



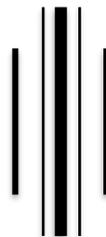
NASKAH KARYA PERSEORANGAN (NKP)

TOPIK

**PENGHAYATAN DAN PERWUJUDAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN
UUD TAHUN 1945 DALAM MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN**

JUDUL

**OPTIMALISASI PENERAPAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN UUD 1945
GUNA MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT**



OLEH :

NAMA : AGUS INDRIANTO. S.ST.,M.Han

NO. SERDIK : 202409002004

POKJAR : VII (TUJUH)

**PESERTA DIDIK SEKOLAH PENGEMBANGAN PROFESI KEPOLISIAN
T.A. 2024**

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH



PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AGUS INDRIANTO.S.ST.,M.Han

Pangkat/NRP : KOMPOL/79041543

Nomor Serdik : 202409002004.

Sebagai peserta didik Sekolah Pengembangan Profesi Kepolisian Sespim Lemdiklat Polri Tahun Anggaran 2024 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

- a. Naskah Karya Perseorangan (NKP) / Naskah Karya Akhir Perseorangan (Naskap) yang saya tulis adalah asli;
- b. Apabila ternyata sebagian atau seluruh tulisan NKP/Naskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus Pendidikan.

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

Lembang, Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,

(AGUS INDRIANTO.S.ST.,MHan)
No. Serdik .202409002004

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
PERNYATAAN KEASLIAN.....	li
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	V
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
1. Permasalahan.....	3
2. Pokok-Pokok Persoalan.....	3
C. Ruang Lingkup dan Sistematika	3
1. Ruang Lingkup.....	3
2. Sistematika.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah	6
B. Kajian Teori	6
1. <i>Grand Theory</i>	6
2. <i>Middle Theory</i>	7
3. <i>Applied Theory</i>	8
C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian ...	11
1. Mengumpulkan dan mengolah data.....	11
2. Analisis data/fakta.....	11
3. Metode penelitian.....	12
D. Kerangka Berpikir.....	12

BAB III	PEMBAHASAN.....	13
	A. Kondisi Faktual Kepercayaan Publik terhadap Polri...	13
	B. Kondisi Faktual Implementasi Penerapan Nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.....	14
	C. Kondisi Faktual Pembentukan karakteristik Kepemimpinan berdasarkan Nilai -nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.....	16
	D. Solusi yang diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945	18
BAB IV	PEMECAHAN MASALAH.....	32
	A. Analisis Strategi	32
	1. Faktor Eksternal.....	32
	2. Faktor Internal.....	33
	3. Analisis Posisi Organisasi.....	34
	4. Faktor Strategi.....	35
	B. Formulasi Strategi	37
	1. Visi.....	37
	2. Misi.....	37
	3. Tujuan.....	37
	4. Kebijakan.....	38
	5. Strategi.....	39
	C. Implementasi Strategi.....	39
	D. Evaluasi dan Pengendalian.....	44
BAB V	PENUTUP.....	46
	A. Kesimpulan.....	46
	B. Rekomendasi.....	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	<i>External Factor Analysis Summary (EFAS)</i>	32
Table 4.2	Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Eksternal.....	32
Tabel 4.3	<i>Internal Factor Analysis Summary (IFAS)</i>	33
Table 4.4	Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Internal.....	34
Tabel 4.5	Strategic Factors Analysis Summary (SFAS).....	35
Tabel 4.6	<i>AHP Factors Analysis Summary (SFAS)</i>	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	12
Gambar 3.1	Tingkat kepercayaan publik terhadap Polri 2022-2023....	15
Gambar 3.2	Jumlah Personil 2024.....	31
Gambar 4.1	Posisi Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

ALUR PIKIR
POLA PIKIR

TOPIK

PENGHAYATAN DAN PERWUJUDAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN UUD TAHUN 1945 DALAM MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN

JUDUL

OPTIMALISASI PENERAPAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN UUD 1945 GUNA MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi salah satu instrumen penting bagi Polri, karena dengan adanya kepercayaan dari masyarakat, maka personel Polri akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Berdasarkan survei indikator politik indonesia pada akhir bulan Juni 2023 kepercayaan publik terhadap Polri berada pada angka 76,4%, jika dibandingkan bulan September tahun 2022 angka ini mengalami kenaikan yang cukup tinggi sebesar 13,8% yang berada pada angka 62,6%. Terjadinya peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Polri tidak lepas dari peran Jenderal Pol Drs.Listyo Sigit Prabowo.Msi melalui programnya yakni transformasi Polri menuju Polri Presisi (Prediktif, Responsibilitas dan Transparansi, Berkeadilan). Menyikapi hal tersebut, seluruh pelaksana fungsi Polri diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya untuk dapat menjaga dan bahkan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Polri.

Indonesia sebagai negara yang memiliki keanekaragaman budaya dan populasi masyarakat yang banyak, sangat memerlukan pemimpin yang kuat dan berintegritas yang menjadikan nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 sebagai pondasi utama dalam pembentukan karakter kepemimpinan yang nantinya dapat menghadapi tantangan nasional maupun global. Tipe kepemimpinan yang dilandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang dasar 1945 ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap

institusi Polri. Dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia peran kepolisian negara Republik Indonesia (Polri) sangat penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Kepemimpinan di Polri tidak hanya sekedar pengendalian administratif, namun juga menunjukkan komitmen dan komitmen dalam pelayanan sosial. Namun untuk mencapai tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi, pemimpin harus mengikuti prinsip-prinsip dasar yang ditetapkan oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta memperhatikan kebutuhan masyarakat luas. Disisi lain UUD 1945 memberikan kerangka hukum yang jelas dan mengatur pelaksanaan kekuasaan secara demokratis serta perlindungan terhadap hak asasi manusia. Kedua landasan ini – Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 – merupakan hal penting yang perlu diperbaiki dalam kepolisian padahal, tantangan yang di hadapi Polri untuk mengoptimalkan implementasi nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sangat berat, banyaknya pelanggaran etika dan hukum kepolisian yang terekspos dimedia melemahkan kepercayaan masyarakat. Hal ini menunjukkan perlunya melahirkan pemimpin yang tidak hanya profesional, namun juga berlandaskan nilai-nilai moral yang kuat.

Polri sebagai lembaga penegak hukum sudah seharusnya menjadi contoh dalam penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Diharapkan melalui penerapan ini hubungan antara polisi dan masyarakat akan terus kokoh dan saling percaya terhadap kepolisian di tanah air. Oleh karena itu penting untuk mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 dalam kepemimpinan Polri untuk menciptakan kepercayaan dan keadilan sosial pada institusi tersebut.

. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas serta data dan fakta yang tersaji, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penulisan Naskah Karya Perseorangan (NKP) dengan judul sebagai berikut “Optimalisasi Penerapan Nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Guna Membangun Karakter Kepemimpinan Dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat”.

B. Rumusan Masalah.

1. Permasalahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam NKP (Naskah Karya Perseorangan) ini adalah “Bagaimana optimalisasi penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 dapat membangun karakter kepemimpinan yang meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri?”

2. Pokok-pokok persoalan.

Berdasarkan pada teori kepemimpinan transformasioanl James MacGregor Burns sebagai *grand theory*, berikut pokok-pokok persoalan yang akan dibahas:

- 2.1 Bagaimana penerapan nilai-nilai Pancasila dalam membentuk karakter kepemimpinan yang humanis dan bersinergitas di lingkungan Polri?
- 2.2 Bagaimana prinsip-prinsip Undang Undang Dasar 1945 dapat di integrasikan dalam pengelolaan kepemimpinan di Polri untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat?
- 2.3 Apa saja tantangan yang di hadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 oleh pemimpin dilingkungan Polri?
- 2.4 Bagaimana solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan penerapan - nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945?

C. Ruang Lingkup dan Sistematika.

1. Ruang Lingkup.

- 1.1 Substansi teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori kepemimpinan transformasioanl James MacGregor Burns, adapun yang menjadi fokus penulis adalah konsep kepemimpinan yang menekankan pada pengaruh moral dan nilai dalam memimpin, dalam konteks penerapan nilai-nilai

Pancasila dan UUD 1945 yang berdampak positif pada kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri.

- 1.2 Tataran wilayah pada NKP ini adalah Sub direktorat pengamanan kawasan tertentu Direktorat Pengamanan Objek Vital Korsabhara Baharkam Polri.
- 1.3 Lokasi penelitian adalah Perpustakaan Sespim, wilayah hukum Direktorat Pengamanan Objek Vital Korsabhara Baharkam Polri dan berbagai sumber rujukan berasal dari buku, jurnal dan sumber website.
- 1.4 Waktu penelitian dilakukan mulai dari tanggal 03 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 07 Oktober 2024 didukung analisis data dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024.

2. Sistematika.

2.1 BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang rumusan masalah ruang lingkup dan sistematika penulisan.

2.2 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai hubungan mata pelajaran dengan naskah, kajian teori mulai dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*, pengumpulan, analisis data dan metode penelitian serta kerangka berpikir.

2.3 BAB III : PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kondisi faktual setiap variabel pada judul yang diangkat dan persoalan-persoalan sesuai *grand theory* dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

2.4 BAB IV : PEMECAHAN MASALAH

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisis strategi, formulasi strategi, implementasi strategi serta evaluasi dan pengendalian.

2.5 BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai simpulan dan rekomendasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah.

Terdapat beberapa mata pelajaran yang berkaitan dengan penyusunan NKP ini diantaranya adalah Penghayatan dan perwujudan nilai-nilai Pancasila dan UUD tahun 1945 dalam membentuk karakter pemimpin, kebijakan dan strategi meningkatkan/memulihkan citra dan performa polri, penegakkan disiplin dan etika profesi polri, serta budaya anti korupsi. Adapun hubungan dari mata pelajaran tersebut dengan naskah yang penulis susun adalah dimana NKP yang penulis susun merupakan *breakdown* atau sebuah bentuk implementasi dari mata pelajaran yang telah diberikan tersebut agar dapat diterapkan oleh pemimpin Polri di tingkat subditpamwaster ditpamobvit korshabara Baharkam Polri, karena naskah yang disusun merupakan tulisan yang bersifat problem solving untuk mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 guna membangun karakter kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat.

