

**STRATEGI PENGEMBANGAN KEMAMPUAN
PENINDAKAN HURU-HARA (PHH)
ANGGOTA SATBRIMOB POLDA D.I.YOGYAKARTA**

Tesis



Oleh

WINDY PRASTIWI

172203885

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

**STRATEGI PENGEMBANGAN KEMAMPUAN
PENINDAKAN HURU-HARA (PHH)
ANGGOTA SATBRIMOB POLDA D.I.YOGYAKARTA**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan

mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

WINDY PRASTIWI

172203885

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

TESIS
STRATEGI PENGEMBANGAN KEMAMPUAN
PENINDAKAN HURU-HARA (PHH)
ANGGOTA SATBRIMOB POLDA D.I.YOGYAKARTA

Diajukan oleh

WINDY PRASTIWI

172203885

Tesis ini telah disetujui

Pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing I

Dr. Ir. Meidi Syafian, M.P

Suhartono, SE., M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

September 2019

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi , dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2019

WINDY PRASTIWI

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: STRATEGI PENGEMBANGAN KEMAMPUAN KEMAMPUAN PENINDAKANHURU-HARA (PHH) ANGGOTA SATBRIMOB POLDA D.I.YOGYAKARTA.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.
2. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan serta arahan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
3. Suhartono, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
4. Dewan Penguji yang telah memberikan masukan dalam penyempunaan penyusunan tesis ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Seluruh informan dan anggota Satbrimob Polda D.I.Yogyakarta yang telah berkenan membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Teristimewa untuk orang tua yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya untuk menyelesaikan penulisan tesis ini sehingga penulis dapat sampai pada titik pencapaian ini.
8. Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
9. Seluruh rekan-rekan satu angkatan yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Ibarat pepatah tiada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Yogyakarta, September 2019

WINDY PRASTIWI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
INTISARI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Dasar PHH (Penindakan Huru-Hara)	14
C. Tugas Pokok Brimob	21
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Rancangan/Desain Penelitian	29

B.	Definisi Operasional	30
C.	Populasi dan Sampel	31
D.	Instrumen Penelitian	32
E.	Pengumpulan Data	35
F.	Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
A.	Struktur Organisasi Satbrimob Polda DIY	42
B.	Faktor Penyebab kemampuan PHH yang belum optimal	46
C.	Upaya mengembangkan kemampuan PHH	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		62
A.	Kesimpulan	62
B.	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data kuantitatif personel	3
Tabel 1.2.	Data kuantitatif pasukan PHH.....	4
Tabel 1.3.	Data peserta pelatihan personel PHH.....	5
Tabel 1.4.	Kondisi permasalahan	6

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4	Indikator penggunaan kekuatan tindakan Kepolisian	19
Gambar 3.1	Uji keabsahan data	39
Gambar 3.2	Langkah analisis data	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Satbrimob	48
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Detasemen	48
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Batalyon..	49

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRACT

This research aims to analyze factors causing non-optimal efforts for handling riot of the members of Mobile Brigade Corps of Regional Police in the Special Region of Yogyakarta and the ways out of handling them.

This research is a qualitative descriptive research that describes a narration that reveals data of problems gained by observation, documentation, and interview.

The results of the research show that the factors causing non-optimal efforts for handling riot of the members of Mobile Brigade Corps of Regional Police in the Special Region of Yogyakarta are 1) non-optimal understanding of Regulations concerning on Riot Handling, 2) non-optimal use of equipment for handling riot, 3) non-optimal management of emotional stability at facing the mass. Meanwhile, the ways to overcome the non-optimal efforts for handling riot are 1) socializing the Regulation concerning on Riot Handling, 2) increasing the number of trainings about the use of equipment for handling riot, and 3) implementing NAC training (Neuro Associative Conditioning) to change the mindset and cultural set of apparatus, implementing ESQ training (Emotional, Spiritual, and Quotient), and spiritual and mental management.

Suggestions to response to the research findings are 1) maximizing the role of instructors that have mastered technical ways for handling riot, 2) proposing territorial training and coordinating with regional unit related to the implementation of joint training, and 3) implementing training of mental and character building periodically for the members.

Keywords: Riot Handling, Development, Ability, Training.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan jaman ini menuntut setiap personil Polri agar cepat dan tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi, baik perubahan aturan, perundang-undangan, IPTEK dan lain hal sebagainya. Untuk menyesuaikan setiap perubahan yang terjadi tentu tidaklah cukup hanya mengandalkan ilmu yang didapat pada saat menjalani pendidikan dasar di Kepolisian. Maka dari itu, sangatlah penting bagi setiap anggota Polri untuk melakukan pengembangan diri, yang dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diselenggarakan Polri maupun pendidikan umum agar selaras dengan tugas dan wewenang yang diemban.

