NKP2

by Bayu Anuwar Sidiqie

Submission date: 20-Jun-2023 04:21AM (UTC+0700)
Submission ID: 2119275790
File name: NKP-2_BAS.docx (1.05M)
Word count: 9636
Character count: 60868

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

NKP: 2

NASKAH KARYA PERSEORANGAN (NKP)

TOPIK

KEPEMIMPINAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

JUDUL

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM DALAM RANGKA MEMANTAPKAN KEAMANAN DAN KETERTIBAN 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, 19 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,

Bayu Anuwar Sidiqie
No. Serdik 202303002052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR GAMBAR v
DAFTAR TABEL vi
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. 3
1. Ruang Lingkup. 3
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*. 7
3. *Applied Theory*. 9
C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian. 11
1. Mengumpulkan dan mengolah data. 11
2. Analisis data/fakta. 12
3. Metode penelitian. 12
D. Kerangka Berpikir. 12
BAB III PEMBAHASAN 13
A. Kondisi Faktual Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. 13
B. Kondisi Faktual Kinerja Penegakan Hukum. 13
C. Kondisi Faktual Kepemimpinan Transformasional 14
1. Persoalan. 15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi. 19

BAB IV PEMECAHAN MASALAH 21
A. Analisis Strategi. 21
1. Faktor Eksternal 21
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 29
4. Kebijakan 29
5. Strategi 29
C. Implementasi Strategi 29
D. Evaluasi dan Pengendalian. 32
BAB V PENUTUP 35
A. Simpulan 35
B. Rekomendasi 36
DAFTAR PUSTAKA xxxviii
ALUR PIKIR xl
POLA PIKIR xli
LAMPIRAN ES – OHA xlii
LAMPIRAN ANALISIS SWOT xliii
LAMPIRAN AHP xliv
LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO xlvii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Analisis Posisi Organisasi..... 26

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 *External Factors Analysis Summary* (EFAS) 21
Tabel 4.2 *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Faktor Eksternal 22
Tabel 4.3 *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS) 24
Tabel 4.4 *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Faktor Internal 25
Tabel 4.5 *Strategic Factors Analysis Summary* (SFAS) .... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.6 *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Faktor Strategi 27

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

TOPIK

KEPEMIMPINAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

JUDUL

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM DALAM RANGKA MEMANTAPKAN KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Kondisi ideal terkait keamanan dan ketertiban masyarakat di Purwakarta adalah masyarakat yang taat pada aturan hukum, saling menghargai, dan menjunjung tinggi nilai-nilai positif yang ada di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat yang ideal akan membantu kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Namun, kenyataannya masih ada beberapa kasus kejahatan yang terjadi di Purwakarta seperti pencurian, perampokan, hingga tindak kekerasan. Untuk mencapai kondisi ideal, dibutuhkan kerjasama yang baik antara masyarakat, aparat keamanan, dan pihak terkait lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Tamsil (2019) yang menyatakan bahwa keamanan dan ketertiban masyarakat sangat bergantung pada faktor kerja sama dan partisipasi aktif dari masyarakat.

Penegakan hukum yang baik dan efektif akan berdampak positif pada keamanan dan ketertiban masyarakat di Purwakarta. Anggota Polri harus memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menangani tindak pidana dengan baik. Selain itu, masyarakat juga harus ikut berperan aktif dalam memberikan informasi dan kerja sama dengan pihak kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutaryono (2019) yang

menyatakan bahwa pengawasan dan penegakan hukum yang baik dapat meningkatkan efektivitas tindakan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat.

Pentingnya kepemimpinan transformasional pada Polri sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penegakan hukum dan keamanan serta keterlibatan masyarakat. Dengan kepemimpinan transformasional, Polri mampu merubah paradigma kebijakan publik dalam menjalankan fungsinya sebagai penegak hukum dan pengayom masyarakat. Adanya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan dedikasi anggota Polri dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat. Selain itu, keahlian dalam memimpin, menginspirasi, dan meningkatkan kreativitas dan inovasi juga menjadi faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja dan keterlibatan masyarakat terhadap Polri. Penelitian oleh Sarosa dan Miranti (2017) mendukung pentingnya kepemimpinan transformasional pada Polri dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif, responsif, dan inovatif serta meningkatkan kolaborasi di antara anggota Polri dan masyarakat.

B. Rumusan Masalah.

1. Permasalahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan permasalahan pada Naskah Karya Perseorangan (NKP) ini adalah “Bagaimana kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja penegakan hukum dalam rangka memantapkan keamanan dan ketertiban masyarakat?”

2. Pokok-pokok persoalan.

Pokok-pokok persoalan dalam NKP ini disesuaikan dengan unsur-unsur *Grand Theory* yang penulis pilih sehingga pokok-pokok persoalannya menjadi sebagai berikut:

2.1 Bagaimana pengaruh yang ideal kepemimpinan trasformatif?

2.2 Bagaimana motivasi inspirasional kepemimpinan trasformatif?

2.3 Bagaimana rangsangan intelektual kepemimpinan trasformatif?

2.4 Bagaimana pertimbangan individual pengikut kepemimpinan trasformatif?

C. Ruang Lingkup dan Sistematika.

1. Ruang Lingkup.

Agar pembahasan tidak meluas maka penulis menentukan ruang lingkup Naskah Karya Perseorangan (NKP) ini. Wilayah/locus yang menjadi ruang lingkup dalam NKP ini adalah polres Purwakarta. 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 Purwakarta 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 kedua pada Naskah Karya Perseorangan (NK) kedua ini adalah Kepemimpinan Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Pada TOR dan penjelasan lembar penugasan NKP-2 ini, dijelaskan bahwa salah satu gaya kepemimpinan adalah Gaya transformasional di mana pemimpin terlibat dalam memenuhi kebutuhan anggotanya agar mereka berkembang dan semakin meningkat kualitasnya. Oleh karena itu, mata pelajaran yang telah diterima oleh serdik yang bersesuaian dengan topik tersebut adalah bahan ajar dan ceramah/kuliah oleh DR. Paulus Winarto terkait kepemimpinan adaptif trasformatif yang disampaikan pada tanggal 29 Mei 2023.

Dalam mata pelajaran tersebut, dijelaskan mengenai perkembangan dan gaya kepemimpinan. Akan tetapi, sesuai dengan nama mata pelajaran yang diberikan, penjelasan yang disampaikan lebih ditekankan terhadap kepemimpinan adaptif, kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan melayani.

B. Kajian Teori.

1. *Grand Theory.*

Untuk mengupas permasalahan pada Naskah Karya Perorangan ini, penulis menggunakan pisau analisis *Tranformational Leadership Theory*/Teori Kepemimpinan Transformasional sebagai *Grand Theory*. Bernard M. Bass memperkenalkan konsep *transformasional leadership* dalam bukunya yang berjudul "Leadership and Performance Beyond Expectations" yang diterbitkan pada tahun 1985. Selanjutnya, Bass mengembangkan terus teori kepemimpinan transformasional dan mendefinisikannya sebagai berikut:

> "*Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision and goals for an organization or unit, challenging them to be innovative problem solvers, and developing followers' leadership capacity via coaching, mentoring, and provision of both challenge and support.*" (Bass, B. M., & Riggio R. E., 2005:4)

Apabila diterjemahkan secara bebas, kepemimpinan transformasional melibatkan pengikut yang menginspirasi untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama untuk organisasi atau unit, menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan.