B. Kajian Teori.

1. *Grand Theory.*

Teori Kepemimpinan Transformasional Menurut James macGregor Burns (1978) dalam bukunya yang berjudul "*Leadership*". Teori ini menggambarkan Kepemimpinan Transformasional yang menekankan pengaruh moral dan nilai. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya saling memotivasi dalam bekerja guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Pemimpin transformasional berusaha menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan visi yang jelas dan nilai-nilai moral yang kuat. Dalam hal ini nilai-nilai Pancasila dan implementasi UUD 1945 di teori ini sangat relevan. Pemimpin Polri dengan pendekatan transformatif akan menekankan pada pengakuan dan penerapan

nilai-nilai Pancasila, yaitu Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Demokrasi dan Keadilan serta prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang Undang Dasar 1945. Dengan cara ini dapat dikembangkan kepribadian kepemimpinan yang bercirikan kejujuran, keadilan dan kebijaksanaan

2. *Middle Theory.*

2.1 **Teori Pembelajaran Sosial;** Menurut Albert Bandura (1977).

Menekankan pentingnya observasi dan imitasi dalam pembentukan perilaku dan karakter. Dalam konteks Polri, anggota polri dapat mempelajari dari pemimpin yang memberi contoh nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 dalam perilaku kesehariannya. Pendidikan dan pelatihan di Polri dapat menggunakan teori ini dengan menambahkan nilai-nilai Pancasila melalui contoh nyata dari para pemimpin, membangun karakter anggota polri yang profesional dan berintegritas.

2.2 Teori Kebutuhan : Motivasi menurut Siswanto (2006), yaitu setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak kearah terealisasinya tujuan yang telah diformulasikan. Lebih lanjut Siswanto menjelaskan unsur-unsur penggerak motivasi diantaranya adalah prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu: Kompensasi, Pengarahan dan pengendalian, Penetapan pola kerja yang efektif dan Kebajikan.

2.3 Teori Kebutuhan Menurut Abraham Maslow (1943) hirarki kebutuhan yang mencakup kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pemimpin yang mengerti dan memenuhi kebutuhan bawahannya mulai dari kebutuhan dasar hingga

kebutuhan tertinggi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks Polri, pemimpin harus memastikan bahwa kebutuhan anggota dapat tercukupi sesuai dengan nilai-nilai Pancasila seperti keadilan sosial dan kesejahteraan.

2.4 Teori Motivasi-hygiene: Menurut Frederick Herzberg (1959) memisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kategori; motivator (pencapaian, pengakuan) dan *Hygiene* (kondisi kerja, gaji). Pemimpin yang memahami teori ini dapat memotivasi bawahannya dengan cara yang lebih humanis. Pemimpin di Polri dapat menerapkan teori ini dengan cara memastikan kondisi kerja yang baik dan memberikan penghargaan atas prestasi yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

2.5 Teori Perubahan Sosial: Menurut Karl Marx (1859) dan Max Weber (1905). Perubahan struktural dalam masyarakat dapat mempengaruhi pola kepemimpinan. Nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 digunakan sebagai landasan dalam mengelola perubahan sosial dan institusi seperti Polri. Dalam Polri pemimpin harus mampu mengelola perubahan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai kebangsaan, memastikan bahwa setiap perubahan membawa kebaikan bagi institusi dan masyarakat.

3. *Applied Theory.*

3.1 Teori Hukum Progresif: Menurut Satjipto Rahardjo, (2002) teori ini menekankan bahwa penegakkan hukum tidak hanya berdasarkan aturan yang ada tetapi juga pada semangat dan juga pada nilai-nilai yang mendalam di buatnya Undang Undang. Teori ini menekankan pada keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks Polri dapat diaplikasikan dengan memastikan bahwa setiap tindakan dan

kebijakan yang diambil berdasar pada nilai keadilan dan kesejahteraan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945

3.2 Teori Kemaslahatan: Menurut Mochtar Kusumaatmadja (2002) teori ini menekankan pada kesejahteraan dan keseimbangan dalam masyarakat. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambil bertujuan untuk kemaslahatan umum. Dalam Polri pemimpin dapat menerapkannya dengan memastikan semua kebijakan dan tindakan yang diambil bertujuan untuk kesejahteraan dan keseimbangan masyarakat, sesuai dengan nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.3 Teori Rekayasa sosial: Menurut Sugiyono (2011) Teori ini menekankan pada peran rekayasa dalam membangun masyarakat yang lebih baik. Pemimpin harus mampu menggunakan rekayasa untuk dapat menciptakan perubahan kearah yang positif dalam masyarakat. Implementasinya dalam polri pemimpin dapat menerapkannya dengan menggunakan rekayasa untuk menciptakan perubahan positif dalam institusi, memastikan bahwa setiap tindakan dan kebijakan sesuai dengan nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.4 Teori Kritik Hukum: Menurut Mochtar Kusumaatmaja (2002) teori ini menekankan pada kritik terhadap hukum yang ada dan usaha untuk memperbaikinya. Pemimpin harus mampu mengkritik hukum yang ada dan usaha untuk memperbaikinya demi keadilan sosial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.5 Teori Kepemimpinan situasional: Menurut Paul Harsey dan Kenneth Blandchart (1969) gaya kepemimpinan efektif bervariasi tergantung pada kesiapan dan kematangan bawahan, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kebutuhan anggota tim. Dalam konteks polri, pemimpin bisa menggunakan untuk pendekatan kepada anggotanya berdasarkan kesiapan dan

kompetensi anggota, memastikan bahwa setiap tindakan sesuai nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.6 Teori Kepemimpinan: Menurut Path Goal Robert House (1971) pemimpin membantu bawahan mencapai tujuan mereka dengan memberikan dukungan, arahan dan menghapus hambatan. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan bawahan dan situasi. Dalam Polri pemimpin dapat menggunakan teori ini untuk memastikan bahwa setiap anggota mendapat dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal, selaras dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.7 Teori Transaksional dan Transformasional: Menurut Bernard Bass (1985) Transaksional fokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja, sedangkan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi melalui visi dan nilai-nilai. Pemimpin transformasional menginspirasi bawahannya melalui visi yang kuat dan nilai-nilai moral. Dalam Polri pemimpin dapat menggunakan pendekatan transaksional untuk sistem penghargaan dan disiplin sedang pendekatan transformasional untuk menginspirasi anggota dengan visi yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.8 Teori Kepemimpinan Karismatik: menurut Robert House (1977) Pemimpin karismatik mempengaruhi bawahannya melalui kepribadian dan visinya. Pemimpin ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan cara yang luar biasa. Dalam Polri pemimpin karismatik dapat memainkan peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi anggota dengan memanfaatkan nilai-nilai kebangsaan, menjadikan Pancasila dan UUD 1945 sebagai landasan utama

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.

1. Mengumpulkan dan mengolah data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan teknik triangulasi data. Menurut Nasution (2003) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Selain digunakan untuk mengecek kebenaran data, juga dilakukan untuk memperkaya data.

2. Analisis data/fakta

2.1 Analisa SWOT

Setyo R. (2004) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*), dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan meminimalkan kelemahan (*weaknesses*), dan ancaman (*threats*).

2.2 Teori *Analytic Hierarchy Process* (AHP)

Analytic Hierarchy Process (AHP) merupakan sistem pengambilan keputusan dengan multi kriteria dengan menggunakan *software expert choice*. Implementasi dari AHP adalah untuk merancang perencanaan strategis, pengalokasian sumber daya, kebijakan publik dan bisnis dan pembobotan dalam EFAS dan IFAS. Kemudian dirumuskan visi dan misi organisasi, sasaran, tujuan, kebijakan, strategi, serta *action plan* (Setyo Rianto, 2021).

2.3 Teori Manajemen Strategik

Pearce and Robinson (20:1997) Manajemen strategik (*strategic management*) adalah suatu rangkaian keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Strategi terdiri dari beberapa tugas penting yang mencakup : Merumuskan visi organisasi, misi, tujuan dan sasaran, kebijakan serta memilih seperangkat strategi.

2.4 Teori Manajemen Risiko

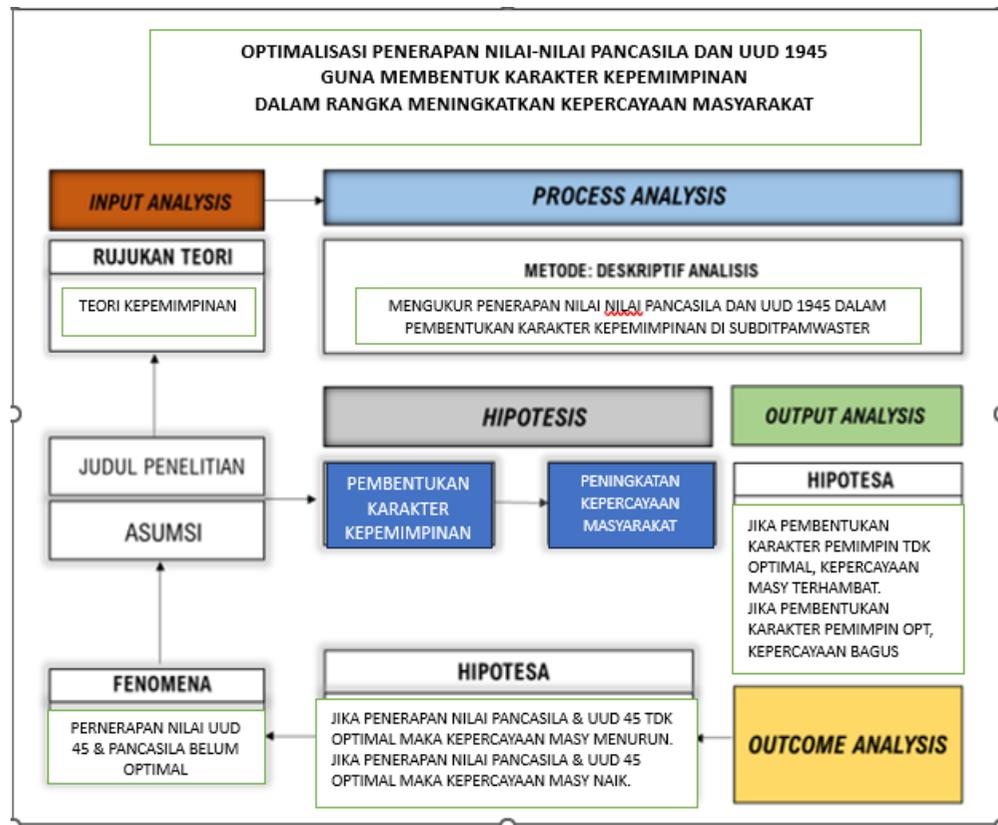
Herman Darmawi (2006:17) Manajemen risiko adalah suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis serta mengendalikan risiko dalam setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Dikombinasikan dengan Perkap Nomor 4 tahun 2021 tentang Manajemen Risiko di lingkungan Polri.

