatan kebutuhan tersebut adalah: (1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*); yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup atau dasar manusia dapat hidup, atau kebutuhan biologis. Kebutuhan ini antara lain: makan, minum, tidur, sex, bergerak dan sebagainya; (2) Kebutuhan akan rasa aman (*security needs*), dimana kebutuhan ini adalah kebutuhan terbatas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta-benda,

keluarga, barang atau orang yang dicintai, dan sebagainya; (3) kebutuhan hidup bersama atau kebutuhan bermasyarakat (*Sociological needs*), berarti bahwa kebutuhan hidup bersama atau kebutuhan bermasyarakat adalah kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain, karena manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan ini misalnya kebutuhan untuk berorganisasi, berkelompok, paguyuban, dan sebagainya; (4) Kebutuhan untuk mendapat penghargaan atau dicintai (*esteem needs*), adalah kebutuhan untuk mendapat penghargaan apa yang telah diperbuat. Atau memperoleh cinta dari seseorang. Seseorang akan membutuhkan ini bila kebutuhan biologis, keamanan, dan masyarakat sudah terpenuhi. Rata-rata anggota Polri sudah pada tingkatan ini. Pekerjaannya perlu mendapat penghargaan bilatelah berhasil. Penghargaan bisa berupa pujian atau diberi kompensasi berupa promosi kariernya. Maka pembinaan karier yang tepat dapat mendorong orang berkerja lebih maksimal; (5) Kebutuhan untuk mendapatkan aktualisasi diri (*Self Actualization needs*), kebutuhan ini adalah kebutuhan puncak tiap orang, yaitu kebutuhan mendapatkan pengakuan keberadaannya karena keberhasilannya, atau yang dicita-citakan. (Maskat, 1997).

Dengan melihat penjelasan diatas maka, sebagai seorang pimpinan hendaknya masalah ini benar-benar harus mampu dan dapat untuk diterapkan karena disadari dapat memberikan pengaruh bagi perubahan perilaku.

#### 7.3.2.7 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan adalah tugas untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan pengertian serta keterampilan dari para personel. Sedangkan latihan merupakan pendidikan dalam arti sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Latihan adalah suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan-kecakapan dan karena itu di perlukan untuk mempelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Pendidikan dan latihan personel sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja. Menurut Prof. Dr. Awaloedin Djamin, M.P.A., kegiatan pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, dan

keterampilan personel agar produktivitas karier dapat ditingkatkan. “Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan individu jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Melihat penjelasan diatas, maka betapa pentingnya pendidikan dan latihan tersebut untuk dilaksanakan. Sebagai salah satu organisasi yang memiliki tugas penanggulangan kejahatan yang berintensitas tinggi atau sebagai pasukan elit kepolisian Korps Brimob Polri harus selalu dituntut untuk siap sedia dalam mengantisipasi segala kemungkinan perkembangan yang terjadi, kekhususan tugas pokok tersebut mengakibatkan penanggulangannya tidak dapat dilaksanakan oleh satuan kepolisian dinas umum. Dengan motto “Tada hari tanpa latihan” maka kegiatan latihan di satuan-satuan Brimob setiap hari terus dilaksanakan. Beberapa keterangan pada bagian sebelumnya memperlihatkan bahwa pada awalnya kegiatan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh personel Korps Brimob Polri tidak ubahnya seperti latihan-latihan militer sebab sejak awal terbentuknya memang sudah kental dengan kekerasan dan disiplin yang tinggi serta dipersenjatai dengan persenjataan yang lengkap. Namun dalam perkembangannya lambat laun bahwa pendidikan dan latihan bagi personel Brimob ini telah disesuaikan dengan perkembangan yang terjadi walaupun memang belum sepenuhnya. Hal ini harus dimaklumi sebab terdapat dilema bahwa Polri telah berubah paradigma kearah polisi sipil yang mana harus diikuti dengan berbagai reformasi di dalam tubuh seluruh satuan kerja yang ada termasuk Brimob dengan mengedepankan tiga pilar yaitu struktur, instrumental dan kultur sedangkan Brimob Polri dihadapkan kepada tugas-tugas yang memerlukan disiplin, loyalitas, kemampuan dan keterampilan yang khusus

serta dilengkapi dengan peralatan yang khusus pula seperti senjata, kendaraan lapis baja, dan lain sebagainya ibaratnya seperti militer.

Hal ini memang harus dipikirkan secara mendalam bahwa Brimob Polri memiliki khususan sehingga dalam pelaksanaan tugasnya tidak menemui kendala yang besar. Yang perlu disadari bahwa pendidikan dan latihan memiliki dampak yang cukup besar bagi perilaku personel Brimob. Sepanjang pengamatan yang dilakukan bahwa pendidikan yang dilaksanakan masih mengutamakan pendidikan fisik dan mental saja sebagaimana disebutkan oleh beberapa informan pada bab sebelumnya dengan demikian maka perilaku personel Brimob cenderung keras, arogan dan memiliki jiwa korsa yang berlebihan sehingga terjadilah pelanggaran-pelanggaran baik hukum dan HAM. Namun setelah keluarnya motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan" sedikit demi sedikit muncul perubahan-perubahan termasuk pola pembinaan sebagaimana yang disampaikan beberapa informan pada bab sebelumnya. Pola pendidikan diarahkan kepada perubahan mind set yaitu perubahan perilaku sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta menjunjung tinggi nilai hukum dan HAM.