Selanjutnya, Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999:185) menguraikan komponen kepemimpinan agar mudah dioperasionalkan dalam penelitiannya menjadi sebagai berikut:

Tabel 1.1

Leading Moral Components of Transformational Leadership

Leadership Dynamic	***Ethical Concern***	**Terjemahan Bebas**
Idealized influence	*Whether "puffery" and egoism on part of the leader predominate and whether s/he is manipulative or not*	Apakah "keangkuhan" dan egoisme di pihak pemimpin mendominasi dan apakah dia manipulatif atau tidak
Inspirational motivation	*Whether providing for true empowerment and selfactualization of followers or not*	Apakah benar-benar memberikan pemberdayaan dan aktualisasi diri pengikut atau tidak
Intellectual stimulation	*Whether the leader's program is open to dynamic transcendence and spirituality or is closed propaganda and a "line" to follow*	Apakah program dari pemimpin terbuka untuk transendensi yang dinamis dan spiritualitas atau propaganda tertutup dan "garis"/kebijakan keras yang harus diikuti
Individualized consideration	*Whether followers are treated as ends or means, whether their unique dignity and interests are respected or not*	Apakah pengikut diperlakukan sebagai tujuan atau sarana, apakah martabat dan kepentingan unik mereka dihormati atau tidak

Sumber: Bass & Riggio, 1999

Berdasarkan tabel tersebut, unsur-unsur Kepemimpinan Transformasional diuraikan oleh Bass dan Riggio sebagai berikut:

a) Pengaruh yang ideal
b) Motivasi inspirasional
c) Rangsangan intelektual
d) Pertimbangan individual pengikut

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 *French and Raven's Five Sources of Power*

Teori French dan Raven tentang lima sumber kekuasaan menyajikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain. Kelima sumber kekuasaan tersebut meliputi *coercive power* (hukuman), *reward power* (penghargaan), *legitimate power* (struktur organisasi), *expert power* (keahlian), *referent power* (kharisma). *Coercive power*/hukuman terjadi ketika seseorang secara fisik memaksa atau mengancam untuk memaksa orang lain mematuhi perintah mereka. *Reward power*/penghargaan terjadi ketika seseorang memberikan hadiah atau keuntungan untuk menstimulasi atau memotivasi orang lain. *Legitimate power*/struktur organisasi muncul dari kewenangan formal atau posisi yang dipegang, seperti jabatan atau posisi dalam sebuah organisasi. *Expert power*/keahlian terjadi ketika seseorang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan atau diinginkan oleh orang lain. *Referent power*/kharisma muncul dari penghargaan atau rasa kagum terhadap seseorang yang membuat orang lain menginginkan persetujuannya atau pengakuan. Teori ini memberikan pandangan yang diperlukan dalam hubungan kekuasaan yang diperlukan di dalam organisasi.

2.2 *Goal-setting theory*

Teori Goal-setting merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham pada

tahun 1990. Teori ini menekankan pada pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja tim. Menetapkan tujuan yang jelas dapat memperjelas apa yang perlu dilakukan dan memotivasi individu agar bekerja keras untuk mencapainya. Dalam teori ini, individu cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi ketika mereka mengetahui sasaran yang ingin dicapai dan mempunyai tanggung jawab atas pencapaiannya. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat dicapai melalui mekanisme pencapaian tujuan yang teratur dan jelas.

2.3 *Flow Theory*

Flow Theory/ teori *flow* oleh Mihaly Csikszentmihalyi (1990) menjelaskan bahwa pengalaman *flow* dapat terjadi ketika seseorang terlibat dalam tugas yang menantang dan membutuhkan fokus tinggi. Penerapan teori flow ini dapat meningkatkan kinerja organisasi karena para karyawan akan merasa terlibat dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip flow pada pekerjaan, yaitu memberikan tantangan dan kebebasan pada karyawan untuk menggunakan keterampilan mereka, mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Cascio & Aguinis, 2008). Oleh karena itu, pengimplementasian teori flow dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi karyawan, namun juga bagi kinerja dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

2.4 Konsep *Individualized Consideration*

Menurut Nemanich dan Keller (2007), *individualized consideration* merupakan salah satu aspek yang penting dalam kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya

manusia. Konsep *individualized consideration* berfokus pada bagaimana leader memberikan perhatian pada kebutuhan dan keinginan individu dalam tim mereka, dengan mempertimbangkan perbedaan yang ada di dalamnya. Leader perlu memahami karakteristik masing-masing anggota tim, dan membantu mereka mengembangkan keahlian dan potensi pribadi mereka. Dalam pendekatan *individualized consideration*, *leader* juga diharapkan untuk mengenali kebutuhan pengembangan karir dari anggota tim dan memberikan motivasi dan dukungan yang sesuai. Dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan individu, leader dapat membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas dalam tim, dan mencapai tujuan organisasi.

3. *Applied Theory*.

3.1 *Charismatic leadership theory*

Teori kepemimpinan karismatik adalah salah satu model kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk mengilhami dan memotivasi bawahan dengan sifat-sifat karismatik yang dimilikinya. Menurut Conger dan Kanungo (1987), pemimpin yang karismatik memiliki sifat-sifat seperti visioner, pemberani, berani mengambil risiko, dan mampu membawa perubahan yang signifikan dalam organisasi. Selain itu, pemimpin karismatik juga dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan bawahannya sehingga terbentuk hubungan yang saling percaya dan saling mendukung. Oleh karena itu, teori kepemimpinan karismatik dapat menjadi salah satu strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan memotivasi bawahan secara positif.

3.2 *Expectancy Theory*

Expectancy theory adalah teori motivasi yang dipelopori oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Teori ini diarahkan pada mengapa orang memilih untuk melakukan tindakan tertentu daripada tindakan alternatif lainnya. Menurut teori ini, motivasi seseorang untuk mencapai tujuan tergantung pada tiga faktor; tingkat keyakinan dalam kemampuan mereka untuk melakukan tindakan, keyakinan bahwa tindakan mereka dapat menghasilkan hasil yang diinginkan, dan nilai yang diberikan pada hasil tersebut. Dalam teori ini, individu akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan jika mereka merasa bahwa upaya mereka akan dihargai dengan hasil yang diinginkan.

3.3 *Work-Related Flow Inventory (WOLF) Theory*

Flow di tempat kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan dimana pekerja merasakan keadaan fokus yang tinggi, secara maksimal mengalami kepuasan dalam pekerjaannya, dan berada di lingkungan bekerja yang kondusif. Pengalaman flow di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, serta membantu mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu yang lebih lama (Bakker, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa memotivasi karyawan dengan mengoptimalkan pengalaman flow di tempat kerja penting untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas karyawan serta memperbaiki kondisi kerja di perusahaan.

3.4 Teori Empati Simpatik

Eisenberg dan Strayer (1987) menyampaikan bahwa empati simpatik adalah konsep yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain dan kemudian merespons dengan rasa

simpati. Menurut teori ini, empati simpatik meliputi tiga tahap, yakni memahami perasaan orang lain, merasakan perasaan tersebut, dan merespons dengan rasa simpati. Melalui tahap-tahap ini, individu dapat mengembangkan kemampuan empati serta kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain. Empati simpatik dapat membantu orang memperluas perspektif mereka, meningkatkan kesadaran sosial dan moral, serta membangun hubungan sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep Empati Simpatik dapat membantu individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan orang lain.

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.

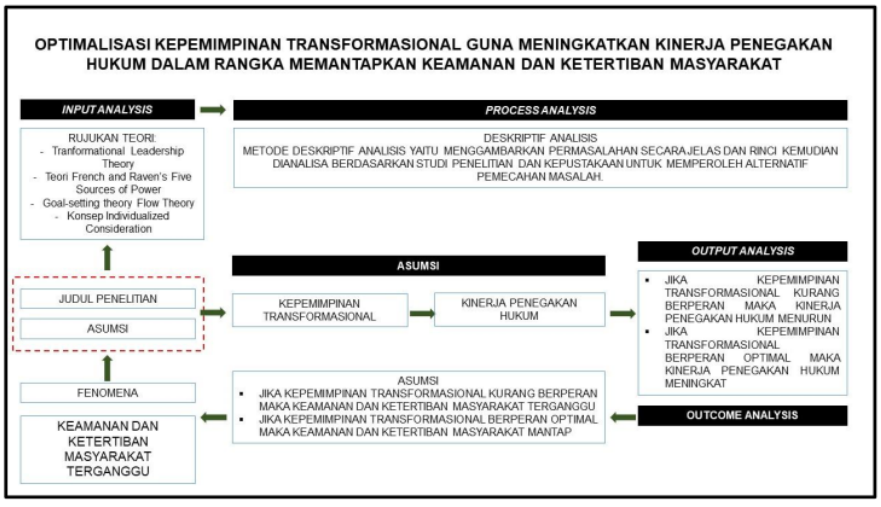
2. Analisis data/fakta.

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 Keamanan dan Ketertiban Masyarakat.

