



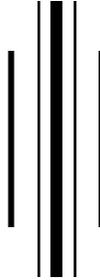
NASKAH KARYA PERSEORANGAN (N K P)

TOPIK

**PENGHAYATAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN UUD 1945 GUNA
MEMBENTUK KARAKTER PEMIMPIN BERKELANJUTAN DALAM
MEWUJUDKAN PENINGKATAN CITRA POLRI YANG PRESISI**

JUDUL

**INTERNALISASI MODEL PENDIDIKAN TAMAN SISWA
GUNA PEMBENTUKAN KARAKTER PEMIMPIN
DALAM MEWUJUDKAN PENINGKATAN CITRA POLRI**



OLEH :

NAMA : INDRIYANTO DIAN PURNOMO, S.H., M.H.
NO. SERDIK : 202409002027
POKJAR : VII (TUJUH)

**PESERTA DIDIK SEKOLAH PENGEMBANGAN PROFESI KEPOLISIAN
(SPPK) ANGKATAN KE - 1 T.A. 2024**

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH



PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDRIYANTO DIAN PURNOMO, S.H., M.H.

Pangkat/NRP : AKBP / 75091043

Nomor Serdik : 202409002027

Sebagai peserta didik Sekolah Pengembangan Profesi Kepolisian Angkatan ke-1 Sespim Lemdiklat Polri Tahun Anggaran 2024 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

- a. Naskah Karya Perseorangan (NKP) yang saya tulis ini 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, Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,

(INDRIYANTO DIAN PURNOMO, S.H., M.H.)
NO. SERDIK 202409002027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
1. Permasalahan	4
2. Pokok-pokok persoalan.....	4
C. Ruang Lingkup dan Sistematika	5
1. Ruang Lingkup	5
2. Sistematika.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Teori.....	6
1. <i>Grand Theory</i>	7
2. <i>Middle Theory</i>	7
3. <i>Applied Theory</i>	8
B. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.....	8
1. Mengumpulkan dan mengolah data	8
2. Analisis data/fakta	8
3. Metode penelitian.....	8
C. Kerangka Berpikir	9

D. Penelitian atas Penulisan Karya Tulis Terdahulu.....	9
BAB III PEMBAHASAN.....	10
A. Kondisi Faktual Kepercayaan Masyarakat.....	10
B. Kondisi Faktual Citra Kepolisian	11
C. Kondisi Faktual Pimpinan yang Berkarakter.....	13
1. Kondisi Faktual dan Pembahasan.....	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	16
BAB IV PEMECAHAN MASALAH	18
A. Analisis Strategi.....	18
1. Faktor Eksternal	18
2. Faktor Internal	19
3. Analisis Posisi Organisasi	24
4. Faktor Strategi.....	26
B. Formulasi Strategi.....	27
1. Visi	27
2. Misi.....	27
3. Tujuan	28
4. Kebijakan	28
5. Strategi.....	28
C. Implementasi Strategi	29
1. Jangka Pendek (0 – 3 Bulan)	30
2. Jangka Sedang (0 – 6 Bulan).....	34
3. Jangka Panjang (0 – 12 Bulan)	35
D. Evaluasi dan Pengendalian	35
1. Komunikasi dan Konsultasi	36
2. Penetapan Konteks.....	37
3. Identifikasi Risiko	37
4. Analisis Risiko	37
5. Evaluasi Risiko.....	38
6. Mitigasi Risiko	38
7. Pemantauan dan Reviu.....	39

BAB V PENUTUP	40
A. Simpulan.....	40
B. Rekomendasi.....	42
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN	xviii

DAFTAR TABEL

Tabel	3.1	Target dan Capaian Kinerja Ditpamobvit Tahun 2021 s/d 2023	15
Tabel	3.2	Target dan Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Ditpamobvit Tahun 2021 s/d 2023.....	15
Tabel	3.3	Jumlah Personel Ditpamobvit Tahun 2021 s/d 2023	16
Tabel	3.4	Jumlah Sebaran Dikbang dan Prolat Personel Ditpamobvit Tahun 2021-2023	17
Tabel	4.1	<i>External Factors Analysis Summary (EFAS)</i>	20
Tabel	4.2	AHP Faktor Eksternal.....	20
Tabel	4.3	<i>Internal Factors Analysis Summary (IFAS)</i>	21
Tabel	4.4	AHP Faktor Internal.....	21
Tabel	4.5	<i>Strategic Factors Analysis Summary (SFAS)</i>	23
Tabel	4.6	AHP Faktor Strategis.....	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	7
Gambar 4.1	Posisi Organisasi.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

1. AHP = *Analytic Hierarchy Process.*
2. EFAS = *External Factor Analysis Summary.*
3. ES = *Environmental Scanning.*
4. HTCK = Hubungan Tata Cara Kerja.
5. IFAS = *Internal Factor Analysis Summary.*
6. Kapolres = Kepala Kepolisian Resor.
7. Kapolri = Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.
8. MoU = *Memorandum of Understanding.*
9. OHA = *Organizational Health Audit.*
10. Pemda = Pemerintahan Daerah.
11. Perkap = Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia
12. Permen = Peraturan Menteri
13. Perpol = Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
14. Polres = Kepolisian Resor.
15. Polri = Kepolisian Negara Republik Indonesia.
16. SDM = Sumber Daya Manusia.
17. SOP = *Standard Operating Procedure.*
18. SOTK = Susunan Organisasi dan Tata Kerja.
19. SWOT = *Strengths, Weakness, Opportunities, Threats.*
20. UU = Undang-Undang.

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH

**TOPIK
PENGHAYATAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN UUD 1945 GUNA
MEMBENTUK KARAKTER PEMIMPIN BERKELANJUTAN DALAM
MEWUJUDKAN PENINGKATAN CITRA POLRI YANG PRESISI**

**JUDUL
INTERNALISASI MODEL PENDIDIKAN TAMAN SISWA
GUNA PEMBENTUKAN KARAKTER PEMIMPIN
DALAM MEWUJUDKAN PENINGKATAN CITRA POLRI**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Model pendidikan Taman Siswa, yang didirikan oleh Ki Hajar Dewantara, memiliki fokus pada pengembangan karakter yang kuat dan pendidikan yang berakar pada kebudayaan nasional. Pendekatan ini sangat relevan dalam pembentukan karakter pemimpin, khususnya dalam institusi seperti Polri, di mana pemimpin yang memiliki integritas, moralitas, dan kearifan lokal sangat diperlukan untuk mewujudkan citra Polri yang positif di masyarakat.

Taman Siswa berlandaskan pada filosofi "*Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*" (di depan memberikan teladan, di tengah membangun semangat, di belakang memberikan dorongan). Prinsip ini selaras dengan tugas pemimpin Polri yang harus bisa menjadi contoh, menginspirasi bawahannya, serta memberikan arahan yang jelas.

Di tengah tuntutan zaman dan kompleksitas tantangan Polri, citra lembaga sering kali menjadi sorotan publik. Oleh karena itu, penting bagi Polri untuk membangun karakter kepemimpinan yang mampu meningkatkan citra positif, dan salah satu pendekatan yang

dapat diterapkan adalah melalui model pendidikan berbasis kearifan lokal, seperti Taman Siswa.

Pendidikan Taman Siswa menekankan pendidikan berbasis nilai, kebebasan, dan keberpihakan kepada rakyat kecil. Beberapa aspek utama yang bisa diadaptasi dalam pembentukan karakter pemimpin di Polri antara lain:

1. Pendidikan Budi Pekerti : Pembentukan karakter melalui pendidikan moral yang menekankan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab.
2. Pendidikan Kebebasan : Mengajarkan kebebasan yang bertanggung jawab dalam bertindak dan mengambil keputusan, sehingga pemimpin Polri dapat berpikir kritis dan mandiri dalam menjalankan tugasnya.
3. Pendidikan Sosial : Mengajarkan pentingnya bekerja untuk masyarakat dengan semangat gotong royong, yang mencerminkan kepemimpinan yang mengayomi dan peduli pada masyarakat.
4. Kearifan Lokal dan Kebudayaan : Nilai-nilai lokal yang ada di Indonesia harus menjadi bagian dari pola pikir dan tindakan pemimpin. Kearifan lokal ini dapat membantu pemimpin memahami lebih dalam dinamika sosial dan budaya di wilayah kerjanya.

Polri membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan contoh moral dan etika, serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Model pendidikan Taman Siswa dapat memperkuat karakter pemimpin dengan fokus pada nilai-nilai kearifan lokal, tanggung jawab sosial, dan integritas.

Model Pendidikan Taman Siswa sebagaimana yang telah dirintis Ki Hajar Dewantoro memiliki relevansi yang kuat dalam pembentukan karakter pemimpin di Polri. Dengan menanamkan nilai-nilai budi

pekerti, kebebasan bertanggung jawab, dan kearifan lokal, Polri dapat melahirkan pemimpin yang berkarakter kuat, mampu meningkatkan citra positif di mata masyarakat, dan memenuhi harapan bangsa. Melalui pendidikan budi pekerti, pemimpin Polri dapat mengembangkan integritas yang kuat dan etos kerja yang baik.

Pendidikan Taman Siswa menanamkan kecintaan pada bangsa dan negara, yang sangat penting bagi Polri dalam menjalankan tugas menjaga keamanan nasional. Dengan mengedepankan nilai-nilai kebudayaan dan lokalitas, pemimpin di Polri dapat lebih peka terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Pemimpin yang dibentuk dengan prinsip kebebasan bertanggung jawab akan cenderung lebih terbuka terhadap kritik dan masukan. Pendidikan sosial dalam Taman Siswa mengajarkan pentingnya perhatian pada masyarakat, yang dapat meningkatkan hubungan positif antara Polri dan masyarakat. Pemimpin dengan integritas tinggi akan menjadi teladan bagi anggota Polri lainnya, memperbaiki citra Polri sebagai institusi yang disiplin dan profesional.

Kepercayaan masyarakat terhadap suatu institusi sangat terkait dengan legitimitas dan kredibilitas sebuah institusi mencakup legitimasi hukum dan moral institusi serta dibangun dari karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur bangsa Indonesia berupa nilai moral yang menekankan integritas, kejujuran, tanggung jawab dan partisipatif serta menghargai kearifan lokal. Masyarakat akan menjadi bagian penting untuk membangun kepercayaan bersama dan kepada Polri sebagai sebuah lembaga negara hingga menjadi perhatian dari anggota Kompolnas Poengky Indarti dimana menurutnya kepercayaan masyarakat terhadap Polri merupakan sebuah hal yang penting mengingat Polri merupakan “institusi 24 jam yang mengawasi dan melayani serta melindungi masyarakat serta menegakkan hukum” (KompasTV, 2023). Berdasarkan hasil survei Indikator Politik (2024) kepercayaan masyarakat terhadap Polri tahun 2021 sebesar 72,3%,

menurun menjadi 70,4% di tahun 2022 namun meningkat menjadi 73,3% di tahun 2023.

Karakter yang berbasis kearifan lokal menjadi unsur perekat dan penting dalam membangun kepercayaan. Institusi yang transparan, berintegritas, dan konsisten dalam tindakan dan komunikasinya akan lebih dipercaya oleh masyarakat. Karakter ini diperoleh melalui kinerja yang konsisten, dan kejujuran, dengan pendekatan kearifan lokal dan partisipatif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat. Dengan pemikiran seperti itu maka kepercayaan masyarakat kepada Polri merupakan sebuah hasil dari citra dan kredibilitas masyarakat terhadap kinerja, kejujuran dan responsifnya Polri dalam menjawab kebutuhan masyarakat. Namun berdasarkan hasil survei Indikator Politik (2024), citra yang dibangun Polri masih perlu ditingkatkan, terutama karena lini perubahan yang diperlukan oleh Polri terletak pada aspek kejujuran, kebijaksanaan dan keadilan yang diinginkan 20,1% masyarakat, penegakan hukum tanpa pandang bulu yang diinginkan 13,9% masyarakat serta bebas KKN, suap dan pungli yang diinginkan oleh 13,7% masyarakat.

B. Rumusan Masalah

1. Permasalahan

Bagaimana relevansi model Pendidikan Taman Siswa dalam pembentukan karakter pemimpin yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian?

2. Pokok-pokok persoalan

2.1 Bagaimana internalisasi pembentukan karakter kepemimpinan dengan pendekatan model pendidikan taman siswa yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian?

2.2 Nilai-nilai utama yang bagaimanakah yang diperlukan seorang pemimpin agar dapat mendukung peningkatan citra kepolisian?

- 2.3 Bagaimana kemampuan pemimpin yang berkarakter bercirikan penghormatan kearifan lokal dapat mendukung peningkatan citra kepolisian?

