NKP1

by Bayu Anuwar Sidiqie

Submission date: 22-May-2023 05:21AM (UTC+0700)
Submission ID: 2098599007
File name: NKP-1_BAS.docx (1.31M)
Word count: 9045
Character count: 56001

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

NKP: 1

NASKAH KARYA PERSEORANGAN (NKP)

TOPIK

PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP BUDAYA KERJA ORGANISASI

JUDUL

OPTIMALISASI PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM POLRES MUARA ENIM DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

OLEH :

NAMA : **BAYU ANUWAR SIDIQIE**

NO. SERDIK : **202303002052**

POKJAR : **23**

PESERTA DIDIK SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH POLRI
DIKREG KE - 63 T.A. 2023

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

   Nama : Bayu Anuwar Sidiqie

   Pangkat/NRP : Kompol/86101781

   Nomor Serdik : 202303002052

   Sebagai peserta didik Sespimmen Sespim Lemdiklat Polri Dikreg ke-63 Tahun Anggaran 2023 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

   a. Naskah Karya Perseorangan (NKP) yang saya tulis adalah asli;

   b. Apabila ternyata sebagian atau seluruh tulisan NKP ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus Pendidikan.

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Lembang, … Mei 2023

Yang membuat pernyataan,

Meterai
10.000

Bayu Anuwar Sidiqie
No. Serdik 202303002052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i

PERNYATAAN KEASLIAN.....ii

DAFTAR ISI.....iii

DAFTAR TABEL..... v

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang. 1

B. Rumusan Masalah..... 2

1. Permasalahan. 2
2. Pokok-pokok persoalan. 2

C. Ruang Lingkup dan Sistematika. 2

1. Ruang Lingkup. 2
2. Sistematika..... 3

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 5

A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah. 5

B. Kajian Teori. 5

1. *Grand Theory.* 5
2. *Middle Theory.* 6
3. *Applied Theory.* 9

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian. 12

1. Mengumpulkan dan mengolah data. 12
2. Analisis data/fakta. 13
3. Metode penelitian. 13

D. Kerangka Berpikir. 13

BAB III PEMBAHASAN..... 14

A. Kondisi Faktual kelompok kata ke-3. 14

B. Kondisi Faktual kelompok kata ke-2. 14

C. Kondisi Faktual kelompok kata ke-1. 15
1. Persoalan. 15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi. 18
BAB IV PEMECAHAN MASALAH 20
A. Analisis Strategi. 20
1. Faktor Eksternal 20
2. Faktor Internal 23
3. Analisis Posisi Organisasi. 26
4. Faktor Strategi. 26
B. Formulasi Strategi. 28
1. Visi. 28
2. Misi. 28
3. Tujuan. 28
4. Kebijakan 29
5. Strategi. 29
C. Implementasi Strategi. 29
D. Evaluasi dan Pengendalian. 33
BAB V PENUTUP 36
A. Simpulan 36
B. Rekomendasi 37
DAFTAR PUSTAKA viii
ALUR PIKIR x
POLA PIKIR xi
LAMPIRAN ES – OHA xii
LAMPIRAN ANALISIS SWOT xii
LAMPIRAN AHP xiv

DAFTAR TABEL

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

TOPIK

PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP BUDAYA KERJA ORGANISASI

JUDUL

OPTIMALISASI PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM POLRES MUARA ENIM DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai lembaga penegak hukum yang diamanati oleh Undang-undang RI No. 2 tahun 2002 menjadi harapan masyarakat untuk menjamin tertib dan tegaknya hukum di Indonesia. Pada kenyataannya, trendingnya tagar #noviralnojustice dan #percumalaporpolisi merupakan bentuk kekecewaan masyarakat atas kinerja penegakan hukum yang dilakukan oleh Polri sekaligus menjadi sebuah tamparan yang sangat keras. Sebagai contoh, kasus dugaan penganiayaan yang dilakukan oleh Aditya Hasibuan yang sempat mandek selama empat bulan sebelum akhirnya ditangani karena videonya viral (“Laporan Ken Admiral Disebut Mandek 4 Bulan”,2023). Lantas hal ini pun menjadi perhatian Kapolri Jenderal L. Sigit Prabowo karena dapat menggerus kepercayaan masyarakat kepada Polri. Dalam survei yang dirilis oleh Lembaga Survei Indonesia (LSI) pada tanggal 09 April 2023, skor kepercayaan masyarakat terhadap Polri yaitu sebesar 63%. Walaupun telah terjadi kenaikan kepercayaan publik dari skor 61% pada bulan Februari 2023, Polri tetap menduduki urutan paling bawah dibandingkan Kejaksaan Agung (Kejagung), Pengadilan dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja penegakan hukum Polri diukur dari jumlah penyelesaian perkara. Berdasarkan data Gangguan Kamtibmas di Polres Muara Enim, jumlah penyelesaian perkara mengalami penurunan dari tahun 2020 s.d. 2021 walaupun pada akhirnya kembali naik pada tahun 2022.

Selanjutnya, pelanggaran disiplin anggota Polri pada tahun 2023 masih banyak terjadi. Divisi Propam Polri mencatat jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri pada tahun 2023 sebanyak 3.124 pelanggaran. Walaupun belum signifikan, jumlah ini menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebanyak 3.534 pelanggaran. Demikian halnya dengan pelanggaran anggota Polri di Polres Muara Enim pun mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir ini.

B. Rumusan Masalah.

1. Permasalahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan permasalahan pada Naskah Karya Perorangan (NKP) ini adalah “Bagaimana penegakan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja penegakan hukum Polres Muara Enim agar kepercayaan masyarakat meningkat?”

2. Pokok-pokok persoalan.

2.1 Bagaimana penerapan pemberian penghargaan sebagai upaya penegakan disiplin?

2.2 Bagaimana penerapan pemberian hukuman sebagai upaya penegakan disiplin?

2.3 Bagaimana pemberian pendidikan sebagai upaya penegakan disiplin?

C. Ruang Lingkup dan Sistematika.

1. Ruang Lingkup.

Agar pembahasan tidak meluas maka penulis menentukan ruang lingkup Naskah Karya Perorangan (NKP) ini. Wilayah/locus yang

menjadi ruang lingkup dalam NKP ini adalah polres Muara Enim. Kemudian, waktu/tempus yang menjadi ruang lingkupnya adalah tiga tahun anggaran yaitu Tahun Anggran 2020 s.d. 2022.

2. Sistematika.

2.1 BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai das sein atau kondisi ideal dari fungsi Polri sebagai lembaga penegak hukum dengan das sein atau kondisi faktual yang ada di Polres Muara Enim dan kesenjangan yang terjadi

2.2 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai hubungan mata pelajaran yang diajarkan dengan Naskah Karya Perorangan, kajian teori mulai dari grand theory, middle theory dan applied theory, seta pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.

2.3 BAB III : PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kondisi faktual antara kelompok kata ke-3, ke-2 dan ke-1 beserta persoalan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2.4 BAB IV : PEMECAHAN MASALAH

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisis, formulasi, impelemtasi strategi beserta evaluasi dan pengendaliannya. Selain itu, tentu saja break down dari masihng-masing sub subjudul agar penjelasan menjadi lebih sistematis.

2.5 BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai mengenai simpulan atas bahasan pada Naskah Karya Perorangan dan juga rekomendasi-

rekomendasi yang dihasilkan dari pembahasan maupun ide gagasan yang tidak bisa dilakukan pada level Kapolres.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah.

Topik ketiga pada Naskah Karya Perorangan pertama ini adalah Penegakan Disiplin terhadap Budaya Kerja Organisasi. Oleh karena itu, mata pelajaran yang telah diterima oleh serdik yang bersesuaian dengan topik tersebut adalah bahan ajar dan ceramah/kuliah oleh Karowabprof Brigjen Pol. Agus Wijayanto, S.I.K., S.H., M.H. yaitu Strategi Penegakan Disiplin dan Etika Polri.

Dalam mata pelajaran tersebut, dijelaskan mengenai perkembangan peraturan tentang penegakan disiplin dan kode etik profesi Polri. Norma hukum disiplin yaitu Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Polri dan Peraturan Kapolri nomor 2 tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri. Kemudian, Norma hukum kode etik yaitu Peraturan Pemerintah nomor 1 tahun 2003 tentang pemberhentian anggota Polri dan Peraturan Polri nomor 7 tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Profesi. Selanjutnya, dijelaskan juga mengenai strategi penegakan disiplin yang mencakup perubahan perilaku pejabat Polri yaitu perubahan *mindset* dan *culture set*.

B. Kajian Teori.

1. *Grand Theory.*

Untuk mengupas permasalahan pada Naskah Karya Perorangan ini, penulis menggunakan pisau analisis *Choice Theory*/Teori Pilihan sebagai *Grand Theory*. Teori ini dikembangkan oleh William Glasser pada tahun 1996, dan teori ini menekankan pada aspek kepuasan dan motivasi individu dalam pengambilan keputusan.

Menurut Glasser (1996), individu selalu mencari kepuasan dan mereka akan memilih perilaku yang dirasa paling memuaskan bagi diri mereka. Oleh karena itu, dalam penegakan disiplin, penggunaan *reward*/ penghargaan dan *punishment*/hukuman dapat mempengaruhi individu dalam memilih perilaku yang sesuai. Dalam hal ini, *reward* dapat

diberikan sebagai pengakuan atau penghargaan atas perilaku yang patuh, sedangkan *punishment* dapat digunakan sebagai konsekuensi dari perilaku yang melanggar.

Selain itu, Glasser (1996) juga menekankan pentingnya pengetahuan/pendidikan sebagai metode untuk membangun kesadaran tentang nilai dan aturan yang ada dalam lingkungan kerja. Pendidikan dapat melibatkan dalam pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis, serta pembelajaran tentang keterampilan interpersonal dan kemampuan manajemen diri.

Dalam teori *Choice Theory*, Glasser (1996) berpendapat bahwa penguatan positif adalah kunci untuk memotivasi individu, dan reward dan punishment harus diterapkan dengan adil dan konsisten. Selain itu, pendidikan dan pengembangan keterampilan dianggap sebagai investasi jangka panjang yang akan membantu individu dalam mencapai tujuannya dan membangun budaya organisasi yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat ditarik simpulan bahwa dalam *Choice Theory*/Teori Pilihan yang dikembangkan oleh William Glasser terdapat tiga unsur utama yaitu adanya *reward*/penghargaan, *punishment*/hukuman dan pengetahuan/pendidikan. Selain itu, pemberian reward dan punishment juga harus dilakukan dengan adil.