3. Metode penelitian.

Metode penelitian NKP ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif karena menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Teori dijadikan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

D. Kerangka Berpikir.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



BAB III

PEMBAHASAN

A. Kondisi Faktual Penerapan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Membentuk Karakter Pemimpin Yang Humanis Dan Bersinergitas Di Lingkungan Polri

berikut adalah kondisi faktual yang relevan :

- 1. Krisis Etika dan Integritas dalam Kepemimpinan:** Munculnya berbagai masalah terkait integritas, seperti korupsi dan pelanggaran etika oleh pemimpin publik, mencerminkan kurangnya penerapan nilai-nilai dasar Pancasila dan UUD 1945. Krisis ini menuntut optimalisasi pendidikan karakter yang dapat melahirkan pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap kepentingan bangsa di atas kepentingan pribadi atau kelompok.
- 2. Tuntutan Masyarakat akan Kepemimpinan yang Berintegritas dan Berpihak pada Rakyat:** Masyarakat semakin kritis dan menuntut adanya pemimpin yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki integritas yang tinggi dan peduli terhadap kesejahteraan umum. Nilai-nilai Pancasila seperti keadilan sosial dan kemanusiaan yang adil dan beradab harus diwujudkan dalam tindakan nyata para pemimpin. Hal ini memerlukan revitalisasi pendidikan karakter berbasis Pancasila dalam rangka membentuk pemimpin yang bisa memenuhi ekspektasi publik. Globalisasi dan Tantangan Budaya: Globalisasi yang membawa pengaruh budaya asing juga menjadi tantangan dalam menjaga karakter bangsa yang sesuai dengan nilai Pancasila. Pengaruh negatif seperti individualisme dan hedonisme dapat mengurangi penerapan nilai-nilai gotong royong dan kekeluargaan yang seharusnya menjadi karakter kuat kepemimpinan Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya yang lebih intensif dalam mengoptimalkan penerapan

Pancasila untuk menguatkan karakter kepemimpinan yang selaras dengan jati diri bangsa.

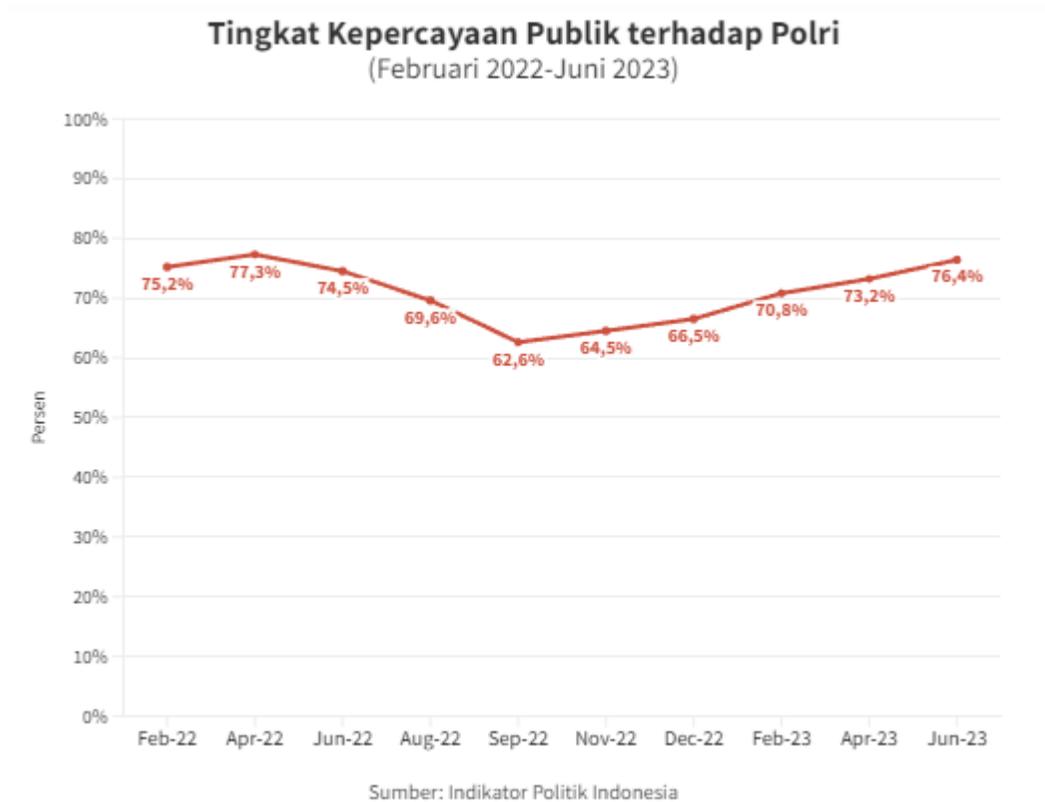
- 3. Inisiatif dan Kebijakan Pemerintah untuk Meningkatkan Nilai-Nilai Kebangsaan:** Berbagai program dan kebijakan seperti program revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila menunjukkan bahwa pemerintah berupaya untuk mengembalikan nilai-nilai Pancasila sebagai pedoman hidup berbangsa dan bernegara. Namun, pelaksanaannya belum maksimal, terutama dalam membangun karakter kepemimpinan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut. Hal ini mencerminkan perlunya optimalisasi implementasi, terutama melalui pendidikan dan pelatihan yang terarah bagi para pemimpin dan aparat negara.

Kondisi faktual ini menunjukkan bahwa penguatan penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan untuk membangun karakter kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah dan aparat penegak hukum.

B. Kondisi Faktual Prinsip-Prinsip Undang Undang Dasar 1945 Dapat Di Integrasikan Dalam Pengelolaan Kepemimpinan Di Polri Untuk Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat.

Berdasarkan survei indikator, kepercayaan masyarakat terhadap Polri menurun tajam pada November 2022, namun kembali meningkat pada Januari 2024 dengan tingkat kepercayaan mencapai 75,3 persen. Pada Juli 2023, kepercayaan terhadap kepolisian negara kembali meningkat menjadi 76,4%. Serangkaian kejadian yang menimpa kepolisian negara Republik Indonesia dalam beberapa bulan terakhir, termasuk korupsi dan penyalahgunaan wewenang, menjadi penyebab utama menurunnya kepercayaan masyarakat.

Gambar 3.1



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa kepercayaan masyarakat terhadap Polri mengalami tren positif dan finis di angka 76,4% pada Bulan Juni 2023. Meskipun demikian, masih terjadi fluktuasi tingkat kepercayaan publik kepada Polri, bahkan pada Bulan September 2023 sampai menyentuh angka 62,6% dan merupakan nilai terendah selama tahun terakhir 2022 sampai 2023. Masih terjadinya fluktuasi tingkat kepercayaan publik terhadap Polri disebabkan karena masih adanya oknum anggota Polri yang melakukan pelanggaran dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diselenggarakan Polri. Kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian merupakan indikator penting efektivitas dan integritas lembaga penegak hukum. Meskipun terdapat tantangan, upaya berkelanjutan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas akan membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Masalah yang ada saat ini:

1. **Penurunan Kepercayaan Publik terhadap Institusi Pemerintahan dan Aparat Penegak Hukum:** Saat ini, terdapat tantangan besar terkait kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan,

termasuk aparat penegak hukum. Beberapa faktor seperti kasus korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pelayanan publik yang tidak memadai telah mengikis kepercayaan masyarakat. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan karakter kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Pancasila untuk memperbaiki citra serta kinerja institusi pemerintah dan aparat.

2. **Pentingnya Implementasi UUD 1945 dalam Kepemimpinan yang Berbasis Konstitusi:** Sebagai landasan konstitusional, UUD 1945 menekankan pentingnya keadilan, kesejahteraan, serta perlindungan hak asasi manusia. Dalam praktiknya, belum semua pemimpin menjalankan amanat konstitusi ini dengan baik, sehingga banyak terjadi ketimpangan sosial dan pelanggaran hak-hak warga negara. Optimalisasi penerapan UUD 1945 harus diwujudkan dalam proses pembuatan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dan pembentukan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

C. Kondisi Faktual Tantangan Yang Dihadapi Dalam Mengoptimalkan Penerapan Nilai-Nilai Pancasila Dan Undang Undang Dasar 1945 Oleh Pemimpin Di Lingkungan Polri

tantangan yang di hadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 oleh pemimpin dilingkungan Polri

1. **Krisis Kepercayaan Publik**

- 1.1 Kasus korupsi dan penyalahgunaan wewenang, berupa oknum di Polri terlibat dalam kasus korupsi yang merusak citra instusi dan mengurangi kepercayaan masyarakat.
- 1.2 Kekerasan dan pelanggaran HAM beberapa insiden kekerasan yang melibatkan anggota polri mencitakan persesi negatif di masyarakat.