C. Ruang Lingkup dan Sistematika

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan NKP ini dibatasi pada upaya Dirpamobvit Polda Jawa Tengah dalam menginternalisasikan karakter dengan nilai-nilai Pendidikan Taman Siswa yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian di Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jawa Tengah tahun 2020-2023 dengan *grand theory* utama yang digunakan adalah Teori Pendidikan bercirikan Holistik, partisipatif dengan pendekatan penghargaan lokal yang diperkenalkan oleh Ki Hajar Dewantara, yang menekankan bahwa pendidikan harus memerdekakan individu, bukan hanya memberikan pengetahuan formal. Pendidikan diharapkan bisa membentuk manusia yang utuh, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun sosial. Nilai-nilai ini sesuai dengan peran pemimpin di Polri, yang harus berkarakter kuat, disiplin, serta mampu menjadi teladan bagi anggotanya dengan *middle theory* Kepemimpinan Berbasis Nilai yang menekankan bahwa karakter pemimpin harus ditentukan oleh nilai-nilai yang mereka anut dan implementasikan dalam setiap aspek kepemimpinan mereka dan *middle theory* Teori pembelajaran holistik menyatakan bahwa proses pendidikan harus mencakup perkembangan individu secara utuh, meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, fisik, dan spiritual.

2. Sistematika

- 2.1 BAB I PENDAHULUAN, Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup dan sistematikanya.
- 2.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Berisikan hubungan naskah dengan mata pelajaran, kajian teori, pengumpulan, analisis data, metode penelitian serta kerangka berpikir NKP.

- 2.3 BAB III PEMBAHASAN Berisikan kondisi faktual sesuai kelompok kata judul dan kondisi faktual permasalahan melalui sudut pandang teori untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi terhadap permasalahan.
- 2.4 BAB IV PEMECAHAN MASALAH, Berisikan analisis strategis menggunakan metode AHP untuk menghitung nilai EFAS dan IFAS dalam mendapatkan posisi organisasi, formulasi strategi, implementasi strategi serta evaluasi dan pengendalian menggunakan manajemen risiko.
- 2.5 BAB V PENUTUP, Berisikan simpulan yang menjawab masing-masing pokok-pokok persoalan dan rekomendasi penulis kepada instansi atas atau samping untuk menjawab permasalahan NKP ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah

Hubungan NKP ini dengan Mata Pelajaran “Penghayatan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 guna membentuk karakter pemimpin” adalah seorang pemimpin berkarakter menghormati kearifan lokal yang efektif dapat menerapkan prinsip-prinsip karakter kepemimpinan holistik mencakup karakter individu secara utuh, meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, fisik, dan spiritual.

B. Kajian Teori

1. *Grand Theory*

Rumusan permasalahan dari NKP ini dibedah dengan menggunakan *grand theory* yang digunakan adalah Teori Pendidikan bercirikan Holistik, partisipatif dengan pendekatan penghargaan lokal yang diperkenalkan oleh Ki Hajar Dewantara, pendiri Taman Siswa. Teori ini menekankan bahwa pendidikan harus memerdekakan individu, pengembangan karakter dan kemandirian bukan hanya memberikan pengetahuan formal. Pendidikan diharapkan bisa membentuk manusia yang utuh, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun sosial. Dengan sesanti “*Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayan*”. Filosofi ini menjadi dasar dalam model pendidikan Taman Siswa, di mana seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik, menjadi motivator di tengah, serta memberikan dorongan dari belakang. Aspek pendidikan budi pekerti menjadi salah satu pilar utama dalam teori ini, menekankan pembentukan karakter yang kuat dalam memimpin, sehingga nilai-nilai ini sesuai dengan peran pemimpin di Polri, yang harus berkarakter kuat, disiplin, serta mampu menjadi teladan bagi anggotanya.

2. Middle Theory

2.1 Teori Kepemimpinan Berbasis Nilai

Kepemimpinan Berbasis Nilai yang menekankan bahwa karakter pemimpin harus ditentukan oleh nilai-nilai yang mereka anut dan implementasikan dalam setiap aspek kepemimpinan mereka

2.2 Teori Teori pembelajaran holistik

Teori pembelajaran holistik menyatakan bahwa proses pendidikan harus mencakup perkembangan individu secara utuh, meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, fisik dan spiritual.

3. Applied Theory

3.1 Teori Partisipatif

Teori pendekatan dalam kepemimpinan dan manajemen yang menekankan keterlibatan anggota tim atau masyarakat dalam proses pengambilan keputusan).

3.2 Teori Inspirasi dan Motivasi

Pemimpin yang efektif tidak hanya mengelola tugas, tetapi juga menginspirasi dan mengarahkan anggota ke tujuan yang lebih tinggi, seperti meningkatkan citra organisasi. pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan dorongan bagi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin yang inspirasional dan motivasional akan menciptakan perubahan positif baik dalam institusi Polri maupun dalam masyarakat yang mereka layani.

3.3 Teori Penghargaan kearifan lokal

Penghargaan kearifan lokal berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai-nilai, tradisi, dan praktik budaya yang ada dalam suatu komunitas.

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian

1. Mengumpulkan dan mengolah data

Pengumpulan data dalam pembuatan NKP ini dilakukan melalui pengamatan aturan, kebijakan, Rencana Kerja dan Laporan Kinerja (LKIP) Direktorat Pengamana Objek Vital, studi literatur serta pengamatan subjektif penulis sebagai personel Polri menggunakan pendekatan konsep *strategic analysis* melalui *Environmental Scanning* (ES) PESTEL dan *Organizational Health Audit* (OHA) 4M dari Ditpamobvit terhadap permasalahan sesuai Perkap Nomor 5 Tahun 2008 tentang *Management Training Course* yang berkontribusi dalam membentuk pemimpin Polri yang berkarakter kuat dan siap menghadapi tantangan operasional dengan etika yang tinggi.

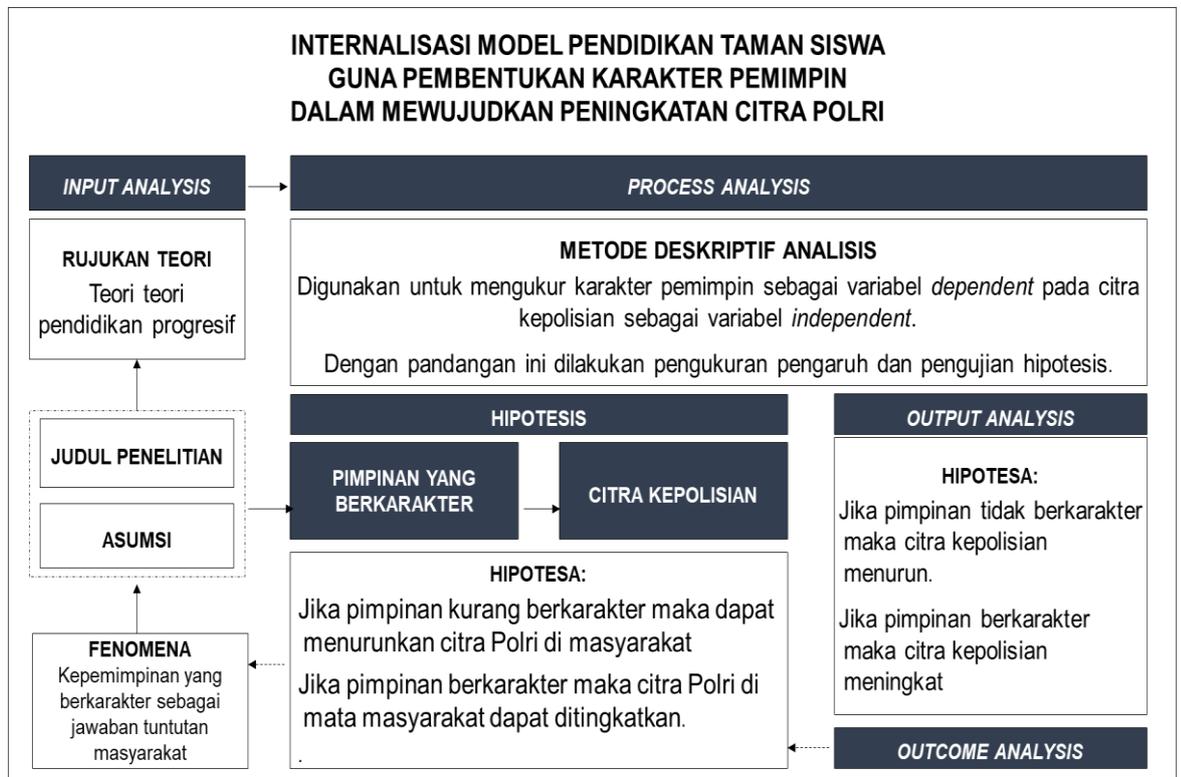
2. Analisis data/fakta

Analisis data/fakta dilakukan melalui analisis SWOT sebagaimana dijelaskan Kearns (dalam Setyo Riyanto, 2022) terhadap hasil ES-OHA sesuai dengan pokok-pokok persoalan untuk menentukan faktor yang paling berpengaruh terhadap permasalahan sehingga dapat ditentukan rumusan strategi umum/*generic strategy* penyelesaian permasalahan NKP ini.

3. Metode penelitian

Metode penelitian dalam analisa dan pembahasan NKP ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis melalui pengamatan langsung penulis terhadap sumber data primer dan sekunder untuk mendapatkan data dan fakta untuk mengukur kepemimpinan berkarakter progresif sebagai variabel *dependent* kepada citra kepolisian sebagai variabel *independent*.

D. Kerangka Berpikir



BAB III

PEMBAHASAN

A. Kondisi Faktual Kepercayaan Masyarakat

Kepercayaan masyarakat terhadap suatu institusi adalah pilar utama yang menopang fungsi dan kredibilitas institusi tersebut dalam menjalankan tugasnya. kepemimpinan Taman Siswa merupakan sistem pendidikan yang berfokus pada pengembangan karakter, keterampilan kepemimpinan, dan kemandirian siswa. Taman Siswa memiliki pendekatan yang mengedepankan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal, serta membentuk individu yang berkarakter dan bertanggung jawab.

Sebagai institusi negara yang bertanggung jawab atas penegakan hukum, Polri haruslah memiliki legitimasi yang kuat agar tindakan-tindakannya dianggap sah dan bertanggung jawab dengan penguatan karakter mandiri, partisipatif serta penghargaan terhadap kearifan lokal.

Karakter Polri yang kuat, disiplin, mandiri, partisipatif mampu menjadi teladan juga menjadi fokus penting dalam membangun kepercayaan bersama masyarakat. Polri harus bersikap transparan, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Tindakan-tindakan yang dilakukan haruslah mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan keberpihakan pada kepentingan masyarakat secara luas. Perhatian yang diberikan oleh anggota Kompolnas Poengky Indarti mengenai kepercayaan masyarakat terhadap Polri menjadi sorotan penting. Polri, sebagai institusi yang beroperasi 24 jam dalam mengawasi, melayani, melindungi masyarakat, dan menegakkan hukum, haruslah dipandang sebagai mitra yang dapat dipercaya oleh masyarakat. Upaya Polri dalam menjaga dan meningkatkan kepercayaan masyarakat merupakan langkah krusial dalam memastikan efektivitas dan kinerja institusi tersebut.

Hasil survei Indikator Politik yang mencatat angka kepercayaan masyarakat terhadap Polri menunjukkan tren yang menarik. Dari tahun 2021 dengan angka kepercayaan sebesar 72,3%, mengalami

penurunan menjadi 70,4% di tahun 2022. Namun, angka kepercayaan tersebut kembali meningkat menjadi 73,3% di tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat fluktuasi dalam tingkat kepercayaan, Polri mampu mengambil langkah-langkah yang berhasil dalam memperbaiki citra dengan didukung usaha perbaikan karakter organisasi di mata masyarakat.

Dalam konteks kepercayaan masyarakat terhadap Polri, aspek-aspek seperti transparansi dalam tindakan, akuntabilitas atas keputusan, responsif terhadap masukan dan kebutuhan masyarakat, serta komunikasi yang efektif menjadi kunci penting. Polri harus terus berupaya untuk memperkuat legitimasi, meningkatkan kredibilitas, dan membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat guna memperpanjang dan memperkuat kepercayaan yang telah dibangun selama ini.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap suatu institusi seperti Polri memberikan implikasi yang sangat besar terhadap fungsi dan kinerja institusi tersebut. Kepercayaan yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas Polri dalam menjalankan tugasnya sebagai lembaga penegak hukum dan pengayom masyarakat. Namun, kepercayaan yang rendah dapat menghambat kinerja dan mengurangi legitimasi institusi di mata publik. Keberhasilan Polri dalam mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat sangat bergantung pada kemampuan Polri untuk merespons perubahan dan tantangan yang terjadi. Polri harus mampu beradaptasi dengan dinamika sosial, teknologi, dan politik yang terus berkembang. Daya tanggap menjadi karakter organisasi dalam memberikan jawaban atas masalah-masalah aktual menjadi modal berharga bagi Polri dalam menjaga kepercayaan masyarakat.