Dalam pendidikan dan pembentukan seorang anggota Polri, setiap personil mempelajari semua ilmu yang berkaitan dengan dinas Kepolisian, mulai dari fungsi-fungsi Kepolisian sampai dengan aturan-aturan dan tata cara dalam pelaksanaan tugas Kepolisian tersebut. Satbrimob Polda D.I. Yogyakarta dan jajarannya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban dalam negeri, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayan masyarakat serta penegak hukum dituntut mampu mengantisipasi dan menangani berbagai bentuk gangguan Kamtibmas berintensitas tinggi khususnya di wilayah hukum Polda D.I. Yogyakarta seperti penanganan huru-hara, penanganan ancaman BOM, perlawanan anti terror dan

mengoptimalkan penanganan korban bencana alam (bantuan SAR) dan penanganan serangan menggunakan senjata Kimia, Biologi dan Radio Aktif (KBR) serta BKO Polda lain (Brimob Nusantara) yang didukung personel yang terlatih, peralatan dan perlengkapan serta teknologi yang modern, seiring dengan perkembangan jaman saat ini yang semakin dinamis dan kompleks, maka sangat penting bagi personil Brimob untuk selalu berlatih dan menyiapkan diri dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, terutama di bidang tugas Brimob sebagai pasukan pamungkas Polri.

Dalam menghadapi ancaman tugas kedepan yang semakin berat dan kompleks kemampuan personel Satbrimob sebagai pelaksana kegiatan penindakan terhadap gangguan keamanan berintensitas tinggi harus di perbaharui dan ditingkatkan melalui pembinaan dibidang pendidikan dan pengembangan sehingga kinerja personil lebih optimal apabila dihadapkan dengan tugas-tugas dilapangan sehingga fisik dan mental para personel harus kuat dan harus paham prosedur dalam menghadapi situasi yang terjadi di lapangan.

Latihan Penindakan Huru Hara (PHH) diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dilapangan dan dapat meminimalisir unjuk rasa serta lebih mengerti tentang SOP dilapangan. Tujuan pelatihan tersebut adalah untuk mengasah kemampuan personel dalam mengantisipasi segala potensi ancaman dalam hal ini penanganan demonstrasi yang mengarah pada huru-hara wilayah hukum Polda D.I.Yogyakarta.

Karena yang sering terjadi walaupun prosedur sudah mematok harga mati personel tidak boleh terpancing, arogan, dan melakukan kekerasan yang tidak sesuai prosedur tetapi masih saja ada personil yang terpancing. Maka pembinaan dan upaya melatih pengendalian diri personel harus matang seperti kesabaran, kedewasaan, dan kestabilan emosionalnya, tidak hanya terus dicekoki peraturan, tapi tidak disuruh untuk dibiasakan bukan hanya dengan metode briefing, menghafal, memahami, tanpa adanya praktek. Sebagai contoh menghadapi demo personel harus mengendalikan diri, tidak boleh terpancing, dan itu tidaklah mudah apalagi hanya sekedar kata-kata dalam protap tidak dilatih terus secara intensif.

1. Kondisi sumber daya organisasi

a. Kuantitas Personel

Tabel 1.1

Data Kuantitas Personel Satbrimob Polda DIY

NO	SATKER	JUMLAH		KET
		DSP	RIIL	
1	Staf Satbrimob	179	155	- 24
2	Batalyon A Pelopor	711	229	- 481
3	Batalyon B Pelopor	711	239	- 471
4	Batalyon C Pelopor	711	90	-619
5	Detasemen Gegana	187	87	- 99
Total		2499	800	- 1699

Sumber: Data laporan administrasi Personel Satbrimob Polda DIY

Tahun 2019

Dari data di atas terlihat bahwa kuantitas (jumlah) personel Satbrimob Polda DIY mengalami kekurangan sebanyak 1699 personel dari jumlah DSP (Daftar susunan personel) yang ditetapkan, kondisi tersebut tentu saja menimbulkan pengaruh terhadap kemampuan PHH anggota Satbrimob menjadi belum maksimal.

b. Kuantitas personel PHH Batalyon

Tabel 1.2

Data Kuantitas pasukan PHH Satbrimob Polda DIY

NO	SATKER	KUANTITAS PASUKAN PHH							
		REGU		PLETON		KOMPI		YON	
		IDEAL	RIIL	IDEAL	RIIL	IDEAL	RIIL	IDEAL	RIIL
1	Yon A Por	10	8	31	25	123	78	382	234
2	Yon B Por	10	8	31	25	123	76	382	230
3	Yon C Por	10	8	31	25	123	70	382	90

Sumber: Data administrasi Personel Batalyon Satbrimob

Polda DIY tahun 2019

Data di atas dapat dilihat bahwa kekuatan pasukan PHH yang dimiliki Satbrimob Polda DIY secara keseluruhan jumlahnya belum ideal sesuai dengan Perkap No 2 Tahun 2019 sehingga dalam pelaksanaan pengamanan misalnya Sepak bola, unjuk rasa,

pengamanan musik dan pengamanan lainnya pengerahan pasukan PHH baik itu setingkat satu regu, satu pleton, satu kompi atau satu Batalyon menyesuaikan eskalasi situasi yang terjadi dilapangan .

c. Ketrampilan (*skill*) personel

Tabel 1.3

Data Pelatihan Personel Satbrimob Polda DIY

NO	SATKER	PELATIHAN PHH			
		2016	2017	2018	2019
1	Staf Satbrimob	-	-	-	10
2	Batalyon A Pelopor	12	13	13	45
3	Batalyon B Pelopor	13	12	12	45
4	Batalyon C Pelopor	-	-	-	-
5	Detasemen Gegana	-	-	-	-
Total		25	25	25	100

Sumber: Data laporan administrasi Personel Satbrimob Polda

DIY tahun 2019

Data di atas, terlihat bahwa personel Satbrimob Polda DIY secara keseluruhan belum mengikuti pelatihan PHH, terlihat dari tabel diatas bahwa dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 hanya 25 personel saja yang mengikuti pelatihan PHH tersebut dan masih dalam ikatan 1 pleton, sedangkan tahun 2019 sudah 100 personel karena harus dalam ikatan 1 kompi.