Berdasarkan LKIP Polres Purwakarta T.A. 2020 s.d. 2022, kondisi keamanan dan ketertiban di wilayah hukum Polres Purwakarta secara umum tergolong baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Kinerja Polres Purwakarta Tahun 2020 s.d. 2022

Sasaran Strategis		Indikator		Variabel	Target			Realisasi		
					2020	2021	2022	2020	2021	2022
S1	Keamanan dan Ketertiban	IKU Polri	Indeks Kamtib Kabupaten		3,47	3,50	3,57	4,03	4,41	4,49
				Indeks Harkamtibmas	75,00	70,00	71,00	65,81	89,66	96,18
				Indeks Gakkum	62,32	70,00	72,00	99,53	86,39	81,54

Sumber: LKIP Polres Purwakarta (Diolah)

Komponen pembentuk indeks Keamanan dan Ketertiban Kabupaten Purwakarta adalah indeks Harkamtibmas dan indeks Gakkum. Dengan demikian, untuk memantapkan ketertiban dan keamanan masyarakat Kab. Purwakarta dapat dengan meningkatkan indeks Harkamtibmas maupun indeks Gakkum. Dalam NKP ini, penulis mengambil hubungan penegakan hukum dengan keamanan dan ketertiban sehingga penulis akan fokus pada peningkatan indeks Gakkum daripada indeks Harkamtibmas.

B. Kondisi Faktual Kinerja Penegakan Hukum.

Kinerja penegakan hukum polres Purwakarta T.A. 2020 s.d. 2022 dapat dilihat dari tabel berkut ini:

Tabel 3.2
Indeks Penegakan Hukum Tahun 2020 s.d. 2022

Variabel		Satker	Target			Realisasi		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
2,1	Clearance rate kejahatan konvensional	Sat Reskrim	4,22	4,30	4,30	4,94	4,22	4,22

2,2	Clearance rate kejahatan transnasional (siber, narkoba, terorisme, TPPO)	Sat Reskrim Sat Resnarkoba	4,72	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2,3	Clearance rate kejahatan kekayaan negara (korupsi, minerba)	Sat Reskrim	2,00	4,50	4,50	5,00	2,30	1,50
2,4	Clearance rate kejahatan kontijensi	Sat Reskrim	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2,5	Persentase penyelesaian tindak pidana di jalur perairan Indonesia	Sat Polair	4,13	4,10	4,10	5,00	5,00	5,00
2,6	Persentase penyelesaian perkara tindak pidana laka lantas	Sat lantas	4,94	4,50	4,50	4,94	4,94	4,94

Sumber: LKIP Polres Purwakarta (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa indeks penegakan hukum polres Purwakarta masih belum optimal sehingga dibutuhkan usaha dan dukungan dari Kapolres Purwakarta selaku pimpinan tertinggi di Polres Purwakarta untuk meningkatkan kinerja penegakan hukum yang dinilai melalui indeks penegakan hukum.

C. Kondisi Faktual Kepemimpinan Transformasional.

Kapolres Purwakarta selaku pimpinan tertinggi di Polres Purwakarta memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri saat memimpin Polres Purwakarta. Tidak bisa dipungkiri bahwa kepemimpinan adalah ilmu sekaligus seni. Sebagai ilmu, kepemimpinan bisa dipelajari dan bahkan ada banyak ahli yang telah mendefinisikan konsep dan teori tentang kepemimpinan. Akan tetapi, sebagai seni, setiap pemimpin memiliki gayanya tersendiri sehingga penilaian pribadi pemimpin itu

sendirilah yang paling mengetahui mana gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dilaksanakan di Polres Purwakarta.

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 Pengaruh yang ideal kepemimpinan trasformatif

Teori *French and Raven's Five Sources of Power* merupakan teori yang memaparkan lima sumber atau jenis kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu *legitimate power, reward power, coercive power, expert power,* dan *referent power*. Dalam konteks kepemimpinan Kepolisian Resort (Kapolres) Purwakarta, teori ini dapat dihubungkan dengan poin *referent power*. *Referent power* merujuk pada kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain karena daya tarik, kepercayaan, atau rasa hormat yang diberikan oleh orang lain terhadap dirinya. Kepemimpin Polri, khususnya Kapolres Purwakarta, yang efektif harus mempunyai *referent power* yang kuat, yakni memiliki reputasi yang positif, integritas yang baik, keahlian dalam bidangnya, serta mampu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan dan rekan kerja. Dalam hal ini, seorang Kapolres Purwakarta yang memiliki *referent power* yang kuat akan dapat membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan kinerja bawahan, dan memperkuat hubungan antar anggota polisi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Selain itu, *referent power* juga dapat memberikan dampak yang positif dalam membangun hubungan dengan masyarakat. Seorang Kapolres Purwakarta yang memiliki *referent power* yang kuat akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian serta membantu dalam meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dalam hal ini, Kapolres Purwakarta yang mempunyai *referent power* yang kuat harus bisa menjadi contoh yang baik dan memimpin dengan teladan untuk meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian. *Referent power* dapat membantu Kapolres Purwakarta agar lebih mudah mempengaruhi dan memotivasi masyarakat untuk bersama-sama membangun keamanan dan ketertiban yang lebih baik. Dengan demikian, penggunaan *referent power* dalam kepemimpinan Kapolres Purwakarta akan memberikan dampak yang positif bagi institusi kepolisian serta mampu membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat.

1.2 Motivasi inspirasional kepemimpinan trasformatif

Goal-setting theory atau teori penetapan tujuan adalah teori yang mengajukan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Dalam hal ini, teori ini dapat dihubungkan dengan pelibatan anggota polres untuk mencapai tujuan organisasi. Kapolres Purwakarta sebagai pemimpin organisasi harus dapat membantu memperjelas dan mengomunikasikan tujuan organisasi kepada seluruh anggota polres. Selanjutnya, Kapolres harus dapat memberikan arahan yang jelas dan spesifik yang mengacu pada tujuan yang ingin dicapai, sehingga setiap anggota polres dapat mengetahui dan memahami tujuan organisasi tersebut.

Dalam pelaksanaannya, Kapolres Purwakarta juga harus memastikan bahwa setiap anggota polres memiliki target individu yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, anggota polres perlu diberikan kebebasan dalam menyelesaikan target individu mereka, sehingga setiap individu merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada setiap anggota polres,

Kapolres Purwakarta dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui penerapan teori *goal-setting* ini, diharapkan anggota polres Purwakarta akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

1.3 Rangsangan intelektual kepemimpinan trasformatif

Seorang pemimpin transformatif akan memberikan rangsangan intelektual terhadap anggotanya dan memotivasi seseorang dalam mencapai sukses dan kepuasan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Saat seseorang berada dalam kondisi dimana ia secara terus-menerus merasa tidak teraktivasi atau tidak terinspirasi, mungkin akan sulit untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Inilah mengapa keterlibatan dan dukungan kepemimpinan yang suportif dapat membantu membawa semangat dan kepercayaan pada diri anggota polres Purwakarta dalam mencapai tujuan mereka. Seorang Kapolres yang baik harus mampu memberikan rangsangan pada timnya agar anggota merasa termotivasi dan memiliki kemauan untuk belajar, meningkatkan kemampuan mereka agar dapat mencapai hasil yang lebih baik lagi.

Flow Theory menyatakan bahwa seseorang akan mencapai kepuasan dan keterlibatan maksimal dalam pekerjaannya ketika mereka merasa cukup tantangan yang memadai serta kemampuan yang mencukupi dalam menangani tantangan tersebut. Dengan menghubungkan teori ini dengan kepemimpinan kapolres Purwakarta, maka kapolres perlu membuat kegiatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Dengan memfasilitasi anggota polres dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, diharapkan mereka akan merasa lebih percaya diri

ketika menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan mereka. Dengan merasa lebih percaya diri, mereka akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan mendapatkan kepuasan atasnya. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja anggota polres Purwakarta secara umum, dan membantu membangun suasana kerja dan hubungan kerja yang lebih positif.

1.4 Pertimbangan individual pengikut kepemimpinan trasformatif

Individualized consideration merupakan konsep kepemimpinan yang mendorong seorang pemimpin untuk memperhatikan secara individual kebutuhan dan keinginan anggotanya. Dalam kepemimpinan kapolres, hal ini dapat dibangun dengan cara melakukan pendekatan personal dengan anggota polres dan mengenali mereka dengan baik. Dengan mengetahui kebutuhan dan keinginan anggota polres, seorang kapolres dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan mereka dan membantu mereka mengembangkan karir di dalam polres. Hal ini akan membawa kedekatan dan kepercayaan di antara anggota dan Kapolres, serta memperkuat hubungan dalam organisasi.