B. Kondisi Faktual Citra Kepolisian

Polri sebagai institusi yang memegang peranan utama dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan

kepada masyarakat. Karakter tanggungjawab tugas Polri memegang peran kunci dalam membangun kepercayaan masyarakat. Integritas kinerja ini tidak hanya terkait dengan kinerja yang konsisten dan transparan, tetapi juga dengan aspek-aspek seperti kejujuran, kebijaksanaan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kinerja yang konsisten adalah landasan penting dalam membangun karakter. Polri perlu menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan profesionalitas dan efisiensi yang konsisten. Kejujuran juga menjadi unsur penting dalam citra kepolisian. Masyarakat mengharapkan bahwa Polri bertindak dengan integritas dan tidak terlibat dalam praktik-praktik korupsi atau penyalahgunaan kekuasaan. Polri harus memastikan bahwa anggotanya menjaga etika dan moralitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Responsif terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat juga merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan. Polri harus mampu merespons dengan cepat dan tepat terhadap kebutuhan dan kekhawatiran masyarakat, baik itu terkait dengan kejahatan, keamanan, atau pelayanan publik. Responsivitas ini dapat memperkuat citra kepolisian sebagai lembaga yang peduli dan siap membantu masyarakat.

Namun berdasarkan hasil survei Indikator Politik (2024), citra yang dibangun Polri masih perlu ditingkatkan, terutama karena lini perubahan yang diperlukan oleh Polri terletak pada aspek kejujuran, kebijaksanaan dan keadilan yang diinginkan 20,1% masyarakat, penegakan hukum tanpa pandang bulu yang diinginkan 13,9% masyarakat serta bebas KKN, suap dan pungli yang diinginkan oleh 13,7% masyarakat. Aspek-aspek seperti kejujuran, kebijaksanaan, dan keadilan yang diinginkan oleh sebagian masyarakat menunjukkan bahwa masih ada tantangan yang harus dihadapi oleh Polri.

Penegakan hukum tanpa pandang bulu, penanggulangan korupsi, dan penghindaran dari praktik-praktik yang merugikan

masyarakat menjadi fokus penting dalam memperbaiki citra kepolisian. Demikian pula, peningkatan transparansi dan akuntabilitas juga dapat membantu memperbaiki citra kepolisian. Polri perlu untuk lebih terbuka dalam menyampaikan informasi, menjelaskan kebijakan dan tindakan yang diambil, serta bertanggung jawab atas setiap keputusan.

Dengan demikian, citra kepolisian tidak hanya mencerminkan daya tanggap dan karakter institusi, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi dan persepsi masyarakat terhadap kinerja, integritas, dan responsifnya Polri dalam menjawab kebutuhan dan harapan masyarakat. Perbaikan yang berkelanjutan dalam aspek-aspek tersebut akan membantu memperkuat kepercayaan masyarakat juga mengajarkan pentingnya perhatian pada masyarakat, yang dapat meningkatkan hubungan positif antara Polri dan masyarakat terhadap Polri sebagai lembaga yang bertanggung jawab dan berkomitmen untuk lebih terbuka terhadap kritik dan masukan masyarakat.

C. Kondisi Faktual Pimpinan yang Berkarakter

Pimpinan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal, serta membentuk individu yang berkarakter dan bertanggung jawab sangat berperan penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan membangun kepercayaan dalam suatu institusi. Hal ini juga berlaku dalam Polri di mana pemimpin yang memiliki karakter dapat memiliki dampak yang signifikan dalam memperkuat kinerja dan citra institusi yang dipimpinnya. Karisma memungkinkan pemimpin untuk membangun ikatan emosional dan spiritual dengan masyarakat, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kepercayaan yang kuat dari masyarakat terhadap institusi Polri.

Pemimpin dengan integritas dan karakter tinggi akan menjadi teladan bagi anggota Polri lainnya, memperbaiki citra Polri sebagai institusi yang disiplin dan profesional dengan kemampuan untuk mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap keputusan dan tindakan yang diambil oleh pemimpin tersebut, termasuk oleh seorang Direktur sebagai representasi dari kebijakan yang dibutuhkan dalam tugas

pelayanannya. Karakter membawa aura kepemimpinan yang kuat, membangkitkan rasa percaya dan penghargaan dari masyarakat. Selain itu, kepemimpinan berkarakter progresif juga dapat menciptakan motivasi dan semangat di antara anggota Polri untuk bekerja dengan lebih efektif dan berdedikasi. Pemimpin yang dengan integritas dan karakter mampu menginspirasi anggota untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan menghadapi tantangan dengan semangat yang tinggi.

Kepemimpinan dengan integritas dan karakter kuat juga dapat memperkuat hubungan antara Polri dan masyarakat. Pemimpin yang berkarakter mampu membangun komunikasi yang efektif, mendengarkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, serta merespons dengan solusi yang tepat. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri dan memperkuat dukungan serta kolaborasi antara institusi Polri dengan masyarakat. Oleh karena itu, institusi Polri perlu memastikan bahwa struktur kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat juga mendukung kinerja dan keberlangsungan institusi, diharapkan mengembangteruskan prinsip seorang pemimpin yang berkarakter.

Pimpinan yang berkarakter memiliki potensi besar untuk memperkuat kinerja, citra, dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri. Karakter kuat pemimpin memberikan dorongan kebaikan dan aura positif kepada seluruh staf mampu menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan masyarakat, memotivasi anggota Polri, dan memperkuat hubungan antara Polri dan masyarakat. kepemimpinan yang memadukan tanggung jawab sosial, etika, dan keteladanan yang menentukan kesuksesan sebuah institusi, selanjutnya diperlukan dukungan dari struktur kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat untuk menjaga keberlangsungan perbaikan dan transformasi.

1. Persoalan

NKP ini dibedah dengan menggunakan *grand theory* pendidikan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya

dan kearifan lokal, serta membentuk individu yang berkarakter dan bertanggung jawab yang diperkenalkan oleh Ki Hajar Dewantara, pendiri Taman Siswa. Teori ini menekankan bahwa pendidikan harus memerdekakan individu, bukan hanya memberikan pengetahuan formal. Pendidikan diharapkan bisa membentuk manusia yang utuh, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun sosial. Pendidikan Taman Siswa, yang dipelopori oleh Ki Hajar Dewantara, merupakan model pendidikan yang berfokus pada pembentukan karakter siswa melalui pengembangan budi pekerti dan nilai-nilai kemanusiaan.

Taman Siswa memiliki lima prinsip dasar atau asas pembelajaran yang disebut dengan Panca Dharma. Prinsip ini digunakan oleh Ki Hajar Dewantara dalam melaksanakan proses Pendidikan. Prinsip ini dimaksudkan sebagai asas yang menjadi pokok dasar untuk berfikir dan bertindak. Lima prinsip tersebut yaitu prinsip kemerdekaan, prinsip kebangsaan, prinsip kebudayaan, prinsip kemanusiaan, dan prinsip kodrat alam.

Pertama, prinsip kemerdekaan yang dimaksud disini adalah semua manusia dilahirkan ke dunia dalam keadaan yang bebas merdeka dan tidak seorangpun yang dapat memaksakan kehendaknya ke orang lain yang berakibat pada ternodanya kebebasan seseorang. Prinsip ini bertujuan agar peserta didik lebih leluasa dalam mengembangkan cipta, rasa, dan karsa dalam melakukan proses belajar.

Kedua, prinsip kebangsaan, yaitu adanya kebanggaan akan identitas bangsa sehingga tercapai keberhasilan dan persatuan. Selain itu, prinsip kebangsaan tidak boleh bertentangan dengan prinsip kemanusiaan.

Ketiga, prinsip kebudayaan yaitu pentingnya untuk adanya usaha dalam memelihara dan mengembangkan budaya individu dan masyarakatnya. Ini juga dapat menjadi bentuk identitas bangsa atau pembeda dengan bangsa lain. Karena

salah satu ciri dari kemajuan individu atau masyarakat dapat dilihat dari corak dan mutu budaya yang telah diciptakan.

Keempat, prinsip kemanusiaan yaitu pada hakikatnya adalah untuk mengembangkan sifat-sifat luhur manusia. Selain itu, seluruh dharma, usaha atau pengabdian manusia di tengah perjalanan hidup ini, pada hakikatnya adalah untuk kepentingan dari harkat dan martabat kemanusiaan.

Kelima, prinsip kodrat alam, yaitu prinsip yang memiliki tujuan agar murid tidak melalaikan kewajibannya baik itu kepada Tuhan, lingkungan, masyarakat, maupun pada diri sendiri. (Ahmad Syaikhurdin, 2012).

Dalam pendidikan pengembangan budi pekerti dan nilai-nilai kemanusiaan, inspirasi dan motivasi diberikan melalui pendekatan yang memanusiakan, di mana pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan.

Pemimpin harus menjadi contoh yang dapat diikuti oleh orang lain. Nilai ini sangat relevan dalam konsep inspirasi, di mana pemimpin yang bertindak dengan integritas dan keteladanan akan menginspirasi bawahannya untuk mengikuti jejak mereka.

Pemimpin harus mampu berada di tengah dan membangun semangat serta kreativitas anggotanya. Motivasi yang kuat berasal dari peran pemimpin yang mendukung dan mendorong anggotanya untuk terus berkembang.

Pemimpin juga harus mampu memberikan dukungan yang kuat kepada bawahannya. Ini mencakup kemampuan untuk mendukung secara moral dan memberikan dorongan ketika diperlukan. Pemimpin Polri yang mampu menjalankan nilai ini akan membantu anggota mereka menghadapi tantangan dengan percaya diri dan semangat.

1.1 Visi dalam kepemimpinan yang berkarakter yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga

Komponen pertama penerapan pimpinan yang berkarakter adalah ***Ing Ngarsa Sung Tuladha*** (Di Depan Memberi Contoh). Pemimpin harus menjadi contoh yang dapat diikuti oleh orang lain. Nilai ini sangat relevan dalam konsep inspirasi, di mana pemimpin yang bertindak dengan integritas dan keteladanan akan menginspirasi bawahannya untuk mengikuti jejak mereka.

1.2 Motivasi dan dorongan semangat dalam kepemimpinan yang berkarakter dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga

Komponen kedua dari penerapan kepemimpinan yang berkarakter ***Ing Madya Mangun Karsa*** (Di Tengah Membangun Semangat). Pemimpin harus mampu berada di tengah dan membangun semangat serta kreativitas anggotanya. Motivasi yang kuat berasal dari peran pemimpin yang mendukung dan mendorong anggotanya untuk terus berkembang.

1.3 Pimpinan yang berkarakter dapat mendukung bawahan dalam berkinerja untuk peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga

Komponen terakhir dari penerapan kepemimpinan ***Tut Wuri Handayani*** (Dari Belakang Memberikan Dukungan): Pemimpin juga harus mampu memberikan dukungan yang kuat kepada bawahannya. Ini mencakup kemampuan untuk mendukung secara moral dan memberikan dorongan ketika diperlukan. Pemimpin Polri yang mampu menjalankan nilai

ini akan membantu anggota mereka menghadapi tantangan dengan percaya diri dan semangat.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

2.1 Faktor Eksternal

2.1.1 Peluang

2.1.1.1 Harapan perubahan yang diinginkan masyarakat untuk bisa berdampingan menjadi mitra keteraturan sosial dan harkamtibmas masyarakat.

2.1.1.2 Kebijakan *role model* dan transformasi yang menjadi wajah baru Polri dalam menjalankan tugasnya menjadi citra di masyarakat

2.1.1.3 Atensi pentingnya citra kepolisian dari eksternal dalam membantu tugas sehari-hari saat bersentuhan dengan masyarakat.

2.1.1.4 Peran pemimpin dalam menentukan kebijakan memiliki hubungan erat dengan kepatuhan personel dalam mengaplikasikannya.