Tabel 1.4

Kondisi permasalahan

No	Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Penindakan Huru-Hara (Pasal 10)	Kondisi yang diharapkan	Kondisi saat ini
1	2	3	4
Larangan satuan PHH		Anggota memahami dan menerapkan tindakan kepolisian dilapangan sesuai dengan Peraturan Kapolri.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Belum optimalnya pengetahuan terhadap aturan, Juklak dan Juknis PHH. ▪ Apabila situasi di lapangan sudah mulai mengarah pada kerusakan anggota mudah terpancing emosi. ▪ Kurangnya keterampilan dalam menggunakan peralatan PHH.
a.	terpancing emosi oleh perilaku massa		
b.	melakukan tindakan kekerasan		
c.	membawa peralatan selain peralatan PHH		
d.	keluar dari formasi		
e.	bersikap arogan, mengucapkan kata-kata kotor, memaki-maki dan melakukan gerakan tubuh yang bersifat pelecehan seksual atau perbuatan asusila, dan atau memancing emosi massa		
f.	melakukan tindakan tanpa perintah Komandan satuan PHH Brimob Polri selaku penanggung jawab teknis di lapangan		
Kewajiban satuan PHH			
a.	pelaksanaan PHH harus bersifat melindungi, mengayomi dan melayani		
b.	bergerak dan bertindak berdasarkan atas perintah komandan satuan PHH Brimob Polri secara berjenjang sesuai lingkup kewenangan tanggung jawab masing-masing		

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah bahwa kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Mengapa kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY belum sesuai dengan apa yang diharapkan?
2. Bagaimana upaya untuk mengembangkan kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY ?

D. Tujuan penelitian

1. Mengidentifikasi dan mendiskripsikan penyebab kurangnya kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY.
2. Merumuskan upaya pengembangan kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY.

E. Manfaat Penelitian

1. Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat meningkatkan kemampuan PPH anggota Satbrimob sesuai dengan Peraturan yang telah ditetapkan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak bagian administrasi personil Satbrimob Polda DIY dalam

melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja personel melalui pelatihan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

Perkembangan dan perubahan yang terjadi di tengah kehidupan masyarakat akan berimbas pada gangguan keamanan ketertiban di masyarakat yang didalamnya juga terdapat peran Satbrimob dalam mendukung Program Polda D.I.Yogyakarta agar dapat berjalan lancar dan sesuai rencana guna mencapai target yang diharapkan sesuai amanat Undang-Undang Kepolisian yang bertugas sebagai memelihara keamanan dan ketertiban dengan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta penegakan hukum.

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Kemampuan

Menurut Gibson, menjelaskan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

a. Technical Skill

(Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

b. Human Skill

(Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

c. Conceptual Skill

(Kemampuan Konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

2. Teori Kompetensi

Menurut Sondang P. Siagian, 2007 menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Teori

tersebut, sebagai landasan penulis dalam mengoptimalkan kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY. Tentu harus didukung dengan personel yang memiliki kompetensi yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta didukung dengan sikap dan perilaku profesional dalam setiap penindakan kerusuhan massa.

3. Teori Strategi

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

- a. Menurut Craig & Grant (1996) Strategi merupakan penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang (*targeting and long-term goals*) sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (*achieve the goals and objectives*).
- b. Menurut Siagian (2004) strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

4. Teori pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses, bukan hanya seperangkat mekanisme dan teknik. Mekanisme dan teknik seperti penilaian kinerja, konseling, pelatihan, dan intervensi pengembangan organisasi digunakan untuk memulai, memfasilitasi, dan mempromosikan proses ini secara berkelanjutan. Karena proses tidak memiliki batas, mekanisme mungkin perlu diperiksa secara berkala untuk melihat apakah mereka mempromosikan atau menghambat proses. Organisasi dapat memfasilitasi proses pengembangan ini dengan merencanakannya, dengan mengalokasikan sumber daya organisasi untuk tujuan tersebut.