Seorang Kapolres perlu menerapkan *individualized consideration* terhadap setiap anggota polresnya, karena setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda dan cara belajar yang berbeda. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus dapat memahami kebutuhan masing-masing anggota polres dan memastikan bahwa mereka mendapatkan sumber daya, pelatihan, dan dukungan yang tepat. Dengan menerapkan *individualized consideration*, seorang kapolres juga dapat memotivasi anggota polres dan meningkatkan rasa percaya diri mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja anggota polres dan memperkuat organisasi secara

keseluruhan. Dengan memerhatikan kebutuhan dan keinginan anggota polres, kapolres akan membangun tim yang kuat dan efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.

2.1 Faktor Eksternal.

2.1.1 Peluang.

a. Adanya kerjasama dengan pemerintah daerah.
b. Potensi hibah CSR dari perusahaan.
c. Kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.
d. Kepercayaan masyarakat meningkat.
e. Pengawasan masyarakat melalui medsos.

2.1.2 Ancaman

a. Meningkatnya cybercrime.
b. Tekanan dari ormas tertentu.
c. Banyak perusahaan kolaps.
d. Angka PHK tinggi.
e. Banyak demonstrasi.

2.2 Faktor Internal.

2.2.1 Kekuatan.

a. Anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian
b. Adanya kontrak kinerja yang jelas.
c. Komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.
d. Sistem penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi anggota polres.
e. Pelatihan rutin demi pengembangan keterampilan anggota polres.

2.2.2 Kelemahan.

a. Sistem informasi yang dimiliki belum efektif dan efisien
b. Masih ada pelanggaran oleh anggota polres.
c. Adanya anggota yang tidak melaksanakan tugas sesuai SOP.
d. Kurangnya kesejahteraan anggota.
e. Adanya sarana dan prasarana rusak berat atau sudah tidak layak.

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/kesehatan organisasi (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 kerjasama dengan pemerintah daerah.	0,109	7	0,760
2.	Potensi hibah CSR dari perusahaan.	0,099	6	0,596
3.	Kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.	0,115	7	0,808

4.	Kepercayaan masyarakat meningkat.	0,083	7	0,582
5.	Pengawasan masyarakat melalui medsos.	0,093	6	0,561
	Sub Total	**0,500**		**3,307**
No.	**Ancaman**	**Bobot**	**Rating**	**Skor**
1.	Meningkatnya cybercrime.	0,133	4	0,534
2.	Tekanan dari ormas tertentu.	0,146	2	0,291
3.	Banyak perusahaan kolaps.	0,069	3	0,208
4.	Angka PHK tinggi.	0,105	2	0,210
5.	Banyak demonstrasi	0,047	1	0,047
	Sub Total	**0,500**		1,289
	Total EFAS	**1,000**		4,597

Berdasarkan perhitungan tabel 4.1 di atas, faktor-faktor lingkungan eksternal yang telah diberi bobot dan rating menghasilkan skor total EFAS sebesar 4,597.

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 kerjasama dengan pemerintah daerah.	1,000	1,167	0,857	1,333	1,167	0,109
2.	Potensi hibah CSR dari perusahaan.	0,857	1,000	0,857	1,167	1,167	0,099
3.	Kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.	1,167	1,167	1,000	1,333	1,167	0,115
4.	Kepercayaan masyarakat meningkat.	0,750	0,857	0,750	1,000	0,857	0,083
5.	Pengawasan masyarakat melalui medsos.	0,857	0,857	0,857	1,167	1,000	0,093

	Sub Total						0,500
No.	**Ancaman**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**Bobot**
1.	Meningkatnya cybercrime.	1,000	0,667	1,500	3,000	2,000	0,133
2.	Tekanan dari ormas tertentu.	1,500	1,000	2,000	1,333	3,000	0,146
3.	Banyak perusahaan kolaps.	0,667	0,500	1,000	0,667	1,333	0,069
4.	Angka PHK tinggi.	0,333	0,750	1,500	1,000	4,000	0,105
5.	Banyak demonstrasi	0,500	0,333	0,750	0,250	1,000	0,047
	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.	Anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	0,095	8	0,756
2.	Adanya kontrak kinerja yang jelas.	0,112	7	0,784
3.	Komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.	0,097	8	0,774
4.	Sistem penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi anggota polres.	0,105	7	0,737
5.	Pelatihan rutin demi pengembangan keterampilan anggota polres	0,091	7	0,640
	Sub Total	**0,500**		**3,691**
No.	**Kelemahan**	**Bobot**	**Rating**	**Skor**
1.	Sistem informasi yang dimiliki belum efektif dan efisien	0,130	5	0,648
2.	Masih ada pelanggaran oleh anggota polres.	0,063	4	0,252
3.	Adanya anggota yang tidak melaksanakan tugas sesuai SOP.	0,105	3	0,314
4.	Kurangnya kesejahteraan anggota.	0,123	5	0,616
5.	Adanya sarana dan prasarana rusak berat atau sudah tidak layak.	0,079	4	0,317
	Sub Total	**0,500**		2,148
	Total EFAS			5,839

Berdasarkan perhitungan tabel 4.3 di atas, faktor-faktor lingkungan internal yang telah diberi bobot dan rating menghasilkan skor total IFAS sebesar 5,839.

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.	Anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	1,000	1,167	0,857	0,857	0,857	0,095
2.	Adanya kontrak kinerja yang jelas.	0,857	1,000	1,333	1,143	1,333	0,112
3.	Komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.	1,167	0,750	1,000	0,875	1,143	0,097
4.	Sistem penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi anggota polres.	1,167	0,875	1,143	1,000	1,167	0,105
5.	Pelatihan rutin demi pengembangan keterampilan anggota polres	1,167	0,750	0,875	0,857	1,000	0,091
	Sub Total						0,500
No.	**Kelemahan**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**Bobot**
1.	Sistem informasi yang dimiliki belum efektif dan efisien	1,000	1,500	1,500	1,333	1,500	0,130
2.	Masih ada pelanggaran oleh anggota polres.	0,667	1,000	0,667	0,500	0,500	0,063
3.	Adanya anggota yang tidak melaksanakan tugas sesuai SOP.	0,667	1,500	1,000	0,800	2,000	0,105
4.	Kurangnya kesejahteraan anggota.	0,750	2,000	1,250	1,000	2,000	0,123
5.	Adanya sarana dan prasarana rusak berat atau sudah tidak layak.	0,667	2,000	0,500	0,500	1,000	0,079
	Sub Total						0,500

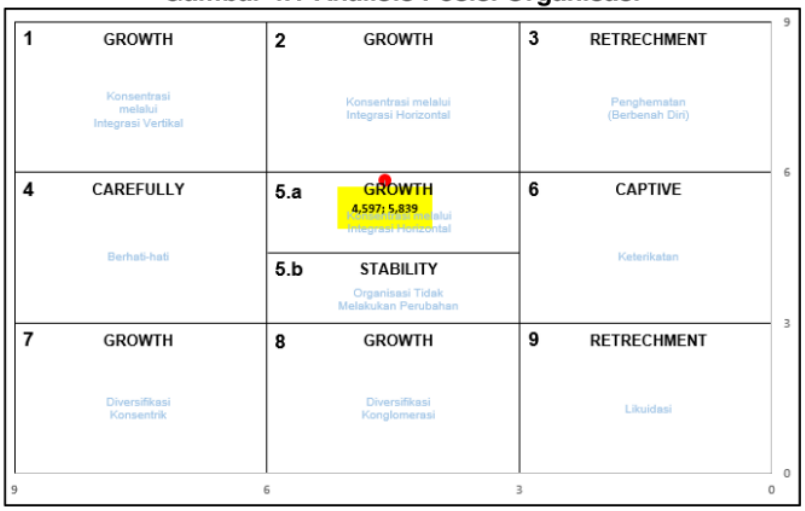
Tabel 4.4 di atas merupakan nilai-nilai hasil perbandingan berpasangan faktor-faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan sehingga menghasilkan bobot

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 4,597 dan IFAS sebesar 5,839, 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
***Strategic Factors Analysis Summary* (SFAS)**