#### 7.3.2.8 Paramilitary Policing

Tindakan anarkis entah itu berupa perusakan, pengeroyokan, pembakaran tersangka, penjarahan dan lain-lain pada dasarnya adalah hasil dari suatu perilaku kolektif (*collective behavior*). Bila dinamakan perilaku kolektif, bukanlah semata-mata itu merupakan perilaku kelompok melainkan perilaku khas yang dilakukan sekelompok orang yang anggotanya pada umumnya tidak saling kenal, bersifat spontan dan mudah cair (dalam arti menghentikan perilakunya).

Kelompok yang lalu disebut entah itu *crowd*, *craze* dan *mob* itu, pada dasarnya sama pula secara kondisional yakni telah mengalami deindividuasi. Deindividuasi tersebut memungkinkan seseorang atau sekelompok orang melakukan tindakan-tindakan destruktif dan sadis di luar rasionalitas individual dari para pelakunya (Meliala, 2009).

Secara logis sebenarnya bisa dikatakan, bahwa tindakan anarkis akan menurun drastis bila frekuensi kemunculan perilaku kolektif juga ditekan habis-habisan. Dalam hal ini, yang paling efektif melakukan tekanan itu sebenarnya anggota masyarakat sendiri, dan bukan polisi, mengingat perilaku kolektif bisa muncul dimana saja kapan saja secara tak terduga padahal polisi tidak mungkin berada dimana-mana. Terlebih lagi bila diingat bahwa masyarakat Indonesia termasuk tipe masyarakat yang mudah terbawa atau hanyut dalam perilaku kolektif. Dapat kita amati bahwa adakalanya anarki tercipta secara kebetulan (*by chance*) atau kecelakaan (*by accident*). Singkatnya, terdapat begitu banyak kemungkinan yang bisa melahirkan anarki. Namun yang ingin disorot di sini adalah peran polisi yang bisa meredam anarki secara lebih meluas atau malah meng-ignite atau membakar anarki yang lebih parah.

Menyadari proses terjadinya anarki yang amat cepat, maka sebenarnya terdapat fase (yang juga amat singkat) dimana polisi masih bisa melakukan tindakan awal dalam rangka pencegahannya. Lepas dari fase tadi, kemungkinan besar dinamika massa telah berkembang menjadi sesuatu yang harus ditangani secara keras. Pemanfaatan optimal atas fase yang amat singkat tadi tergantung pada cukup-tidaknya data awal (*base data*) yang dimiliki polisi setempat berkaitan dengan karakteristik situasi tertentu.

Masalahnya sekarang, dimana bisa kita temui polisi yang bisa dan mampu meredam atau menindak anarki? Memang, bila anarki telah secara faktual terjadi, maka polisi membutuhkan perkuatan yang seimbang dengan banyaknya massa. Pada saat itu, ide bahwa "seorang polisi pun sudah terlalu banyak untuk melambangkan hukum yang bekerja", tidak dapat lagi diterima oleh massa anarkis yang sudah hilang kesadarannya tadi.

Dalam kaitan itu, cukup wajar bila polisi (dalam hal ini Brigade Mobil) lalu mengikuti prinsip militer yang mementingkan unit, regu, peleton dan aneka fungsi yang diembannya. Tetapi, sebagaimana disebut di atas, terdapat fase-fase awal (sebelum massa berubah anarkis) yang sebenarnya dapat diintervensi oleh polisi. Dan, untuk itu, seorang polisi pun sebenarnya sudah lebih dari cukup. Hanya saja, polisi Indonesia nampaknya belum cukup terlatih untuk itu. Sebagai

contoh, pelatihan polisi negosiator guna menghadapi unjuk rasa baru diadakan pada tahun 2000 ini. Alhasil, paradigma polisi saat menangani massa, boleh jadi belum berubah banyak. "Resep" menghadirkan pasukan pengendali huru-hara dari kesatuan Brimob atau Dalmas dari I.OD setempat, yang bertameng dan memakai rotan, masih dianggap sebagai obat manjur.

Padahal, dalam kenyataan, kehadiran pasukan pengendali huru-hara yang terlalu pagi, malah bisa mempercepat lajunya proses menuju anarki. Atau seperti disebutkan dalam media-massa Amerika Serikat "*... when people see batons, raised, riot gear and mounted police clearing an area, a tense situation becomes a violent one.*" (studentadvantage.com, 2001). Secara teori, penggunaan polisi paramiliter seperti Brimob dalam rangka menghadapi aksi massa memang tidak sepenuhnya tepat. Teori pemolisian paramiliteristik memperlihatkan adanya kegiatan pemolisian oleh orang-orang yang tidak memiliki basis hubungan apapun dengan kalangan yang menjadi obyek kerjanya (Bull & Stratta, 1995). Kegiatan yang dilakukan pun berbentuk standar dan umum, dalam arti cenderung dikenakan pada semua kalangan. Akibatnya, amat mungkin terjadi krisis legitimasi terhadap polisi yang lalu cenderung menimbulkan penolakan dan bahkan perlawanan dari masyarakat yang menjadi obyek kerjanya.