2. Middle Theory.

Dari *grand theory* yang telah dipilih, penulis akan menjelaskan beberapa *middle theory* sebagai pisau analisis untuk menjawab pokok-pokok persoalan yang timbul dari pemilihan *grand theory* sebelumnya. Adapun *middle theory* yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.1 Teori Penguatan Positif (*Positive Reinforcement Theory*)

Teori Penguatan Positif (*Positive Reinforcement Theory*) dikemukakan oleh psikolog asal Amerika, B.F. Skinner. Teori ini menyatakan bahwa perilaku yang diiringi dengan penguatan atau hadiah positif akan cenderung

diulang dan dipertahankan, sedangkan perilaku yang diiringi dengan hukuman atau konsekuensi negatif cenderung akan dihentikan atau dikurangi.

Menurut teori penguatan positif, perilaku karyawan yang diinginkan dan positif, seperti karyawan yang disiplin, produktif, atau berinovasi, dapat dipertahankan dengan memberikan penguatan positif dalam bentuk apresiasi, pengakuan, hadiah, atau kenaikan gaji. Sementara perilaku yang tidak diinginkan dan negatif, seperti karyawan yang sering terlambat atau tidak mematuhi peraturan, dapat dikurangi dengan memberikan sanksi atau hukuman yang sesuai.

2.2 *Punitive/Punishment Theory*/Teori Hukuman

Teori Hukuman dalam Penegakan Disiplin telah dituangkan oleh Michel Foucault pada bukunya *Discipline and Punish: The Birth of the Prison* pada tahun 1975. Foucault berpendapat bahwa sistem hukum dan penjara berfungsi sebagai kontrol sosial dan pemelihara disiplin masyarakat.

Menurut Foucault, teori hukuman dalam penegakan disiplin menganggap hukuman sebagai sarana untuk menciptakan ketertiban sosial dan menjaga perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu contoh penerapan teori hukuman dalam penegakan disiplin adalah dengan memberikan program pelatihan atau pendidikan kepada narapidana untuk membantu mereka memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan peluang mereka untuk bekerja dan berpartisipasi dalam masyarakat. Hal ini juga membantu mereka untuk memperoleh penghasilan secara halal dan meningkatkan tingkat pekerjaan di masyarakat.

2.3 *Behavior Theory*/Teori Perilaku

Behavior Theory/Teori Perilaku yang dipelopori oleh B.F. Skinner, seorang psikolog Amerika yang terkenal, menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan dan pembelajaran. Teori ini mengatakan bahwa perilaku seseorang dapat diubah melalui perubahan lingkungan, pelatihan, dan penguatan positif. Skinner juga mengembangkan suatu konsep yang dikenal sebagai "*operant conditioning*" atau "penguatan tindakan", yang menggambarkan bagaimana perilaku seseorang dapat ditingkatkan atau diubah dengan memberikan penguatan atau hukuman.

Dalam konteks pendidikan dan pelatihan karyawan, teori perilaku ini dapat diterapkan dengan memberikan penguatan positif kepada para karyawan yang berhasil mencapai target atau meraih prestasi tertentu. Penguatan dalam bentuk pemberian penghargaan, bonus, atau promosi akan mendorong para karyawan untuk melanjutkan perilaku yang diinginkan.

Secara keseluruhan, Teori Perilaku atau Behavior Theory yang dipelopori oleh B.F. Skinner memberikan kontribusi besar dalam pemikiran peningkatan kinerja baik di bidang bisnis maupun pendidikan. Pemahaman akan perilaku manusia dapat membantu dalam membangun lingkungan yang kondusif dan memberikan penguatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4 *Justice Theory*/Teori Keadilan

Justice Theory/Teori Keadilan yang diusulkan oleh Colquitt mendasarkan pendekatannya pada prinsip keadilan dalam penegakan disiplin. Menurut teori ini, penegakan disiplin harus adil dan transparan, sehingga setiap orang yang terlibat merasa dihargai dan diperlakukan secara

sama. Teori Keadilan mencoba menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan ketidakadilan dalam organisasi dan bagaimana hal itu mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks anggota Polri, penegakan disiplin yang adil dan transparan sangat penting untuk membangun rasa kepercayaan publik. Setiap anggota Polri harus tunduk pada prosedur yang ditetapkan dan menjalankan tugas mereka dengan integritas dan profesionalisme. Namun, jika diduga melakukan kesalahan atau pelanggaran, maka penegakan disiplin harus dilakukan dengan adil untuk memastikan kepercayaan publik terjaga.

Konsep keadilan dapat diterapkan dalam penegakan disiplin kepolisian dengan memastikan bahwa prosedur dan sanksi yang diberikan sama bagi semua anggota. Hal ini meliputi transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan disiplin, yaitu memastikan bahwa ada proses yang jelas dan terbuka untuk menyelesaikan masalah dan menegakkan aturan.

Secara umum, teori keadilan (*Justice Theory*) dapat diaplikasikan dalam berbagai organisasi, termasuk dalam penegakan disiplin anggota Polri. Dalam konteks Polri, penegakan disiplin yang adil dan transparan akan membantu membangun citra dan kepercayaan publik, serta memastikan profesionalisme dan integritas anggota Polri.

3. *Applied Theory*.

3.1 Teori SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Teori SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) adalah salah satu alat analisis bisnis yang digunakan dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam sebuah perusahaan. Pada

tahun 1960, Albert Humphrey dan timnya dari Stanford Research Institute (SRI) mengembangkan SWOT Analysis sebagai alat analisis bisnis. Akan tetapi, dalam penggunaannya, teori SWOT dapat juga digunakan oleh instansi pemerintah seperti Polri untuk menggembangkan strategi dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Pertama, kekuatan (strengths) adalah aspek positif dari perusahaan yang bisa menjadi keuntungan kompetitif dengan dibangunnya strategi bisnis yang sesuai. Dalam konteks ini, kekuatan bisnis bisa berkaitan dengan brand image, kualitas produk, atau kompetensi karyawan yang dimiliki perusahaan. Dalam mengevaluasi kekuatan bisnis, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan aspek yang benar-benar unggul dan memiliki nilai tambah bagi konsumen.

Kedua, kelemahan (weaknesses) merupakan aspek negatif atau kurang unggul dari perusahaan. Kekurangan ini bisa berupa keterbatasan sumber daya, kurangnya kapasitas produksi, atau kurangnya fasilitas produksi. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi diri secara jujur dan objektif dalam mengidentifikasi kelemahan bisnis yang ada.

Ketiga, peluang (opportunities) adalah faktor eksternal yang bisa dimanfaatkan atau diambil keuntungan dari perusahaan. Peluang bisa berupa perubahan tren pasar atau adanya inovasi teknologi baru yang dapat meningkatkan kemampuan bisnis perusahaan. Dalam memanfaatkan peluang bisnis, perusahaan perlu memperhatikan aspek eksternal yang mempengaruhi strategi bisnis.

Keempat, ancaman (threats) adalah faktor eksternal yang bisa menjadi hambatan atau ancaman bagi

perusahaan. Ancaman bisa berasal dari persaingan bisnis yang semakin ketat atau kondisi ekonomi yang sedang menurun. Perusahaan perlu mampu menganalisis ancaman yang ada dan melakukan pengembangan strategi untuk mengatasi kendala tersebut sehingga perusahaan dapat tetap bertahan.

3.2 Analisis Faktor-faktor Strategis Internal dan Eksternal (IFAS - EFAS) serta formulasi Strategi (SFAS)

Analisis Faktor-faktor Strategis Internal dan Eksternal (IFAS - EFAS) serta formulasi Strategi (SFAS) dapat diterapkan dalam tugas Polri. Dalam konteks ini, IFAS dan EFAS dapat membantu Polri untuk menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas Polri. Sementara itu, SFAS dapat membantu Polri dalam merumuskan strategi yang sesuai dengan kondisi lingkungan kepolisian saat ini.

Pertama, analisis IFAS digunakan untuk menganalisis faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja Polri. Faktor-faktor internal yang dimaksud di sini dapat berupa konsep manajemen 5M (*Man, Money, Machine, Material* dan *Method*). Melalui analisis IFAS, Polri dapat mengevaluasi kemampuan internal untuk memilih strategi yang paling efektif dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam tugas pokok dan fungsi Polri.

Kedua, analisis EFAS digunakan untuk menganalisis faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja Polri. Faktor-faktor eksternal yang dimaksudkan di sini dapat dianalisa mengguankan konsep PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological, Environmental* dan *Legal*). Melalui analisis EFAS, Polri dapat menganalisis ancaman dan peluang yang ada di lingkungan sekitar, sehingga dapat

menemukan strategi yang efektif dalam memenuhi tugas pokok dan fungsi Polri.

Ketiga, formulasi strategi (SFAS) adalah tahap di mana Polri merumuskan strategi berdasarkan hasil analisis IFAS dan EFAS. Melalui SFAS, Polri dapat memilih strategi yang tepat untuk memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi ancaman eksternal yang muncul. Dalam hal ini, setelah mengidentifikasi faktor kunci dalam IFAS dan EFAS, Polri dapat membuat prioritas strategis dalam rangka mencapai tugas pokok dan fungsi Polri.

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.

1. Mengumpulkan dan mengolah data.

Dalam pengumpulan data, perlu dianalisis pengaruh lingkungan yang sedang dihadapi oleh organisasi. Pendekatan konsep *strategic analysis* digunakan untuk menganalisis lingkungan tersebut, yang meliputi *Environmental Scanning* (ES) dan *Organization Health Audit* (OHA). Lingkungan eksternal (ES) dianalisis dengan menggunakan *tools* seperti PESTEL, untuk memahami lingkungan politik, ekonomi, sosial budaya, lingkungan, dan hukum. Sedangkan lingkungan internal (OHA) dianalisis menggunakan konsep manajemen 5M untuk mengetahui dan mengukur kekuatan dan kelemahan organisasi.

Setelah melakukan *Environmental Scanning* dan *Organization Health Audit*, analisis dilakukan terhadap faktor-faktor eksternal dan internal yang dapat menjadi peluang atau ancaman. Peluang merupakan faktor positif yang di luar kendali organisasi dan memberikan kesempatan bagi organisasi untuk memanfaatkannya. Sedangkan ancaman adalah faktor negatif yang berada di luar kendali organisasi dan dapat menjadi penghambat atau mendatangkan resiko tertentu bagi organisasi.

2. Analisis data/fakta.

Setelah mengumpulkan dan mengolah data, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis SWOT dengan memilih faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap organisasi, masing-masing 5 faktor. Analisis ini bertujuan untuk mendukung perumusan strategi umum/*generic strategy* dengan melihat berbagai fakta lingkungan eksternal dan internal yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Analisis SWOT meliputi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang perlu diperhatikan dalam perumusan strategi organisasi.

3. Metode penelitian.

Dalam penulisan Naskah Karya Perorangan (NKP) yang bersifat pemecahan masalah, digunakan metode deskriptif analisis secara komprehensif dan integral. Pendekatan pemecahan masalah terlihat dari sisi mana titik berat penulis dalam merumuskan pemecahan masalah yang sesuai dengan pokok persoalan yang ditentukan.