No.	Faktor-Faktor Strategi Kunci	Bobot	Rating	Score	Jangka		
					Pdk	Sdg	Pjg
1.	**Mengeliminasi** tekanan dari ormas tertentu.	0,127	5	0,635			
2.	**Menindak** meningkatnya cybercrime.	0,089	4	0,358			
3.	**Merancang** sistem informasi agar efektif dan efisien	0,077	5	0,385			
4.	**Menginisiasi** perbaikan kesejahteraan anggota.	0,071	4	0,285			
5.	**Mengelola** kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.	0,071	2	0,142			
6.	**Menjamin** adanya kontrak kinerja yang jelas.	0,075	2	0,150			
7.	**Menjamin** komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.	0,134	7	0,938			
8.	**Menyokong** anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	0,135	9	1,214			
9.	**Mengeliminasi** pelanggaran oleh anggota polres.	0,120	4	0,480			
10.	**Mengendalikan** banyaknya demonstrasi	0,100	1	0,100			

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

a. Nilai median yaitu skor tertinggi 1,214 dikurangi skor terendah 0,100 dibagi 3 sama dengan 0,371.

b. Strategi jangka pendek: 0,100 + 0,371= 0,471; Range strategi jangka pendek 0,100 s.d. 0,471.

c. Strategi jangka panjang. 1,214 – 0,371= 0,843; Range strategi jangka panjang 0,843 s.d. 1,214.

d. Strategi jangka sedang yaitu di antara jangka pendek dan jangka panjang; Range jangka sedang 0,471 s.d. 0,843.

Tabel 4.6
***Analytical Hierarchy Process* (AHP) Faktor Strategi**

	FAKTOR STRATEGI KUNCI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	BOBOT
A	**Mengeliminasi** tekanan dari ormas tertentu.	1,000	2,500	1,333	1,250	1,333	2,000	0,625	0,500	2,500	1,333	0,127
B	**Menindak** meningkatnya cybercrime.	0,400	1,000	1,250	2,500	2,500	1,333	0,667	0,429	0,500	0,400	0,089
C	**Merancang** sistem informasi agar efektif dan efisien	0,750	0,800	1,000	0,800	0,750	1,333	0,714	0,667	0,714	0,800	0,077
D	**Menginisiasi** perbaikan kesejahteraan anggota.	0,800	0,400	1,250	1,000	1,333	0,800	0,714	0,667	0,375	0,500	0,071
E	**Mengelola** kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.	0,750	0,400	1,333	0,750	1,000	0,800	0,429	0,500	0,625	1,250	0,071
F	**Menjamin** adanya kontrak kinerja yang jelas.	0,500	0,750	0,750	1,250	1,250	1,000	0,714	0,667	0,714	0,750	0,075
G	**Menjamin** komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.	1,600	1,500	1,400	1,400	2,333	1,400	1,000	1,143	1,167	1,750	0,134
H	**Menyokong** anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	2,000	2,333	1,500	1,500	2,000	1,500	0,875	1,000	1,143	1,167	0,135
I	**Mengeliminasi** pelanggaran oleh anggota polres.	0,400	2,000	1,400	2,667	1,600	1,400	0,857	0,875	1,000	1,750	0,120
J	**Mengendalikan** banyaknya demonstrasi	0,750	2,500	1,250	2,000	0,800	1,333	0,571	0,857	0,571	1,000	0,100

B. Formulasi Strategi.

1. Visi

"Memantapkan keamanan dan ketertiban masyarakat dengan meningkatkan kinerja penegakan hukum polres purwakarta melalui optimalisasi kepemimpinan transformasional".

2. Misi

2.1 Memantapkan pengaruh yang ideal kepemimpinan trasformatif.

2.2 Memantapkan motivasi inspirasional kepemimpinan trasformatif.

2.3 Memantapkan rangsangan intelektual kepemimpinan trasformatif.

2.4 Memantapkan pertimbangan individual pengikut kepemimpinan trasformatif.

3. Tujuan

3.1 Tercapainya pengaruh yang ideal kepemimpinan trasformatif.

3.2 Tercapainya motivasi inspirasional kepemimpinan trasformatif.

3.3 Tercapainya rangsangan intelektual kepemimpinan trasformatif.

3.4 Tercapainya pertimbangan individual pengikut kepemimpinan trasformatif.

4. Kebijakan

Mengoptimalkan kepemimpinan transformatif dalam rangka meningkatkan penegakan hukum polres Purwakarta.

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: **Menindak** meningkatnya cybercrime.

1.1.1 Sasaran: Pelaku cybercrime.

1.1.2 Program.

a. Patroli dunia maya.

b. Menangkap pelaku cybercrime.

1.1.3 Indikator Kinerja Program.

a. Jumlah temuan hasil patroli cybercrime.
b. Jumlah pelaku cybercrime yang ditangkap.

1.2 Strategi: **Merancang** sistem informasi agar efektif dan efisien.
1.2.1 Sasaran: Terbentuknya sistem informasi yang efektif dan efisien.
1.2.2 Program.
a. Pemberdayaan email dinas (*namaanggota*@Polri.go.id).
b. Pembuatan grup mailist per bagian, seksi dan satuan.
1.2.3 Indikator Kinerja Program.
a. Jumlah akun email anggota.
b. Terbentuknya seluruh grup bagian, seksi dan satuan.

1.3 Strategi: **Menginisiasi** perbaikan kesejahteraan anggota
1.3.1 Sasaran: Meningkatnya kesejahteraan anggota
1.3.2 Program.
a. Perumahan khusus anggota.
b. Pemberdayaan koperasi Polres.
1.3.3 Indikator Kinerja Program.
a. Adanya perumahan anggota Polres.
b. Pembagian hasil usaha meningkat.

1.4 Strategi: **Mengelola** kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.
1.4.1 Sasaran: Keamanan dan ketertiban di lingkungan warga. .
1.4.2 Program.
a. Sambang Bhabinkamtibmas.
b. Polisi RW.
1.4.3 Indikator Kinerja Program.
a. Jumlah Sambang.
b. Rasio jumlah RW per satu anggota Polri.

1.5 Strategi: **Menjamin** adanya kontrak kinerja yang jelas.

1.5.1 Sasaran: Kontrak kinerja anggota.

1.5.2 Program.

a. Pembuatan kontrak kinerja.

b. Evaluasi capaian kinerja.

1.5.3 Indikator Kinerja Program.

a. Pembuatan kontrak kinerja tepat waktu.

b. Evaluasi capaian per bulan.

1.6 Strategi: **Mengendalikan** banyaknya demonstrasi.

1.6.1 Sasaran: Demonstrasi penyampaian aspirasi.

1.6.2 Program.

a. Peningkatan pelayanan penerimaan surat pemberitahuan demonstrasi.

b. Pengamanan kegiatan demonstrasi.

1.6.3 Indikator Kinerja Program.

a. Alur, waktu dan proses yang jelas terkait penerimaan pemberitahuan demonstrasi.

b. Kegiatan demonstrasi berjalan aman dan tertib.

2. Jangka Sedang (0 – 6 Bulan)

2.1 Strategi: **Mengeliminasi** tekanan dari ormas tertentu.

2.1.1 Sasaran: Penggalangan ormas.

2.1.2 Program.

a. Polisi sahabat ormas.

b. Penyuluhan terkait peraturan terkait

2.1.3 Indikator Kinerja Program.

a. Jumlah ormas tergalang.

b. Jumlah penyuluhan.

2.2 Strategi: **Mengeliminasi** pelanggaran oleh anggota polres.

2.2.1 Sasaran: Pelanggaran anggota.

2.2.2 Program.

a. Pengawasan melekat dua level atasan di atas anggota tersebut.

b. Penyelesaian kasus pelanggaran anggota

2.2.3 Indikator Kinerja Program.

a. Pembuatan surat perintah pengawasan melekat.
b. Jumlah sidang disiplin penyelesaian pelanggaran anggota.

3. Jangka Panjang (0 – 12 Bulan)

3.1 Strategi: **Menjamin** komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.

3.1.1 Sasaran: Terpenuhinya perhatian dan kebutuhan anggota.

3.1.2 Program.

a. Jumat Curhat khusus anggota.
b. Pemenuhan kebutuhan anggota terkait tugas dan fungsinya.

3.1.3 Indikator Kinerja Program.

a. Jumlah peserta/penyampaiain curhat kepada pimpinan.
b. Penambahan sarana dan prasarana tugas anggota.