2.1.1.5 Pemanfaatan perkembangan teknologi yang bisa digunakan dalam usaha membangun citra positif di mata masyarakat.

2.1.2 Ancaman

2.1.2.1 Aspek perubahan pada nilai utama karakter merupakan aspek paling belum sesuai ekspektasi masyarakat.

2.1.2.2 Masih tingginya pemberitaan negatif tentang polri yang mempengaruhi kepercayaan masyarakat dan citra institusi.

- 2.1.2.3 Masyarakat masih merasakan adanya perilaku kurang bersahabat dan arogan yang berkontribusi pada citra negatif polri.
- 2.1.2.4 Kurangnya sosialisasi role model internal polri untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan citra publik pemimpin.
- 2.1.2.5 Ancaman hoaks yang dapat merusak citra dan kepercayaan masyarakat sulit untuk dikontrol penyebarannya di dunia digital.

2.2 Faktor Internal

2.2.1 Kekuatan

- 2.2.1.1 Capaian nilai kinerja meningkat setiap tahunnya yang secara garis besar terefleksi pada nilai keteraturan sosial melalui sosialisasi dan internalisasi sistem manajemen pengamanan.
- 2.2.1.2 Visi berbentuk target ditetapkan dalam renja dan renstra yang bisa diukur.
- 2.2.1.3 Pelatihan dijalankan dengan pendekatan peningkatan kemampuan dilakukan baik dengan diklat, dikbang maupun prolat.
- 2.2.1.4 Visi dipertanggungjawabkan setiap tahunnya dalam bertugas lkip sebagai target kinerja yang dinilai setiap tahunnya.
- 2.2.1.5 Tersusunnya instruksi dan standar perilaku dalam pelaksanaan tugas pada setiap sub satker

2.2.2 Kelemahan

- 2.2.2.1 Masih adanya pelanggaran personel berpotensi merusak citra dan reputasi institusi.

- 2.2.2.2 Masih adanya penolakan perubahan budaya dari personel yang belum bisa menyesuaikan visi transformasi.
- 2.2.2.3 Masih kurangnya minat personel untuk secara mandiri mengikuti pelatihan yang diperlukan.
- 2.2.2.4 Keterbatasan anggaran untuk membuat kegiatan peningkatan kemampuan secara mandiri melalui pembinaan maupun pelatihan.
- 2.2.2.5 Penggunaan teknologi yang memerlukan keahlian khusus perlu didampingi dengan peningkatan kemampuan khusus personel.

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis Strategi

1. Faktor Eksternal

1.1 *External Factors Analysis Summary (EFAS)*

Untuk merumuskan langkah-langkah pemecahan masalah terkait internalisasi Karakter Kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal pada Satker Ditpamobvit Polda Jawa Tengah, dilakukan analisa strategi melalui identifikasi terhadap faktor lingkungan internal (*Organizational Health Audit / OHA*) dan faktor lingkungan eksternal (*Environmental Scanning / ES*) dengan metode *Analysis Hierarchy Process (AHP)*.

Dimana hasil identifikasi faktor lingkungan internal dan eksternal melalui metode AHP tersebut digunakan untuk menyusun dan menetapkan bobot pada matriks EFAS, IFAS dan SFAS, yang berfungsi sebagai pedoman dalam pentahapan strategi yang akan dilaksanakan. Dimana penjabaran dari analisis strategi melalui metode AHP tersebut dapat dijabarkan dalam matriks EFAS, IFAS, posisi organisasi dan matriks EFAS, IFAS sebagai berikut :

1. Analisa EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

Tabel 1.
Tabel EFAS : Peluang (*Opportunities*)

		A	B	C	D	E	Weights	CI	RATING	SCORE
1	HARAPAN PERUBAHAN DARI MASYARAKAT (A)	1,00	0,86	0,86	1,17	1,17	0,10		7	0,69
2	KEBIJAKAN ROLE MODEL DAN TRANSFORMASI (B)	1,17	1,00	1,17	1,17	1,17	0,11		8	0,89
3	CITRA KEPOLISIAN DARI EKSTERNAL (C)	1,17	0,86	1,00	1,17	1,17	0,10		8	0,84
4	PERAN PEMIMPIN TENTUKAN KEBIJAKAN (D)	0,86	0,86	0,86	1,00	1,17	0,09		7	0,65
5	PEMANFAATAN PERKEMBANGAN TEKNOLOGI (E)	1,17	0,86	0,86	0,86	1,00	0,09		6	0,56
							0,50	0,02		3,62

Tabel 2.
Tabel EFAS : Ancaman (*Threats*)

		A	B	C	D	E	Weights	CI	RATING	SCORE
1	PERUBAHAN NILAI UTAMA KARAKTER (A)	1,00	0,67	0,67	0,67	1,50	0,08		3	0,25
2	PEMBERITAAN NEGATIF TENTANG POLRI (B)	1,50	1,00	1,50	1,50	1,50	0,13		5	0,67
3	PERILAKU KURANG BERSAHABAT (C)	1,50	0,67	1,00	1,50	1,50	0,11		4	0,46
4	SOSIALISASI ROLE MODEL (D)	1,50	0,67	0,67	1,00	1,50	0,10		3	0,29
5	HOAKS YANG MERUSAK CITRA (E)	0,67	0,67	0,67	0,67	1,00	0,07		2	0,14
							0,50	0,01		1,81

Dari hasil perhitungan Score Tabel 1. Dan Tabel 2. Diperoleh total Score ; $3,62 + 1,81 = 5,43$. (digunakan sebagai nilai sumbu Vertikal).

2. Analisa IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Tabel 3

Tabel IFAS : Kekuatan (*Strenght*)

		A	B	C	D	E	Weights	CI	RATING	SCORE
1	NILAI KINERJA MENINGKAT (A)	1,00	1,14	1,14	1,14	1,33	0,11		8	0,92
2	VISI DALAM RENJA & RENSTRA (B)	0,88	1,00	0,88	0,88	0,88	0,09		6	0,54
3	PELATIHAN PENDEKATAN PENINGKATAN KEMAMPUAN (C)	0,86	1,14	1,00	1,17	1,17	0,11		8	0,85
4	VISI DIPERTANGGUNG-JAWABKAN DALAM LKIP (D)	0,88	1,17	0,86	1,00	1,17	0,10		6	0,60
5	TERSUSUN I STANDAR PERILAKU (E)	0,86	0,86	0,86	0,86	1,00	0,09		7	0,62
							0,50	0,00		3,53

Tabel 4.

Tabel IFAS : Kelemahan (*Weakness*)

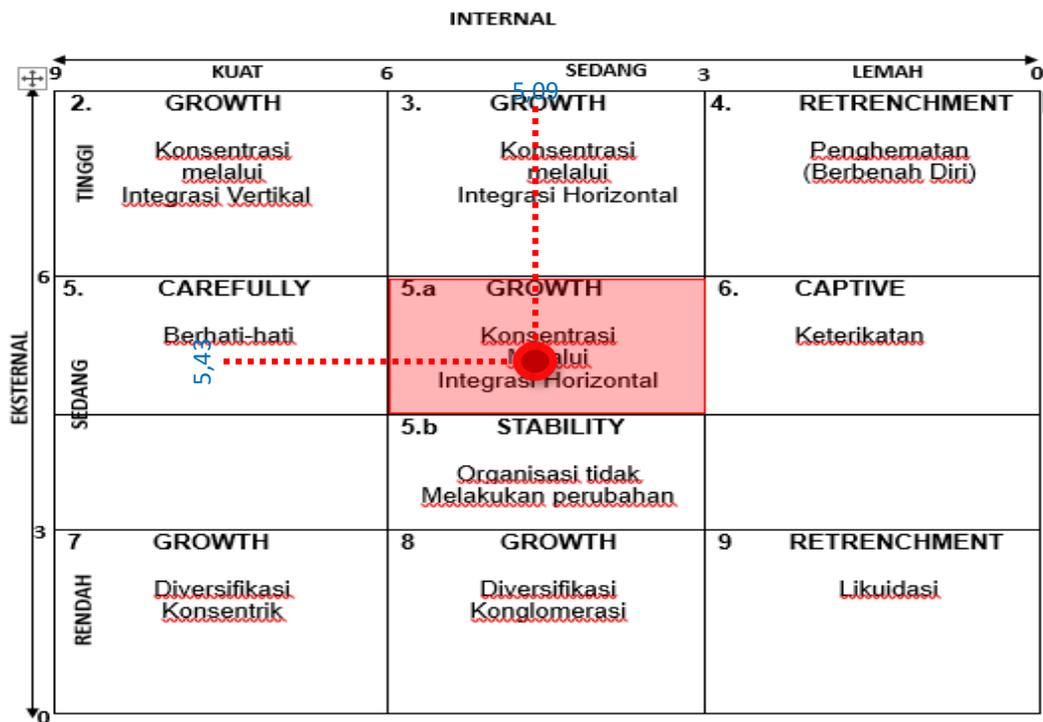
	Kelemahan (Weakness)	A	B	C	D	E	Weights	CI	Rating	Score
1	ADANYA PELANGGARAN PERSONEL (A)	1,00	0,67	0,67	0,67	0,50	0,07		2	0,13
2	PENOLAKAN PERUBAHAN BUDAYA (B)	1,50	1,00	0,75	1,33	0,67	0,10		4	0,39
3	KURANGNYA MINAT PELATIHAN (C)	1,50	1,33	1,00	2,00	1,50	0,14		4	0,55
4	KETERBATASAN ANGGARAN KEGIATAN (D)	1,50	0,75	0,50	1,00	1,50	0,09		3	0,28
5	TEKNOLOGI DENGAN KEAHLIAN KHUSUS (E)	2,00	1,50	0,67	0,67	1,00	0,10		2	0,21
							0,50	0,03		1,56

Dari hasil perhitungan Score Tabel 3. Dan Tabel 4. Diperoleh total Score ; $3,53 + 1,56 = 5,09$. (digunakan sebagai nilai sumbu Horizontal).

3. Analisis Posisi Strategis

Setelah menentukan nilai dari EFAS dan IFAS melalui metode AHP, maka dilakukan penitikan pada matriks posisi organisasi yang didapatkan dari hasil persimpangan peletakan nilai dari masing-masing faktor eksternal dan faktor internal. Posisi organisasi dalam matriks posisi organisasi di bawah menunjukkan kondisi dan situasi Ditpamobvit dalam keadaan sedang-sedang saja, peluang dari eksternal bersifat sedang dan kekuatan dari internal terhadap permasalahan juga bersifat sedang terhadap permasalahan.

Berdasarkan hasil perhitungan faktor lingkungan eksternal EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) dan faktor lingkungan internal IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) melalui metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagaimana terlihat dalam Tabel 1. s.d Tabel 4., diperoleh nilai EFAS yaitu **5.43** dan nilai IFAS yaitu **5.09**. dapat digambarkan dalam matriks sebagai berikut :



Dari hasil tersebut, maka dapat dijelaskan posisi organisasi berada pada sel **5 a** Growth (pertumbuhan), yang menunjukkan bahwa Organisasi memiliki situasi dan kondisi yang Sedang-Sedang. Dimana peluang yang berasal dari lingkungan eksternal bersifat sedang dan secara internal organisasi memiliki kekuatan yang sedang pula. Respons organisasi dalam menghadapi situasi sedemikian meningkatkan koordinasi terhadap pihak-pihak atau stakeholder yang memiliki sumberdaya guna mendukung program-program kepolisian khususnya Ditpamobvit Polda Jateng.