D. Kerangka Berpikir.

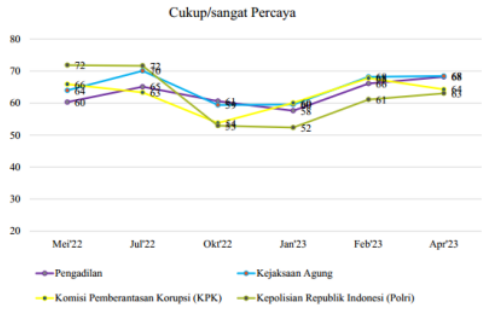


BAB III
PEMBAHASAN

A. Kondisi Faktual kelompok kata ke-3.

Dalam survei yang dirilis oleh Lembaga Survei Indonesia (LSI) pada tanggal 09 April 2023, skor kepercayaan masyarakat terhadap Polri yaitu sebesar 63%. Sedangkan sebelumnya, rilis survei LSI pada bulan Februari 2023, Polri mendapatkan skor 61%. Walaupun telah terjadi kenaikan kepercayaan publik terhadap Polri, Polri tetap menduduki urutan kementerian/lembaga penegak hukum paling bawah dibandingkan Kejaksaan Agung (Kejagung), Pengadilan dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Gambar 3.1 Tren Kepercayaan Terhadap Lembaga Penegak Hukum



Sumber: Lembaga Survei Indonesia (LSI)

B. Kondisi Faktual kelompok kata ke-2.

Kinerja penegakan hukum polres Muara Enim secara umum dapat dikategorikan baik karena prosentase penyelesaian perkara pada tahun 2020 s.d. 2022 selalu di atas 80%. Walaupun secara faktual mengalami penurunan jumlah penyelesaian perkara sebelum kemunian naik kembali pada tahun 2022 sebagaimana data berikut ini:

Tabel 3.1 Data Trend Gangguan Kamtibmas Tahun 2020 s.d. 2022

No	Uraian	Tahun		
		2020	2021	2022

1.	JUMLAH TP (CRIME TOTAL)	537 KSS	500 KSS	447 KSS
2.	PENYELESAIAN TP	457 KSS	413 KSS	457 KSS
3.	PROSENTASE PENYELESAIAN TP (CRIME CLEARED RATE)	85,10 %	82,6 %	102,23 %

Sumber: Data Gangguan Kamtibmas Polres Muara Enim

C. Kondisi Faktual kelompok kata ke-1.

Penegakan disiplin anggota Polri telah dilaksanakan oleh polres Muara Enim

Tabel 3.2 Data Pelanggaran Disiplin Tahun 2020 s.d. 2022

No	Uraian	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Jumlah pelanggaran disiplin	3 KSS	4 KSS	2 KSS
2.	Jumlah anggota Polri yang terlibat	4 Angt	5 Angt	2 Angt

Sumber: Data Pelanggaran Disiplin Polres Muara Enim

Berdasarkan uraian-uraian kondisi faktual di atas, dapat dijabarkan persoalan-persoalan serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kondisi-kondisi tersebut antara lain:

1. Persoalan.

1.1 Penerapan pemberian penghargaan sebagai upaya penegakan disiplin

Pemberian penghargaan dapat menjadi salah satu upaya dalam penegakan disiplin di polres Muara Enim. Dalam konteks ini, penghargaan diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja yang baik dan sikap disiplin yang dipegang oleh anggota polres Muara Enim. Pemberian penghargaan akan memberikan sinyal positif kepada anggota bahwa polres Muara Enim mengapresiasi pekerjaan dan nilai-nilai positif yang dimiliki.

Sebagai contoh, penghargaan dapat diberikan kepada anggota yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi atau melakukan pengungkapan kasus yang cukup besar dan

menjadi perhatian masyarakat. Penghargaan tersebut dapat berupa paigam penghargaan ataupun rekomendasi kenaikan pangkat luar biasa atau prioritas untuk sekolah.

Dalam hal ini, pemberian penghargaan dapat menjadi salah satu upaya dalam rangkaian strategi penegakan disiplin di tempat kerja. Hal ini diharapkan akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja anggota, serta dapat memperbaiki budaya disiplin di lingkungan kerja polres Muara Enim secara keseluruhan.

1.2 Penerapan pemberian hukuman sebagai upaya penegakan disiplin

Pemberian hukuman merupakan salah satu upaya dalam penegakan disiplin di polres Muara Enim. Hukuman ini dapat diberikan sebagai bentuk sanksi bagi anggota yang melanggar aturan disiplin anggota Polri sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 2003. Penerapan hukuman yang tepat dan proporsional akan memberikan efek jera pada anggota dan berfungsi sebagai efek *detterent* bagi anggota lain untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Hukuman atas pelanggaran disiplin anggota yang telah diterapkan di polres Muara Enim antara lain berupa teguran tertulis, mutasi bersifat demosi, penempatan pada tempat khusus selama 7 s.d 21 hari, serta penundaan mengikuti pendidikan selama 1 (satu) tahun.

Dalam penerapannya, Kapolres harus dapat memastikan bahwa hukuman diberikan secara konsisten dan tidak diskriminatif. Pemberian hukuman juga harus dilakukan dengan memperhatikan hak anggota dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Dengan penerapan yang tepat dan konsisten, pemberian hukuman dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab anggota dalam mematuhi aturan dan

kebijakan pimpinan, serta membantu membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

1.3 Pemberian pendidikan sebagai upaya penegakan disiplin

Pada umumnya, pemberian pendidikan atau pelatihan merupakan salah satu upaya efektif dalam penegakan disiplin di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik biasanya diasosiasikan dengan karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang tugas, tujuan, serta nilai-nilai perusahaan Demikian halnya di Polres Muara Enim, bahwa apabila anggota diberi pendidikan/pengetahuan maka akan dapat meningkatkan disiplin anggota. Pelatihan dapat memperkuat pengetahuan dan keterampilan anggota dalam memahami aturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku di polres Muara Enim.

Pada umumnya, pelatihan disiplin kerja meliputi hal-hal seperti pengenalan budaya kerja organisasi, mulai dari tata cara berpakaian/seragam kepolisian (gampol), kedisiplinan waktu, etika kerja, serta aturan dan kebijakan yang berlaku di Polres Muara Enim. Pelatihan juga dapat diadakan untuk mengurangi peluang adanya pelanggaran aturan karena anggota sudah diberikan pengetahuan di mana berfungsi juga sebagai pengingat agar taat aturan.

Dengan memberikan pelatihan secara teratur dan memberikan pemahaman yang baik tentang tugas, tujuan, serta nilai-nilai budaya organisasi, anggota akan lebih memahami pentingnya kedisiplinan dan merasa diberi dukungan. Sejalan dengan itu, pelatihan juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan karyawan, yang dapat mengurangi risiko pelanggaran aturan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.

2.1 Faktor Eksternal.

2.1.1 Peluang.

a. Adanya pengawasan dari pihak LSM atau *Police Watch.*

b. Penggunaan media sosial sebagai sarana pengawasan dari masyarakat.

c. Adanya program Hoegeng Award.

d. Program revolusi mental pemerintah pusat.

e. Program Zona Integritas.

2.1.2 Ancaman

a. Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit.

b. Rendahnya kepercayaan masyarakat.

c. Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok.

d. Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch.

e. Belum ada dukungan pemerintah daerah.

2.2 Faktor Internal.

2.2.1 Kekuatan.

a. Adanya pengawasan atau monitoring oleh Seksi Propam.

b. Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi.

c. Ketersediaan akses informasi serta sosialisasi dengan aturan yang ada dapat membantu individu memahami dan mematuhi disiplin yang sudah ditetapkan.

d. Adanya *Wistleblowing System* untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota.

e. Adanya aturan yang jelas terkait hukuman atau sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin sesuai PP No. 2 tahun 2003.

2.2.2 Kelemahan.

a. Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota.
b. Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam.
c. Kebijakan pimpinan yang ambigu.
d. Adanya ketidakadilan dalam penegakan disiplin, seperti adanya diskriminasi dan konflik kepentingan.
e. Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota.

BAB IV
PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis Strategi.

Analisa strategi/*strategic analysis* digunakan untuk menganalisis lingkungan tersebut, yang meliputi Environmental Scanning (ES) dan Organization Health Audit (OHA). Lingkungan eksternal (ES) dianalisis dengan menggunakan tools seperti PESTEL, untuk memahami lingkungan politik, ekonomi, sosial budaya, lingkungan, dan hukum. Sedangkan lingkungan internal (OHA) dianalisis untuk mengetahui dan mengukur kekuatan dan kelemahan organisasi.

1. Faktor Eksternal

1.1 *External Factors Analysis Summary* (EFAS).

EFAS adalah sebuah metode analisis yang digunakan untuk melakukan evaluasi eksternal terhadap kondisi organisasi. Metode ini melibatkan penilaian berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi berbagai aspek keberlangsungan organisasi. Dalam metode EFAS, analisis dilakukan dengan memberikan pembobotan (berdasarkan bobot pada AHP Faktor Eksternal) pada berbagai faktor eksternal dan mencapai skor akhir untuk menentukan faktor peluang dan ancaman yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan menggunakan metode ini, kita dapat memberikan ringkasan analisis yang lebih terfokus dan terukur terhadap kondisi eksternal organisasi.

Tabel 4.1 *External Factors Analysis Summary* (EFAS)

No.	Peluang	Bobot	Rating	Skor
1.	Adanya pengawasan dari pihak LSM atau *Police Watch*	0,100	8,000	0,803
2.	Penggunaan media sosial sebagai sarana pengawasan dari masyarakat	0,080	7,000	0,561

3.	Keberanian masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	0,094	8,000	0,752
4.	Program revolusi mental pemerintah pusat	0,108	8,000	0,865
5.	Program Zona Integritas	0,117	8,000	0,940
	Sub Total	**0,500**		**3,920**
No.	**Ancaman**	**Bobot**	**Rating**	**Skor**
1.	Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit	0,062	2,000	0,124
2.	Rendahnya kepercayaan masyarakat	0,078	3,000	0,234
3.	Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok	0,118	3,000	0,355
4.	Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch	0,149	3,000	0,448
5.	Belum ada dukungan pemerintah daerah	0,092	2,000	0,184
	Sub Total	**0,500**		**1,346**
	Total EFAS	**1,000**		**5,266**

Berdasarkan perhitungan tabel 4.1 di atas, faktor-faktor lingkungan eksternal yang telah diberi bobot dan rating menghasilkan skor total EFAS sebesar 5,266.

1.2 *Analytical Hierarchy Process (AHP)* Faktor Eksternal.

AHP ini adalah sebuah alat atau metode yang digunakan untuk menentukan bobot faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan eksternal, baik dalam bentuk peluang (*Opportunities*) maupun ancaman (*Threats*).