3.2 Strategi: **Menyokong** anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian.

3.2.1 Sasaran: Memberdayakan anggota untuk *sharing knowledge*.

3.2.2 Program.

a. Rabu berilmu.
b. Peningkatan kompetensi anggota.

3.2.3 Indikator Kinerja Program.

a. Jumlah diseminasi pengetahuan anggota.
b. Nilai post test lebih tinggi dari pra test.

D. Evaluasi dan Pengendalian.

1. Komunikasi dan Konsultasi;

Proses Manajemen Risiko di Polres Purwakarta dilakukan oleh Kapolres Purwakarta , 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 Purwakarta 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. Teori French and Raven's Five Sources of Power adalah teori yang menjelaskan lima sumber kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu legitimate power, reward power, coercive power, expert power, dan referent power. Dalam konteks kepemimpinan Kapolres Purwakarta, teori ini dapat dihubungkan dengan referent power, yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain karena daya tarik, kepercayaan, atau rasa hormat yang diberikan oleh orang lain terhadap dirinya. Dalam kepemimpinan Polri, khususnya Kapolres Purwakarta, referent power sangat penting untuk membangun budaya organisasi yang positif dan meningkatkan hubungan dengan bawahan, rekan kerja, dan masyarakat. Kapolres Purwakarta yang memiliki referent power yang kuat akan menjadi contoh yang baik dalam memimpin dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.
2. Goal-setting theory atau teori penetapan tujuan adalah teori yang mengatakan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik meningkatkan motivasi dan kinerja individu, dengan menerapkan teori ini pada Polres Purwakarta, Kapolres harus memperjelas dan mengomunikasikan tujuan organisasi kepada anggota Polres serta memberikan arahan yang spesifik dan target individu yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Penggunaan teori ini dapat memotivasi anggota Polres Purwakarta untuk bekerja giat dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Seorang pemimpin transformasional akan memberikan rangsangan intelektual dan motivasi kepada anggota timnya agar dapat mencapai sukses dan kepuasan dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini, Keterlibatan dan dukungan

kepemimpinan yang suportif dapat membawa semangat dan kepercayaan diri pada anggota Polres Purwakarta untuk mencapai tujuan mereka. Dengan menghubungkan teori Flow dan kepemimpinan kapolres Purwakarta, kapolres harus membuat kegiatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang akan membantu anggota polres dalam meningkatkan kemampuan mereka sehingga dapat menyelesaikan tantangan pekerjaan mereka dengan lebih percaya diri, dan ini akan membantu meningkatkan kinerja mereka secara umum serta membangun suasana dan hubungan kerja yang lebih positif.

4. Individualized consideration adalah konsep kepemimpinan yang mendorong seorang pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan anggotanya secara individual. Dalam kepemimpinan kapolres, konsep ini dapat diterapkan dengan cara melakukan pendekatan personal dengan anggota polres dan memperhatikan kebutuhan serta keinginan masing-masing individu. Seorang pemimpin yang baik harus memahami kebutuhan yang berbeda dari setiap anggota polres dan memastikan bahwa mereka mendapatkan sumber daya, pelatihan, dan dukungan yang tepat. Dengan menerapkan konsep individualized consideration, seorang kapolres dapat memperkuat hubungan dengan anggota polres, meningkatkan motivasi anggota untuk bekerja lebih baik, dan membangun tim yang kuat dan efektif

B. Rekomendasi

1. Sebagai kepala kepolisian di wilayah Purwakarta, Kapolres Purwakarta harus menjadi teladan yang baik bagi bawahan dan masyarakat. Seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik memiliki pengaruh yang besar dalam memotivasi bawahan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada kepolisian. Oleh karena itu, Kapolres Purwakarta harus menunjukkan integritas yang tinggi, tidak memihak, serta

responsif dalam menangani masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Seorang kapolres yang menjadi teladan yang baik dapat memperkuat hubungan antara kepolisian dan masyarakat serta meningkatkan keamanan dan ketertiban di wilayah Purwakarta secara keseluruhan.

2. Sebagai seorang pemimpin yang baik, Kapolres Purwakarta harus mampu mengetahui kebutuhan dan potensi anggota polres serta memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kapolres Purwakarta harus membantu mengembangkan kemampuan anggota polres dalam bidang yang relevan, memberikan pelatihan, dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan. Dengan cara ini, anggota polres Purwakarta akan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka akan merasa termotivasi dan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan mengabdi pada institusi kepolisian dengan lebih baik.
3. Rekomendasi kepada Kapolda Jawa Barat agar dapat membantu Kapolres Purwakarta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang operasional anggota Polres Purwakarta. Selain itu, diharapkan agar dapat merealisasikan pembuatan asrama atau perumahan untuk anggota dengan bekerja sama dengan stakeholder terkait baik pengembang maupun bank yang akan mendanai program tersebut.

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.

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Journal of Vocational Behavior, 72(3), 400-414.

Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.

Bass, B. M., & Riggio R. E. (2005). Transformational Leadership, Second Edition. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. The Leadership Quarterly, 10(2), 181–217. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8

Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1987). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. Academy of Management Review, 12(4), 637-647.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends. Journal of Applied Psychology, 93(5), 1062-1081.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper & Row.

Eisenberg, N., & Strayer, J. (1987). Empathy and its Development. New York: Cambridge University Press.

French, J.R.P., & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. Studies in Social Power, 150-167.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Prentice-Hall.

Nemanich, L. A., & Keller, R. T. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. The Leadership Quarterly, 18(1), 49–68. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.003

Fitriani, R., & Tamsil, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keamanan dan Ketertiban Masyarakat di Kecamatan Rambutan, Kabupaten Bengkulu Utara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesejahteraan Sosial, 01(01), 51-57.

Sarosa, B., & Miranti, R. (2017). The Role of Transformational Leadership in Strengthening National Security Bureau (BKN) Performance. Journal of Indonesian Public Administration, 2(2), 81-90. DOI:10.32332/jipa.v2i2.54

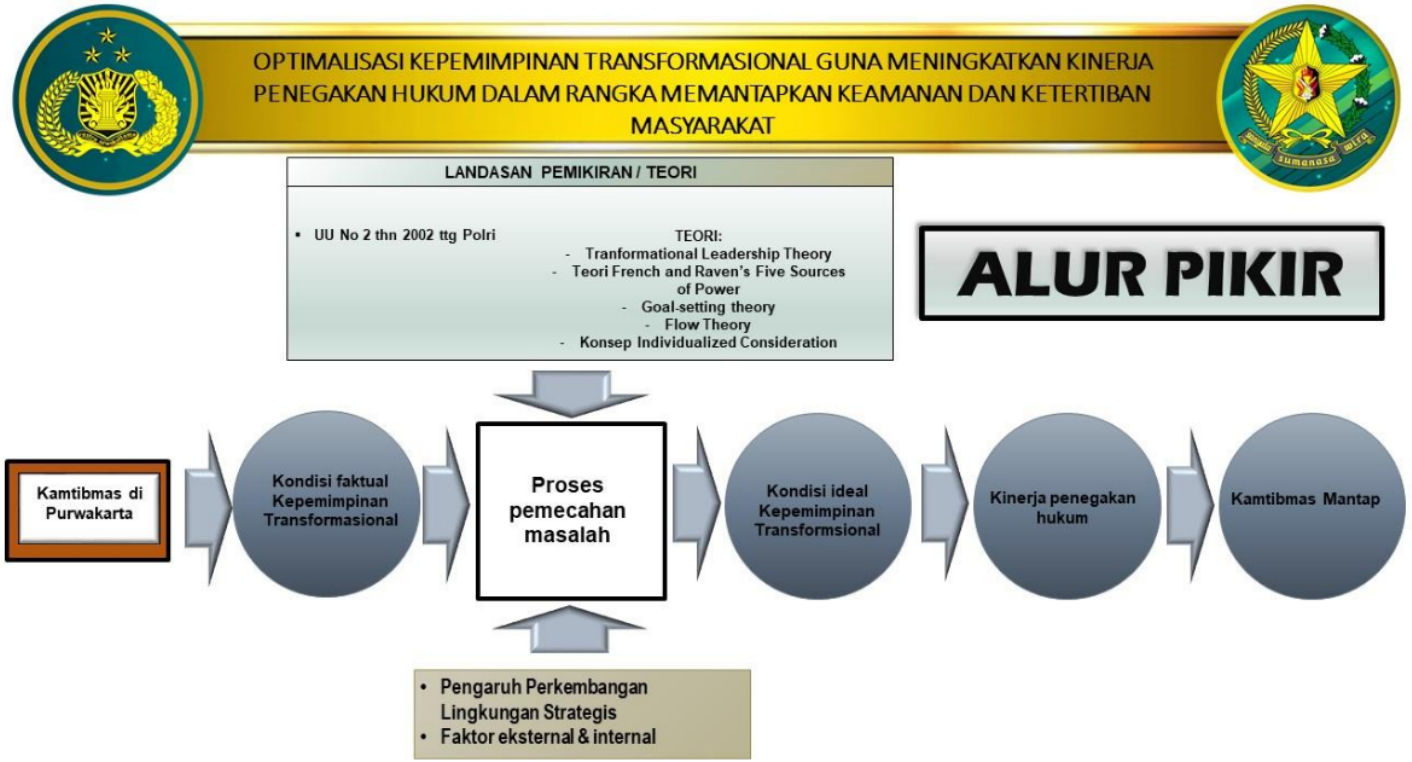
Sutaryono. (2019). Peran Penegakan Hukum dalam Menjaga Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Jurnal Hukum Dan Pembangunan, 49(3), 603-609.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. John Wiley & Sons..