Tabel 5.
Tabel Perbandingan Aspek SWOT

		Pairwise comparisons among aspects													
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Weights	CI	RATING	SCORE
1	Merancang blueprint rencana pembangunan karakter para perwira sebagai model agar berkarakter kuat dan positif (A)	1,00	1,14	2,00	2,00	1,33	1,14	2,00	2,67	4,00	8,00	0,2		8	1,40031
2	Merancang dan mengglorifikasikan kegiatan dan perilaku positif personel Polri pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (B)	0,88	1,00	1,75	1,75	1,17	1,17	1,75	2,33	3,50	7,00	0,2		7	1,0898
3	Merancang pola kerjasama dengan media elektronik dalam wujud mengenalkan program perubahan karakter pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (C)	0,50	0,57	1,00	1,33	0,67	0,57	1,33	1,33	2,00	4,00	0,1		4	0,37246
4	Merancang dan menyiapkan program internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai tauladan untuk perwira di jajaran Ditpamobvit (D)	0,50	0,57	0,75	1,00	0,67	0,57	1,33	1,33	2,00	4,00	0,1		4	0,35244
5	Merancang atau menciptakan sistem peringatan dini dalam membangun perilaku yang positif (E)	0,75	0,86	1,50	1,50	1,00	0,86	1,50	2,00	3,00	6,00	0,1		6	0,78768
6	Merancang kegiatan-kegiatan yang bekerja sama dengan media elektronik dan para pengguna/mitra kegiatan ditpamobvit (F)	0,88	0,86	1,75	1,75	1,17	1,00	1,75	2,33	3,50	7,00	0,2		7	1,05621
7	Mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan membuat pendekatan baru pengelolaan sumberdaya guna mendukung giat pembinaan maupun operasional (G)	0,50	0,57	1,33	1,33	0,67	0,57	1,00	1,33	2,00	4,00	0,1		4	0,37303
8	Merancang penguatan internalisasi model pendidikan taman siswa guna pembentukan karakter pemimpin sampai dengan tingkat unit (H)	0,38	0,43	0,75	0,75	0,75	0,43	0,75	1,00	1,50	3,00	0,1		3	0,2066
9	Merancang kegiatan-kegiatan antisipatif yang berpotensi atau bersinggungan langsung terhadap pelanggaran personel (I)	0,25	0,29	0,50	0,50	0,33	0,29	0,50	0,67	1,00	2,00	0,0		2	0,08752
10	Merancang penguatan sistem secara bertahap beradaptasi menuju pimpinan yang menghargai nilai-nilai budaya dan kearifan lokal, (J)	0,13	0,14	0,25	0,25	0,17	0,14	0,25	0,33	0,50	1,00	0,0		1	0,02188
												1,0	0,02		

Tabel 6
Tabel Peyusunan Aspek SFAS

STRATEGIC FACTORS ANALYSIS SUMMARY								
		Weights	CI	RATING	SCORE	JANGKA		
						Pendek	Menengah	Panjang
1	Merancang blueprint rencana pembangunan karakter para perwira sebagai model agar berkarakter kuat dan positif (A)	0,2		8	1,40031			
2	Merancang dan mengglorifikasikan kegiatan dan perilaku positif personel Polri pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (B)	0,2		7	1,0898			
3	Merancang pola kerjasama dengan media elektronik dalam wujud mengenalkan program perubahan karakter pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (C)	0,1		4	0,37246			
4	Merancang dan menyiapkan program internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai tauladan untuk perwira di jajaran Ditpamobvit (D)	0,1		4	0,35244			
5	Merancang atau menciptakan sistem peringatan dini dalam membangun perilaku yang positif (E)	0,1		6	0,78768			
6	Merancang kegiatan-kegiatan yang bekerjasama dengan media elektronik dan para pengguna /mitra kegiatan ditpamobvit (F)	0,2		7	1,05621			
7	Mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan membuat pendekatan baru pengelolaan sumberdaya guna mendukung giat pembinaan maupun operasional (G)	0,1		4	0,37303			
8	Merancang penguatan internalisasi model pendidikan taman siswa guna pembentukan karakter pemimpin sampai dengan tingkat unit (H)	0,1		3	0,2066			
9	Merancang kegiatan-kegiatan antisipasif yang berpotensi atau bersinggungan langsung terhadap pelanggaran personel (I)	0,0		2	0,08752			
10	Merancang penguatan sistem secara bertahap beradaptasi menuju pimpinan yang menghargai nilai-nilai budaya dan kearifan lokal, (J)	0,0		1	0,02188			
		hasil	0,02					

Berdasarkan perhitungan SFAS, penahapan jangka waktu indikator strategi dilakukan dengan perhitungan skor tertinggi (1,40) yang dikurangi skor terendah (0,02) lalu dibagi 3 (tiga) sehingga didapatkan nilai median (n) sebesar 0,46 dijadikan dasar perhitungan jangka waktu sebagai berikut:

- 1.1 Jangka Pendek, dihitung dari nilai median (0,46) yang ditambahkan pada skor nilai terendah (0,02) sehingga didapatkan hasil 0,48 yang berarti rentang nilai skor 0,20 s/d 0,35 adalah strategi jangka pendek (ditandai dengan warna hijau pada tabel SFAS).
- 1.2 Jangka Panjang, dihitung dari nilai median (0,46) yang dikurangkan pada nilai batas akhir skor tertinggi (1,40) sehingga didapatkan hasil 0,94 yang berarti rentang nilai 0,94 s/d 1,40 adalah strategi jangka panjang (ditandai dengan warna merah pada tabel SFAS).
- 1.3 Jangka Sedang, dihitung antara skor tertinggi (1,40) dikurangi nilai median (0,46) yang hasilnya adalah 0,94, dan skor terendah (0,02) ditambah nilai median (0,46) yang hasilnya adalah 0,48 sehingga rentang skor 0,48 s/d 0,94 adalah strategi jangka sedang (ditandai dengan warna kuning dalam tabel SFAS).

B. Formulasi Strategi

1. Visi

Visi yang dirumuskan berdasarkan pemecahan masalah dalam penulisan NKP ini adalah “Internalisasi model pendidikan Taman Siswa guna pembentukan karakter pemimpin yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam mewujudkan peningkatan Citra Polri”.

2. Misi

- 2.1 Mengkomunikasikan visi dalam kepemimpinan Kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal guna mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.
- 2.2 Memberikan motivasi dalam kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan

lokal yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.

- 2.3 Memenuhi kemampuan dalam kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal guna mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.

3. Tujuan

- 3.1 Terkomunikasikannya visi dalam Kepemimpinan dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.
- 3.2 Tersampainya motivasi dalam kepemimpinan dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.
- 3.3 Terpenuhinya kemampuan dalam Kepemimpinan dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal yang dapat mendukung peningkatan citra kepolisian agar kepercayaan masyarakat terjaga.

4. Kebijakan

Kebijakan yang ditetapkan pada analisis strategis guna mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan di atas adalah dengan “menjalankan strategi integrasi horizontal melalui koordinasi dengan instansi lain sebagai upaya untuk menjaga kepercayaan masyarakat dengan mendukung peningkatan citra kepolisian melalui optimalisasi kepemimpinan dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal” yang berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002, Peraturan Presiden RI nomor 5 Tahun 2017, Peraturan Kepolisian Nomor 10 Tahun 2018, Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2021 dan Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2021.

5. Strategi

- 5.1** Merancang blueprint rencana pembangunan karakter para perwira sebagai model agar berkarakter kuat dan positif (A)
- 5.2** Merancang dan mengglorifikasikan kegiatan dan perilaku positif personel Polri pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (B).
- 5.3** Merancang pola kerjasama dengan media elektronik dalam wujud mengenalkan program perubahan karakter pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri (C)
- 5.4** Merancang dan menyiapkan program internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai tauladan untuk perwira di jajaran Ditpamobvit. (D)
- 5.5** Merancang atau menciptakan sistem peringatan dini dalam membangun perilaku yang positif (E)
- 5.6** Merancang kegiatan-kegiatan yang bekerjasama dengan media elektronik dan para pengguna /mitra kegiatan Ditpamobvit (F)
- 5.7** Mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan membuat pendekatan baru pengelolaan sumberdaya guna mendukung giat pembinaan maupun operasional (G)
- 5.8** "Merancang penguatan internalisasi model pendidikan taman siswa guna pembentukan karakter pemimpin sampai dengan tingkat unit (H)"
- 5.9** Merancang kegiatan-kegiatan antisipasif yang berpotensi atau bersinggungan langsung terhadap pelanggaran personel (I)
- 5.10** Merancang penguatan sistem secara bertahap beradaptasi menuju pimpinan yang menghargai nilai-nilai budaya dan kearifan lokal (J).

C. Implementasi Strategi

1. Jangka Pendek (0 – 3 Bulan)

1.1 Strategi : Merancang pola kerjasama dengan media elektronik dalam wujud mengenalkan program perubahan karakter pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri.

1.1.1 Sasaran: Mengkomunikasikan transformasi Polri sebagai institusi dengan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dan responsif melalui berbagai platform digital, yang berfokus pada pengembangan karakter kepemimpinan dan pelayanan publik.

1.1.2 Program

1.1.2.1 Mengembangkan Konten yang Sesuai untuk Setiap Media.

1.1.2.2 Membentuk Interaksi Aktif dengan Publik.

1.1.3 Indikator Kinerja Program

1.1.3.1 penyempurnaan terhadap strategi konten, gaya komunikasi, dan media yang digunakan.

1.1.3.2 Umpan balik dari masyarakat tentang program perubahan karakter yang dipublikasikan.

1.2 Strategi : Merancang dan menyiapkan program internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai tauladan untuk perwira di jajaran Ditpamobvit.

1.2.1 Sasaran: Terbentuknya budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dan profesional dalam setiap lini tugas.

1.2.2 Program

- 1.2.1.1 Pembinaan dan Mentoring dalam menerapkan pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.
- 1.2.1.2 Membentuk forum diskusi reguler dengan berbagi pengalaman, tantangan, dan ide-ide baru dalam menerapkan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal di lingkungan Ditpamobvit.
- 1.2.1.3 Mengadakan evaluasi berkala terhadap perwira, baik secara individu maupun tim, untuk menilai pendekatan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

1.2.3 Indikator Kinerja Program

- 1.2.3.1 Perwira menjalankan tugas dengan inovasi, disiplin, dan kepemimpinan yang efektif di lapangan.
- 1.2.3.2 Pemimpin dapat membangun dan memelihara hubungan yang harmonis dengan berbagai unit internal dan mitra eksternal.
- 1.2.3.3 Penilaian secara berkala terhadap bagaimana nilai-nilai progresif diterapkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas sehari-hari.

1.3 Strategi : Mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan membuat pendekatan baru pengelolaan sumberdaya guna mendukung giat pembinaan maupun operasional

1.3.1 Sasaran: Terkelolanya sumber daya manusia, material, keuangan, maupun teknologi dan dapat

digunakan secara maksimal dalam mendukung tugas dan fungsi Polri

1.3.2 Program

1.3.2.1 Pengembangan Pola Pengelolaan Berbasis Data.

1.3.2.2 Pemanfaatan Teknologi untuk Efisiensi Operasional.

1.3.2.3 Kolaborasi dengan Pihak Eksternal.

1.3.3 Indikator Kinerja Program

1.3.3.1 Peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

1.3.3.2 Pengelolaan Anggaran yang efisiensi, akuntabel dan transparan

1.4 Strategi : Merancang penguatan sistem secara bertahap beradaptasi menuju pimpinan yang menghargai nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

1.4.1 Sasaran: Terkelolanya sumber daya manusia, material, keuangan, maupun teknologi dan dapat digunakan secara maksimal dalam mendukung tugas dan fungsi Polri

1.4.2 Program

1.4.2.1 Penerapan Nilai-Nilai Budaya dalam Kebijakan dan Prosedur Organisasi.

1.4.2.2 Adaptasi Sistem Penghargaan dan Pengakuan kearifan lokal.

1.4.2.3 Membangun Kerjasama dengan Pemangku Kepentingan Lokal.

1.4.3 Indikator Kinerja Program

1.4.3.1 Peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi, terutama dalam lingkup pembinaan dan operasional.

1.4.3.2 Pengelolaan Anggaran yang efisiensi, akuntabel dan transparan.

1.5 Strategi : Merancang penguatan internalisasi model pendidikan taman siswa guna pembentukan karakter pemimpin sampai dengan tingkat unit.

1.5.1 Sasaran : Penanaman prinsip-prinsip kepemimpinan yang diinginkan ke dalam pola pikir, sikap, dan tindakan sehari-hari para perwira

1.5.2 Program

1.5.2.1 Penerapan Nilai-Nilai Budaya dalam Kebijakan dan Prosedur Organisasi.

1.5.2.2 Adaptasi Sistem Penghargaan dan Pengakuan kearifan lokal.

1.5.2.3 Membangun Kerjasama dengan Pemangku Kepentingan Lokal.

1.5.3 Indikator Kinerja Program

1.5.3.1 keberhasilan anggota Polri yang menerapkan nilai-nilai pendidikan Taman Siswa dalam kepemimpinan.

1.5.3.2 Terdapat contoh teladan dengan menerapkan nilai-nilai Taman Siswa dalam tindakan sehari-hari,

2. Jangka Sedang (0 – 6 Bulan)

2.1 Strategi : Merancang atau menciptakan sistem peringatan dini dalam membangun perilaku yang positif.

2.1.1 Sasaran: Tersampainya nilai-nilai integritas dan anti-korupsi kepada seluruh Personel

2.1.2 Program

2.1.2.1 Identifikasi Perilaku Kritis.

2.1.2.2 Penetapan Indikator Perilaku Positif dan perilaku Negatif.

- 2.1.2.3 Pengembangan Alat Pemantauan dan Sistem Deteksi melalui Sistem evaluasi kinerja berbasis data.
- 2.1.2.4 Pelatihan dan Penyadaran untuk Personel agar memahami pentingnya perilaku positif dan dampaknya terhadap tim dan organisasi.
- 2.1.2.5 Mekanisme Intervensi dan Bimbingan yang mendukung perbaikan perilaku.
- 2.1.2.6 Evaluasi dan Tindak Lanjut untuk menilai efektivitas sistem dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

2.1.3 Indikator Kinerja Program

- 2.1.3.1 Kinerja individu yang berperilaku negatif berhasil dikurangi atau dicegah.
- 2.1.3.2 Dampak pada lingkungan kerja bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.
- 2.1.3.3 Mekanisme intervensi yang diterapkan sudah efektif dalam mengubah perilaku yang diinginkan.