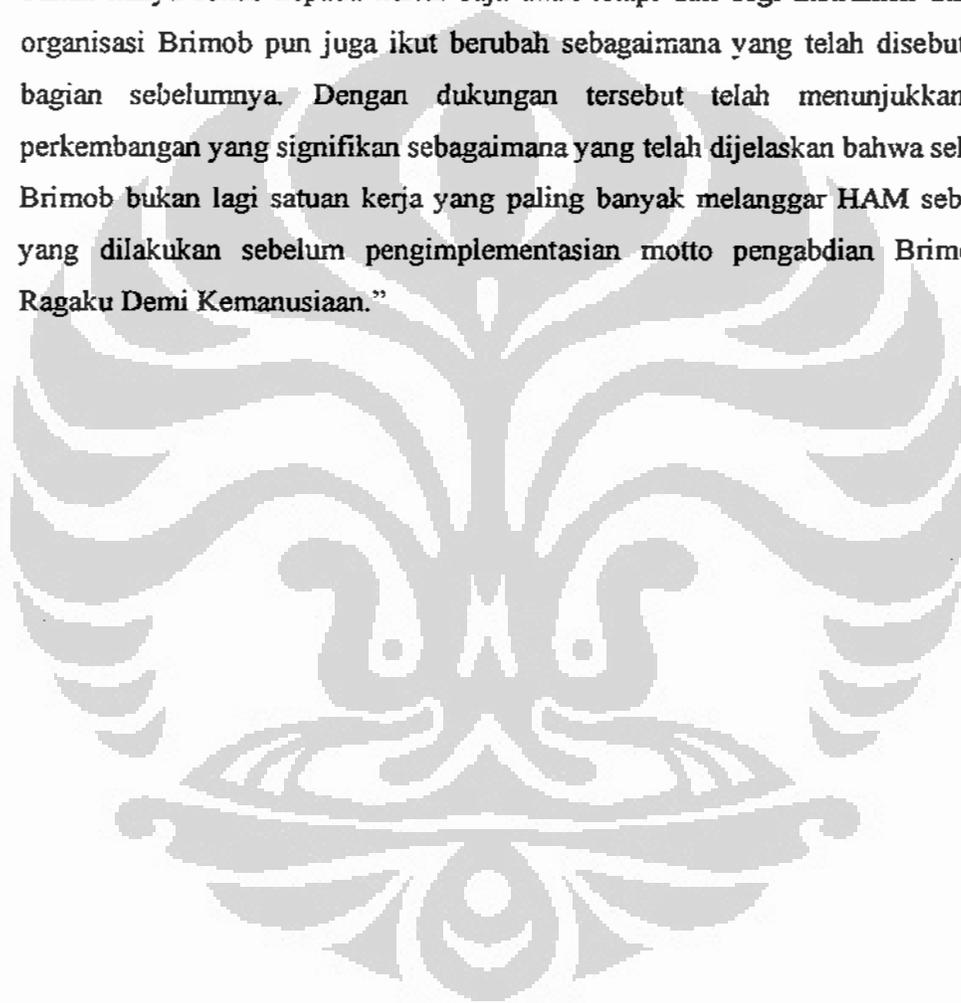
Selain itu, diyakini pula bahwa memang tidak cukup banyak personil polisi yang siap (atau terbiasa) dengan pendeteksian perilaku massa di tempat tugas masing-masing. Kesiapan atau keterbiasaan menghadapi saat-saat awal massa mulai terbentuk, mungkin lebih tinggi bila seorang polisi bertugas di kota besar. Masalahnya, pengalaman memperlihatkan, kerusuhan bisa terjadi dimana saja; entah di desa atau di kota.

Terdapat juga hambatan lain dari masyarakat pada umumnya yang (walaupun belum hilang kesadarannya dalam jiwa massa tadi) boleh jadi tetap mengembangkan prasangka negatif kepada polisi sehingga tidak mau mengikuti perintah polisi untuk, katakanlah, bubar.

Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan perilaku masyarakat dapat memancing perilaku menyimpang dari anggota Brimob. Ketidak patuhan akan

himbauan yang diberikan sebagaimana yang disebutkan diatas dala suatu penanganan unjuk rasa akan mengakibatkan personel Brimob akan melaksanakan suatu tindakan guna membubarkan massa tersebut dan apabila tindakan sudah diambil maka penilaian negatif masyarakat terhadap Brimob muncul padahal sebelumnya sudah dihibau dan tindakan yang dilakukan sudah dengan prosedur yang ada.

Namun dewasa ini dengan digulirkannya motto pengabdian Brimob, tentunya bukan hanya fokus kepada kultur saja akan tetapi dari segi instrumen dan struktur organisasi Brimob pun juga ikut berubah sebagaimana yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya. Dengan dukungan tersebut telah menunjukkan adanya perkembangan yang signifikan sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa sekarang ini Brimob bukan lagi satuan kerja yang paling banyak melanggar HAM sebagaimana yang dilakukan sebelum pengimplementasian motto pengabdian Brimob "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan."