Tabel 4.2 *Analytical Hierarchy Process (AHP)* Faktor Eksternal

No.	Peluang	A	B	C	D	E	Bobot

1.	Adanya pengawasan dari pihak LSM atau *Police Watch* (A)	1,000	1,400	1,167	0,857	0,750	0,100
2.	Penggunaan media sosial sebagai sarana pengawasan dari masyarakat (B)	0,714	1,000	0,857	0,750	0,750	0,080
3.	Keberanian masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota (C)	0,857	1,167	1,000	0,875	0,875	0,094
4.	Program revolusi mental pemerintah pusat (D)	1,167	1,333	1,143	1,000	0,875	0,108
5.	Program Zona Integritas (E)	1,333	1,333	1,143	1,143	1,000	0,117
	Sub Total						0,500
No.	**Ancaman**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**Bobot**
1.	Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit (A)	1,000	0,667	0,500	0,667	0,500	0,062
2.	Rendahnya kepercayaan masyarakat (B)	1,500	1,000	0,500	0,667	0,750	0,078
3.	Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok (C)	2,000	2,000	1,000	0,500	1,500	0,118
4.	Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch (D)	1,500	1,500	2,000	1,000	2,000	0,149
5.	Belum ada dukungan pemerintah daerah (E)	2,000	1,333	0,667	0,500	1,000	0,092
	Sub Total						0,500

Tabel 4.2 di atas merupakan nilai-nilai hasil perbandingan berpasangan faktor-faktor eksternal berupa peluang dan ancaman sehingga menghasilkan bobot masing-

masing faktor yang dimasukan ke dalam tabel EFAS sebelumnya.

2. Faktor Internal

2.1 *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS).

IFAS adalah sebuah metode analisis yang digunakan untuk melakukan evaluasi internal terhadap kondisi organisasi. Metode ini melibatkan penilaian berbagai faktor internal yang mempengaruhi berbagai aspek keberlangsungan organisasi. Dalam metode IFAS, analisis dilakukan dengan memberikan pembobotan (berdasarkan bobot pada AHP Faktor Internal) pada berbagai faktor internal dan mencapai skor akhir untuk menentukan faktor kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan menggunakan metode ini, kita dapat memberikan ringkasan analisis yang lebih terfokus dan terukur terhadap kondisi internal organisasi.

Tabel 4.3 *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS)

No.	Kekuatan	Bobot	Rating	Skor
1.	Adanya pengawasan atau monitoring oleh Seksi Propam	0,095	7,000	0,663
2.	Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	0,117	8,000	0,936
3.	Ketersediaan akses informasi serta sosialisasi dengan aturan yang ada dapat membantu individu memahami dan mematuhi disiplin yang sudah ditetapkan	0,103	8,000	0,821
4.	Adanya *Wistleblowing System* untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	0,083	6,000	0,498
5.	Adanya aturan yang jelas terkait hukuman atau sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin sesuai PP No. 2 tahun 2003	0,103	8,000	0,822

	Sub Total	0,500		3,739
No.	**Kelemahan**	**Bobot**	**Rating**	**Skor**
1.	Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	0,061	2,000	0,122
2.	Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	0,122	3,000	0,366
3.	Kebijakan pimpinan yang ambigu	0,114	3,000	0,342
4.	Adanya ketidakadilan dalam penegakan disiplin, seperti adanya diskriminasi dan konflik kepentingan	0,087	3,000	0,261
5.	Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	0,116	2,000	0,232
	Sub Total	**0,500**		**1,323**
	Total EFAS			**5,062**

Berdasarkan perhitungan tabel 4.3 di atas, faktor-faktor lingkungan internal yang telah diberi bobot dan rating menghasilkan skor total IFAS sebesar 5,062.

2.2 *Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Internal.*

AHP ini adalah sebuah alat atau metode yang digunakan untuk menentukan bobot faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan internal, baik dalam bentuk kekuatan (*Strength*) maupun kelemahan (*Weakness*).

Tabel 4.4 *Analytical Hierarchy Process (AHP)* Faktor Internal

No.	Kekuatan	A	B	C	D	E	Bobot
1.	Adanya pengawasan atau monitoring oleh Seksi Propam	1,000	0,750	0,750	1,167	1,167	0,095
2.	Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	1,333	1,000	1,143	1,333	1,143	0,117
3.	Ketersediaan akses informasi serta sosialisasi dengan aturan yang ada dapat	1,333	0,875	1,000	1,167	0,857	0,103

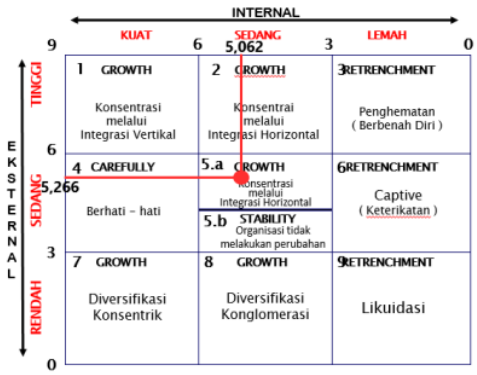
	membantu individu memahami dan mematuhi disiplin yang sudah ditetapkan						
4.	Adanya Wistleblowing System untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	0,857	0,750	0,857	1,000	0,750	0,083
5.	Adanya aturan yang jelas terkait hukuman atau sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin sesuai PP No. 2 tahun 2003	0,857	0,875	1,167	1,333	1,000	0,103
	Sub Total						0,500
No.	**Kelemahan**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**Bobot**
1.	Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	1,000	0,750	0,500	0,500	0,500	0,061
2.	Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	1,333	1,000	1,333	1,333	1,333	0,122
3.	Kebijakan pimpinan yang ambigu	2,000	0,750	1,000	2,000	0,750	0,114
4.	Adanya ketidakadilan dalam penegakan disiplin, seperti adanya diskriminasi dan konflik kepentingan	2,000	0,750	0,500	1,000	0,750	0,087
5.	Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	2,000	0,750	1,333	1,333	1,000	0,116
	Sub Total						0,500

Tabel 4.4 di atas merupakan nilai-nilai hasil perbandingan berpasangan faktor-faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan sehingga menghasilkan bobot masing-masing faktor yang dimasukan ke dalam tabel IFAS sebelumnya.

3. Analisis Posisi Organisasi.

Setelah EFAS dan IFAS dihitung berdasarkan tabel 4.1 dan 4.3 di atas, posisi organisasi dapat ditentukan sesuai dengan gambar berikut ini:

Gambar 4.1 Analisis Posisi Organisasi



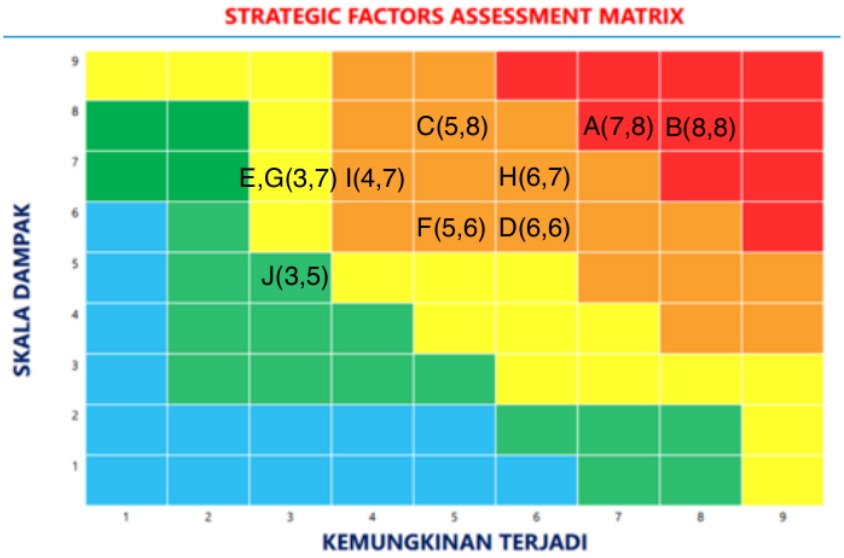
Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dengan nilai EFAS sebesar 5,266 dan IFAS sebesar 5,062, posisi organisasi dinyatakan berada pada sel 5a. Artinya, kondisi organisasi dikatakan sedang-sedang saja. Lingkungan eksternal memberikan peluang yang sedang-sedang saja, sementara secara internal organisasi memiliki kekuatan yang juga sedang-sedang saja. Karena posisi organisasi berada di kuadran 5a (Strategi Integrasi Horizontal), maka dalam bahasa operasional, kata yang digunakan adalah OPTIMALISASI.

4. Faktor Strategi.

Strategic Factors Analysis Summary (SFAS).

Berdasarkan perhitungan EFAS dan IFAS sebelumnya, maka penulis mengambil 10 strategi yang nilai bobotnya 0,110 atau di atasnya. Apabila belum cukup 10 strategi maka ditambah yang memiliki bobot rendah dan kemudian atas penilaian profesional jugdement penulis merupakan hal yang strategis.

Tabel 4.5 SFAM (*Strategic Factors Assessment Matrix*)



Tabel 4.6 SFAS (*Strategic Factors Analysis Summary*)

No.	Faktor-Faktor Strategi Kunci	Probability	Impact	Score	Jangka		
					Pdk	Sdg	Pjg
1.	Program Zona Integritas	7	8	56			
2.	Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok	8	8	64			
3.	Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch	5	8	40			
4.	Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	6	6	36			
5.	Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	3	7	21			
6.	Kebijakan pimpinan yang ambigu	5	6	30			
7.	Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	3	7	21			
8.	Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	6	7	42			
9.	Belum ada dukungan pemerintah daerah	4	7	28			

10.	Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit	3	5	15			

Berdasarkan perhitungan antara probability dan impact yang menghasilkan nilai score maka penentuan strategi jangka pendek, jangka sedang dan jangka panjang, yaitu:

a. Nilai median yaitu skor tertinggi 64 dikurangi skor terendah 15 dibagi 3 sama dengan 16,333.
b. Strategi jangka pendek: 15 + 16,333 = 31,333; Range strategi jangka pendek 15 s/d 31,333.
c. Strategi jangka panjang. 64 – 16,333 = 47,667; Range strategi jangka panjang 47,667 s/d 64.
d. Strategi jangka sedang yaitu di antara jangka pendek dan jangka panjang; Range jangka sedang 31,333 s/d 47,667.

B. Formulasi Strategi.

1. Visi.

"Peningkatan kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan kinerja penegakan hukum Polres Muara Enim melalui optimalisasi penegakan disiplin anggota Polri"

2. Misi.

2.1 Memantapkan penerapan pemberian penghargaan sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.
2.2 Memantapkan penerapan pemberian hukuman sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.
2.3 Memantapkan pemberian pendidikan sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.