- a. Pengembangan SDM menurut Silalahi (2000 : 249)¹, Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.
- b. Pengembangan SDM menurut Bangun (2012)², Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

1 <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>

2 <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/.pdf>

6. Teori Kinerja

Kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang yang merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.³

7. Teori Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk

³ <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>

memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Menurut Sastradipoera (2002 : 51)⁴ pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

B. DASAR PHH (PENINDAKAN HURU-HARA)

1. Pengertian-pengertian

- a. Penyampaian Pendapat di Muka Umum: adalah hak setiap warga Negara untuk menyampaikan pikiran dengan lisan dan tulisan secara bebas dan bertanggung-jawab sesuai dengan ketentuan Per-Undang-Undangan yang berlaku.
- b. Kerumunan Massa adalah suatu kegiatan massa yang timbul karena direncanakan atau tidak direncanakan.
- c. Kerusuhan Massa adalah keadaan kacau yang disebabkan oleh massa yang berkumpul yang kemudian melakukan pelanggaran Hukum, sehingga mengganggu ketertiban umum (melakukan pembakaran, pencurian, penganiayaan dan lain-lain).
- d. Pengendalian massa dari sudut pandang Polri adalah suatu kegiatan dengan melakukan perlindungan, pengayoman dan

4 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle>

pelayanan terhadap sekelompok masyarakat yang sedang menyampaikan pendapat atau menyampaikan aspirasinya di depan umum guna mencegah masuknya pengaruh pihak-pihak tertentu atau Provokator.

- e. Penindakan Huru-Hara yang selanjutnya disingkat PHH adalah rangkaian kegiatan atau proses atau cara dalam menghadapi terjadinya kerusuhan massa atau huru-hara guna memelihara keamanan, ketertiban masyarakat dan penegakan hukum. Satuan PHH Brimob Polri adalah kekuatan operasional dari tingkat Resimen, Batalyon, Kompi dan Peleton
- f. Lintas Ganti adalah peralihan kendali dari satuan pengendalian massa ke Satuan PHH Brimob Polri berdasarkan perkembangan situasi di lapangan karena adanya perubahan situasi dari situasi kuning menjadi situasi merah.
- g. Pengendalian Massa yang selanjutnya disebut Dalmas adalah kegiatan yang dilakukan oleh Polri dalam rangka menghadapi massa pengunjuk rasa.
- h. Satuan Dalmas Lanjut adalah satuan Dalmas yang dilengkapi dengan alat-alat perlengkapan khusus kepolisian, digerakkan dalam menghadapi kondisi massa sudah tidak tertib/situasi kuning.

- i. Rantis Pengurai Massa adalah kendaraan untuk membubarkan massa.
- j. Siaga adalah kondisi siap sedia dalam rangka menghadapi tugas PHH.

2. Tugas Pokok dan Peranan

Tugas Pokok dan Peranan Satuan PHH, sebagai berikut :

- a. Mencegah meluasnya Huru Hara.
- b. Membubarkan gerombolan perusuh.
- c. Menangkap pelaku / biang keladi.
- d. Berperan menindak Huru Hara untuk mengembalikan Keamanan ketertiban masyarakat.
- e. Berperan melindungi jiwa manusia dan hak milik benda.
- f. Berfungsi sebagai Alat Kekuasaan Sipil.

3. Kewajiban

Kewajiban Polri dalam menghadapi :

- a. Unjuk Rasa.
 - 1) Mengamankan pelaku dari pihak lain.
 - 2) Mengamankan kegiatan unjuk rasa dan tidak mengganggu kepentingan pihak lain.
 - 3) Mencegah terjadinya tindak pidana.
 - 4) Mencegah agar tidak berkembang menjadi kerusuhan.

- 5) Menindak apabila ada oknum yang melakukan tindak pidana.
- 6) Menindak sesuai dengan Hukum.
- 7) Menghormati HAM.

b. Kerusuhan.

- 1) Mencegah agar tidak meluas / blokir.
- 2) Menangkap pelaku, proses sesuai dengan ketentuan Hukum.
- 3) Membubarkan massa.
- 4) Menolong korban.
- 5) Mentaati prosedur.
- 6) Menghormati HAM.

4. Macam – macam perlengkapan PHH

a. Pengertian masing-masing perlengkapan

- 1) Gas air mata adalah suatu zat kimia yang berupa gas yang menimbulkan efek sesaat yang dapat mengganggu penglihatan, pernapasan dan iritasi kulit namun tidak berbahaya bagi kesehatan.
- 2) Tameng Sekat adalah alat pelindung yang mempunyai tinggi 160 cm lebar 80 cm, berwarna hitam dan

berfungsi melindungi pasukan PHH dari tindakan massa yang melawan hukum.

- 3) Tongkat Lecut hitam adalah tongkat rotan berwarna hitam digunakan untuk melecut / memukul bagian tubuh dengan ayunan satu tangan kecepatan sedang.
- 4) Tongkat Panjang hitam adalah tongkat rotan berwarna hitam dengan garis tengah 3 cm dengan panjang 200 cm, aman digunakan untuk mendorong pelaku huru – hara yang akan melawan petugas.
- 5) Kedok Gas (gas masker) adalah pelindung wajah dari efek gas air mata yang dilemparkan ke massa pengunjuk rasa.
- 7) Pelontar granat (Granat Launcher) adalah Alat pelontar yang digunakan untuk menembakkan granat gas air mata.
- 8) Kendaraan Taktis disingkat adalah jenis kendaraan yang dirancang dan disiapkan mengatasi tantangan antara lain : kondisi medan yang berat, serangan senjata api dan bahan peledak, amukan massa perusuh, penyelenggaraan system komunikasi operasi di lapangan dan tugas – tugas lain yang akan sulit dipenuhi oleh jenis kendaraan biasa.