2. **Budaya Organisasi Yang Stagnan**

- 1.1 Hirarki yang kaku, budaya organisasi yang masih bersifat hirarkis dapat menghambat komunikasi yang terbuka dan partisipatif.
- 1.2 Resistensi terhadap perubahan, menyebabkan beberapa anggota enggan untuk dalam mengadopsi nilai-nilai baru dan inovasi dalam pelayanan terhadap masyarakat.

3. **Minimnya Pendidikan Dan Sosialisasi**

- 3.1 kurangnya pelatihan berbasis pancasila, menyebabkan program pelatihan pada penkanan penerapan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 belim sepenuhnya dapat di implementasikan secara konsisten.
- 3.2 Sosialisasi nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 ke Masyarakat luas.

4. **Tantangan Dalam Keterlibatan Masyarakat**

- 4.1 Rendahnya partisipasi masyarakat dalam program-program kepolisian yang ada sehingga masih sulit untuk dapat membangun sinergi.
- 4.2 Adanya steriotif negatif terhadap Polri dapat menghambat kolaborasi serta dialog dengan masyarakat.

5. **Terbatasnya Sumber Daya**

- 5.1 Keterbatasan anggaran dan fasilitas sehingga dapat menghambat progam-program yang mendukung dalam penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.
- 5.2 Apabila kesejahteraan anggota Polri tidak dapat terjaga, ini dapat mempengaruhi motivasi untuk menerapkan nilai-nilai baik.

6. **Pengaruh Globalisasi**

6.1 Perubahan globalisasi sosial yang cepat dapat membawa perubahan terhadap nilai-nilai dan perilaku yang dapat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

6.2 Perkembangan tantangan teknologi dituntut untuk beradaptasi, dapat menyulitkan nilai-nilai tradisional

7. **Kepemimpinan yang tidak konsisten**

7.1 Variasi dalam gaya kepemimpinan, tidak semua pemimpin di Polri memiliki visi dan komitmen yang sama terhadap penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

7.2 Minimnya akuntabilitas pemimpin terkadang tidak memiliki mekanisme yang jelas dalam mempertanggung jawabkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

D. Solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai pancasila dan undang undang dasar 1945

1. Untuk mengatasi krisis kepercayaan masyarakat terhadap Polri, solusi yang dapat dilakukan adalah:

1.1 **Transparansi dan Akuntabilitas**

1.1.1 **Peningkatan Transparansi:** Penanganan peristiwa yang melibatkan personel Polri mengharuskan Polri mempublikasikan laporan kinerja secara rutin dan jelas, termasuk;

1.1.2 **Sistem Pemantauan yang Efektif:** Membangun mekanisme pemantauan yang independen dan tersedia bagi publik untuk melacak pelanggaran.

1.2 Diklat Berbasis Etika

1.2.1 Program Diklat Etika Menyelenggarakan pelatihan khusus etika kepolisian, hak asasi manusia, dan nilai-nilai Pancasila bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

1.2.2 Kampanye Penyadaran Masyarakat: Meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap misi dan fungsi Polri melalui program sosialisasi.

1.3 Kepemimpinan Inspiratif

1.3.1. Kepemimpinan Teladan: Memastikan pemimpin Polri menunjukkan integritas, transparansi, dan komitmen terhadap pelayanan publik.

1.3.2. Program Pengembangan Kepemimpinan: Mengembangkan program kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan pelayanan.

1.4 Pendekatan pelayanan yang manusiawi

1.4.1 Pelayanan responsif: Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam penanganan laporan dan pengaduan.

1.4.2 Interaksi Positif Masyarakat: Melakukan kegiatan yang mempererat hubungan Polri dengan masyarakat setempat, antara lain acara komunitas dan dialog terbuka.

1.5 Penanganan Kasus yang Konsisten dan Transparan

1.5.1 Prosedur Hukum yang Jelas: Menunjukkan komitmen terhadap keadilan dengan menyelesaikan kasus pelanggaran hukum yang dilakukan personel Polri secara adil dan transparan.

- 1.5.2 Sanksi Tegas: Memberikan sanksi berat kepada anggota yang terlibat korupsi dan pelanggaran lainnya.
- 1.6 Membangun Kemitraan dengan Masyarakat Setempat
 - 1.6.1 Forum Dialog: Menyelenggarakan forum dialog antara Polri dan masyarakat setempat untuk mendengarkan permintaan dan pengaduan.
 - 1.6.2 Kemitraan dengan lembaga lain: Berkolaborasi dengan organisasi non-pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan program keamanan.
- 1.7 Inovasi Platform Pengaduan Online
 - 1.7.1 Membangun sistem pengaduan online yang mudah diakses untuk meningkatkan partisipasi masyarakat.
 - 1.7.2 Media Sosial Sebagai Sarana Komunikasi: Pemanfaatan Media Sosial untuk Membangun Komunikasi yang Lebih Baik dan Mendekatkan Polri dengan Masyarakat.

Kesimpulan Dengan menerapkan solusi tersebut, Polri dapat meningkatkan citra dan mengembalikan kepercayaan masyarakat. Proses ini memerlukan waktu, konsistensi, dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan di lingkungan kepolisian.

- 2. Untuk mengatasi stagnansi budaya organisasi di lingkungan Polri, maka dapat dilakukan solusi sebagai berikut:
 - 2.1 Melanjutkan pendidikan dan pelatihan Pelatihan inovasi dan kreativitas:
 - 2.1.1 Kreativitas dan inovasi, Menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kreatifitas dan inovasi di kalangan anggota.
 - 2.1.2 Pendidikan Nilai-Nilai Pancasila : Menambahkan pelajaran Nilai-Nilai Pancasila ke dalam kurikulum untuk penguatan etika dan moral.

2.2 Kepemimpinan Adaptif

2.2.1 Pemimpin sebagai Agen Perubahan: Mendorong para pemimpin untuk berperan aktif sebagai agen perubahan yang dapat menginspirasi pemikiran dan tindakan inovatif pada anggotanya.

2.2.2 Model Kepemimpinan Partisipatif: Menerapkan gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi.

2.3 Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif

2.3.1 Keterlibatan Anggota: Mengundang anggota untuk memberikan gagasan dan pendapat mengenai kebijakan dan prosedur organisasi.

2.3.2 Program Penghargaan: Mengakui anggota yang mengambil inisiatif dan berkontribusi aktif terhadap perubahan.

2.4 Mempromosikan Komunikasi Terbuka

2.4.1 Forum Diskusi: Mengadakan forum dan pertemuan rutin untuk mendiskusikan tantangan dan solusi secara terbuka.

2.4.2 Saluran Pengaduan: Membuka saluran di mana anggota dapat menyampaikan keluhan dan saran tanpa takut akan dampaknya.

2.5 Inovasi Proses dan Sistem

2.5.1 Evaluasi dan inovasi Proses kerja Mengevaluasi prosesnya dan mencari cara untuk menyederhanakan dan memperbaikinya.

2.5.2 Mengadopsi teknologi baru: Mengintegrasikan teknologi terkini ke dalam operasional sehari-hari untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

2.6 Membangun Budaya Responsif

2.6.1 Pengembangan Karakter Adaptif: Mendorong anggota untuk mengembangkan sikap yang

merangkul perubahan dan merespon perkembangan di lingkungannya.

2.6.2 Memperkuat tim kerja: Mengutamakan kolaborasi antar tim untuk saling belajar dan berbagi ilmu.

2.7 Evaluasi dan Umpan Balik

2.7.1 Sistem Umpan Balik: Menerapkan sistem umpan balik yang konstruktif untuk mengevaluasi kinerja anggota dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

2.7.2 Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi: Gunakan metrik yang jelas untuk mengevaluasi kinerja anggota, dengan fokus pada inovasi dan hasil.

Kesimpulan Dengan menerapkan solusi di atas, kepolisian nasional dapat mengatasi budaya organisasi yang stagnan dan menciptakan lingkungan yang lebih dinamis, inovatif dan responsif. Hal ini membantu meningkatkan kinerja organisasi dan kepercayaan publik.

3. Untuk mengatasi kurangnya edukasi dan sosialisasi di lingkungan Polri, maka dapat dilakukan solusi sebagai berikut:

3.1 Mengembangkan program pendidikan formal Kurikulum berbasis Pancasila: Kurikulum Diklat Pancasila Dalam Polri yang mengedepankan etika, kepemimpinan, dan pelayanan publik, mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Menyelenggarakan pelatihan reguler bagi seluruh anggota mengenai berbagai aspek kepolisian, hukum dan pelayanan masyarakat.

3.2 Sosialisasi melalui kegiatan masyarakat seperti menyelenggarakan kegiatan sosial yang melibatkan masyarakat setempat, seperti konsultasi hukum, seminar, dan bakti sosial, guna meningkatkan pemahaman dan hubungan dengan masyarakat setempat. Menyelenggarakan forum

dialog antara Polri dan masyarakat setempat untuk membahas permasalahan terkini dan mendengarkan tuntutan dan kontribusi masyarakat.

3.3 Pemanfaatan Media dan Teknologi, Pengembangan platform pelatihan dan pendidikan online yang memudahkan anggota Polri mengakses materi pembelajaran setiap saat. Polri menggunakan media sosial untuk menyebarkan informasi, mengkomunikasikan program, dan meningkatkan interaksi dengan masyarakat.

3.4 Kerjasama dengan institusi lain, Kerjasama dengan universitas dalam program pelatihan dan penelitian yang berhubungan dengan kepolisian. Bermitra dengan organisasi non-pemerintah untuk memberikan bantuan dan pendidikan kepada masyarakat.

3.5 Membangun Budaya Belajar, Mempromosikan budaya belajar dalam organisasi di mana para anggota berbagi pengetahuan dan pengalaman. Polri melaksanakan program pendampingan dimana anggota senior membimbing anggota junior dalam hal pendidikan dan sosialisasi.