2.2 Strategi : Merancang kegiatan-kegiatan antisipasif yang berpotensi atau bersinggungan langsung terhadap pelanggaran personel.

2.2.1 Sasaran: Membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas.

2.2.2 Program

- 2.2.2.1 Penegakan Hukum dan Kedisiplinan Internal.
- 2.2.2.2 Monitoring dan Pengawasan Berkelanjutan.

2.2.2.3 Pembinaan Berkelanjutan dan Pelatihan Ulang

2.2.3 Indikator Kinerja Program

2.2.3.1 Tingkat pemahaman masyarakat tentang peran dan citra Polri meningkat 50%.

2.2.3.2 Reaksi positif sebaran konten dengan naiknya jumlah *follower* sebesar 50% di medsos.

3. Jangka Panjang (0 – 12 Bulan)

3.1 Strategi : Merancang blueprint rencana pembangunan karakter para perwira sebagai model agar berkarakter kuat dan positif.

3.1.1 Sasaran : Terlaksananya internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.1.2 Program

3.1.2.1 Membahas kebijakan strategis dan pelaksanaan internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.1.2.2 Menyediakan saluran komunikasi dan internalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.1.3 Indikator Kinerja Program

3.1.3.1 Jumlah pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

3.1.3.2 Jumlah pimpinan yang memiliki karakter nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.2 Strategi : Merancang dan mengglorifikasikan kegiatan dan perilaku positif personel Polri pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri.

3.2.1 Sasaran: Terbentuknya saluran media sosial, informasi dapat disebarluaskan secara cepat dan efektif, menjangkau audiens yang lebih luas.

3.2.2 Program

3.2.2.1 Pengembangan Konten Positif.

3.2.2.2 Kolaborasi dengan Mitra dan Influencer.

3.2.2.3 Penggunaan Hashtag dan Kampanye Media Sosial.

3.2.3 Indikator Kinerja Program

3.2.3.1 Jumlah saluran media sosial dan informasi.

3.2.3.2 Kecepatan dan keefektifan penyebaran informasi.

3.2.3.3 Luas area Audiens yang terjangkau.

3.3 Strategi : Merancang kegiatan-kegiatan yang bekerjasama dengan media elektronik dan para pengguna /mitra kegiatan Ditpamobvit.

3.3.1 Sasaran: Terbangunnya kegiatan kemitraan dan kolaborasi dengan media, mitra operasional dan instansi eksternal.

3.3.2 Program

3.3.2.1 Menginisiasi pembentukan forum dengan instansi eksternal terkait nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.3.2.2 Menyelenggarakan giat bersama media, mitra operasional serta masyarakat/lembaga eksternal untuk membangun karakter berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

3.3.3 Indikator Kinerja Program

3.3.3.1 Terbentuknya forum komunikasi dan kordinasi pembangunan karakter berbasis

nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dengan media, mitra operasional masyarakat/lembaga eksternal serta Forkopimda.

3.3.3.1 Terbangunnya kolaborasi pentahelik.

D. Evaluasi dan Pengendalian

1. Komunikasi dan Konsultasi

Komunikasi dan konsultasi dilakukan untuk “memperoleh informasi yang relevan serta mengkomunikasikan setiap tahapan proses Manajemen Risiko sehingga pihak-pihak yang terkait dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.”. Strategi terpilih yang dilakukan proses manajemen risiko adalah strategi:

- 1.1** Menguatkan komunikasi pemimpin berkarakter karakter berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam menyampaikan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya.
- 1.2** Membangun kemitraan dengan institusi yang memiliki keahlian khusus untuk pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi.

2. Penetapan Konteks

Penetapan Konteks dilakukan untuk mengidentifikasi sasaran dan proses organisasi, struktur manajemen risiko, daftar pemangku kepentingan dan daftar peraturan maupun perundang-undangan yang terkait dengan risiko yang dikelola.

3. Identifikasi Risiko

Berdasarkan hasil pengelolaan terhadap risiko atas strategi terpilih, maka hasil dari identifikasi risikonya adalah:

- 3.1** MR 1 masuk ke dalam kategori risiko kepatuhan dengan pengendalian berjalan menggunakan pembinaan terhadap kesesuaian pelaksanaan visi dalam rencana kinerja,

- 3.2** MR 2 masuk ke dalam kategori risiko operasional dengan pengendalian berjalan menggunakan komunikasi non-formal dengan instansi eksternal untuk transfer ilmu

4. Analisis Risiko

PERNYATAAN RISIKO	KATEGORI	PENYEBAB	SUMBER

Gambar tabel

Hasil analisis risiko yang dilakukan terhadap strategi terpilih dalam pembahasan NKP ini adalah sebagai berikut:

- 3.2** MR 1 memiliki kriteria kemungkinan sering terjadi (4) dengan kriteria dampak sangat signifikan (5) sehingga memiliki besaran risiko sebesar (20) dengan koordinat dalam peta risiko pada angka (24) yang merupakan level risiko sangat tinggi (merah).
- 3.3** MR 2 memiliki kriteria kemungkinan hampir pasti terjadi (5) dengan kriteria dampak sangat signifikan (5) sehingga memiliki besaran risiko sebesar (25) dengan koordinat dalam peta risiko pada angka (25) yang merupakan level risiko sangat tinggi (merah).

4. Evaluasi Risiko

Hasil evaluasi risiko berdasarkan analisis risiko dan posisinya di dalam peta risiko terhadap MR 1 maupun MR 2 menunjukkan perlunya dilakukan mitigasi risiko untuk menurunkan level risiko menjadi rendah atau sangat rendah sesuai dengan batas toleransi risiko.

5. Mitigasi Risiko

Mitigasi risiko yang dilakukan dalam pengelolaan risiko terhadap strategi terpilih dari permasalahan NKP ini adalah:

5.1 Membuat materi komunikasi yang menarik dan mudah dipahami untuk disebarkan kepada personel.

5.2 Membuat kerangka kerja sama dengan instansi eksternal untuk pendampingan pengembangan kemampuan teknologi

6. Pemantauan dan Reviu

Proses pemantauan merupakan “proses memastikan *risk assessment* dan *risk treatment* berjalan memadai dan efektif serta memberikan umpan balik dan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Sedangkan pelaporan risiko berisikan profil risiko dari setiap unit-unit operasional yang dilaporkan secara berkala atau sesuai kebutuhan dengan menampilkan eksposur risiko secara keseluruhan kepada unit yang bertanggung jawab mengelola risiko” (Itwasum Polri, 2023). Pemantauan dan reviu dalam pengelolaan risiko terhadap strategi terpilih ini adalah:

6.1 MR-1 menunjuk Wadir, Para Kasubdit dan Kasubbagrenmin, untuk pembuatan materi edukasi dalam 3 bulan.

6.2 MR-2 menunjuk Wadir, Kabagbinopsnal dan Kasubbagrenmin untuk pembuatan kerangka kerja sama dengan instansi eksternal dalam 3 bulan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Visi dalam kepemimpinan berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal Ditpamobvit belum optimal dikarenakan hambatan pada masih ada penolakan perubahan budaya dari sebagian personel yang belum dapat menyesuaikan diri dengan visi transformasi menunjukkan pentingnya komunikasi untuk memastikan visi dipahami, diterima, dan diimplementasikan dengan baik, sehingga kurang mendukung peningkatan citra kepolisian. Oleh karena itu perlu dioptimalisasi melalui strategi: Memperkuat komunikasi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam menyampaikan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya; Melakukan sosialisasi dan pembinaan internal yang kuat terkait nilai-nilai integritas dan anti-korupsi kepada seluruh anggota Polri; Menjalankan sosialisasi proaktif informasi yang benar dan positif serta peran dan tugas Polri; dan Memperkuat kemitraan dan kolaborasi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dengan lembaga dan instansi eksternal untuk membangun dukungan dan kepercayaan.
2. Motivasi dalam kepemimpinan berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal Ditpamobvit belum optimal dikarenakan hambatan pada masih adanya pelanggaran berpotensi merusak citra dan reputasi sehingga pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal perlu mengambil tindakan untuk mengatasinya melalui punishment sesuai dengan pelanggaran yang terjadi, sehingga kurang mendukung peningkatan citra kepolisian. Oleh karena itu perlu dioptimalisasi melalui strategi: Membangun kemitraan dengan institusi yang memiliki keahlian khusus untuk pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi; Menegakkan aturan etik dan disiplin

secara konsisten terhadap pelanggaran dengan sanksi yang sesuai; Membangun budaya terbuka kritik dan masukan terkait capaian kinerja untuk mengambil langkah meningkatkan kualitas kinerja; dan Melaksanakan program reward yang adil bagi personel berprestasi dalam tugas-tugasnya.

3. Kemampuan dalam kepemimpinan berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal Ditpamobvit belum optimal dikarenakan hambatan pada kurangnya pendampingan pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam kesiapan penggunaan teknologi canggih dan kompleks yang memerlukan keahlian khusus, keterbatasan anggaran menghambat kegiatan peningkatan kemampuan secara mandiri melalui pembinaan atau pelatihan, serta masih kurangnya minat sebagian personel untuk mandiri mengikuti pelatihan yang diperlukan akibat ketidakpahaman manfaat pelatihan, keterbatasan waktu, atau keterbatasan biaya, sehingga kurang mendukung peningkatan citra kepolisian. Oleh karena itu perlu dioptimalisasi melalui strategi: Memastikan transparansi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam pengambilan keputusan berdasarkan prinsip kejujuran, kebijaksanaan, dan keadilan; serta Menguatkan role model yang baik dengan sikap, perilaku, dan integritas yang tinggi sebagai contoh yang patut diikuti personel.

B. Rekomendasi

1. Merekomendasikan kepada Kapolda Jawa tengah c.q Kabid Humas untuk membangun platform digital interaktif yang memungkinkan masyarakat dan anggota Polri memberikan kritik, saran, dan masukan secara langsung dengan fitur interaktif seperti voting dan diskusi online
2. Merekomendasikan kepada Kapolda Jawa tengah c.q Kabid Humas untuk memanfaatkan kemitraan dengan influencer digital atau tokoh masyarakat yang memiliki pengaruh besar di media sosial dalam menyebarkan informasi positif Polri.
3. Merekomendasikan kepada Kapolda Jawa tengah c.q Kabiro SDM untuk menjalankan program mentoring pensiunan Polri dengan personel muda untuk transfer nilai dan pengalaman dalam menjalankan tugas dengan integritas dan profesionalisme.
4. Merekomendasikan kepada Kapolda Jawa tengah c.q Kabid Humas untuk membangun komunitas dan kolaborasi pentahelik guna mencetak kader pemimpin yang berkarakter berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Artikel Jurnal

- Ahmad Syaikhurdin, "Konsep Pemikiran Pendidikan Menurut Paulo Freire Dan Ki Hajar Dewantoro". *Cendikia*, Vol. 10, No. 1, 2012
- Eka Yanuarti, "Pemikiran Pendidikan Ki. Hajar Dewantara Dan Relevansinya Dengan Kurikulum 13". *Jurnal Penelitian*. Vol. 11, No. 2, 2017.
- Irwansyah Suwahyu, "Pendidikan Karakter Dalam Konsep Pemikiran Pendidikan Ki Hajar Dewantara". *Insania*, Vol. 23, No. 2, 2018.
- Suhartono Wiryopranoto, dkk., *Ki Hajar Dewantara "Pemikirannya dan Perjuangannya"* (Jakarta: Museum Kebangkitan Nasional Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017) Ranupandjo, Heindjrachman. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Uno, Hamzah. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Winarno. (2011). *Pengembangan Sikap Entrepreneurship dan Intrapreneurship*. Jakarta: PT Indeks.