- 9) Kendaraan Taktis Pengurai Massa (Armoured Water Cannon) disingkat AWC adalah Kendaraan yang berguna menyemprotkan air yang bertujuan membubarkan massa.
- 10) Kendaraan Taktis Penyelamat (Armoured Personnel Carrier) disingkat Rantis APC adalah pengangkut personil dalam rangka penyelamatan.
- 11) Kawat penghalang massa (Security Barrier) adalah Gulungan kawat berduri yang disusun secara spiral yang berfungsi sebagai penghalang antara massa dengan petugas dan obyek vital.
- 12) Tabung pemadam api adalah Alat yang dilengkapi dengan selang penyemprot dan digunakan untuk memadamkan api.

5. Indikator Penggunaan kekuatan dalam tindakan Kepolisian

Gambar 2.4

Indikator penggunaan kekuatan dalam tindakan Kepolisian



a. Situasi kuning dapat berupa:

- 1) unjuk rasa tidak damai/tidak tertib
- 2) massa pengunjuk rasa tidak mengindahkan imbauan/seruan petugas Polri
- 3) arus lalu lintas/kegiatan warga masyarakat dan pemerintahan terganggu
- 4) pengunjuk rasa mulai melempari petugas yang dapat mengakibatkan luka ringan
- 5) negosiasi tidak berhasil.

b. Situasi merah dapat berupa:

- 1) unjuk rasa tidak terkendali
- 2) pengunjuk rasa tidak mengindahkan seruan Komandan Satuan PHH Brimob Polri
- 3) pengunjuk rasa menggunakan benda-benda yang dapat mengakibatkan luka berat, kerugian harta benda dan hak asasi manusia.

Penindakan Huru-Hara (PHH) dilaksanakan apabila terjadi peningkatan situasi dari situasi kuning menjadi situasi merah. Dalam hal terjadi peningkatan situasi sebagaimana dimaksud dilakukan lintas ganti antara Satuan Dalmas (Pengendalian Massa)

Lanjut dengan Satuan PHH Brimob Polri atas perintah Kapolda dan/atau Kasatwil dalam hal ini Dansatbrimob Polda DIY.

C. TUGAS POKOK BRIMOB

Tugas pokok Brimob adalah melaksanakan dan mengerahkan kekuatan Brimob Polri guna menanggulangi gangguan kamtibmas berintensitas tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radioaktif bersama dengan unsur pelaksana operasional kepolisian lainnya guna mewujudkan tertib hukum serta ketentraman masyarakat di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tugas-tugas lain yang dibebankan padanya.

Fungsi Brimob sebagai satuan pamungkas Polri yang memiliki spesifikasi kemampuan dasar kepolisian, PHH Wanteror, Jibom, SAR dan KBR dalam rangka penindakan keamanan dalam negeri yang berintensitas tinggi dan penyelamat masyarakat yang didukung dengan personil yang terlatih dan memiliki kepemimpinan yang solid serta perlengkapan dan peralatan dengan teknologi modern serta berperan untuk menggantikan tugas kepolisian pada satuan kewilayahan apabila situasi atau sasaran tugas sudah mengarah pada kejahatan yang berkadar tinggi

Penindakan adalah kegiatan atau proses/cara dalam antisipasi atau hadapi suatu kejadian, sedangkan huru-hara adalah suatu kejadian yg dilakukan oleh sekelompok orang atau lebih dalam unjuk rasa yang telah berubah menjadi kekacauan, kerusuhan dan melawan hukum. PHH adalah

rangkaian giat atau proses/cara dalam antisipasi atau hadapi terjadinya kerusuhan masyarakat atau huru-hara guna melindungi warga masyarakat dari ekses kerusuhan massa.

Dalam pelaksanaannya dasar tindakan kepolisian yang digunakan adalah :

1. Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Penindakan Huru-Hara.

Penindakan Huru-Hara yang selanjutnya disingkat PHH adalah rangkaian kegiatan dalam menghadapi terjadinya kerusuhan massa atau huru-hara guna melindungi warga masyarakat dari ekses kerusuhan massa. Tujuan Peraturan ini sebagai pedoman bagi anggota Polri dalam melaksanakan lintas ganti dan cara bertindak untuk PHH demi tercapainya keseragaman bertindak.

Pasal 4 menyebutkan bahwa PHH dilaksanakan apabila terjadi peningkatan situasi dari situasi kuning menjadi situasi merah.

Kemudian Pasal 5 menyebutkan bahwa:

- (1) Situasi kuning dapat berupa:
 - a. unjuk rasa tidak damai/tidak tertib;
 - b. massa pengunjuk rasa tidak mengindahkan imbauan/seruan petugas Polri;
 - c. arus lalu lintas/kegiatan warga masyarakat dan pemerintahan terganggu;

- d. pengunjuk rasa mulai melempari petugas yang dapat mengakibatkan luka ringan; dan/atau
 - e. negosiasi tidak berhasil.
- (2) Situasi kuning sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Satuan Dalmas Lanjut.
- (3) Pada saat terjadi pengendalian massa oleh Satuan Dalmas Lanjut, Satuan PHH Brimob Polri tetap siaga pada lokasi yang telah ditentukan.
- (4) Satuan Dalmas Lanjut dan Satuan PHH Brimob Polri merupakan satu kesatuan yang utuh dan lengkap yang digerakkan secara bertingkat dan bertahap untuk pengendalian massa atau huru-hara sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Sedangkan Pasal 6 menyebutkan:

- (1) Situasi merah dapat berupa:
- a. unjuk rasa tidak terkendali;
 - b. pengunjuk rasa tidak mengindahkan seruan Komandan Satuan PHH Brimob Polri; dan/atau
 - c. pengunjuk rasa menggunakan benda-benda yang dapat mengakibatkan luka berat, kerugian harta benda dan hak asasi manusia.
- (2) Dalam hal terjadi peningkatan situasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan lintas ganti antara Satuan

Dalmas Lanjut dengan Satuan PHH Brimob Polri atas perintah Kapolri dan/atau Kasatwil.