3.6 Sistem Evaluasi dan umpan balik, Pembentukan mekanisme untuk mengevaluasi efektivitas program pendidikan dan sosialisasi yang dilaksanakan. Mengumpulkan saran dari anggota mengenai kebutuhan pelatihan dan penjangkauan yang diperlukan untuk meningkatkan relevansi program.

3.7 Kampanye Kesadaran, Pelaksanaan kampanye untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pendidikan dan sosialisasi dalam memenuhi misi Polri. Pemanfaatan media

massa untuk menyebarkan informasi dan sosialisasi mengenai peran dan fungsi Polri dalam masyarakat.

Kesimpulan Dengan menerapkan solusi di atas, Polri akan meningkatkan pendidikan dan sosialisasi di dalam organisasi dan memastikan bahwa anggotanya siap menjalankan tugasnya dengan baik dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan masyarakat setempat.

4. Untuk mengatasi tantangan dalam melibatkan masyarakat di lingkungan Polri, berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan:

4.1 Membangun Komunikasi yang Efektif, Dialog Terbuka: Mengadakan forum atau pertemuan rutin antara Polri dan masyarakat untuk mendengarkan aspirasi dan keluhan. Memanfaatkan platform media sosial untuk berkomunikasi langsung dengan masyarakat, membagikan informasi, dan menerima masukan.

4.2 Program Kemitraan Komunitas, Kemitraan dengan Organisasi Masyarakat: Bekerjasama dengan organisasi non-pemerintah dan komunitas lokal untuk program-program keamanan dan sosial. Kegiatan Bersama: Mengadakan kegiatan bersama antara Polri dan masyarakat, seperti acara olahraga, bakti sosial, atau pelatihan keamanan.

4.3 Pendidikan dan Penyuluhan, Sosialisasi Hukum dan Keamanan: Mengadakan program penyuluhan untuk memberikan informasi tentang hak dan kewajiban masyarakat, serta cara berpartisipasi dalam menjaga keamanan. Menawarkan pelatihan keterampilan yang relevan bagi masyarakat, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan memiliki kontribusi.

4.4 Pemberian Ruang untuk Partisipasi, membentuk forum di tingkat kelurahan atau desa untuk mendiskusikan isu-isu keamanan dan mengembangkan solusi bersama. Menciptakan sistem pengaduan yang mudah diakses dan responsif untuk menampung masukan masyarakat.

4.5 Penghargaan dan Pengakuan, penghargaan untuk Kontribusi Masyarakat: Memberikan penghargaan atau pengakuan bagi individu atau kelompok yang aktif berkontribusi dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Kampanye Kesadaran: Melakukan kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya partisipasi masyarakat dalam menciptakan keamanan yang lebih baik.

4.6 Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Keterlibatan dalam Kebijakan: Mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan keamanan lokal. Survei dan Riset: Menggunakan survei untuk memahami kebutuhan dan harapan masyarakat terkait keamanan dan pelayanan Polri.

4.7 Monitoring dan Evaluasi Program Partisipasi: Secara berkala mengevaluasi efektivitas program-program yang melibatkan masyarakat dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Umpan Balik dari Masyarakat: Mendorong masyarakat untuk memberikan umpan balik tentang kinerja Polri dan efektivitas program yang telah dilaksanakan.

Dengan menerapkan solusi-solusi di atas, Polri dapat meningkatkan keterlibatan masyarakat secara aktif, membangun kepercayaan, dan menciptakan sinergi dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Keterlibatan yang kuat antara Polri

dan masyarakat akan berkontribusi pada keberhasilan tugas kepolisian

5. Untuk mengatasi terbatasnya sumber daya di lingkungan Polri, berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan:

5.1 Optimalisasi Sumber Daya yang Ada, menerapkan sistem manajemen yang efisien untuk penggunaan sumber daya yang ada, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan produktivitas. Prioritaskan Kegiatan: Menentukan prioritas kegiatan yang paling mendesak dan berdampak untuk dialokasikan sumber daya yang terbatas.

5.2 Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan anggota dalam memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Memanfaatkan platform online untuk pelatihan yang mengurangi biaya pelatihan tatap muka.

5.3 Kolaborasi dan Kemitraan, Kerjasama dengan Lembaga Lain: Membangun kemitraan dengan lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan sektor swasta untuk mendapatkan dukungan dalam program-program tertentu. Sharing Resources: Mengembangkan program di mana Polri dapat berbagi sumber daya dengan instansi lain atau komunitas lokal.

5.4 Penggunaan Teknologi, Adopsi Teknologi Tepat Guna: Menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional, seperti sistem manajemen informasi yang dapat mengurangi waktu dan biaya. Platform Digital untuk Pelayanan: Membangun aplikasi atau platform online untuk

pelayanan masyarakat yang mengurangi kebutuhan akan sumber daya fisik.

5.5 Pendanaan Alternatif, Mencari sumber pendanaan alternatif, seperti sponsorship atau kerjasama dengan sektor swasta untuk program-program tertentu. Menggandeng perusahaan untuk berpartisipasi dalam program Corporate Social Responsibility (CSR) yang mendukung keamanan dan kesejahteraan masyarakat.

5.6 Pengelolaan Anggaran yang Baik, Audit Internal: Melakukan audit untuk mengetahui penggunaan anggaran secara efisien dan menemukan area yang bisa dihemat. Perencanaan Anggaran yang Realistis: Menyusun anggaran yang realistis dan terencana dengan baik untuk memastikan penggunaan sumber daya secara optimal.

5.7 Pemberdayaan Masyarakat, Partisipasi Masyarakat dalam Program Keamanan: Melibatkan masyarakat dalam kegiatan keamanan sehingga mengurangi beban sumber daya Polri. Pelatihan Masyarakat: Memberikan pelatihan kepada masyarakat tentang keamanan sehingga mereka dapat berkontribusi aktif.

Dengan menerapkan solusi-solusi di atas, Polri dapat mengatasi keterbatasan sumber daya secara lebih efektif dan efisien. Pendekatan kolaboratif dan inovatif dalam pengelolaan sumber daya akan meningkatkan kapasitas Polri dalam melaksanakan tugasnya

6. Menghadapi tantangan pengaruh globalisasi, Polri dapat menerapkan beberapa solusi berikut:

6.1 Peningkatan Keterampilan Anggota, Pelatihan Globalisasi: Menyediakan pelatihan yang membekali anggota dengan pemahaman tentang isu-isu global, seperti terorisme, kejahatan siber, dan perdagangan manusia. Mengadakan pelatihan bahasa asing untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dalam konteks global.

6.2 Adaptasi Teknologi, Pemanfaatan Teknologi Informasi: Mengadopsi teknologi terbaru dalam penegakan hukum, seperti analisis data dan intelijen untuk memerangi kejahatan lintas negara. Sistem Keamanan Digital: Mengembangkan sistem keamanan digital untuk melindungi data dan informasi dari ancaman siber.

6.3 Kerjasama Internasional, Kemitraan dengan Polisi Internasional: Bekerjasama dengan organisasi kepolisian internasional seperti Interpol untuk bertukar informasi dan pengalaman dalam menangani kejahatan lintas negara. Aktif berpartisipasi dalam forum-forum internasional yang membahas isu-isu keamanan global.

6.4 Penguatan Hukum dan Kebijakan Reformasi Kebijakan: Menyesuaikan kebijakan dan undang-undang yang relevan untuk menghadapi tantangan globalisasi, termasuk kejahatan terorganisir. Penerapan Hukum Internasional: Mengintegrasikan hukum internasional dalam penegakan hukum domestik untuk menangani kejahatan lintas batas.

6.5 Pendidikan Masyarakat, Sosialisasi tentang Ancaman Global: Mendidik masyarakat tentang ancaman global, seperti

terorisme dan kejahatan siber, untuk meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan. Mengadakan kampanye yang menekankan pentingnya kerjasama masyarakat dalam menjaga keamanan.

6.6 Pengembangan Strategi Keamanan Nasional Rencana Keamanan Terpadu: Mengembangkan rencana keamanan yang mempertimbangkan pengaruh globalisasi dan risiko yang mungkin muncul. Melakukan analisis risiko yang berkaitan dengan tantangan global untuk merumuskan langkah-langkah preventif.

6.7 Fokus pada Kesejahteraan Sosial, Pemberdayaan Komunitas: Mendorong pemberdayaan masyarakat untuk mengurangi kerentanan terhadap pengaruh negatif globalisasi, seperti eksploitasinya. Program Pengembangan Sosial: Mengimplementasikan program-program yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi ketidakpuasan yang bisa menyebabkan konflik.

Dengan menerapkan solusi-solusi ini, Polri dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi. Pendekatan yang holistik dan kolaboratif sangat penting untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas dalam menjaga keamanan nasional.

7. Untuk mengatasi tantangan kepemimpinan yang tidak konsisten di lingkungan Polri, berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan:

7.1 Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan, Program Pelatihan Kepemimpinan: Mengadakan program pelatihan yang fokus pada keterampilan kepemimpinan, manajemen,

dan pengambilan keputusan yang efektif. Menerapkan program mentorship di mana pemimpin senior membimbing pemimpin junior untuk memahami nilai-nilai dan praktik kepemimpinan yang baik.

7.2 Konsistensi dalam Visi dan Misi, Penyusunan Visi Bersama:

Mengembangkan visi dan misi yang jelas dan dapat dipahami oleh seluruh anggota, sehingga mereka memiliki panduan yang sama dalam bertindak. Melakukan komunikasi rutin tentang tujuan dan prioritas organisasi untuk memastikan semua anggota selaras dengan arah yang ditetapkan.

7.3 Evaluasi Kinerja Pemimpin, Menerapkan sistem evaluasi yang

melibatkan umpan balik dari bawahannya, rekan sejawat, dan atasan untuk menilai kinerja dan konsistensi pemimpin. Menilai pemimpin berdasarkan hasil yang dicapai dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi.

7.4 Budaya Terbuka dan Transparan, Mendorong budaya

komunikasi yang terbuka di mana anggota dapat menyampaikan pandangan dan masukan kepada pemimpin tanpa rasa takut. Menyediakan platform untuk diskusi tentang kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pemimpin, sehingga menciptakan akuntabilitas.