3. Tujuan.

3.1 Tercapainya penerapan pemberian penghargaan sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.

3.2 Tercapainya penerapan pemberian hukuman sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.

3.3 Tercapainya pemberian pendidikan sebagai upaya penegakan disiplin Polri di Polres Muara Enim.

4. Kebijakan

Mengoptimalkan penegakan disiplin anggota Polres Muara Enim dengan pemberian penghargaan, hukuman, dan pengetahuan/pendidikan yang berpedoman kepada UU RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri, dan Peraturan Kapolri nomor 2 tahun 2016 tentang Penyelesaian pelanggaran Disiplin Anggota Polri.

5. Strategi.

Berdasarkan gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa organisasi berada di kuadran 5a, yang mengindikasikan bahwa organisasi sedang fokus pada integrasi horizontal. Untuk mengatasi situasi seperti ini, organisasi perlu meningkatkan upaya koordinasi dengan stakeholder yang memiliki sumber daya yang relevan guna mendukung program kepolisian. Dalam hal ini, strategi umum yang digunakan adalah optimalisasi.

C. Implementasi Strategi.

Pengimplementasian strategi merupakan langkah penting yang melibatkan unsur strategis, adaptif, visioner; dan dapat dioperasikan secara konkret. Beberapa hal yang termasuk dalam gagasan tentang pengimplementasian strategi adalah formula alternatif strategi, penetapan sasaran strategis, program, serta indikator kinerja program.

1. Jangka Pendek (0 – 3 Bulan)

1.1 Strategi : Mengatasi keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam

1.1.1 Sasaran : Menambah personel dan anggaran.

1.1.2 Program.

a. Melakukan mutasi anggota ke Seksi Propam.
b. Mengusulkan peningkatan anggaran.

1.1.3 Indikator Kinerja Program.
a. Anggota Seksi Propam bertambah.
b. Anggran Seksi Propam bertambah.

1.2 Strategi : Menghilangkan kebijakan pimpinan yang ambigu.

1.2.1 Sasaran : Menghilangkan kebijakan pimpinan yang ambigu.

1.2.2 Program.
a. Membuat kebijakan/aturan tertulis.
b. Menghilangkan kebijakan tak tertulis.

1.2.3 Indikator Kinerja Program.
a. Terbitnya kebijakan/aturan Kapolres yang tertulis.
b. Kebijakan tak tertulis tidak ada lagi.

1.3 Strategi : Menumbuhkan kepercayaan dan motivasi dari anggota

1.3.1 Sasaran : Tumbuh kepercayaan dan motivasi anggota

1.3.2 Program.
a. Sosialisasi aturan terkait disiplin anggota Polri.
b. Upacara pemberian penghargaan.

1.3.3 Indikator Kinerja Program.
a. Peningkatan hasil post test sosialisasi aturan dibandingkan hasil pre test
b. Beberapa kali upacara pemberian penghargaan kepada anggota yang berprestasi.

1.4 Strategi : Memohon dukungan pemerintah daerah kepada Polres Muara Enim

1.4.1 Sasaran : Mendapatkan dukungan dari Pemerintah Daerah Muara Enim.

1.4.2 Program.
a. MoU terkait bantuan hibah anggaran dan pelatihan.
b. Kegiatan bersama

1.4.3 Indikator Kinerja Program.

a. Terbit MoU antara Polres dan Pemda.

b. Beberapa kali kegiatan anggota Polres dengan PNS Pemda.

1.5 Strategi : Meniadakan kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin yang membuat penerapan hukuman menjadi sulit

1.5.1 Sasaran : Sidang disiplin terlaksana

1.5.2 Program.

a. Pelimpahan sidang di tingkat Polda.

b. Adanya sarana laporan di tingkat Polda terkait hambatan yang melibatkan kekuasaan di atas Kapolres

1.5.3 Indikator Kinerja Program.

a. Sidang disiplin ditarik ke Polda

b. Ada mekaninsme sejenis Wistleblowing System khusus di Propam Polda

2. Jangka Sedang (0 – 6 Bulan)

2.1 Strategi : Mengadakan kerjasama dengan LSM/*Police Watch*

2.1.1 Sasaran : Tercapainya kerjasama dengan LSM/*Police Watch* dalam bentuk MoU.

2.1.2 Program.

a. Pembuatan MoU dengan LSM/*Police Watch* terkait pengawasan disiplin anggota Polres Muara Enim.

2.1.3 Indikator Kinerja Program.

a. Terbitnya MoU dengan LSM/*Police Watch* terkait pengawasan disiplin anggota Polres Muara Enim.

2.2 Strategi : Penambahan jumlah penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi

2.2.1 Sasaran : Meningkatkan jumlah pemberian penghargaan kepada anggota yang berprestasi.

2.2.2 Program.

a. Penambahan jumlah penyerahan piagam penghargaan.
b. Upacara pemberian penghargaan.

2.2.3 Indikator Kinerja Program.
a. Jumlah penyerahan piagam penghargaan bertambah.
b. Pelaksanaan upacara pemberian penghargaan bertambah.

2.3 Strategi : Peningkatan kesadaran atau pemahaman anggota terkait peratuaran disiplin.

2.3.1 Sasaran : Meningkatkan kesadaran atau pemahaman anggota terkait peratuaran disiplin.

2.3.2 Program.
a. Sosialisasi rutin terkait pengetahuan peraturan disiplin anggota.
b. Tes dadakan terkait pengetahuan peraturan disiplin anggota.

2.3.3 Indikator Kinerja Program.
a. Sosialisasi terkait pengetahuan peraturan disiplin anggota sebulan sekali.
b. Tes dadakan terkait pengetahuan peraturan disiplin anggota sebulan sekali

3. Jangka Panjang (0 – 12 Bulan)

3.1 Strategi : Pelaksanaan program Zona Integritas di Pores Muara Enim.

3.1.1 Sasaran : Menjadikan Polres Muara Enim WBK dan WBBK.

3.1.2 Program.
a. Menjadikan Polres Muara Enim WBK.
b. Meningkatkan status WBK menjadi WBBK.

3.1.3 Indikator Kinerja Program.

a. Polres Muara Enim menjadi Wilayah Bebas Korupsi.
b. Polres Muara Enim Menjadi Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

3.2 Strategi : Menghilangkan konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok

3.2.1 Sasaran : Menegakan aturan sehingga tidak timbul konflik antara individu dengan kelompok.

3.2.2 Program.
a. Penegakan aturan terkait disiplin anggota Polri.
b. Penguatan aplikasi *Wistleblowing System*.

3.2.3 Indikator Kinerja Program.
a. Tegaknya aturan disiplin di Polres Muara Enim.
b. Pengguna aplikasi *Wistleblowing System* bertambah.

D. Evaluasi dan Pengendalian.

1. Komunikasi dan Konsultasi;

Proses Manajemen Risiko di Polres Muara Enim dilakukan oleh Kapolres Muara Enim, dan tahapan-tahapannya terkait antara satu dengan yang lain seperti yang terlihat pada tabel di lampiran pada naskah ini. Komunikasi dan konsultasi memainkan peran penting di dalam penerapan Manajemen Risiko yang efektif. Komunikasi melibatkan pertukaran informasi yang terbuka dan jelas antara semua pihak yang terlibat, sedangkan konsultasi melibatkan pemangku kepentingan yang relevan. Polres Muara Enim menggunakan jadwal rapat berkala, insidental, FGD, dan penggunaan informasi manajemen risiko dalam matriks, yang dijelaskan secara lebih rinci pada tabel di lampiran naskah ini.

2. Penetapan Konteks;

Penetapan konteks dilakukan untuk memahami lingkungan dan bawahan penerapan manajemen risiko pada UPR tertentu. Hal

ini termasuk mencakup sasaran dan proses organisasi, struktur manajemen risiko, daftar pemangku kepentingan, dan daftar peraturan perundang-undangan yang terkait. Informasi yang lebih rinci tentang penetapan konteks dapat ditemukan pada tabel yang tercantum dalam lampiran naskah.

3. Identifikasi Resiko;

   Identifikasi risiko adalah proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi semua kemungkinan risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Sebelum melakukan identifikasi risiko, penting untuk menentukan kategori risiko terlebih dahulu. Setelah itu, hasil identifikasi risiko dicatat dalam formulir profil dan peta risiko untuk memperlihatkan perinciannya. Gambaran lebih detail mengenai identifikasi risiko terdapat pada tabel yang dicantumkan di lampiran naskah ini.

4. Analisis Resiko;

   Tujuan dari analisis risiko adalah untuk menentukan besarnya dampak dan tingkat risiko. Analisis risiko dilakukan dengan cara menilai tingkat kemungkinan dan dampak terjadinya risiko berdasarkan kriteria risiko, setelah mempertimbangkan keefektifan sistem pengendalian yang ada. Detail melakukan analisis risiko dapat ditemukan dalam tabel yang terlampir pada naskah ini.

5. Evaluasi Resiko;

   Tahap ini memiliki tujuan untuk menentukan prioritas risiko, besarnya risiko tertinggal yang diharapkan, keputusan mitigasi risiko, dan indikator risiko utama. Evaluasi risiko secara lebih detail dilakukan melalui tabel yang terlampir pada naskah ini.

6. Mitigasi Resiko;

   Mitigasi risiko merujuk pada tindakan yang bertujuan untuk menurunkan atau menjaga besarnya risiko utama hingga mencapai

level risiko yang diharapkan. Mitigasi risiko dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan memilih opsi mitigasi risiko, mengembangkan rencana mitigasi risiko, dan melaksanakan rencana tersebut, dengan langkah-langkah seperti pemilihan opsi mitigasi risiko dan penyusunan rencana mitigasi risiko. Detail informasi terkait mitigasi risiko dapat ditemukan dalam tabel yang tersedia pada lampiran naskah ini.

7. Pemantauan dan Reviu.

   Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa penerapan manajemen risiko berjalan efektif sesuai dengan rencana, dan memberikan umpan balik untuk penyempurnaan proses manajemen risiko. Pemantauan dan peninjauan risiko dilakukan pada semua tahapan dari Proses Manajemen Risiko, dengan langkah-langkah pemantauan, peninjauan, audit manajemen risiko, dan tata kelola manajemen risiko. Detail informasi tentang pemantauan dan peninjauan risiko dijelaskan secara lebih rinci dalam tabel di lampiran naskah ini.

BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

1. Pemberian penghargaan dapat menjadi suatu cara dalam menerapkan disiplin di polres Muara Enim. Ini bertujuan untuk memberikan pengakuan atas kinerja yang baik dan sikap disiplin dari para anggota polres tersebut. Penghargaan bisa diberikan kepada mereka yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi atau berhasil mengungkap kasus yang sangat penting bagi masyarakat. Bentuk penghargaannya bisa macam-macam, seperti piagam atau rekomendasi kenaikan pangkat luar biasa atau prioritas untuk belajar. Dalam proses penegakan disiplin di tempat kerja, penghargaan bisa dijadikan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para anggota, serta memperbaiki pola disiplin di lingkungan kerja di polres Muara Enim secara keseluruhan.
2. Pemberian hukuman adalah salah satu cara yang dapat dilakukan dalam menerapkan disiplin di polres Muara Enim. Hukuman tersebut diberikan sebagai tindakan sanksi bagi anggota yang melanggar aturan disiplin anggota Polri sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 2003. Hukuman yang tegas dan proporsional dapat mempengaruhi anggota dan mencegah anggota lain untuk melanggar aturan disiplin. Beberapa hukuman yang diterapkan di polres Muara Enim adalah berupa teguran tertulis, mutasi demosi, penempatan pada tempat khusus selama 7-21 hari, dan penundaan mengikuti pendidikan selama 1 tahun. Penegakan hukuman yang konsisten dan tidak diskriminatif harus dijamin oleh Kapolres.
3. Pemberian pendidikan atau pelatihan adalah salah satu upaya efektif dalam meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja, termasuk di Polres Muara Enim. Pelatihan ini dapat memperkuat pengetahuan dan keterampilan anggota dalam memahami

aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di sana, serta mengurangi peluang adanya pelanggaran aturan. Pelatihan disiplin kerja meliputi pengenalan budaya kerja organisasi, kedisiplinan waktu, etika kerja, dan aturan serta kebijakan yang berlaku.

B. Rekomendasi

1. Pemberian penghargaan dapat diterapkan di Polres Muara Enim untuk meningkatkan disiplin kerja para anggota. Bentuk penghargaan bisa berupa piagam bahkan rekomendasi kenaikan pangkat luar biasa. Hal ini di harapkan dapat memberikan efek positif kepada anggota dan memperbaiki pola disiplin di lingkungan kerja di polres Muara Enim secara keseluruhan
2. Dalam rangka penegakan disiplin di Polres Muara Enim, pemberian hukuman yang tegas dan proporsional kepada anggota yang melanggar aturan disiplin Polri harus diterapkan. Penegakan hukuman yang konsisten dan tidak diskriminatif harus dijamin oleh Kapolres sehingga dapat membantu membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Rekomendasi kepada Kapolda Suamtera Selatan c.q. Kabid Propam Polda Sumatera Selatan untuk membuat HTCK penarikan atau pelimpahan sidang disiplin ke satuan yang lebih tinggi apabila ditemukan adanya upaya intervensi dari penguasa/kekuatan yang lebih tinggi dari Kapolres.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Artikel Jurnal

Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). Management: Leading and collaborating in a competitive world. McGraw-Hill Irwin.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 100(1), 110-127.

Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Sage Publications.

Foucault, M. (1995). Discipline and Punish: The Birth of the Prison. Vintage Books.

Garland, D. (1990). Punishment and modern society: A study in social theory. University of Chicago Press.

Greenberg, J. (2002). Managing behavior in organizations. Prentice Hall.

Humphrey, A. (1960). SWOT Analysis for Management Consulting. Handbook of Management Consulting Services, 161-166.

Iqbal, Muhammad. (2013). Implementation of 5Ms Approach in Manufacturing (A Case Study: PT. PLN Persero Indonesia). Journal of Business and Management Sciences, 1(3), 43-48.

Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2017). Exploring Strategy (11th ed.). Financial Times Press.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Principles of Marketing (17th ed.). Pearson.

Kuchinke, K. P., & Jones, L. C. (1992). Reinforcing ethical employee behavior: Cautions and strategies. Journal of Business Ethics, 11(9), 99-704.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Social exchange: advances in theory and research (pp. 27-55). Hemisphere/Wiley.

Luthans, F. (1973). The contingency theory of management. Academy of Management Journal, 18(2), 230-247.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill Education.

Rao, M. S. (2016). Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control. PHI Learning Pvt. Ltd.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior. Pearson.

Sarat, A., & Boulanger, C. (Eds.). (2009). The cultural lives of cause lawyers. Cambridge University Press.

Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. Simon and Schuster.

Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. The Macmillan Company.

Skinner, B. F. (1974). About behaviorism. New York, NY: Knopf.

Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. (2011). Service, Quality & Satisfaction. Andi.

Wheelen, T.L., & Hunger, J. D. (2012). Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability. Pearson.

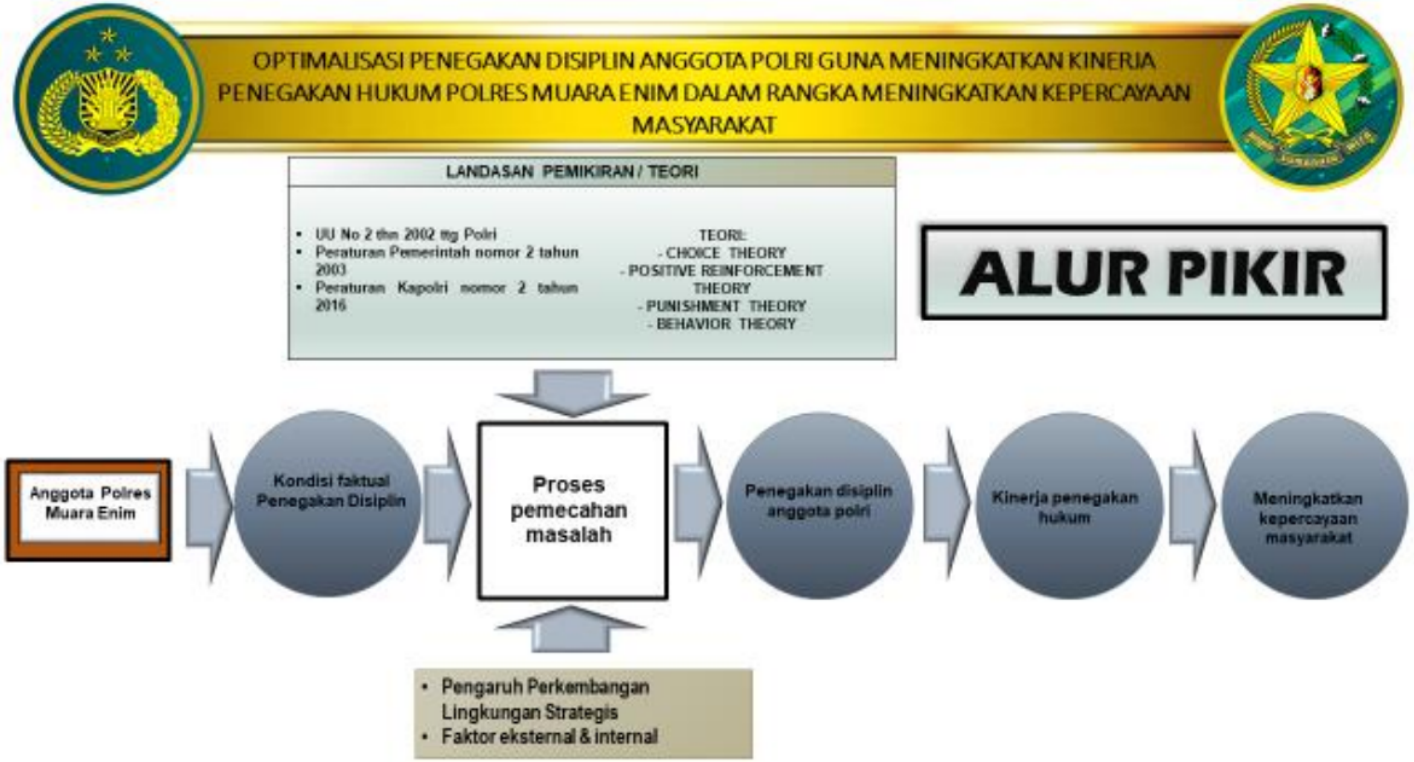
Glasser, W. (1998). Choice theory: A new psychology of personal freedom. New York: HarperCollins Publishers.

B. Peraturan Perundangan

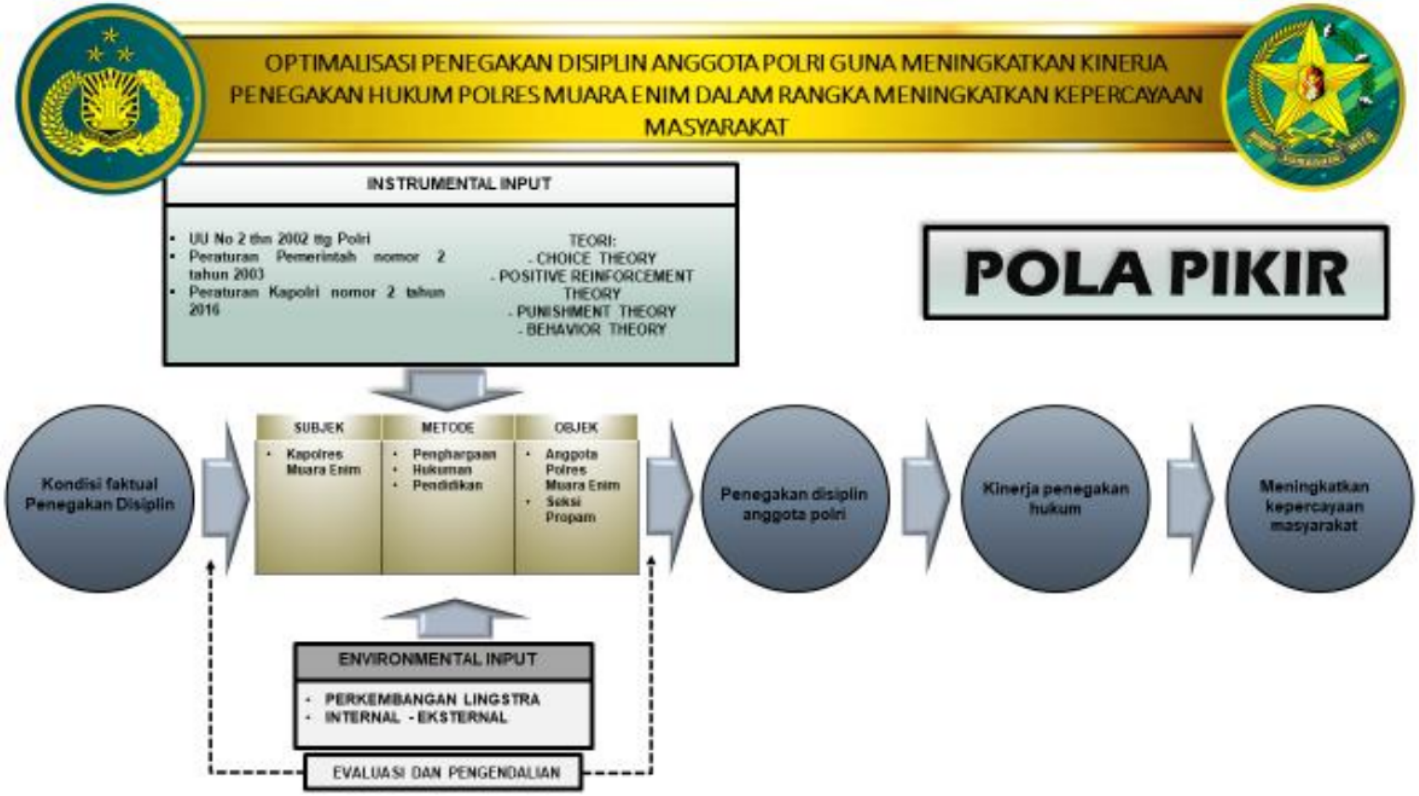
C. Sumber Online dan Bentuk Lain

LSI. (2023). Rilis survei LSI [PDF]. Diakses dari https://www.lsi.or.id/post/rilis-survei-lsi-09-april-2023