Kemudian Pasal 7 menyebutkan bahwa:

- (1) Lintas ganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dilaksanakan dengan cara:
 - a. Satuan PHH Brimob Polri membentuk formasi di belakang Dalmas Lanjut sesuai perintah Komandan Satuan PHH Brimob Polri secara berjenjang sesuai lingkup tanggung jawab masing-masing, berdasarkan situasi dan kondisi di lapangan;
 - b. Satuan PHH Brimob Polri maju membentuk formasi, sedangkan pasukan Dalmas Lanjut melakukan penutupan di samping kiri dan kanan Pasukan PHH Brimob Polri untuk menutup celahcelah yang ada atau perlindungan terhadap satuan PHH Brimob Polri dengan membentuk formasi sesuai situasi di lapangan dan diikuti unit Satwa; dan
 - c. Rantis Pengurai Massa Samapta membentuk formasi penutup di samping kiri dan kanan Rantis Pengurai Massa satuan PHH Brimob Polri.

Pasal 11 menyebutkan bahwa:

- (1) Cara bertindak dalam PHH:
 - a. setelah formasi terbentuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, Komandan satuan PHH Brimob Polri memberikan imbauan Kepolisian secara lugas, tegas, sistematis sebanyak 3 (tiga) kali terhadap pelaku aksi huru-hara; dan
 - b. apabila imbauan Kepolisian tidak dihiraukan oleh pelaku aksi huru-hara, Komandan Satuan PHH Brimob Polri memerintahkan dan memberikan aba-aba kepada satuan PHH Brimob Polri, untuk melakukan:
 1. pendorongan massa;
 2. penyemprotan air dengan menggunakan water canon;
 3. penembakan gas air mata;
 4. pemadaman api bila terjadi pembakaran;
 5. penangkapan terhadap provokator atau agitator, apabila dipandang perlu; dan/atau
 6. pemasangan barikade dengan kawat barier atau auto barricade.

(2) Apabila massa bertindak semakin anarki yang menimbulkan korban jiwa, Kasatwil meminta lintas ganti dengan satuan anti anarkis Brimob Polri.

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 13 menegaskan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pada Pasal 14 ayat (1) huruf i, menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Polri bertugas melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.

Dalam undang-undang ini khususnya pada Pasal 7 menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan penyampaian pendapat di muka umum oleh warga negara, aparatur pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia, menghargai asas legalitas, menghargai prinsip praduga tidak

bersalah. Hal ini merupakan dasar dan pedoman bagi kepolisian dalam mengawal, menjaga dan melindungi warga negara dalam menyampaikan pendapat di muka umum.

4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Pada Pasal 30 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. sehingga dalam pelaksanaannya dapat mencerminkan sikap dan perilaku professional, modern, terpercaya selalu menghormati hak asasi manusia taat terhadap peraturan perundang-undangan.

5. Peraturan Kapolri Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penggunaan Kekuatan dalam tindakan kepolisian.

Dalam perkap ini menyebutkan bahwa tujuan penggunaan tindakan kepolisian adalah:

- a. Mencegah, menghambat, atau menghentikan tindakan pelaku kejahatan atau tersangka yang sedang berupaya atau sedang melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum.

- b. Mencegah pelaku kejahatan atau tersangka melarikan diri atau melakukan tindakan yang membahayakan anggota Polri atau masyarakat.
- c. Melindungi diri atau masyarakat dari ancaman perbuatan atau perbuatan pelaku kejahatan atau tersangka yang dapat menimbulkan luka parah atau mematikan.
- d. Melindungi kehormatan kesusilaan atau harta benda diri sendiri atau masyarakat dari serangan yang melawan hak dan/atau mengancam jiwa manusia.

STIE Widya Wiyaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai kemampuan PHH anggota serta kendala yang terjadi serta ditemukan jalan keluarnya guna terciptanya optimalisasi kemampuan anggota yang berdaya guna dan berhasil guna.