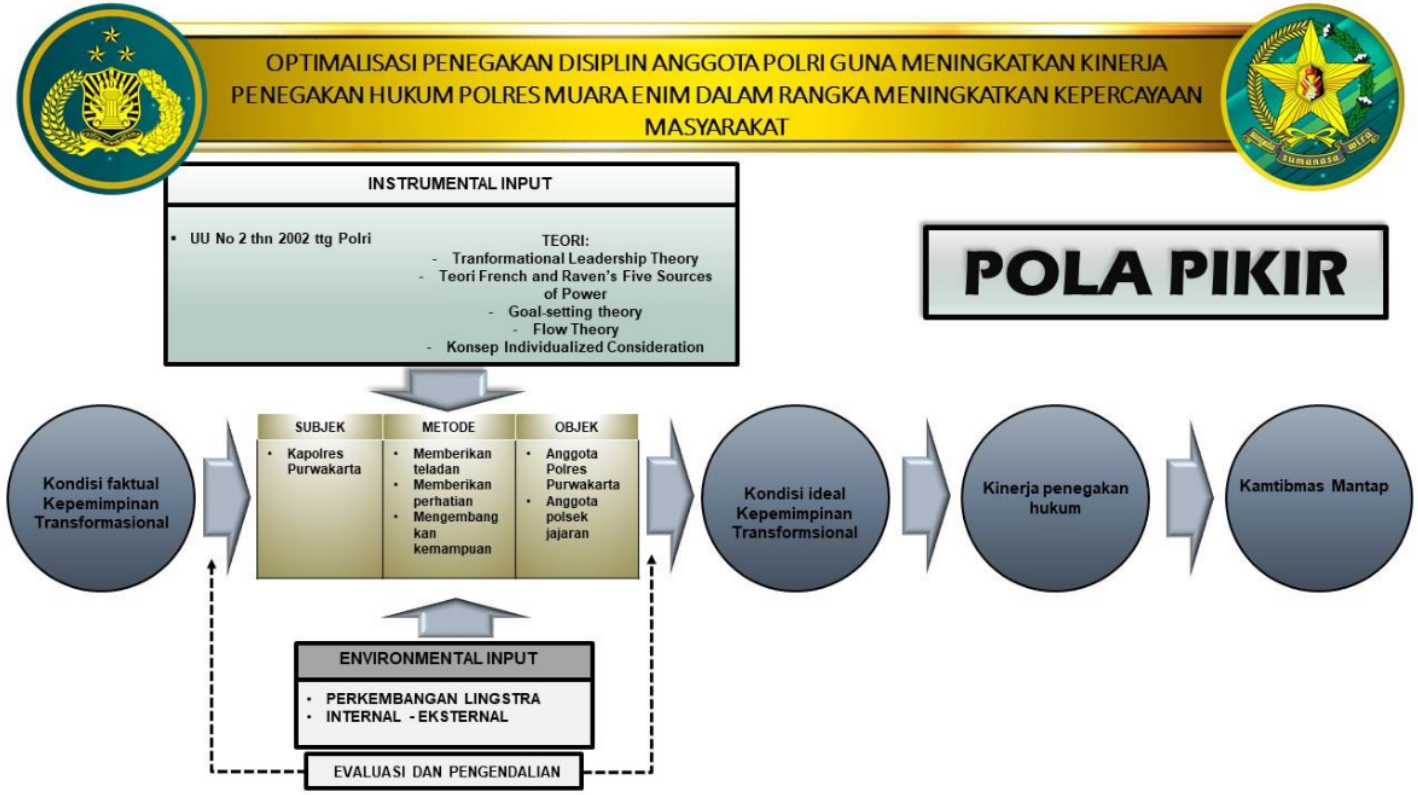
B. Peraturan Perundangan

Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002. (2002). Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

ALUR PIKIR


OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM DALAM RANGKA MEMANTAPKAN KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT
LANDASAN PEMIKIRAN / TEORI
• UU No 2 thn 2002 ttg Polri
TEORI:
- Tranformational Leadership Theory
- Teori French and Raven's Five Sources of Power
- Goal-setting theory
- Flow Theory
- Konsep Individualized Consideration
ALUR PIKIR
Kamtibmas di Purwakarta
Kondisi faktual Kepemimpinan Transformasional
Proses pemecahan masalah
Kondisi ideal Kepemimpinan Transformsional
Kinerja penegakan hukum
Kamtibmas Mantap
• 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
TEORI:
- Tranformational Leadership Theory
- Teori French and Raven's Five Sources of Power
- Goal-setting theory
- Flow Theory
- Konsep Individualized Consideration
POLA PIKIR
Kondisi faktual Kepemimpinan Transformasional
SUBJEK
• Kapolres Purwakarta
METODE
• Memberikan teladan
• Memberikan perhatian
• Mengembangkan kemampuan
OBJEK
• Anggota Polres Purwakarta
• Anggota polsek jajaran
Kondisi ideal Kepemimpinan Transformsional
Kinerja penegakan hukum
Kamtibmas Mantap
ENVIRONMENTAL INPUT
• PERKEMBANGAN LINGSTRA
• INTERNAL - EKSTERNAL
EVALUASI DAN PENGENDALIAN

LAMPIRAN ES – OHA

EKSTERNAL (PESTEL)	INTERNAL (SDO – 4M)
1. POLITIK a. Adanya kerjasama dengan pemerintah daerah **2. EKONOMI** a. Potensi hibah CSR dari perusahaan b. Banyak perusahaan kolaps c. Angka PHK tinggi **3. SOSIAL** a. Kesadaran masyarakat terkait kamtibmas b. Kepercayaan masyarakat meningkat c. Tekanan dari ormas tertentu d. Banyak demonstrasi **4. TEKNOLOGI** a. Meningkatnya cybercrime **5. ENVIRONMENTAL** a. - **6. LEGAL** a. Meningkatnya cybercrime	**1. SDM** a. Anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian b. Komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota c. Masih ada pelanggaran oleh anggota polres d. Adanya anggota yang tidak melaksanakan tugas sesuai SOP **2. ANGGARAN** a. Kurangnya kesejahteraan anggota **3. SARPRAS** a. Sistem informasi yang dimiliki belum efektif dan efisien b. Adanya sarana dan prasarana rusak berat atau sudah tidak layak **4. SISTEM DAN METODE** a. Adanya kontrak kinerja yang jelas b. Sistem penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi anggota polres c. Pelatihan rutin demi pengembangan keterampilan anggota polres