ALUR PIKIR


OPTIMALISASI PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM POLRES MUARA ENIM DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT
LANDASAN PEMIKIRAN / TEORI
• UU No 2 thn 2002 ttg Polri
• Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 2003
• Peraturan Kapolri nomor 2 tahun 2016
TEORI:
- CHOICE THEORY
- POSITIVE REINFORCEMENT THEORY
- PUNISHMENT THEORY
- BEHAVIOR THEORY
ALUR PIKIR
Anggota Polres Muara Enim
Kondisi faktual Penegakan Disiplin
Proses pemecahan masalah
Penegakan disiplin anggota polri
Kinerja penegakan hukum
Meningkatkan kepercayaan masyarakat
• Pengaruh Perkembangan Lingkungan Strategis
• Faktor eksternal & internal

POLA PIKIR


OPTIMALISASI PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM POLRES MUARA ENIM DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT
INSTRUMENTAL INPUT
UU No 2 thn 2002 ttg Polri
Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 2003
Peraturan Kapolri nomor 2 tahun 2016
TEORI:
- CHOICE THEORY
- POSITIVE REINFORCEMENT THEORY
- PUNISHMENT THEORY
- BEHAVIOR THEORY
POLA PIKIR
Kondisi faktual Penegakan Disiplin
SUBJEK
Kapolres Muara Enim
METODE
Penghargaan
Hukuman
Pendidikan
OBJEK
Anggota Polres Muara Enim
Seksi Propam
Penegakan disiplin anggota polri
Kinerja penegakan hukum
Meningkatkan kepercayaan masyarakat
ENVIRONMENTAL INPUT
PERKEMBANGAN LINGSTRA
INTERNAL - EKSTERNAL
EVALUASI DAN PENGENDALIAN

LAMPIRAN ES – OHA

EKSTERNAL (PESTEL)	INTERNAL (SDO – 4M)
1. **POLITIK** 2. **EKONOMI** 3. **SOSIAL** 4. **TEKNOLOGI** 5. **ENVIRONMENTAL** 6. **LEGAL** -	1. **SDM** 2. **ANGGARAN** 3. **SARPRAS** 4. **SISTEM DAN METODE** - .

LAMPIRAN ANALISIS SWOT

INTERNAL		EKSTERNAL	
KEKUATAN	**KELEMAHAN**	**PELUANG**	**ANCAMAN**
Adanya pengawasan atau monitoring oleh Seksi Propam	Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	Adanya pengawasan dari pihak LSM atau *Police Watch*	Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit
Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	Penggunaan media sosial sebagai sarana pengawasan dari masyarakat	Rendahnya kepercayaan masyarakat

Ketersediaan akses informasi serta sosialisasi dengan aturan yang ada dapat membantu individu memahami dan mematuhi disiplin yang sudah ditetapkan	Kebijakan pimpinan yang ambigu	Keberanian masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok
Adanya Wistleblowing System untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	Adanya ketidakadilan dalam penegakan disiplin, seperti adanya diskriminasi dan konflik kepentingan	Program revolusi mental pemerintah pusat	Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch
Adanya aturan yang jelas terkait hukuman atau sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin sesuai PP No. 2 tahun 2003	Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	Program Zona Integritas	Belum ada dukungan pemerintah daerah

LAMPIRAN AHP

EFAS

PELUANG

PELUANG	A	B	C	D	E
Adanya pengawasan dari pihak LSM atau *Police Watch*	1/1	7/5	7/6	6/7	6/8
Penggunaan media sosial sebagai sarana pengawasan dari masyarakat	5/7	1/1	6/7	6/8	6/8
Keberanian masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	6/7	7/6	1/1	7/8	7/8
Program revolusi mental pemerintah pusat	7/6	8/6	8/7	1/1	7/8
Program Zona Integritas	8/6	8/6	8/7	8/7	1/1

ANCAMAN

ANCAMAN	A	B	C	D	E
Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit	1/1	2/3	2/4	2/3	2/4
Rendahnya kepercayaan masyarakat	3/2	1/1	2/4	2/3	3/4
Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok	4/2	4/2	1/1	2/4	3/2
Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch	3/2	3/2	4/2	1/1	4/2
Belum ada dukungan pemerintah daerah	4/2	4/3	2/3	2/4	1/1

IFAS

KEKUATAN

KEKUATAN	A	B	C	D	E
Adanya pengawasan atau monitoring oleh Seksi Propam	1/1	6/8	6/8	7/6	7/6
Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	8/6	1/1	8/7	8/6	8/7
Ketersediaan akses informasi serta sosialisasi dengan aturan yang ada dapat membantu individu memahami dan mematuhi disiplin yang sudah ditetapkan	8/6	7/8	1/1	7/6	6/7
Adanya Wistleblowing System untuk melaporkan pelanggaran disiplin anggota	6/7	6/8	6/7	1/1	6/8
Adanya aturan yang jelas terkait hukuman atau sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin sesuai PP No. 2	6/7	7/8	7/6	8/6	1/1

KELEMAHAN

KELEMAHAN	A	B	C	D	E
Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	1/1	3/4	2/4	2/4	2/4
Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	4/3	1/1	4/3	4/3	4/3
Kebijakan pimpinan yang ambigu	4/2	3/4	1/1	4/2	3/4
Adanya ketidakadilan dalam penegakan disiplin, seperti adanya diskriminasi dan konflik kepentingan	4/2	3/4	2/4	1/1	3/4
Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	4/2	3/4	4/3	4/3	1/1

SFAS

STRATEGIC FACTORS ANALYSIS SUMMARY

	Prob	Impact	Score	Durasi		
				Pendek	Sedang	Panjang
Program Zona Integritas	7	8	56			
Adanya konflik kepentingan antara individu dengan kepentingan kelompok	8	8	64			
Belum ada kerjasama dengan LSM/Police Watch	5	8	40			
Adanya penghargaan yang diberikan untuk individu yang berprestasi	6	6	36			
Keterbatasan sumber daya atau anggaran Seksi Propam	3	7	21			
Kebijakan pimpinan yang ambigu	5	6	30			
Kehilangan kepercayaan dan motivasi dari anggota	3	7	21			
Kurangnya kesadaran atau pemahaman anggota	6	7	42			
Belum ada dukungan pemerintah daerah	4	7	28			
Adanya dukungan atau kekuasaan yang lebih besar terhadap pelanggar disiplin sehingga membuat penerapan hukuman menjadi lebih sulit	3	5	15			

11

LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO

1. TABEL KOMUNIKASI DAN KONSULTASI

NO	KEGIATAN	TIMELINE											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Rapat Berkala	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Rapat Insidental	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	FGD	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Membangun Sistem Informasi Manajemen Risiko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	a. Membangun budaya risiko	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	b. Reviu MR	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	c. *Update* Data	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	d. Pelaporan	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2. PENETAPAN KONTEKS

KONTEKS MANAJEMEN RISIKO (**Optimalisasi Penegakan Disiplin Anggota Polri Guna Meningkatkan Kinerja Penegakan Hukum Polres Muara Enim Dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat**)	
Nama Pemilik risiko	: AKBP.
Jabatan Pemilik Risiko	: Kapolres Muara Enim
Unit Organisasi	: Polres Muara Enim
Ruang Lingkup Penerapan	: Menginternalisasikan kode etik profesi
Periode Penerapan	: Januari – Maret 2024

2.1 Sasaran dan Proses Organisasi.

NO	DAFTAR SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROSES BISNIS
1.	Peningkatan integritas dan disiplin personel	Terwujudnya SDM yang berintegritas	Melakukan sosialisasi kepada unsur pimpinan agar dapat menjadi contoh yang baik bagi personel dalam menerapkan kode etik profesi dengan menunjukkan integritas dan sikap profesional.
2.	Peningkatan integritas dan disiplin personel	Tercapainya personel yang berdedikasi.	Melaksanakan pembinaan terkait norma-norma dalam kode etik profesi Polri agar dapat meningkatkan kualitas layanan kepolisian.

2.2 Struktur Manajemen Risiko.

NO	PERAN DALAM MANAJEMEN RISIKO	JABATAN	NAMA
1.	Pemilik Risiko	Kapolres	AKBP.
2.	Pengelola Risiko	Kabag. SDM	AKP.

2.3 Daftar Pemangku Kepentingan.

NO	*STAKEHOLDER*/PEMANGKU KEPENTINGAN	HUBUNGAN
1.	Universitas	Penyelenggara Pendidikan
2.	Lembaga Pelatihan Kepemimpinan	Penyelenggara Pelatihan

2.4 Daftar Peraturan Perundang-undangan Yang Terkait.

NO	PERATURAN TERKAIT	AMANAT PERATURAN YANG TERKAIT UNIT
1.	Undang-undang No. 2 Tahun 2002	Tentang Kepolisian Republik Indonesia
2.	Perkap No. 99 Tahun 2020	Tentang Sistem Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan SDM Polri yang berkeunggulan
3.	Perkap No. 2 Tahun 2021	Tentang SOTK Polres dan Polsek Jajaran
4.	Perkap No. 7 Tahun 2022	Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri

2.5 Kriteria Risiko.

2.5.1 Kriteria Kemungkinan

Tingkat Kemungkinan	Kriteria Kemungkinan	
	Persentase kemungkinan terjadinya dalam 1 periode	Jumlah Frekuensi kemungkinan terjadinya dalam 1 periode
Hampir tidak terjadi (1)	x < 5%	Sangat jarang : Kurang dari 2 kali dalam 1 tahun
Jarang terjadi (2)	5% < x ≤ 10%	Jarang : 2 kali s.d. 5 kali dalam 1 tahun
Kadang terjadi (3)	10% < x ≤ 20%	Cukup sering : 6 kali s.d. 9 kali dalam 1 tahun
Sering terjadi (4)	20% < x ≤ 50%	Sering : 10 kali s.d. 12 kali dalam 1 tahun
Hampir pasti terjadi (5)	x > 50%	Sangat sering : lebih dari 12 kali dalam 1 tahun