## BAB VIII

### P E N U T U P

#### 8.1 Kesimpulan

1. Bagaimanakah konsepsi motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” serta implementasinya? Pertanyaan ini telah penulis jelaskan pada Bab V sub Bab 5.1 bahwa konsepsi motto “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” memiliki dua makna, ditinjau dari *pengertiannya* maka konsep ini bermakna Seluruh sikap, perilaku, pengabdian dan perbuatan anggota Brimob Polri harus dilandasi tekad untuk memuliakan harkat dan martabat manusia dengan menjunjung tinggi, menghormati, memajukan, memenuhi serta melindungi nilai-nilai universal yang dimiliki dengan tujuan akhir untuk memuliakan harkat dan martabatnya sesuai dengan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat yang dilayaninya, dengan cara membantu atau merangsang optimalisasi pengembangan dimensi-dimensi kemanusiaan masyarakat untuk memperjuangkan kemuliaan harkat dan martabat manusia apapun resikonya. Sedangkan *makna filosofi* Berarti setiap anggota Brimob dalam melihat suatu gangguan kamtibmas harus memandang hal tersebut sebagai manifestasi adanya dimensi kemanusiaan yang ditempatkan sebagai momen normatif, sosio-budaya, maupun etis-religius untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan masyarakat yang dilayaninya, dengan tujuan akhir untuk memuliakan masyarakat sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Agar hal ini dapat berhasil dan dirasakan oleh masyarakat maka *implementasi* motto “Jiwa Ragaku demi Kemanusiaan” tidak cukup berhenti hanya sampai tahap berpengetahuan, tetapi harus sampai pada tahap bertingkah laku, termanifestasi, terefleksi, atau tampil dalam perilaku nyata pada setiap

anggota, baik sebagai individu maupun sebagai kesatuan, baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan.

2. Bagaimanakah kondisi awal perilaku personel Korps Brimob Polri pra pengimplementasian motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan”? Jawaban pertanyaan ini telah penulis jelaskan pada Bab VI, dimana kondisi awal perilaku personel Korps Brimob Polri pra implementasi motto pengabdian “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” diwarnai dengan pola kepemimpinan yang otoriter, angkuh, sok berkuasa dengan mengedepankan tindakan-tindakan yang keras dan tidak mendidik terhadap anggotanya sehingga membuat jarak dengan bawahan, belum banyak memberikan contoh dan teladan yang baik kepada anggotanya serta sikap-sikap militer masih sangat dominan yang menyebabkan seringnya perlakuan kasar dan menyakiti hati rakyat. Disamping itu masalah transparansi tentang penggunaan dan peruntukan anggaran belum ada, masalah sarana dan prasarana yang diperuntukkan untuk anggota baik latihan, transportasi, peraralatan, alat utama dan alat khusus persenjataan belum memadai akibatnya belum mampu memotivasi anggota untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai sosok pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat sesuai dengan amanat Undang-undang. Pemberian penghargaan belum maksimal sedangkan penjatuhan hukuman belum sesuai dengan aturan yang berlaku serta tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sedangkan pendidikan dan latihan masih didominasi dengan pembentukan fisik dan mental, pola-pola pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan hukum dan HAM masih sangat minim sehingga sikap-sikap atau tindakan kekerasan dan pelanggaran terhadap HAM sering terjadi.
3. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi dalam implementasi motto pengabdian Brimob tersebut sehingga dapat merubah perilaku personel Korps Brimob Polri? Jawaban pertanyaan ini telah diulas oleh penulis pada bab VII sub bab 7.3 tentang adanya faktor-faktor yang mempengaruhi dalam

implementasi motto pengabdian Brimob, hal ini juga menjawab hipotesa penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

- a. Faktor dari dalam, sangat berhubungan erat dengan hal-hal yang dirasakan secara pribadi dari personel Brimob, seperti:
    - 1) Kepribadian
    - 2) Usia
    - 3) Pengetahuan
    - 4) Pengalaman
    - 5) Ekonomi
  - b. Faktor dari luar, yaitu yang dapat dilihat dengan panca indera, difahami melalui penalaran akal dan pikiran serta diterapkan baik secara pribadi maupun kelompok sebagai berikut:
    - 1) Kepemimpinan
    - 2) Keteladanan
    - 3) Anggaran
    - 4) Pemenuhan sarana dan prasarana
    - 5) Motivasi
    - 6) Pendidikan dan latihan
    - 7) Mekanisme reward and punishment
    - 8) Paramilitary policing
4. Berapa besarkah keterkaitan motto pengabdian Brimob tersebut dalam merubah perilaku personel Korps Brimob Polri? Dengan menyimak apa yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya baik pada bab V, VI dan VII maka kita dapat mengambil kesimpulan bahwa keterkaitan motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” memiliki keterkaitan dalam merubah perilaku personel Brimob serta merupakan penerapan atau implementasi dari nilai-nilai yang terkandung dalam Tri Brata sebagai pedomanan hidup dan Catur Prasetya sebagai pedoman kerja bagi personel