B. Peraturan Perundangan

- UU 2/2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Perpres 5/2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Perkap 12/2024 tentang Panduan Penyusunan Kerja Sama Polri.
- Perpol 10/2018 tentang Pembinaan Rohani, Mental Dan Tradisi Di Lingkungan Polri
- Perpol 3/2024 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah
- Perkap 4/2021 Tentang Manajemen Risiko Di Lingkungan Polri

C. Sumber Online dan Bentuk Lain

Indikator Politik Indonesia. (2024). *Rilis Indikator: Tingkat Kepercayaan Publik terhadap Lembaga Penegak Hukum dan Politik* [online].

diakses dari <https://indikator.co.id/rilis-indikator-23-januari-2024/>

KompasTV. (2023). *Anjlok karena Kasus Ferdy Sambo, Kepercayaan Publik ke Polri Melonjak pada Juni 2023* [online]. Diakses dari

<https://www.kompas.tv/nasional/421882/anjlok-karena-kasus-ferdy-sambo-kepercayaan-publik-ke-polri-melonjak-pada-juni-2023?page=all>

Bahan ajar Mata Pelajaran Pengambilan Keputusan Strategis Sespimmen Polri SPPK Angkatan Ke-1 T.A. 2024.

Bahan ajar Mata Pelajaran Karakter Kebangsaan Sespimmen Polri SPPK Angkatan Ke-1 T.A. 2024

Bahan ajar Mata Pelajaran Nilai-Nilai Pancasila & UUD NRI TH 1945 dalam Implementasi Pembentukan Karakter Pemimpin Sespimmen Polri SPPK Angkatan Ke-1 T.A. 2024

Sespim Lemdiklat Polri. (2024). *Pedoman Penyusunan Karya Tulis (PPKT) SPPK Angkatan Ke-1 T.A. 2024 Bandung Sespim Lemdiklat Polri*

Renstra Polda Jawa Tengah Tahun 2020-2024

LKIP Polda Jawa Tengah Tahun 2022 s/d 2023

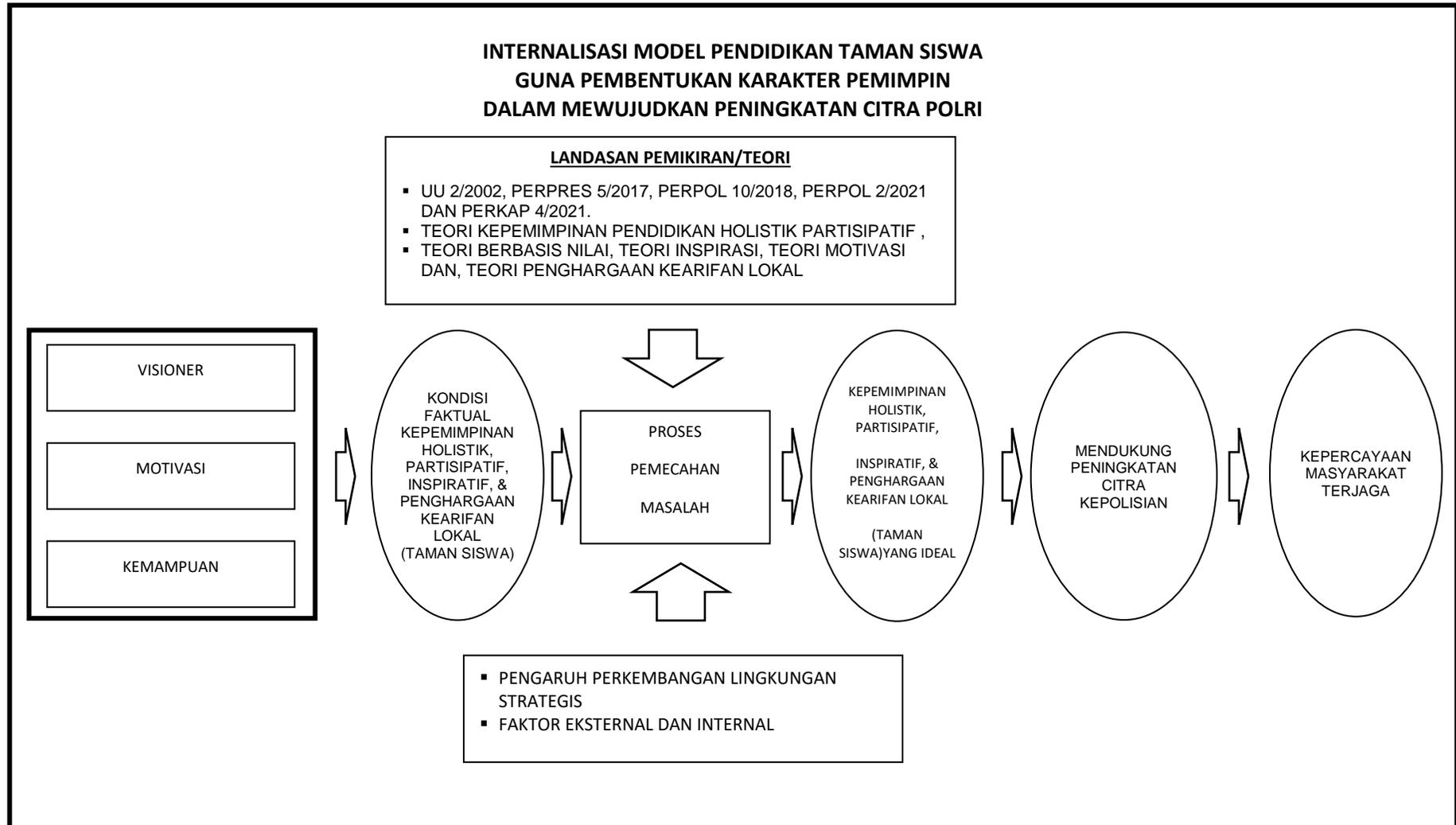
Renstra Ditpamobvit Polda Jawa Tengah Tahun 2020-2024

LKIP Ditpamobvit Polda Jawa Tengah Tahun 2022 s/d 2023

Data SDM Ditpamobvit Polda Jawa Tengah Tahun 2022 s/d 2023

Data Giat Ditpamobvit Polda Jawa Tengah Tahun 2022 s/d 2023

ALUR PIKIR



POLA PIKIR

INTERNALISASI MODEL PENDIDIKAN TAMAN SISWA GUNA PEMBENTUKAN KARAKTER PEMIMPIN DALAM MEWUJUDKAN PENINGKATAN CITRA POLRI

- INSTRUMENTAL INPUT**
- UU 2/2002, PERPRES 5/2017, PERPOL 10/2018, PERPOL 2/2021 DAN PERKAP 4/2021.
 - TEORI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN HOLISTIK PARTISIPATIF,
 - TEORI BERBASIS NILAI, TEORI INSPIRASI, TEORI MOTIVASI DAN. TEORI PENGHARGAAN KEARIFAN

SUBJEK	METODE	OBJEK
KADITPAMOBVIT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BLUEPRINT PEMBANGUNAN KARAKTER ▪ GLORIFIKASIKAN KEGIATAN DAN PERILAKU POSITIF ▪ KERJASAMA DENGAN MEDIA ELEKTRONIK ▪ INTERNALISASI NILAI-NILAI BUDAYA DAN KEARIFAN LOKAL ▪ SISTEM PERINGATAN DINI MEMBANGUN PERILAKU POSITIF ▪ MENGOPTIMALKAN SUMBERDAYA ▪ KERJASAMA DENGAN MITRA ▪ KEGIATAN ANTISIPASIF TERHADAP PELANGGARAN ▪ PENGUATAN SISTEM ADAPTASI 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WADIRPAMOBVIT ▪ KABAGBINOPS-NAL DAN PARA KASUBDIT ▪ PARA KANIT ▪ PARA PERWIRA STAF ▪ LSM ▪ MASYARAKAT

- ENVIRONMENTAL INPUT**
- PENGARUH PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS
 - FAKTOR EKSTERNAL DAN INTERNAL

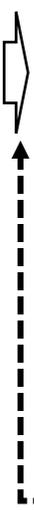
EVALUASI DAN PENGENDALIAN

KONDISI FAKTUAL KEPEMIMPINAN HOLISTIK, PARTISIPATIF, INSPIRATIF, & PENGHARGAAN KEARIFAN LOKAL (TAMAN SISWA)

KEPEMIMPINAN HOLISTIK, PARTISIPATIF, INSPIRATIF, & PENGHARGAAN KEARIFAN LOKAL (TAMAN SISWA) YANG IDEAL

MENDUKUNG PENINGKATAN CITRA KEPOLISIAN

KEPERCAYAAN MASYARAKAT TERJAGA



LAMPIRAN ES – OHA

EKSTERNAL (PESTEL)	INTERNAL (SDO – 4M)
<p>1. Politik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atensi pentingnya citra kepolisian - Kebijakan role model dan transformasi <p>2. Ekonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masyarakat masih alami suap dan pungli <p>3. Sosial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Harapan perubahan masyarakat - Jujur, bijak dan adil belum dirasakan masyarakat. - Kurang sosialisasi role model internal <p>4. Teknologi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan perkembangan teknologi - Ancaman hoaks merusak citra <p>5. Environmental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih ada pemberitaan negatif <p>6. Legal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peran pemimpin menentukan kebijakan 	<p>1. SDM</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reward untuk personel berprestasi - Pelatihan dijalankan untuk kat puan - Penolakan budaya dari personel - Adanya pelanggaran potensi merusak citra - Kurang minat mandiri kat puan. <p>2. Anggaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterbatasan anggaran giat kat puan <p>3. Sarpras</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan teknologi perlu kemampuan khusus <p>4. Sistem dan Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visi berbentuk target bisa diukur. - Capaian nilai kinerja meningkat - Visi dipertanggungjawabkan berkala

LAMPIRAN ANALISIS SWOT

INTERNAL		EKSTERNAL	
KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	ANCAMAN
Visi berbentuk target bisa diukur.	Penolakan budaya dari personel	Harapan perubahan masyarakat	Masih ada pemberitaan negatif
Reward untuk personel berprestasi	Adanya pelanggaran potensi merusak citra	Atensi pentingnya citra kepolisian	Jujur, bijak dan adil belum dirasakan masyarakat.
Capaian nilai kinerja meningkat	Penggunaan teknologi perlu kemampuan khusus	Kebijakan role model dan transformasi	Masyarakat masih alami suap dan pungli
Visi dipertanggungjawabkan berkala	Keterbatasan anggaran giat kat puan	Peran pemimpin menentukan kebijakan	Kurang sosialisasi role model internal
Pelatihan dijalankan untuk kat puan	Kurang minat mandiri kat puan.	Pemanfaatan perkembangan teknologi	Ancaman hoaks merusak citra

LAMPIRAN PERHITUNGAN AHP

AHP EFAS

NO.	<i>OPPORTUNITY</i>	A	B	C	D	E	BOBOT
A	Harapan perubahan masyarakat	1/1	8/7	7/8	8/7	6/8	0,098
B	Atensi pentingnya citra kepolisian	7/8	1/1	8/7	8/6	8/6	0,112
C	Kebijakan role model dan transformasi	8/7	7/8	1/1	8/7	8/6	0,108
D	Peran pemimpin menentukan kebijakan	7/8	6/8	7/8	1/1	7/6	0,091
E	Pemanfaatan perkembangan teknologi	8/6	6/8	6/8	6/7	1/1	0,092
							0,500
NO.	<i>THREATS</i>	A	B	C	D	E	BOBOT
A	Masih ada pemberitaan negatif	1/1	5/4	3/2	3/2	4/3	0,114
B	Jujur, bijak dan adil belum dirasakan masyarakat.	4/5	1/1	3/1	3/5	4/3	0,114
C	Masyarakat masih alami suap dan pungli	2/3	1/3	1/1	5/2	5/2	0,115
D	Kurang sosialisasi role model internal	2/3	5/3	2/5	1/1	5/3	0,094
E	Ancaman hoaks merusak citra	3/4	3/4	2/5	3/5	1/1	0,063
							0,500

AHP IFAS

NO.	STRENGTH	A	B	C	D	E	BOBOT
A	0,115	1/1	8/7	8/7	8/7	8/7	0,11
B	0,090	7/8	1/1	7/8	7/8	7/8	0,09
C	0,106	6/7	8/7	1/1	8/7	7/6	0,11
D	0,101	7/8	7/6	6/8	1/1	7/6	0,10
E	0,089	6/7	6/7	8/7	6/8	1/1	0,09
							0,500
NO.	WEAKNESS	A	B	C	D	E	BOBOT
A	Adanya Pelanggaran Personel	1/1	8/7	8/7	8/7	8/6	0,066
B	Penolakan Perubahan Budaya	7/8	1/1	7/8	7/8	7/8	0,096
C	Kurangnya Minat Pelatihan	7/8	8/7	1/1	7/6	3/2	0,138
D	Keterbatasan Anggaran Kegiatan	7/8	7/6	6/7	1/1	5/4	0,095
E	Teknologi Dengan Keahlian Khusus	7/8	6/7	6/7	6/7	1/1	0,105
							0,500