LAMPIRAN ANALISIS SWOT

INTERNAL		EKSTERNAL	
KEKUATAN	**KELEMAHAN**	**PELUANG**	**ANCAMAN**
Anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	Sistem informasi yang dimiliki belum efektif dan efisien	Adanya kerjasama dengan pemerintah daerah.	Meningkatnya cybercrime.
Adanya kontrak kinerja yang jelas.	Masih ada pelanggaran oleh anggota polres.	Potensi hibah CSR dari perusahaan.	Tekanan dari ormas tertentu.
Komitmen kapolres dalam memerhatikan perasaan dan kebutuhan anggota.	Adanya anggota yang tidak melaksanakan tugas sesuai SOP.	Kesadaran masyarakat terkait kamtibmas.	Banyak perusahaan kolaps.
Sistem penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi anggota polres.	Kurangnya kesejahteraan anggota.	Kepercayaan masyarakat meningkat.	Angka PHK tinggi.
Pelatihan rutin demi pengembangan keterampilan anggota polres	Adanya sarana dan prasarana rusak berat atau sudah tidak layak.	Pengawasan masyarakat melalui medsos.	Banyak demonstrasi

LAMPIRAN AHP

EFAS

	OPPORTUNITIES (PELUANG)	A	B	C	D	E
A	Adanya kerjasama dengan pemerinta		7/6	6/7	8/6	7/6
B	Potensi hibah CSR dari perusahaan.	6/7		6/7	7/6	7/6
C	Kesadaran masyarakat terkait kamtib	7/6	7/6		8/6	7/6
D	Kepercayaan masyarakat meningkat.	6/8	6/7	6/8		6/7
E	Pengawasan masyarakat melalui mec	6/7	6/7	6/7	7/6	

	THREATS (ANCAMAN)	A	B	C	D	E
A	Meningkatnya cybercrime.		2/3	3/2	3/1	4/2
B	Tekanan dari ormas tertentu.	3/2		4/2	4/3	3/1
C	Banyak perusahaan kolaps.	2/3	2/4		2/3	4/3
D	Angka PHK tinggi.	1/3	3/4	3/2		4/1
E	Banyak demonstrasi	2/4	1/3	3/4	1/4	

IFAS

STRENGTH (KEKUATAN)		A	B	C	D	E
A	Anggota polres memiliki kompetensi	yang ba	7/6	6/7	6/7	6/7
B	Adanya kontrak kinerja yang jelas.	6/7		8/6	8/7	8/6
C	Komitmen kapolres dalam memerhati	7/6	6/8		7/8	8/7
D	Sistem penghargaan atas prestasi ke	7/6	7/8	8/7		7/6
E	Pelatihan rutin demi pengembangan	7/6	6/8	7/8	6/7	

WEAKNESS (KELEMAHAN)		A	B	C	D	E
A	Sistem informasi yang dimiliki belum	efektif	3/2	3/2	4/3	3/2
B	Masih ada pelanggaran oleh anggota	2/3		2/3	2/4	1/2
C	Adanya anggota yang tidak melaksan	2/3	3/2		4/5	2/1
D	Kurangnya kesejahteraan anggota.	3/4	4/2	5/4		4/2
E	Adanya sarana dan prasarana rusak b	2/3	2/1	1/2	2/4	

SFAS

No.	FAKTOR STRATEGIS KUNCI	WEIGHT	RATING	SCORE	JANGKA		
					PDK	MEN	PJG
1	Penguatan kompetensi anggota dalam mengantisipasi, melakukan tindakan pencegahan, serta meminimalkan dampak kerugian yang diakibatkan oleh tindak pidana penipuan berkedok investasi.	0,127	5	0,635			
2	Pemanfaatan seoptimal mungkin sarana teknologi telematika untuk kepentingan cyber patrol dan mengungkap tindak penipuan.	0,089	4	0,358			
3	Pengalokasian secara strategis ketersediaan anggaran operasional sesuai prioritas program serta pengembangan kerja sama.	0,077	5	0,385			
4	Peningkatan diseminiasi informasi kepada masyarakat tentang pentingnya korban untuk melaporkan segera tindak penipuan	0,071	4	0,285			
5	Imbauan kepada para figur publik dan tokoh masyarakat, agama, adat akan potensi dimanfaatkan dalam tindak penipuan	0,071	2	0,142			
6	Bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain melalui pembuatan iklan layanan masyarakat tentang perlunya kehati-hatian dalam berinvestasi yang didistribusikan melalui medsos dan berbagai platform lainnya.	0,075	2	0,150			
7	Optimalisasi pangkalan data dengan penguatan fitur dan pembangungan antarmuka yang bersifat host-to-host dengan seluruh pemangku kepentingan di bidang investasi, antara lain CJS, Bappebti, OJK, Kemendag, Kemenkop, Kominfo, dan Bank Indonesia	0,134	7	0,938			
8	Mengoptimalkan peran dan fungsi anggota Polri, khususnya di wilayah-wilayah remote area, sebagai penjuru bagi satuan tugas pencegahan dan penindakan penipuan bermodus investasi.	0,135	9	1,214			
9	Mengintensifikasikan pendidikan dan pelatihan literasi keuangan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, khususnya terkait pengggunaan platform teknologi digital serta investasi lintas negara dengan mitra di dalam dan luar negeri.	0,120	4	0,480			
10	Meningkatkan koordinasi dan membangun kesamaan perspektif di lingkungan CJS tentang perlunya memberikan efek jera kepada para pelaku tindak pidana penipuan berkedok investasi.	0,100	1	0,100			

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 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA PENEGAKAN HUKUM DALAM RANGKA MEMANTAPKAN KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT**)
Nama Pemilik risiko : AKBP.
Jabatan Pemilik Risiko : Kapolres Purwakarta
Unit Organisasi : Polres Purwakarta
Ruang Lingkup Penerapan : Kepemimpinan Transformasional
Periode Penerapan : Januari – Maret 2024

2.1 Sasaran dan Proses Organisasi.

NO	DAFTAR SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROSES BISNIS
1.	Terpenuhinya perhatian dan kebutuhan anggota	- Jumlah peserta/ penyampaiain curhat kepada pimpinan - Penambahan sarana dan prasarana tugas anggota	- Melakukan audiensi terhadap anggota untuk menerima masukan, saran dan keluhan - Mengusulkan, menganggarkan, mengadakan kebutuhan anggota terkait sarana dan prasarana dinas
2.	**Menyokong** anggota polres memiliki kompetensi yang baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas kepolisian	- Jumlah diseminasi pengetahuan anggota. - Nilai post test lebih tinggi dari pra test	- Penyamaian materi bisa dilaksanakan melalui tatap muka maupun daring disertai pemberian bahan pelajaran - Pelakanaan pre test dilaksanakan sebelum pemberina materi dan juga dilaksanakan post test setelah pemberian materi

2.2 Struktur Manajemen Risiko.

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

2.3 Daftar Pemangku Kepentingan.

NO	*STAKEHOLDER*/PEMANGKU KEPENTINGAN	HUBUNGAN
1.	Kapolres	Penanggungjawab
2.	Kabag SDM	Pelaksana

2.4 Daftar Peraturan Perundang-undangan Yang Terkait.

NO	PERATURAN TERKAIT	AMANAT PERATURAN YANG TERKAIT UNIT
1.	Peraturan Pemerintah RI No. 1 Tahun 2003	Tentang Pemberhentian Anggota Polri.
2.	Peraturan Pemerintah RI No. 2 Tahun 2003	Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.
3.	Peraturan Kapolri No. 2 Tahun 2016	Tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Polri.
4.	Peraturan Polri No. 7 Tahun 2022	Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Profesi.

2.5 Kriteria Risiko.

2.5.1 Kriteria Kemungkinan

Tingkat Kemungkinan	Kriteria Kemungkinan	
	Persentase kemungkinan	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 <	x ≥ Rp. 1 Miliar
		Eselon I				Rp. 10 Juta ≤ x <	x ≥ Rp. 100 Juta
		Eselon III				x <Rp. 10	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
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)	Pemberitaan 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)

Matriks Analisis Risiko dan Level Risiko.

2.5.3 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**

2.5.4 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 Purwakarta
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 Purwakarta	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 Purwakarta
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 disetujuinya usulan anggran pengadaan	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
R2	Anggota peserta pelatihan tidak hadir/sedikit yang hadir	Menurun-kan kemung-kinan dan dampak terjadinya risiko	Memerintahkan siewas dan sie propam untuk mengingatkan anggota untuk hadir	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 Purwakarta
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
R2	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 Purwakarta
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**

NKP2

ORIGINALITY REPORT

5%	4%	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Police Academy – University of Police Science Student Paper	3%
2	peraturan.go.id Internet Source	1%
3	de.scribd.com Internet Source	1%
4	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	info.trilogi.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		