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Bogdan dan Taylor (Moleong, Lexy J 2009:5)⁵ mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari

5 http://repository.upi.edu/3452/6/S_PLS_1003211_Chapter3.pdf

orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Davis Williams (Moleong, Lexy J,2009:6)⁶ mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti secara alamiah. Sedangkan menurut Sugiono (2009:15)⁷ adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel dan sumber data dilakukan secara *Purposive* dan *Snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi(gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

B. Definisi Operasional

1. Lintas Ganti adalah peralihan kendali dari satuan pengendalian massa ke Satuan PHH Brimob Polri berdasarkan perkembangan situasi di lapangan karena adanya perubahan situasi dari situasi kuning menjadi situasi merah.
2. Penindakan Huru-Hara yang selanjutnya disingkat PHH adalah rangkaian kegiatan atau proses atau cara dalam menghadapi terjadinya kerusuhan massa atau huru-hara guna memelihara keamanan, ketertiban masyarakat dan penegakan hukum. Satuan

6 http://repository.upi.edu/3452/6/S_PLS_1003211_Chapter3.pdf

7 <http://taliabupomai.blogspot.com/2010/10/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif.html>

PHH Brimob Polri adalah kekuatan operasional dari tingkat Batalyon, Kompi dan Peleton.

C. Populasi dan Sampel

1. Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi *social situation* atau situasi sosial yang berkesinambungan antara tempat (*place*), pelaku (*actors*) dan aktifitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi social peneliti dapat mengamati secara mendalam aktifitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu (Sugiyono,2008,P,49)⁸

Dalam hal ini populasi yang diambil adalah anggota Satbrimob Polda DIY yang telah melaksanakan tugas Penanganan Huru-Hara.

2. Teknik Sampling

Pemilihan informan dilakukan dengan sengaja atau dengan teknik *purposive sampling* karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan anggota dalam hal Penanganan Huru-Hara. Sampel yang menjadi sumber data berjumlah sembilan informan yaitu :

⁸ <https://penalaran-unm.org/deskriptif-kuantitatif/>

- a. Komandan Kompi (Danki) Batalyon A Por Satbrimob.
- b. Bintara (Ba) Batalyon A Pelopor Satbrimob.
- c. Pasi lat Ops (Perwira Fungsi Latihan) Seksi Operasional Satbrimob.
- d. Perwira seksi (Pasi) Operasional Batalyon C Pelopor Satbrimob.
- e. Kasubsi Palang (Kepala Sub Fungsi Peralatan dan Angkutan) Seksi Logistik Satbrimob.
- f. Kasubbagrenmin (Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi) Satbrimob.
- g. Kasubbag Dal Ops (Kepala Sub Bagian Pengendalian Operasi) Seksi Operasional Satbrimob Polda DIY.
- h. Wadansatbrimob (Wakil Komandan Satuan Brimob) Polda DIY.
- i. Kasi Log (Kepala Fungsi Logistik) Satbrimob Polda DIY.

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen

Dalam penelitian kualitatif peneliti berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas semuanya dan selanjutnya dikembangkan instrumen penelitian sederhana yang

diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono,2009:305-307)⁹.

Jadi dalam penelitian ini selain peneliti menjadi instrumen penelitian itu sendiri instrument yang digunakan adalah data-data yang diperoleh dari hasil observasi, dokumentasi dan wawancara.

2. Uji keabsahan data Validitas dan Reabilitas

Validitas dalam penelitian kualitatif adalah sebagai usaha meningkatkan derajat kepercayaan data.

Dalam penelitian kualitatif kriteria utama terhadap hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif. Sugiyono (2007)¹⁰ menyebutkan bahwa uji keabsahan data metode penelitian kualitatif seperti gambar berikut :

Gambar 3.1

Uji Keabsahan Data Penelitian Kualitatif



9 <https://eprints.uny.ac.id/21824.pdf>

10 <http://khairuddinmpmt.blogspot.com/2011/10/validitas-dan-reabilitas-penelitian.html>

a. Uji *credibility* (validitas internal)

Pengujian Kredibilitas data ini merupakan uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yaitu perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, Triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negative dan member check.

b. Uji *transferability* (validitas eksternal)

Uji *transferability* menunjukkan derajat ketepatan atau dapat tidaknya diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.

c. Uji *dependability* (reabilitas)

Uji *dependability* ialah pengujian reliabilitas. Jadi dalam hal ini pengujian *dependability* ini untuk membuktikan bahwa hasil penelitian dapat ditemukan dengan hasil yang sama kembali oleh peneliti lainnya.

d. Uji *confirmability* (obyektivitas)

Pengujian *confirmability* merupakan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang.

Selanjutnya Sugiyono (2007)¹¹ menyebutkan bahwa menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan, bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut memenuhi standar konfirmability.

E. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data. Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu pengamatan (observasi), dokumentasi dan wawancara

1. Pengamatan (observasi)

Observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi dan benda serta gambar.

Adapun observasi penelitiannya dilakukan di lingkungan Satbrimob Polda DIY.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara. Dokumentasi yang dimaksudkan berbentuk gambar atau foto atau catatan-catatan yang berhubungan dengan

¹¹ http://repository.upi.edu/19576/6/T_PKN_1200998_Chapter.pdf

fokus penelitian yaitu berupa dokumen, foto-foto dan arsip yang diperlukan mengenai serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti saat berada di lapangan.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui serangkaian kegiatan tanya jawab atas beberapa pertanyaan yang kemudian memberikan data atas masalah yang sedang diteliti oleh peneliti.

Metode ini digunakan untuk mengetahui strategi, jenis-jenis, serta kendala atau hambatan melalui tanya jawab secara langsung dengan sumber yang dapat memberikan banyak informasi terkait kebijakan pengembangan kemampuan anggota di Satbrimob Polda DIY.