Polri dengan penjelasan ini maka hipotesa penelitian poin pertama terjawab. Motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” merupakan suatu pedoman dasar bagi personel Brimob dalam mengabdikan diri kepada masyarakat, bangsa dan negara. Motto ini lahir dari hasil reformasi yang terjadi di tubuh Korps Brimob Polri dimana pada saat itu personel Brimob disinyalir banyak melakukan pelanggaran hukum dan HAM serta melakukan tindakan-tindakan kekerasan lainnya yang melahirkan rasa sakit bagi masyarakat. Sebagai suatu pedoman, motto ini harus benar-benar dapat implementasikan dengan baik dan benar mulai dari tingkat pimpinan paling atas (Kakorbrimob) sampai personel pada level pangkat terendah. Dengan motto ini diharapkan munculnya sosok personel Brimob yang mampu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta mampu menegakkan hukum dengan berlandaskan nilai-nilai hukum dan HAM sehingga tercipta keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai wujud pelaksanaan tugas pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

## **8.2 Saran**

Beberapa saran terkait penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Terkait dengan hasil penelitian kualitatif, diperoleh adanya keterkaitan motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” dengan perubahan perilaku personel Korbrimob Polri serta adanya beberapa faktor lain yang mempengaruhi. guna lebih mengetahui keterkaitan dari motto dan masing-masing faktor maka hendaknya penelitian ini di tindak lanjuti dengan melaksanakan penelitian kuantitatif.
2. Motto pengabdian ini dapat ditindak lanjuti dengan adanya kebijakan berupa ketetapan maupun aturan baku tentang berlakunya sehingga dapat dijadikan salah satu pedoman dalam pembinaan personel Polri sehingga dapat mempercepat pencapaian sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

3. Motto pengabdian Brimob “Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan” hendaknya dijabarkan dalam bentuk kegiatan ataupun aturan tertulis seperti protap ataupun SOP agar selalu mengingatkan personel Brimob khususnya dan Polri umumnya untuk menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dalam setiap melaksanakan tugasnya
4. Terkait dengan strategi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:
  - a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perekrutan personel yang merupakan jembatan pertama haruslah benar-benar baik, walaupun Korps Brimob Polri tidak melaksanakan seleksi secara langsung akan tetapi dapat membuat suatu standar penilaian bagi calon-calon personel Brimob dan selanjutnya mengajukan kepada Mabes Polri. Diharapkan dalam proses seleksi hal tersebut bisa dijadikan sebagai pedoman sehingga terjaring personel-personel yang memiliki kualitas.
  - b. Melaksanakan pembenahan terhadap sistem pembinaan personel terutama masalah pendidikan dan latihan, sarana dan prasarana serta program anggaran. Sebab ketiga hal ini memiliki andil yang besar dalam proses pembentukan perilaku. Jika kita menyimak tuntutan masyarakat dewasa ini bahwa hal besar yang diinginkan adalah perubahan kultur, perilaku-perilaku kasar, menyiksa apalagi membunuh tanpa landasan yang kuat merupakan faktor utamanya. Beberapa pengalaman yang mengisahkan sejarah berdiri Korps Brimob mengakibatkan munculnya tanggapan negatif dari masyarakat sehingga menyeret Korps ini dan menetapkannya sebagai pelanggar HAM paling besar. Untuk itulah maka program pendidikan dan pelatihan seperti HAM, Hukum, peningkatan kemampuan dan keterampilan dengan dilandasi nilai-nilai HAM dan sejenisnya harus ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Amal, Ichlasul, (2002), *Membangun Kultur Polisi yang Berorientasi Rule of Law*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Baihiqi, Mif, (2005), *Psikiatri: Konsep dasar dan Gangguan-Gangguan*, Bandung: CV. Aditama.
- Depdikbud, (2002), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- \_\_\_\_\_ & Djaali (2003), *Metode Penelitian Sosial (Bunga Rampai)*, Jakarta, PTIK Press bekerjasama dengan CV. Restu Agung.
- Djamin, Awaloedin. (2007), *Kedudukan Kepolisian Negara RI Dalam Sistem Ketatanegaraan: Dulu, Kini dan Esok*. Jakarta: PTIK Press.
- Djamin, Awaloedin, (1995), *Pengalaman Seorang Perwira Polri Awaloedin Djamin*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Gunawan, Budi, (2005), *Membangun Kompetensi Polri*, Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian – YPKIK.
- Hadiman, (1999), *R.S Soekanto, Melalui Spritual Membangun Kepolisian Yang Profesional*, Jakarta.
- Ikrar Nusa Bakti, (2001), *Kemandirian Polri di Era Reformasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Jones, Sidney, dkk, (2004), *Mereformasi Brigade Mobil Polri*, Kemitraan.
- Mabes Polri, (1999), *Sejarah Kepolisian Di Indonesia*, Pustaka, Bandung.
- Masdiana, Erlangga, (1999, April 19), *Pemisahan Polri Menuju Polisi Masa Depan*, Kompas.
- Maskat, Djunaidi H, (1997), *Kepemimpinan efektif di Lingkungan Polri (Pada tingkat Mabes, Polda, Polwil, Polres dan Polsek)*, CV. Sibaya, Bandung.
- Meliala, Adrianus, *Perilaku Kolektif Dan Anarkis : Suatu Tinjauan Kriminologis*.
- Meliala, Adrianus. (2002). *Problema Reformasi Polri*. Jakarta: Trio Repro