7.5 Pengembangan Sistem Reward dan Punishment,

Penghargaan untuk Kepemimpinan yang Baik: Memberikan penghargaan kepada pemimpin yang menunjukkan kepemimpinan yang konsisten dan efektif. Menetapkan sanksi bagi pemimpin yang tidak memenuhi standar kepemimpinan yang diharapkan.

7.6 Fokus pada Pengembangan Organisasi, Strategi Perencanaan Jangka Panjang: Mengembangkan rencana strategis jangka panjang yang melibatkan semua level dalam organisasi, untuk memastikan konsistensi dalam pelaksanaan. Melibatkan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab.

7.7 Peningkatan Kualitas Komunikasi, Membangun saluran komunikasi internal yang efektif untuk menyampaikan informasi dan kebijakan secara jelas dan konsisten. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif: Mendorong pemimpin untuk memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada anggota, sehingga mereka memahami harapan dan standar yang diinginkan.

Dengan menerapkan solusi-solusi ini, Polri dapat menciptakan kepemimpinan yang lebih konsisten dan efektif. Kepemimpinan yang baik sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara anggota dan masyarakat, serta untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Gambar 3.2
Jumlah Personil 2024

NO	SATKER	POLRI										PNS					JUMLAH	JML TOTAL											
		IRJEN		BRIGJEN		KBP		AKBP		KP		AKP		IP		BA/TA			IV		III		II/I						
		DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP			RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL		
1	PIMPINAN	1	1																										
2	URKEU							1				2	3	2	6	5	9			2	1	2		4	1	9	10		
3	TAUD							1	1	1				2	7	4	10			1		2	5	3	5	7	15		
4	BAGOPSNALAV					1	1	2	1	2				4	16	11	20	1						3	0	14	20		
5	BAGRENMIN					1	1	3	2	3				4	26	13	35	2	2	2		6		10	2	23	37		
6	DITSAMAPTA			1		4	4	10	3	15	4			8	7	93	367	131	385	2		2	14	14	4	145	389		
7	DITPAMOBVIT			1	1	4	4	10	3	21	7			5	2	2	37	70	75	4	4	8	7	11	12	86	104		
8	DITPOL SATWA			1	1	3	3	7	3	10	5	6	6	16	20	202	245	245	283	11	2	8	11	10	2	29	15	274	298
9	AUDITOR					1		8	3																		12		
10	ANJAK/ NON JOB							18		1	1		1													1	22		
JUMLAH		1	1	3	3	13	39	32	15	53	17	11	15	28	41	344	737	485	868	18	10	13	23	43	7	74	40	559	908

1. POLRI DSP 485 PERS RILL 868 PERS TERDAPAT KELEBIHAN 383 PERS, AKAN TETAPI FORMASI JAB PANGKAT KBP TERDAPAT KELEBIHAN 26 PERS, UNTUK FORMASI JAB PANGKAT AKBP KURANG 17 PERS & JAB PANGKAT KOMPOL KURANG 36 PERS & KELEBIHAN PERS PD PANGKAT BA/TA 393 PERS. PNS DARI DSP 74 PERS RILL 40 PERS SHG KEKURANGAN 34 PERS;

2. KEKURANGAN PERS PD FORMASI JAB PANGKAT AKBP, KOMPOL & PNS YG MEMPUNYAI PERAN SBG WORKER PD SATKER KORSABHARA DPT BERPENGARUH KURANG OPTIMALNYA KINERJA SATKER KORSABHARA BAHARKAM POLRI, DISARANKAN PENGEMBAN FUNGSI BAGRENMIN UNTUK MEMBUAT USULAN PENGISIAN FORMASI JAB PANGKAT AKBP, KOMPOL & PNS AGR MEMENUHI DSP SERTA MENGADAKAN PELATIHAN KATPUAN PD PAMA & BA/TA GUNA PERSIAPAN PAM PILKADA 2024.

Sumber: Bag Anev Baharkam Polr

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis Strategi.

1. Faktor Eksternal.

1.1 *External Factors Analysis Summary (EFAS).*

Tabel 4.1

Eksternal Factor Analysis Summary

NO	KEY EXTERNAL FACTORS	BOBOT	RATING	SKOR
	OPPORTUNITIES			
1	Adanya dukungan dari tokoh masyarakat.	0,098	8	0,784
2	Kontrol sosial terhadap kinerja personel.	0,103	8	0,824
3	Perkembangan teknologi yang semakin pesat.	0,094	7	0,658
4	Adanya sivitas akademika dan pakar teknologi.	0,110	7	0,770
5	Adanya dukungan Pengelola Obvitnas	0,095	6	0,570
		0,500		3,606
	THREATS			
1	Lemahnya koordinasi dengan instansi terkait.	0,111	3	0,333
2	Intervensi eksternal dalam pelayanan publik.	0,116	4	0,464
3	Sikap antipati masyarakat terhadap personel Polri.	0,095	4	0,380
4	Adanya budaya koruptif masyarakat.	0,072	3	0,216
5	Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Polri	0,108	2	0,216
		0,500		1,609
	TOTAL	1,00		5,215

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

Tabel 4.2

Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Eksternal

No	OPPORTUNITIES	A	B	C	D	E	BOBOT
1	Dukungan tokoh masyarakat.	1,000	0,750	1,167	0,875	1,167	0,098
2	Tingginya kontrol sosial terhadap kinerja personel	1,333	1,000	1,143	0,875	0,857	0,103
3	Perkembangan teknologi.	0,857	0,875	1,000	0,875	1,143	0,094
4	Adanya sivitas akademika dan pakar teknologi.	1,143	1,143	1,143	1,000	1,143	0,110
5	Dukungan pengelola obvitnas.	0,857	1,167	0,875	0,875	1,000	0,095

No	THREATS	A	B	C	D	E	BOBOT
1	Lemahnya koordinasi dengan instansi terkait.	1,000	2,000	0,750	1,333	0,750	0,111
2	Intervensi eksternal dalam Yanlik.	0,500	1,000	1,500	1,500	1,667	0,116
3	Sikap antipati masyarakat terhadap personel Polri.	1,333	0,667	1,000	1,333	0,750	0,095
4	Adanya budaya koruptif masyarakat.	0,750	0,667	0,750	1,000	0,667	0,072
5	Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Polri	1,333	0,600	1,333	1,500	1,000	0,108
							0,500

2. Faktor Internal.

2.1 Internal Factors Analysis Summary (IFAS).

Tabel 4.3

Internal Factor Analysis Summary

NO	KEY INTERNAL FACTORS	BOBOT	RATING	SKOR
STRENGTH				
1	Dilaksanakan pengendalian kinerja personel	0,095	7	0,665
2	Diterapkannya SMP.	0,109	8	0,872
3	Dilaksanakan sosialisasi dan analisis kebijakan	0,089	6	0,534
4	Dilaksanakan pelatihan revolusi mental.	0,100	7	0,700
5	Diterapkannya reward and punishment	0,108	8	0,864
		0,500		3,635
WEAKNESS				
1	Kurang pengembangan kompetensi personel.	0,108	3	0,324
2	Kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan.	0,099	4	0,396
3	Kurang efektifnya pengaruh ideal pimpinan.	0,115	2	0,230
4	Kurang peran pimpinan sebagai role model.	0,081	3	0,243
5	Lemahnya motivasi dan integritas personel	0,098	4	0,392
		0,500		1,585
TOTAL				5,220

2.2 Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Internal.

Tabel 4.4

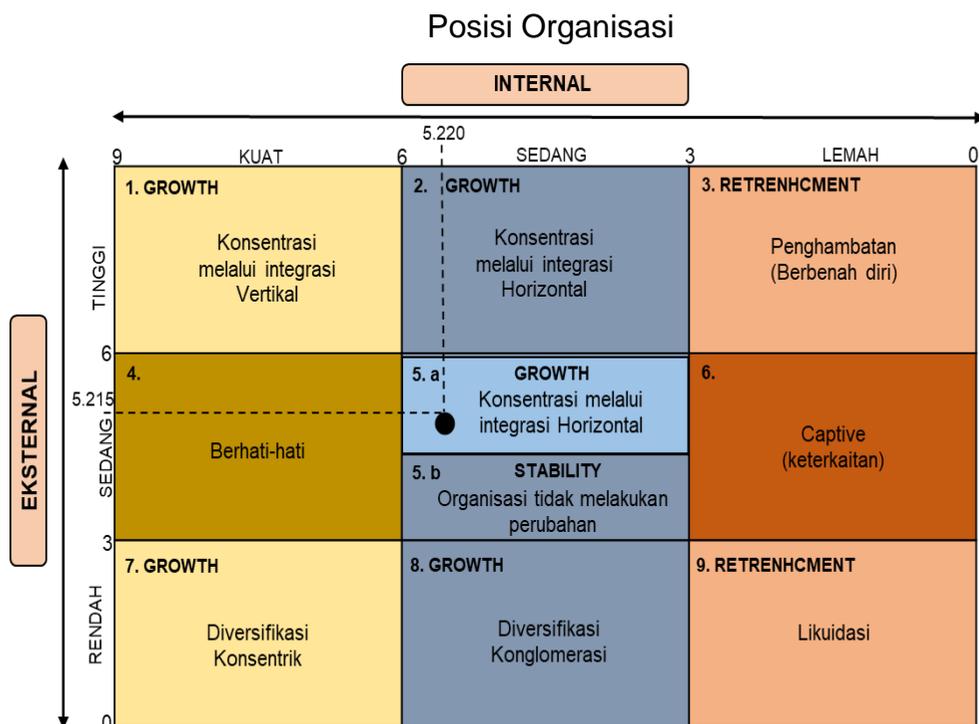
Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Internal