Untuk mendapatkan hasil analisa yang sistematis dan komprehensif, peneliti memerlukan nara sumber atau informan sebagai alat penelitian yang terpercaya guna mendapatkan data yang valid. Pemilihan Informan, yaitu pemilihan berbagai informan baik informan kunci maupun informan biasa dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti cenderung akan memilih informan yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah: dapat dipercaya, mengetahui

tentang masalah yang di kaji dalam penelitian ini serta dapat memberikan data yang di butuhkan oleh peneliti.

Adapun pengertian dan kebutuhan informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Informan, yaitu Informan sebagai sumber pengumpulan data dalam penelitian dapat dibedakan atas dua jenis, yakni Informan kunci dan informan biasa.
- b. Informan Kunci yaitu sumber yang menurut peneliti akan dapat memberikan banyak informasi terkait kebijakan pengembangan SDM, yakni dimana terdiri dari 1 informan dengan jabatan Wadansatbrimob (Wakil Komandan Satuan Brimob), 1 informan dengan jabatan Kasubbagrenmin (Kepala Subbagian perencanaan dan administrasi), 1 informan dengan jabatan Kasubbag Dal Ops Sie Ops (Kepala Sub Bagian Pengendalian Operasi Seksi Operasi), 1 informan dengan jabatan Kasubsi Palang Sie Logistik (Kepala Sub Peralatan dan Angkutan Sie Logistik), 1 informan dengan jabatan Pasi Ops Batalyon (Perwira seksi Operasional Batalyon C Pelopor), 1 informan dengan jabatan Danki (Komandan Kompi Batalyon A Pelopor), 1 informan dengan jabatan Pasi Lat Sie Ops (Perwira seksi Latihan Seksi Operasi), 1 informan dengan jabatan bintara Batalyon A Pelopor.

- c. Informan biasa merupakan sumber informasi sebagai data-data pelengkap bagi informan kunci, yaitu para staf administrasi personel Satbrimob Polda DIY.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh dengan tujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

Analisis data kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Dalam penelitian ini terdapat dua pertanyaan penelitian maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan alat analisis :

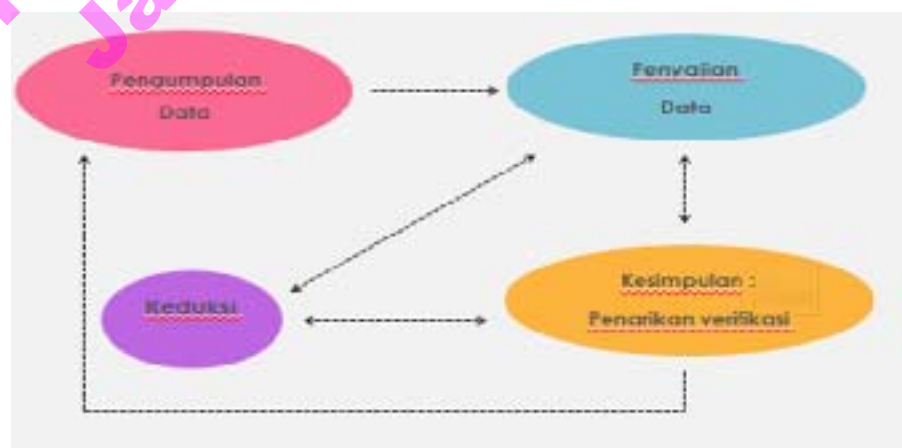
1. Untuk menjawab pertanyaan pertama yaitu mengapa kemampuan PHH anggota Satbrimob Polda DIY belum sesuai dengan apa yang diharapkan digunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis,

mengacu pada data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, serta menghasilkan suatu teori. Menurut Meleong penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

2. Sedangkan untuk analisis pertanyaan yang kedua adalah upaya untuk merumuskan strategi pengembangan kemampuan PHH anggota Satbrimob adalah analisis interaktif menggunakan teori Menurut Miles & Huberman dimana metode analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan¹² dan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.2

Langkah analisis data



¹² <http://sangit26.blogspot.com/2011/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>

a. Tahap Analisis atau Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data pertama-tama dimulai dengan menggali data dari berbagai sumber yaitu dilakukan dengan wawancara, observasi yang kemudian dituliskan dalam catatan lapangan dengan memanfaatkan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik yaitu observasi, dokumentasi dan wawancara.

b. Tahap Reduksi

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

c. Tahap penyajian

Setelah data direduksi tahap selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

flowchart dan sejenisnya. Milles dan Hubberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

d. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Langkah terakhir dalam analisa data kualitatif menurut Milles dan Hubberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.
- Peraturan Kapolri No. 1 Tahun 2009 tentang Penggunaan Kekuatan dalam Tindakan Kepolisian.
- Peraturan Kapolri No. 2 Tahun 2019 tentang Penindakan Huru-Hara.
- Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Hasibuan, HMSP (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Prof.Dr.Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : CV. Alvebeta
- Prof.Dr.Afrizal,M.A. (2019), *Metode Penelitian Kualitatif*, Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Imam Gunawan,S.Pd.,M.Pd (2017), *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Dessler, Gary (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1*, Jakarta : Indeks
- Rosida, Ambar Teguh Sulistiani (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.