2.5.2 Kriteria Dampak

Area Dampak		**Tingkat**	**Tidak Signifikan (1)**	**Minor (2)**	**Moderat (3)**	**Signifikan (4)**	**Sangat Signifikan (5)**
Beban Keuangan Negara	*Fraud*	Kementerian				Rp. 100 Juta ≤ x < Rp. 1 Miliar	x ≥ Rp. 1 Miliar
		Eselon I				Rp. 10 Juta ≤ x < Rp. 100 Juta	x ≥ Rp. 100 Juta
		Eselon III				x <Rp. 10 Juta	x ≥ Rp. 10
	Non Fraud	Kementerian, Eselon I, Eselon II	0,01 per mil ≥ x	0,01 per mil < x ≤ 0,1 per mil	0,01 per mil < x ≤ 1 per mil	1 per mil < x ≤ 10 per mil	x > 10 per mil

Area Dampak	Tingkat	Tidak Signifikan (1)	Minor (2)	Moderat (3)	Signifikan (4)	Sangat Signifikan (5)
Penurunan Reputasi	Kementerian dan Eselon I	Tingkat kepercayaan stakeholders sangat baik • Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3,5 < x ≤ 4 (skala 4)	Tingkat kepercayaan stakeholders baik • Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3,25 < x ≤ 3,5 (skala 4)	Pemberitaan negatif di media social Pemberitaan negatif di media massa local Tingkat kepercayaan stakeholders sedang Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3 < x≤ 3,25 (skala 4)	Pemberitaaan negatif di media massa nasional dan internasional Tingkat kepercayaan stakeholders rendah Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 2,5 < x ≤ 3 (skala 4)	Tingkat kepercayaan stakeholders sangat rendah Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar • ≤ 2,5 (skala 4)

2.6 Matriks Analisis Risiko dan Level Risiko.

2.6.1 Matriks Analisis Risiko.

Matriks Analisis Risiko			Tingkat Dampak				
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Tingkat Kemungkinan	5	Hampir Pasti Terjadi	**11**	**16**	**20**	**23**	**25**
	4	Sering Terjadi	**7**	**12**	**17**	**21**	**24**
	3	Kadang Terjadi	**4**	**8**	**13**	**18**	**22**
	2	Jarang Terjadi	**2**	**5**	**9**	**14**	**19**
	1	Hampir Tidak Terjadi	**1**	**3**	**6**	**10**	**15**

2.6.2 Level Risiko.

Level Risiko	Besaran Risiko	Warna
Sangat Tinggi (5)	21-25	Merah
Tinggi (4)	16-20	Oranye
Sedang (3)	11-15	Biru
Rendah (2)	6-10	Kuning
Sangat Rendah (1)	1-5	Hijau

3. IDENTIFIKASI RISIKO

Kategori Risiko	Definisi
Risiko Kebijakan	Risiko yang berkaitan dengan perumusan dan penetapan kebijakan internal maupun eksternal organisasi yang berdampak terhadap organisasi.
Risiko Keuangan Negara dan Kekayaan Negara	Berkaitan kondisi fiskal pemerintah meliputi kerangka ekonomi makro, penganggaran, perpajakan, kepabeanan, perbendaharaan, dan pengawasan keuangan serta berkaitan dengan kekayaan negara yang meliputi Barang Milik Negara (BMN), kekayaan negara yang dipisahkan, investasi pemerintah dan kekayaan negara lainnya.
Risiko Kepatuhan	Risiko yang berkaitan dengan ketidakpatuhan organisasi atau pihak eksternal terhadap peraturan perundang-undangan atau ketentuan lain yang berlaku
Risiko Legal	Risiko yang berkaitan dengan tuntutan/gugatan hukum kepada organisasi atau jabatan
Risiko *Fraud*	Risiko yang berkaitan dengan perbuatan mengandung unsur kesengajaan, niat, menguntungkan diri sendiri atau orang lain, penipuan, penggelapan, dan penyalahgunaan kepercayaan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara tidak sah yang dapat berupa uang barang/harta, jasa yang dilakukan oleh satu atau lebih di lingkungan organisasi
Risiko Reputasi	Risiko yang berkaitan dengan persepsi atau tingkat kepercayaan pemangku kepentingan eksternal terhadap organisasi
Risiko Operasional	Risiko yang berkaitan dengan tidak berfungsinya proses bisnis organisasi, sistem informasi, atau keselamatan kerja individu

3.1 Profil Risiko.

Formulir Peta Risiko

Unit Organisasi : Polres Muara Enim
Periode Penerapan : Januari – Maret 2024

Sasaran Organisasi	Risiko				Kategori Risiko	Sistem Pengendalian Yang Dilaksanakan	Efektivitas Sistem Pengendalian	Kemungkinan		Dampak		Besaran Risiko	LR	Prioritas Risiko	Risiko Residual Harapan			Keputusan Mitigasi	Indikator Risiko Utama (IRU)	
	No.	Kejadian	Penyebab	Dampak				LK	Penjelasan	LD	Penjelasan				LK	LD	LR		Nama	Batasan Nilai
Peningkatan integritas dan disiplin personel	1	Tidak ada Diklat Pembinaan Etika Kepribadian	Kurangnya koordinasi	Tidak tercapainya Pembaharuan perilaku personel di Polres Muara Enim	Risiko Kebijakan	UU 2/2002, Perkap 99/2020 Perkap 2/2021, Perkap 7/2022	Efektif	3	Kadang Terjadi	4	Signifikan	18	Tinggi	R1	2	3	9	Ya	Frekuensi koordinasi	Batas aman = Sebulan Sekali Batas atas = Sebulan 6 kali Batas Bawah = 3 bulan 1 kali

Identifikasi Risiko

Evaluasi Risiko

Analisis Risiko + Peta Risiko

3.2 Peta Risiko.

Matriks Analisis Risiko			Tingkat Dampak				
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Tingkat Kemungkinan	5	Hampir Pasti Terjadi	**11**	**16**	**20**	**23**	**25**
	4	Sering Terjadi	**7**	**12**	**17**	**21**	**24**
	3	Kadang Terjadi	**4**	**8**	**13**	**18**	**22**
	2	Jarang Terjadi	**2**	**5**	**9**	**14**	**19**
	1	Hampir Tidak Terjadi	**1**	**3**	**6**	**10**	**15**

4. ANALISIS RISIKO.

Menginventarisasi sistem pengendalian internal yang telah dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:

R1	*Does the control deal with (root) cause of risk and impact?*	*is the control officially documented and communicated?*	*Is the control in operation and applied consistenly?*	
YES	**1**	**1**	**1**	
PARTLY	**3**	**2**	**2**	
NO	**6**	**3**	**3**	
R1	1	1	2	4
Nilai **4**: menunjukkan *existing control* berjalan **EFEKTIF**.				

Cara Penghitungan dari Gambar di atas:

a. Jika pengendalian memiliki hubungan dengan penyebab dampak risiko beri nilai 1 (*yes*), jika sebagian beri nilai 3, jika tidak berhubungan sama sekali beri nilai 6;

b. Jika pengendalian telah dibuatkan Peraturan dan dikomunikasikan beri nilai 1. Jika sebagian pengendalian yang ada peraturan dan dikomunikasikan atau sudah semua dibuat aturan, namun belum dikomunikasikan beri nilai 2. Jika sama sekali belum, beri nilai 3;

c. Jika seluruh pengendalian diterapkan secara konsisten, beri nilai 1. Jika sebagian beri nilai 2. Jika tidak beri nilai 3;

d. Jumlahkan nilai tersebut dan tentukan efektivitasnya dengan ketentuan:

   1) Jika berjumlah 8-12 : Tidak Efektif (TE)

   2) Jika berjumlah 6-7 : Kurang Efektif (KE)

   3) Jika berjumlah <5 : Efektif

5. MITIGASI RISIKO.

FORMULIR MITIGASI RISIKO

Unit Organisasi : Polres Muara Enim
Periode Penerapan : Januari – Maret 2024

No.	Rencana Mitigasi							
	Kejadian Risiko	**Opsi Mitigasi Risiko**	**Rencana Aksi Mitigasi Risiko**	**Keluaran**	**Target**	**Kendala**	**Sumber Daya Yg Dibutuhkan**	**Jadwal Implementasi**
R1	Tidak ada Diklat Etika Kepribadian	Menurun-kan kemung-kinan dan dampak terjadinya risiko	Melakukan koordinasi dengan pihak internal dan eksternal	Terlaksana 100 %	Dilaks 6 giat selama 3 bulan	Tidak ada	SDM, Anggaran, Sarpras, Regulasi	Januari – Maret 2024

6. PEMANTAUAN DAN REVIEW

6.1 Formulir Laporan Pemantauan Semesteran I

Unit Organisasi : Polres Muara Enim
Periode Penerapan : Januari – Maret 2024

Prioritas Risiko	Mitigasi Risiko						Indikator Risiko Utama				
	Aksi / Pengendalian	Keluaran	Target	Realisasi	Waktu Implementasi	Penanggung jawab	Nama	Batasan Nilai	Nilai Aktual	Status	Tren Risiko
R1	Melakukan koordinasi dengan pihak internal dan eksternal	Terlaksana 100%	Dilaksanakan 6 giat selama 3 bulan	Terlaksananya Diklat Etika Kepribadian	6 kali selama 3 bulan	Kabag SDM	Frekuensi koordinasi	Batas aman = Sebulan Sekali Batas atas = Sebulan 6 kali Batas Bawah = 3 bulan 1 kali	3	Hijau	menurun

6.2 Formulir Laporan Pemantauan Tahunan.

Unit Organisasi : Polres Muara Enim
Periode Penerapan : Januari – Maret 2024

6.2.1 Peta Penilaian Efektivitas Penanganan.

Prioritas Risiko	Tingkat Risiko Sebelum			Risiko Residual Harapan			Tingkat Risiko Aktual			Tren Risiko	Deviasi / Kesenjangan	Rekomendasi
	LK	LD	LR	LK	LD	LR	LK	LD	LR			
R1	3	4	18	2	3	9	1	2	3	Menurun	Penurunan 9-3 = 6	-

Keterangan : LK : Level Kemungkinan; LD : Level Dampak; LR : Level Risiko

6.2.2 Peta Hasil Penanganan Risiko.

Matriks Analisis Risiko			Tingkat Dampak				
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Tingkat Kemungkinan	5	Hampir Pasti Terjadi	**11**	**16**	**20**	**23**	**25**
	4	Sering Terjadi	**7**	**12**	**17**	**21**	**24**
	3	Kadang Terjadi	**4**	**8**	**13**	**18 ✦R1**	**22**
	2	Jarang Terjadi	**2**	**5**	**9 ✦R1**	**14**	**19**
	1	Hampir Tidak Terjadi	**1**	**3 ✦R1**	**6**	**10**	**15**

NKP1

ORIGINALITY REPORT

4%	3%	1%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Police Academy – University of Police Science Student Paper	2%
2	peraturan.go.id Internet Source	1%
3	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
4	info.trilogi.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		