No	STRENGTH	A	B	C	D	E	BOBOT
1	Dilaksanakan pengendalian kinerja personel	1,000	1,167	0,857	0,857	0,875	0,095
2	Diterapkannya SMP	0,857	1,000	1,333	1,143	1,167	0,109
3	Dilaksanakan sosialisasi dan analisis kebijakan	1,167	0,750	1,000	0,875	0,750	0,089
4	Dilaksanakan pelatihan revolusi mental.	1,167	0,875	1,143	1,000	0,875	0,100
5	Diterapkannya reward and punishment	1,143	0,857	1,333	1,143	1,000	0,108
							0,500
No	WEAKNESS	A	B	C	D	E	BOBOT
1	Kurang pengembangan kompetensi personel.	1,000	1,333	1,500	1,500	0,667	0,108
2	Kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan.	0,750	1,000	1,500	1,500	0,750	0,099
3	Kurang efektifnya pengaruh ideal pimpinan.	0,667	2,000	1,000	1,333	1,500	0,115
4	Kurang peran pimpinan sebagai role model.	0,667	0,667	0,750	1,000	1,333	0,081
5	Lemahnya motivasi dan integritas personel	1,500	1,333	0,667	0,750	1,000	0,098
							0,500

3. Analisis Posisi Organisasi.

Berdasarkan hasil hasil penjumlahan faktor eksternal yakni $3.630 + 1.626 = 5.256$ dan hasil penjumlahan faktor internal yakni $3.621 + 1.612 = 5.233$ maka didapat posisi organisasi. Adapun posisi organisasi dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.1



4. Faktor Strategi.

Tabel 4.5

Factors Analysis Summary (SFAS)

No	FAKTOR STRATEGIK KUNCI	BOBOT	RATING	SCORE	PENDEK	MENENGAH	PANJANG
1	Penguatan peran PJU dalam mengantisipasi Intervensi eksternal terhadap pelayanan publik.	0,113	4	0,452			
2	Peningkatan peran PJU dalam memberikan pengaruh ideal.	0,102	2	0,204			
3	Penguatan koordinasi dan kolaborasi dengan instansi terkait dan <i>stakeholder</i> .	0,135	3	0,405			
4	Pemberdayaan sivitas akademika dan pakar teknologi informasi guna mendukung pelayanan prima kepolisian.	0,132	7	0,924			
5	Pengembangan SMP timbul kepercayaan dari pengelola obvitnas	0,116	8	0,928			
6	Penguatan antisipasi terhadap tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Polri	0,078	2	0,156			
7	Penguatan efektivitas dan objektivitas penerapan <i>reward and punishment</i>	0,083	8	0,664			
8	Peningkatan efektivitas pengembangan kompetensi personel fungsi pelayanan.	0,079	3	0,237			
9	Pemberdayaan kontrol sosial terhadap kinerja Polri dalam pelayanan kepolisian	0,065	8	0,520			
10	Penguatan efektivitas penyelenggaraan	0,099	7	0,693			

Cara menentukan jangka waktu implementasi strategi: nilai tertinggi: 0,928, nilai terendah: 0,156, Selisih: 0,772, sehingga Nilai $n = 0,772:3 = 0,257$

4.1 Jangka Pendek = $0,156 + 0,257 = 0,413$ (0,156 s/d 0,413)

4.2 Jangka Panjang = $0,928 - 0,257 = 0,671$ (0,671 s/d 0,928)

4.3 Jangka Menengah antara 0,409 dan 0,700 (0,414 s/d 0,670)

B. Formulasi Strategi.

1. Visi.

Meningkatnya kepercayaan masyarakat dengan membentuk karakter pemimpin melalui optimalisasi penerapan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

2. Misi.

2.1 Meningkatkan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam membentuk karakter kepemimpinan yang humanis dan bersinergitas di lingkungan Polri.

2.2 Meningkatkan penerapan prinsip-prinsip Undang Undang Dasar 1945 yang diintegrasikan dalam pengelolaan kepemimpinan di Polri untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat.

2.3 Mengoptimalkan penerapan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 oleh pemimpin di lingkungan Polri.

2.4 Meningkatkan pengetahuan yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3. Tujuan.

3.1 Tercapainya penerapan nilai-nilai Pancasila dalam membentuk karakter kepemimpinan yang humanis dan bersinergitas di lingkungan Polri.

3.2 Tercapainya penerapan prinsip-prinsip Undang Undang Dasar 1945 yang diintegrasikan dalam pengelolaan

kepemimpinan di Polri untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat.

- 3.3 Tercapainya penerapan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 oleh pemimpin dilingkungan Polri.
- 3.4 Tercapainnya peningkatkan pengetahuan yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

4. Kebijakan

- 4.1 Melaksanakan Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Polri, Perpol Nomor 6 Tahun 2022 tentang SOTK tingkat Mabes dan Mabes Polri juga menyusun kebijakan sesuai regulasi tersebut untuk mengoptimalkan peran PJU dalam pertimbangan individual (*individualized consideration*) guna membentuk karakter kepemimpinan.
- 4.2 Melaksanakan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Perkap Nomor 1 Tahun 2019 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Operasional Polri juga menyusun kebijakan sesuai regulasi tersebut untuk dapat mengoptimalkan peran PJU dalam memberikan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) guna meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- 4.3 Melaksanakan Perkap Nomor 16 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Polri, Perkap Nomor 1 Tahun 2019 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Operasional Polri, Perkap Nomor 12 Tahun 2014 tentang Panduan Penyusunan Kerjasama Polri, Perkap Nomor 99 Tahun 2020 tentang Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan SDM Polri, juga menyusun kebijakan sesuai dengan regulasi tersebut untuk dapat mengoptimalkan peran PJU dalam memberi pengaruh ideal

(*idealized influence*) guna meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

- 4.4 Melaksanakan Inpres nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental, Perkap Nomor 4 Tahun 2021 tentang Manajemen Risiko Polri juga menyusun kebijakan sesuai regulasi tersebut di atas untuk dapat mengoptimalkan peran PJU dalam memberi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) guna membentuk karakter kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat.

5. Strategi.

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui pertemuan kedua titik berada pada Sel 5a *Growth* (Pertumbuhan) Strategi Konsentrasi Melalui Integrasi Horizontal. Dengan melihat posisi tersebut, maka strategi yang bisa dilakukan adalah memperluas pemanfaatan teknologi melalui pengembangan internal diantaranya peningkatan sumber daya organisasi serta sistem dan metode maupun eksternal melalui peningkatan *joint venture* (kerjasama).

C. Implementasi Strategi.

Berdasarkan tabel 4.5 maka implementasi strategi dibagi dalam tiga jangka waktu yakni jangka pendek, jangka sedang dan jangka panjang yang akan dibahas sebagai berikut.

1. Jangka Pendek

- 1.1 Strategi: **Peningkatan** peran PJU dalam memberikan pengaruh ideal.

1.1.1 Sasaran: Meningkatnya peran PJU dalam memberikan pengaruh ideal.

1.1.2 Program:

- a. Penguatan integritas personel oleh PJU.
- b. Penguatan peran PJU sebagai role model.

1.1.3 Indikator Kinerja Program:

- a. 100% personel mendapatkan pembinaan integritas oleh para PJU melalui kegiatan keagamaan secara kontinyu dan pemberian *quotes of the day* melalui media visual yang dapat diakses oleh personel.
 - b. 90% PJU di lingkungan Subdit pamwaster Ditpamobvit korsabhara Baharkam Polri dapat menjadi role model dalam memberikan pelayanan kepolisian maupun dalam bermasyarakat dengan indikator yang jelas dan terukur berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.
- 1.2 Strategi: **Penguatan** koordinasi dan kolaborasi dengan instansi terkait dan *stakeholder*.
- 1.2.1 Sasaran: Terjalannya koordinasi dan kolaborasi dengan instansi terkait dan *stakeholder*.
- 1.2.2 Program:
- a. Penguatan sinergi pengembangan Yanlik.
 - b. Penguatan sinergi Wasdal dan motivasi personel.
- 1.2.3 Indikator Kinerja Program:
- a. Terjalin kerjasama peningkatan pelayanan publik dengan K/L guna mencapai 95% kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepolisian serta pemberian *reward and punishment* lebih objektif.
 - b. Terjalin kemitraan dengan 70% lembaga pengawas eksternal yang mengawasi kinerja Polri untuk dapat memotivasi personel agar lebih profesional dalam bertugas melalui sistem pengawasan yang efektif.
- 1.3 Strategi: **Penguatan** antisipasi terhadap tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Polri.
- 1.3.1 Sasaran: Ter antisipasinya tuntutan dari masyarakat terhadap pelayanan Polri.
- 1.3.2 Program:
- a. Penguatan analisis kebutuhan masyarakat.
 - b. Pengembangan *pilot project* pelayanan publik.

1.3.3 Indikator Kinerja Program:

- a. Terjalin kemitraan dengan 75% Pengelola Objek Vital dan tokoh masyarakat oleh para PJU untuk dapat menganalisis kebutuhan masyarakat terkait pelayanan Polri agar muncul ide atau gagasan untuk pengembangan pelayanan.
- b. Tersusun minimal 5 *pilot project* terkait peningkatan karakter kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

1.4 Strategi: **Peningkatan** efektivitas pengembangan kompetensi personel fungsi pelayanan.

1.4.1 Sasaran: Meningkatnya efektivitas pengembangan kompetensi personel fungsi pelayanan.

1.4.2 Program:

- a. Penguatan peran PJU dalam pembinaan.
- b. Penguatan sinergi pengembangan SDM.

1.4.3 Indikator Kinerja Program:

- a. 100% personel mendapat pengembangan serta peningkatan kompetensi dari para PJU dalam giat *coaching clinic*, jam pimpinan dan giat lainnya atau melalui pelatihan mandiri.
- b. Terjalin kerjasama dengan minimal 10 perguruan tinggi yang dapat mengembangkan karakter kepemimpinan.

2. **Jangka Sedang**

2.1 Strategi: **Penguatan** peran PJU dalam mengantisipasi Intervensi eksternal terhadap pelayanan publik.

2.1.1 Sasaran: Meningkatnya peran PJU dalam upaya mengantisipasi Intervensi terhadap pelayanan publik.

2.1.2 Program.

- a. Penyusunan pakta integritas.
- b. Penguatan integritas personel.