- Meliono, Irmayanti, (1999), *Filsafat Ilmu Pengetahuan, Refleksi Kritis Terhadap Realitas dan Objektivitas Ilmu Pengetahuan*, Penerbit Yayasan Kota Kita.
- Moeloeng, Lexy J, (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Farouk, dkk,(2003), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PTIK Press, CV. Restu Agung.
- Muradi, (2009), *Quo Vadis Brimob Polri?, Menuju Polisi Paramiliter Profesional Dan Demokratis*, Bandung: Pustaka Sutra.
- Nur, Herwin, (2001), *Faktor Profesional Dalam Pengembangan SDM: (Sebuah Cermin Diri dan Institusi)*, Dep. Kimpraswil, Jakarta: Buletin Pengawasan No. 30 & 31.
- P. Siagian Sondang, (1998), *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen .P. (2006), *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia, bagian dua Jakarta.
- Rahardjo, Satjipto. (2002). *Polisi Sipil Dalam Perubahan Social di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Safaria, Triantoro, (2004), *Kepemimpinan*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2002), *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soehartono, Irawan, (1999), *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudjarwo, Imam, *Buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Kateam (Danru), Kanit (Danton), Kasubden (Danki) dan Kaden*.
- Sugiyono, (2001), *Memahami Penelitian Kualitatif*, penerbit Alfabeta.
- Sunanto, Kamanto, (1993), *Pengantar Sosiologi*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Syamsudin, (2000), *Membangun Kultur Baru Polri*, Yogyakarta: Jendela Press.
- Wenas, S.Y., (2006), *Korps Brimob Polri Dalam Aktualisasi Motto "Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan"* PTIK Press.

Winardi, (2000), *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

**Dokumen:**

*Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Korbrimob Polri tahun 2009.*

Polri, *Rencana Strategi Polri 2005-2009*: Kep Kapolri No. Pol.: Kep/20/IX/2005 tanggal 7 September 2005, Jakarta : Mabes Polri, 2005.

*Reformasi Menuju Polri yang Profesional*, Tim Kelompok Kerja Reformasi Polri, 1999.

*Rencana Kerja Korbrimob Polri tahun 2010.*

*Upaya Peningkatan Pelayanan Publik Sesuai Dengan Standar Pelayanan Korps Brimob Polri*, Kelapdua 2005.

**Bahan Kuliah:**

Hadiman, (2009), *Makna, Arti Serta Nilai-Nilai Tanggal 21 Agustus 1945 Bagi Polri*, Jakarta.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Instruksi Presiden No. 2 Tahun 1999 tentang pemisahan Polri dari TNI.

Tap MPR Nomor X/MPR/1998 tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam rangka penyelamatan dan normalisasi kehidupan nasional sebagai haluan negara.

TAP MPR Nomor VI/MPR/2000, tentang pemisahan TNI dan Polri.

TAP MPR Nomor VII/MPR/2000, tentang Peran TNI dan Polri

Keputusan Kapolri No. Pol.: SK/05/III/1972 tanggal 2 Maret 1972 tentang Refungsionalisasi dan Reorganisasi Brigade Mobile

Keputusan Kapolri No. Pol. Skep/53/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002, tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri.

**Universitas Indonesia**

Keputusan Kapolri No. Pol. Kep/54/X/2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-Satuan Organisasi Kepolisian Daerah (Polda).

Keputusan Kapolri No Pol.: Kep/27/IX/2002, tanggal 20 September 2002, tentang Reformasi Brimob.

Kapolri No. Pol.: Kep/20/IX/2005 tanggal 7 September 2005 tentang Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2005–2009.

Peraturan Kapolri, Nomor/21/IX/2010, Tanggal 14 September 2010, *Tentang, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.*

#### Sumber Internet:

Meliala, Adrianus, (2008), <http://bustanova.wordpress.com/2008/12/12/ujian-akhir-semester>,

ARTI SEBUAH KEMERDEKAAN: *Reformasi Brimob Polri: Antara Tradisi ...* 28 Des 2009 ... Pelayanan Korps *Brimob* POLRI. Meliala, Adrianus. 2002. *Problema Reformasi Polri*. Jakarta: Trio Repro. Mabes Polri. *Pendayagunaan Brimob. ...* [azrul1983.blogspot.com/.../reformasi-brimob-polri-antara-tradisi.html](http://azrul1983.blogspot.com/.../reformasi-brimob-polri-antara-tradisi.html) - Tembolok - Mirip

*Reformasi Brimob Polri: Antara Tradisi Militer dan Kultur Polisi ...* 15 Jun 2007 ... Pelayanan Korps *Brimob* POLRI. Meliala, Adrianus. 2002. *Problema Reformasi Polri*. Jakarta: Trio Repro. Mabes Polri. *Pendayagunaan Brimob. ...* [muradi.wordpress.com/.../reformasi-brimob-polri-antara-tradisi-militer-dan-kultur-polisi-sipil/](http://muradi.wordpress.com/.../reformasi-brimob-polri-antara-tradisi-militer-dan-kultur-polisi-sipil/) - Tembolok - Mirip