AHP SFAS

NO.	FAKTOR STRATEGIK KUNCI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	BOBOT
A	Merancang blueprint rencana pembangunan karakter para perwira sebagai model agar berkarakter kuat dan progresif	1,00	1,14	2,00	2,00	1,33	1,14	2,00	2,67	4,00	8,00	0,175
B	Merancang dan mengglorifikasikan kegiatan dan perilaku positif personel Polri pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri	0,88	1,00	1,75	1,75	1,17	1,17	1,75	2,33	3,50	7,00	0,156
C	Merancang pola kerjasama dengan media elektronik dalam wujud mengenalkan program perubahan karakter pada saluran-saluran media sosial Polri dan mitra Polri	0,50	0,57	1,00	1,33	0,67	0,57	1,33	1,33	2,00	4,00	0,093
D	Merancang dan menyiapkan program internalisasi perwira yang berkarakter progresif untuk di jadikan tauladan di jajaran Ditpamobvit	0,50	0,57	0,75	1,00	0,67	0,57	1,33	1,33	2,00	4,00	0,088
E	Merancang atau menciptakan sistem peringatan dini pelanggaran personel dalam membangun perilaku yang positif	0,75	0,86	1,50	1,50	1,00	0,86	1,50	2,00	3,00	6,00	0,131
F	Merancang kegiatan-kegiatan yang bekerjasama dengan media elektronik dan para pengguna /mitra kegiatan ditpamobvit	0,88	0,86	1,75	1,75	1,17	1,00	1,75	2,33	3,50	7,00	0,151
G	Mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan membuat pendekatan baru pengelolaan sumberdaya guna mendukung giat pembinaan maupun operasional	0,50	0,57	1,33	1,33	0,67	0,57	1,00	1,33	2,00	4,00	0,093
H	"Merancang penguatan internalisasi model pendidikan taman siswa	0,38	0,43	0,75	0,75	0,75	0,43	0,75	1,00	1,50	3,00	0,069
I	guna pembentukan karakter pemimpin sampai dengan tingkat unit	0,25	0,29	0,50	0,50	0,33	0,29	0,50	0,67	1,00	2,00	0,044
J	Merancang kegiatan-kegiatan antisipasif yang berpotensi atau bersinggungan langsung terhadap pelanggaran personel	0,13	0,14	0,25	0,25	0,17	0,14	0,25	0,33	0,50	1,00	0,022

LAMPIRAN PROSES MANAJEMEN RISIKO

1. PEMETAAN KONTEKS

PEMETAAN KONTEKS DAN KATEGORI RISIKO

Konteks	Kategori Risiko	Penjabaran
Konteks Strategis merupakan tujuan dan sasaran Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai penjabaran Visi, Misi dan Nilai Organisasi.	Risiko Strategis	Risiko yang disebabkan oleh ketidaktepatan organisasi dalam mengambil keputusan dan dilaksanakannya suatu keputusan strategis, serta kegagalan dalam mengantisipasi perubahan sosial, politik, dan ekonomi.
	Risiko Kebijakan	Risiko yang disebabkan oleh adanya penetapan kebijakan organisasi baik internal maupun terhadap organisasi
	Risiko Reputasi	Risiko yang disebabkan oleh menurunnya tingkat kepercayaan pemangku kepentingan eksternal dari persepsi negatif terhadap organisasi.
	Risiko Fraud	Risiko yang disebabkan oleh kecurangan yang disengaja yang merugikan keuangan negara (milik negara atau kas dan setara kas), korupsi (suap-menyuap, gratifikasi, dan lain-lain),
Konteks Risiko Operasional sebagai pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi.	Risiko Operasional	Risiko Operasional disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: 1. Ketidacukupan dan/atau tidak berfungsinya proses internal, kesalahan manusia (S 2. Adanya kejadian eksternal yang memengaruhi operasional organisasi. 3. Adanya tuntutan hukum dari luar kepada organisasi.
	Risiko IT	Risiko yang berkaitan dengan sistem informasi, komunikasi dan teknologi.
Keandalan Pelaporan	Risiko Keuangan	Risiko yang disebabkan oleh segala sesuatu yang menimbulkan tekanan terhadap pendanaan (tiga) aspek risiko yang timbul pada Risiko Keuangan, yaitu diantaranya:
		1. Risiko Penerimaan Risiko yang disebabkan oleh tidak tercapainya target penerimaan negara yang diaman
		2. Risiko Belanja Risiko yang disebabkan oleh kegagalan organisasi dalam penyerapan belanja negara (penyerapan), atau tidak sesuai dengan sasaran penggunaan.
3. Risiko Pemberdayaan Risiko yang disebabkan oleh kegagalan organisasi dalam pemenuhan pembiayaan, b		
Kepatuhan Ketaatan terhadap peraturan	Risiko Kepatuhan	Risiko yang disebabkan oleh kejadian dimana organisasi tidak mematuhi dan/atau tidak mematuhi dan ketentuan yang berlaku. Sumber risiko kepatuhan antara lain timbul karena kurangnya kepatuhan terhadap ketentuan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku umum.

KERTAS KERJA PENETAPAN KONTEKS RISIKO

Unit Pemilik Risiko: DITPAMOBVIT								
Periode Penerapan: Januari s/d Maret 2024								
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penanggung Jawab	Program/ Kegiatan Tahun Berjalan	Aktivitas/ Kegiatan/ Tahapan Utama	Peraturan Perundang-Undangan	Stakeholder Eksternal	Stakeholder Internal	Aplikasi/ Alat/ Kanal
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Menguatkan komunikasi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam menyampaikan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya	Tersampainya visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal	Wadirpamobvit Kabagbinops- Nal Dan Para Kasubdit Para Kanit Para Perwira	pembinaan terhadap kesesuaian pelaksanaan visi dalam rencana kinerja	Binrohtal dan pengawasan melekat	Perpol 10/2018 Tentang Pembinaan Rohani, Mental Dan Tradisi Di Lingkungan Polri	Ahli perilaku akademisi	Kapolda Irwasda Karo SDM Karo Ops Kabid Propam	Media Sosial
Membangun kemitraan dengan institusi yang memiliki keahlian khusus untuk pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	Terbentuknya kemitraan pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	Wadirpamobvit Kabagbinops- nal dan Para Kasubdit	menggunakan komunikasi non-formal dengan instansi eksternal	Kerja sama eksternal	Perkap 12/2024 tentang Panduan Penyusunan Kerja Sama Polri	Forkopimda Diskominfotik	Kapolda Irwasda Karo SDM Karo Ops Kabid Propam	Dokumen Kerja Sama

2. PENETAPAN TUJUAN

PENETAPAN TUJUAN					
Unit Pemilik Risiko: Ditpamobvit					
Periode Penerapan: Januari s/d Maret 2024					
No.	Kode Risiko	Pemilik Risiko	Sasaran Strategis/ Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Proses/ Tahapan
1	2	3	4	5	6
1	MR -1	Wadirpamobvit Kabagbinops-Nal Dan Para Kasubdit	Menguatkan komunikasi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam menyampaikan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya	Tersampainya visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal	Binrohtal dan pengawasan melekat
2	MR- 2	Wadirpamobvit Kabagbinops-Nal Dan Para Kasubdit	Membangun kemitraan dengan institusi yang memiliki keahlian khusus untuk pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	Terbentuknya kemitraan pendampingan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	Kerja sama eksternal

3. IDENTIFIKASI RISIKO

IDENTIFIKASI RISIKO						
Unit Pemilik Risiko: Ditpamobvit						
Periode Penerapan: Januari s/d Maret 2024						
No.	Peristiwa Risiko	Kategori Risiko	Penyebab	Dampak	Area Dampak	Pengendalian Saat Ini
1	2	3	4	5	6	7
1	Belum kuatnya komunikasi pemimpin berbasis nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dalam menyampaikan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya	Risiko Strategis	Kurangnya kemampuan visi transformasi dan pentingnya perubahan budaya mengakibatkan ancaman capaian visi dan misi	Visi dan misi tidak bisa diterjemahkan dalam kinerja yang maksimal sesuai bijak pimpinan	Kinerja	Pembinaan terhadap kesesuaian pelaksanaan visi dalam rencana kinerja
2	Kurangnya keahlian penggunaan teknologi yang berkembang dan modern	Risiko operasional	Masih tidak liniernya antara peningkatan kemampuan dengan perkembangan teknologi modern	Perkembangan teknologi tidak bisa diaplikasikan secara maksimal dalam mendukung kinerja	Kinerja	komunikasi non-formal dengan instansi eksternal untuk transfer ilmu teknologi

4. ANALISIS RISIKO

SKALA KEMUNGKINAN			
Penamaan	Kualitatif	Semi Kualitatif	
1	Hampir pasti tidak terjadi	Potensi kejadian hanya pada kondisi kejadian luar biasa	Kemungkinan terjadi 1x dalam 10 Tahun
2	Jarang	Potensi kejadian hanya pada kondisi pada waktu-waktu tertentu saja	Kemungkinan terjadi 1x dalam 5 Tahun
3	Kadang-kadang	Potensi kejadian hanya pada kondisi keadaan tertentu saja, namun bisa terjadi kapan saja	Kemungkinan terjadi beberapa kali dalam 5 Tahun
4	Sering	Potensi kejadian dapat terjadi pada sebagian besar keadaan yang berlangsung	Kemungkinan terjadi sekali dalam 1 Tahun
5	Hampir pasti terjadi	Potensi kejadian diperkirakan dapat terjadi pada sebagian besar keadaan	Kemungkinan terjadi beberapa kali dalam 1 Tahun

SKALA DAMPAK

AREA DAMPAK		Anggaran dan Keuangan	Reputasi/ Kepercayaan Publik	SDM (Keselamatan Personel)	Kinerja	Pelayanan Masyarakat	Operasional/ TIK/Logistik	Hukum dan Regulasi
1	Tidak Signifikan	Kerugian tidak materiil	Jumlah keluhan pemangku kepentingan (<i>Stakeholder</i>) ≤ 10	Tidak berbahaya	100% > Capaian IKU > 97%	Pemberian Layanan Tertunda beberapa jam dari SLA	Gangguan menghambat pelaksanaan kerja selama beberapa jam	Pelanggaran Disiplin dan mendapatkan Teguran Lisan
2	Minor/ Kurang Signifikan	Jumlah kerugian kecil	Jumlah keluhan pemangku kepentingan (<i>Stakeholder</i>) sebanyak 10 s.d 20	Gangguan kesehatan fisik ringan (mampu bekerja pada hari yang sama)	97% > Capaian IKU > 92%	Pemberian Layanan Tertunda hampir 1 hari	Gangguan menghambat pelaksanaan kerja hampir 1 hari	Pelanggaran Disiplin dan mendapatkan Tindakan Disiplin
3	Moderat/ Cukup Signifikan	Jumlah kerugian cukup besar	Jumlah keluhan pemangku kepentingan (<i>Stakeholder</i>) > 20	Gangguan kesehatan fisik dan/atau mental sedang (tidak mampu melaksanakan tugas >1 hari s/d 3 minggu)	92% > Capaian IKU >87%	Pemberian Layanan Tertunda hampir 1-3 hari	Gangguan menghambat pelaksanaan kerja selama 1-3 Hari	Pelanggaran Disiplin dan mendapatkan Sanksi Disiplin
4	Signifikan	Jumlah kerugian besar	Pemberitaan negatif di media lokal Pemberitaan negatif di media massa nasional dan/atau Pemberitaan negatif di media sosial yang sesuai fakta	Gangguan kesehatan fisik dan/atau mental berat (tidak mampu melaksanakan tugas >3 minggu atau mengakibatkan cacat tetap atau gangguan jiwa permanen)	87% > Capaian IKU > 80%	Pemberian Layanan Tertunda 4-7 hari	Gangguan menghambat pelaksanaan kerja selama 4-7 Hari	Pelanggaran Etik dan mendapatkan Sanksi Kedisiplinan Etik
5	Sangat Signifikan	Jumlah kerugian perlu mengembalikan ke kas negara	Pemberitaan negatif di media massa nasional dan/atau media massa internasional dan/atau Pemberitaan negatif di media sosial menjadi <i>trending topic</i> nasional dan/atau internasional	Kejadian fatal/kematian	80% > Capaian IKU > 70%	Pemberian layanan tertunda lebih dari 1 Minggu	Gangguan menghambat pelaksanaan kerja lebih dari 1 Minggu	Pelanggaran serius dan mendapatkan Tuntutan Pidana

Ahmad Syaikhuridin, *"Konsep Pemikiran Pendidikan Menurut Paulo Freire Dan Ki Hajar Dewantoro"*.Cendikia, Vol. 10, No. 1, 2012,