2.1.3 Indikator Kinerja Program:

- a. Tersusun pakta integritas yang ditandatangani oleh unsur pimpinan, para PJU dan K/L untuk dapat mengantisipasi adanya saling intervensi dalam memberikan pelayanan publik.
- b. Meningkatnya integritas personel dalam memberi pelayanan kepolisian, sehingga tingkat kepuasan masyarakat mencapai 95%.

2.2 Strategi: **Penguatan** efektivitas dan objektivitas penerapan *reward and punishment*.

2.2.1 Sasaran: Meningkatnya efektivitas dan objektivitas penerapan *reward and punishment*.

2.2.2 Program:

- a. Pemantapan pola kerja pelayanan publik.
- b. Penguatan analisis kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Program:

- a. Pemberian *reward and punishment* 90% tepat sasaran sesuai dengan capaian kinerja melalui pola kerja yang jelas dan terukur.
- b. Tersusun sistem pengawasan dan penilaian kinerja oleh para Kasubdit pada lingkungan Ditpamobvit sehingga sistem *reward and punishment* lebih objektif.

2.3 Strategi: **Pemberdayaan** kontrol sosial terhadap kinerja Polri dalam pelayanan kepolisian.

2.3.1 Sasaran: Meningkatnya efektivitas pemberdayaan kontrol sosial terhadap kinerja Polri.

2.3.2 Program:

- a. Pengintegrasian layanan Dumas.
- b. Pemberdayaan potensi penggiat media siber.

2.3.3 Indikator Kinerja Program:

- a. Dibuat aplikasi terintegrasi antara Kasubdit lingkungan Ditpamobvit dengan Sipropam agar para PJU fungsi pelayanan dapat meningkatkan

motivasi dan kinerja personel melalui Dumas yang diterima.

- b. Terjalannya dengan 50% penggiat media siber serta *influencer* yang kooperatif sebagai informan terkait kinerja personel agar PJU dapat meningkatkan perannya dalam memotivasi personel.

3. Jangka Panjang

3.1 Strategi: **Pemberdayaan** sivitas akademika dan para pakar TI guna mendukung pelayanan prima kepolisian.

3.1.1 Sasaran: Meningkatnya efektivitas pemberdayaan sivitas akademika dan para pakar TI guna meningkatkan karakter kepemimpinan berdasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.1.2 Program.

- a. Peningkatan karakter PJU.
- b. Pemerataan karakter personel.

3.1.3 Indikator Kinerja Program:

- a. 100% PJU mendapat pengembangan kemampuan dan pelatihan terkait peningkatan karakter kepemimpinan berdasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 melalui pelatihan, seminar serta IHT (*In House Training*) yang diselenggarakan bersama sivitas akademika.
- b. 90% personel pada fungsi pelayanan mendapatkan kursus secara bergiliran dari sivitas akademik yang telah menjadi mitra agar dapat meningkatkan karakter kepemimpinan berdasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

3.2 Strategi: **Pengembangan** Sistem Manajemen Pengamanan.

3.2.1 Sasaran: Meningkatnya pengembangan Sistem Manajemen Pengamanan, Program:

- a. Aktualisasi transformasi pelayanan publik.

b. Sosialisasi Sistem Manajemen Pengamanan

3.2.2 Indikator Kinerja Program:

- a. Dibuat minimal dua aplikasi pelayanan yang dapat diunduh di play store agar pelayanan lebih objektif, transparan dan akuntabel.
- b. Disosialisasikan dan launchingnya .

3.3 Strategi: **Penguatan** efektivitas penyelenggaraan pelatihan revolusi mental.

3.3.1 Sasaran: Meningkatnya efektivitas penyelenggaraan pelatihan revolusi mental.

3.3.2 Program:

- a. Pengembangan modul pelatihan.
- b. Penguatan evaluasi dan pengendalian kegiatan.

3.3.3 Indikator Kinerja Program:

- a. Tersusun modul pelatihan revolusi mental dengan menambahkan nilai Tri Brata dan Catur Prasetya serta manajemen ESQ.
- b. Dilaksanakan evaluasi bulanan kepada seluruh PJU dan personel yang melaksanakan pelatihan revolusi mental baik secara luring maupun daring.

D. Evaluasi dan Pengendalian.

1. Sasaran dan proses organisasi
2. Struktur manajemen risiko: Pemilik risiko adalah Kasubdit Pamwaster dan pengelola risiko adalah para kasi di Subdit Pamwaster.
3. Pemangku kepentingan: K/L, Pengelola Obvitnas, influencer, penggiat media, Sivitas akademika dan masyarakat.
4. Peraturan terkait: UU Nomor 2 tahun 2002 tentang Polri, UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Inpres nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental, Perkap Nomor 12 Tahun 2014 tentang Panduan Penyusunan Kerjasama Polri, Perkap

Nomor 99 Tahun 2020 tentang Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan SDM Polri, Perpol Nomor 6 Tahun 2022 tentang SOTK tingkat Mabes, Perkap Nomor 1 Tahun 2019 tentang Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Operasional Polri serta Perkap Nomor 4 Tahun 2021 tentang Manajemen Risiko Polri.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa saat ini Penerapan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 guna membentuk karakter kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat di Subdit pamwaster Ditpamobvit Korsabhara Baharkam Polri belum optimal karena kurang efektifnya peran pimpinan dalam pertimbangan individual, pemberian motivasi inspirasional, pemberian pengaruh ideal dan pemberian stimulasi intelektual, sehingga kurang mampu dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 guna membentuk karakter kepemimpinan sehingga berimplikasi pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat.

B. Rekomendasi

1. Merekomendasikan kepada Dirpamobvit untuk dapat berkoordinasi dengan Kabag Renmin Korsabhara dan membuat sistem pelatihan karakter kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 bagi personel Ditpamobvit jajaran yang juga dapat dimonitor oleh Dirpamobvit Korsabhara, agar para PJU dilingkungan Ditpamobvit dapat meningkatkan karakter kepemimpinan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 serta penguatan integritas personel.
2. Merekomendasikan kepada Dirpamobvit untuk dapat berkoordinasi dengan Kabag Renmin Korsabhara dan membuat sistem *coaching clinic* yang dapat digunakan oleh para PJU dilingkungan Ditpamobvit disertai evaluasi hasil giat yang harus dilaporkan secara periodik oleh para PJU dilingkungan Ditpamobvit kepada satuan atas sesuai hierarki guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembinaan serta pengembangan potensi personel dilingkungan Ditpamobvit sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 .

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Artikel Jurnal :

- A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396
- Burns, James McGregor, 1978. "LEADERSHIP", New York: Harper & Row
- Bandura, Albert, 1977. Learning Psychology Socialization, New Jersey; Prentice Hall
- Bass, 1985. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : Academic Press
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice-Hall.
- Herzberg, 1959. The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons.
- Marx, Karl. (1859). "A Contribution to the Critique of Political Economy". Diakses dari <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1859/critique-poleconomy/preface.htm> pada Rabu, 4 Oktober 2023.
- Mochtar Kusumaatmadja. (2002). Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan, Bandung, Alumni.
- Riyanto, Setyo. 2004. Penerapan Analytic Hierarchy Proses (AHP) Untuk Pemilihan Metode strategis. Jakarta : Gramedia Utama
- Rahardjo, Satjipto 2002, Sosiologi Hukum Perkembangan Metode Dan Pilihan Masalah, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Robert, J. House. (1971). "A path-goal theory of leader effectiveness". Administrative Science Quarterly, Vol.16: 321–339.
- Siswanto, Bejo, 2006. Manajemen Tenaga Kerja Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Penerbit Sinar Baru
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B, Bandung: Alfabeta. Spector, I, Bertram & Zartman, William, I, 2003, Post-Agreement Negotiation Getting It Done and

International Regimes, Washington, United States Institute of Peace.

B. Peraturan Perundangan :

Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Polri

Inpres No. 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pengawasan Melekat

Perpol Nomor 6 Tahun 2022 tentang SOTK tingkat Mabes

Perkap Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pengawasan Melekat di Lingkungan Polri

Perkap Nomor 2 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Polri

Perkap Nomor 2 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Polri

Perpol Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri

Perkap Nomor 99 tahun 2020 tentang Manajemen dan Standar Keberhasilan Pembinaan SDM Polri

Perkap Nomor 4 tahun 2021 tentang Manajemen Risiko Polri

C. Sumber Online dan Bentuk Lain:

Bahan ajar SPPK TA.2024. Mata pelajaran Penghayatan dan Perwujudan Nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945 dalam membentuk karakter pemimpin.

Bahan ajar SPPK TA.2024. Mata pelajaran kebijakan dan strategi meningkatkan/memulihkan citra dan performa Polri

Bahan ajar SPPK TA.2024. Mata pelajaran Penegakkan disiplin dan Etika Profesi Polri.

Bahan ajar SPPK TA.2024. Mata pelajaran Budaya Anti Korupsi.

<https://www.upnjatim.ac.id/images/upnjatim/documents/syarif.pdf>-

implementasi nilai-nilai pancasila di perguruan tinggi melalui pemberian mata kuliah pendidikan bela negara

<https://www.elitkita.com/2019/08/implementasi-nilai-nilai-pancasila-dan.html>

<https://news.detik.com/berita/d-7156259/survei-indikator-kepercayaan-publik-ke-polri-meningkat-kini-75-3>

<https://www.msn.com/id-id/berita/nasional/survei-indikator-parpol-paling-tidak-dipercaya-publik-kpk-di-bawah-polri/ar-AA1rJG3r>

<https://www.humas.polri.go.id/2023/07/04/survei-indikator-kepercayaan-publik-terhadap-polri-meningkat-jadi-764-persen-8/>

<https://nasional.tempo.co/read/1651981/ini-penyebab-kepercayaan-publik-terhadap-polri-turun-drastis-menurut-populi-center>

LAMPIRAN