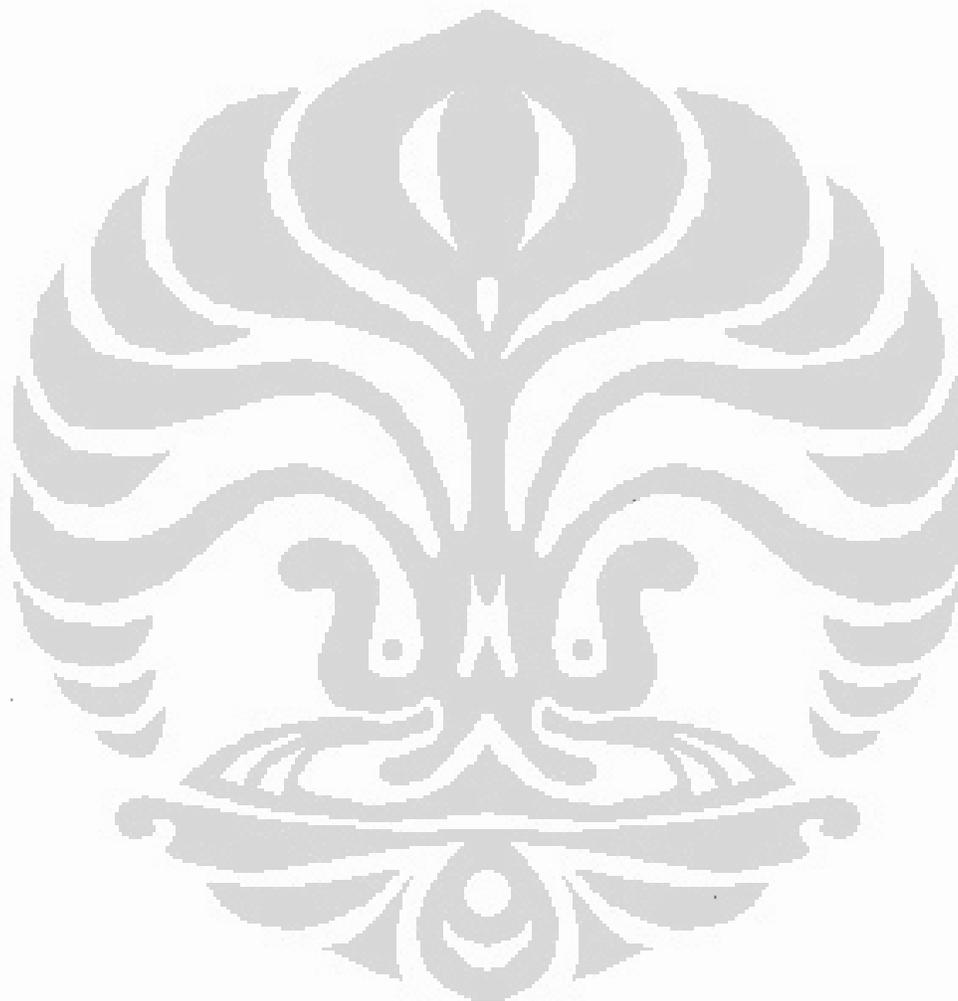
Mereformasi brigade mobil polri: evaluasi pelatihan ham dan ...  
Penulis: Subyek: *brimob polri - sejarah, brimob polri - analisis peningkatan ...*  
Perpustakaan CSIS; *Problema Reformasi Polri: Meliala, Adrianus - Indonesia ...*  
[www.pustakabersama.net/buku.php?id=10654&cari=](http://www.pustakabersama.net/buku.php?id=10654&cari=) - Tembolok

Quo vadis polisi : dalam rangka memperingati 50 tahun - Detil Buku ...  
POLRI dan Pemilu 2004: Meliala, Adrianus; Peter Van Tuijil - - ... mobil polri:  
evaluasi pelatihan ham dan analisis permasalahan utama *reformasi brimob, ...*  
[www.pustakabersama.net/buku.php?id=22634&cari=](http://www.pustakabersama.net/buku.php?id=22634&cari=) - Tembolok

Buku *Brimob* 2 print

Jenis Berkas: PDF/Adobe Acrobat - Tampilan Cepat

A. *Reformasi Brimob* dalam Mendukung Hak Asasi Manusia ..... 39. IV. B.  
Membedakan Peran Polisi dan .... *Adrianus Meliala* dan *Peter van Tuijl* dari ...  
[deptechnical.com/kemitraan\\_web/uploads.../20101122185411.Brimob.pdf](http://deptechnical.com/kemitraan_web/uploads.../20101122185411.Brimob.pdf)



**Universitas Indonesia**



LAMPIRAN-LAMPIRAN

## FOTO-FOTO KEGIATAN PENELITIAN



1. Patung Jiwa Ragaku Demi Kemanusiaan



2. Ikrar kemanusiaan menunjukkan Kesiapan Personel Brimob sebagai



3. Tulisan pada patung JRDK



4. Irjen Pol. Drs S.Y. Wenas menandatangani MOU Pelatihan HAM dengan ICRC



5. Penyerahan cinderamata kepada pelatih HAM dari ICRC



6. Penghargaan bagi personel selesai BKO



7. Sidang disiplin bagi Personel yg melakukan pelanggaran



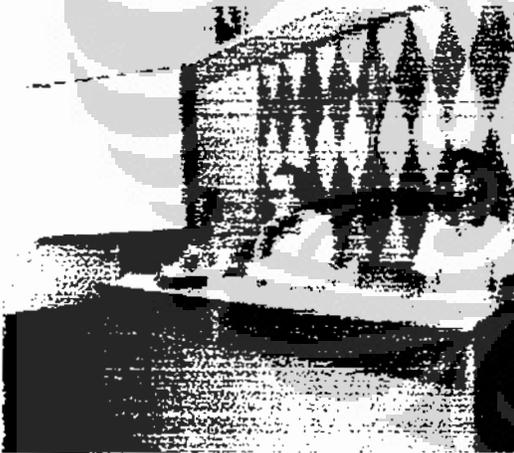
8. Para anggota yang akan menjalani sidang disiplin



13. Brigjen Pol. Johnny Wainal Usman (Wakakorbrimob) sedang mengikuti kegiatan pembinaan rohani dan mental di Lap. Mako Korbrimob



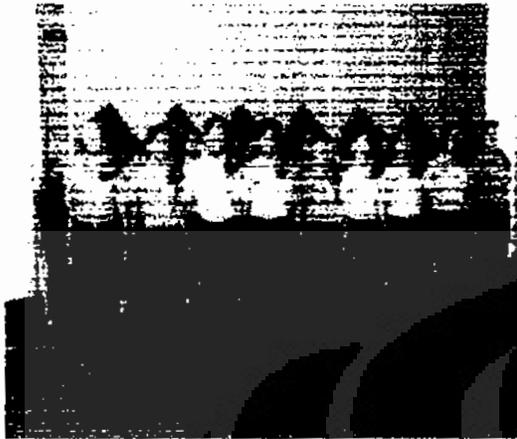
14. (AKBP Drs Fajar P.) Wakakorbrimob pada Upacara Pembukaan Pelatihan HAM bagi Personel Brimob (Jati Luhur)



15. Dekan FH-UI sedang memberikan arahan dalam latihan HAM kepada Personel Brimob



16. Para Instruktur HAM



17. Para Peserta Latihan HAM



18. Salah satu kegiatan kemanusiaan oleh personel Brimob



19. Kegiatan Latihan kimia, biologi dan Radioaktif



20. Personel Brimob sedang melakukan kegiatan Latihan SAR



24. Beberapa potret kegiatan Personel Brimob. Searah jarum jam dari kanan, seorang Anggota Brimob sedang membantu masyarakat, menyeberang jalan dan seorang lagi sedang mengatur lalu lintas, Pasukan Anti Anarkis, pasukan PHH, Patroli Rel Kereta Api Antisipasi pencurian besi rel, Patroli Bermotor dan Penjinakan Bom



25. Sarana perumahan yang telah dibangun di beberapa lokasi di dalam asrama yang dapat dimanfaatkan oleh personel Brimob untuk membina keluarga. Namun karena jumlahnya terbatas sehingga belum mampu untuk menampung seluruh personel. Untuk personel Brimob yang belum tertampung terpaksa harus mengontrak rumah penduduk yang ada disekitar kantor. Namun karena jumlahnya personel yang banyak sehingga masih terdapat juga personel yang tinggal di rumah kontrakan yang jauh dari kantor. hal ini yang sangat berpengaruh bagi pergerakan pasukan Brimob

**LAMPIRAN KEGIATAN**



**TEAM SAAT BERKOORDINASI**



**TEAM MELAKUKAN KOORDINASI**



LOKASI KORBAN SAAT MANDI



LOKASI ARUS SUNGAI CIKULUWUNG



**TEAM MENURUNKAN PERALATAN**



**TEAM MELAUKAN PENCARIAN MENGGUNAKAN RIVER BOAT**

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



1. **N a m a** : **MUHAMMAD FACHRY, SH.,SIK**
2. **Pangkat/Nrp** : **Komisaris Polisi/75040831**
3. **Tempat/Tgl. Lahir** : **Ujung Pandang, 11 April 1975**
4. **Jabatan** :
5. **A l a m a t** :
6. **A g a m a** : **Islam**
7. **Riwayat Pendidikan** :
  - a. **Umum** :
    1. **Sekolah Dasar**
    2. **Sekolah Menengah Pertama**
    3. **Sekolah Menengah Atas**
    4. **Universitas Sultra**
  - b. **Kepolisian** :
    1. **Akademi Kepolisian Angkatan 29 (1997)**
    2. **Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian**
  - c. **Kejuruan** :
    1. **Dasar Perwira Brimob**
    2. **Dasar Perwira Reserse**
    3. **KIBI**