



**NASKAH KARYA PERORANGAN (NKP)**

**TOPIK:**

ETIKA PROFESI POLRI SEBAGAI PERUBAHAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP CITRA DAN PERFORMA POLRI

**JUDUL:**

OPTIMALISASI PEMBINAAN NILAI INTEGRITAS GUNA MENINGKATKAN  
LAYANAN LABORATORIUM *DEOXYRIBO NUCLEIC ACID* (DNA)  
TERHADAP PENGUNGKAPAN PERKARA TINDAK PIDANA  
DALAM RANGKA TERPELIHARANYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT



**OLEH :**

**NAMA** : IFAN WAHYUDI, S.Si, M.Biotech  
**NO. SERDIK** : 202409002025  
**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 : IFAN WAHYUDI, S.Si., M. Biotech.

Pangkat/NRP : Kopol/81011304

Nomor Serdik : 202409002025

Sebagai peserta didik Sekolah Pengembangan Profesi Kepolisian  
T.A. 2024 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Lembang, Oktober 2024

Yang membuat pernyataan

(IFAN WAHYUDI, S.Si., M. Biotech.)  
No. Serdik 202409002025

## DAFTAR ISI

- BAB I PENDAHULUAN
  - A. Latar Belakang Masalah
  - B. Rumusan Masalah
  - C. Ruang Lingkup dan Sistematika
  
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA
  - A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah
  - B. Kajian Teori
    - 1. *Grand Theory*
    - 2. *Middle Theory*
    - 3. *Applied Theory*
  - C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian
  - D. Kerangka Berfikir
  
- BAB III PEMBAHASAN
  - A. Kondisi Faktual kelompok kata ke-3
  - B. Kondisi Faktual kelompok kata ke-2
  - C. Kondisi Faktual kelompok kata ke-1
    - 1. Rumusan Persoalan
      - 1.1 Persoalan ke-1
      - 1.2 Persoalan ke-2
      - 1.3 Persoalan ke-3
    - 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi
  
- BAB IV PEMECAHAN MASALAH
  - A. Analisis Strategi
    - 1. Faktor Eksternal (EFAS)
    - 2. Faktor Internal (IFAS)
    - 3. Analisis Posisi Organisasi
    - 4. Faktor Strategi (SFAS)
  - B. Formulasi Strategi
    - 1. Visi
    - 2. Misi
    - 3. Tujuan
    - 4. Kebijakan
    - 5. Strategi
  - C. Implementasi Strategi
    - 1. Jangka Pendek
      - 1.1 Sasaran
      - 1.2 Program
      - 1.3 Indikator kinerja program
    - 2. Jangka Menengah
      - 2.1 Sasaran
      - 2.2 Program
      - 2.3 Indikator kinerja program
    - 3. Jangka Panjang

- 3.1 Sasaran
- 3.2 Program
- 3.3 Indikator kinerja program

BAB V PENUTUP

- A. Simpulan
- B. Rekomendasi

Daftar Pustaka  
Lampiran  
Alur Pikir  
Pola Pikir

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

**LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN MENENGAH**

---

**TOPIK:**

**ETIKA PROFESI POLRI SEBAGAI PERUBAHAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP CITRA DAN PERFORMA POLRI**

**JUDUL:**

**OPTIMALISASI PEMBINAAN NILAI INTEGRITAS GUNA MENINGKATKAN  
LAYANAN LABORATORIUM *DEOXYRIBO NUCLEIC ACID* (DNA)  
TERHADAP PENGUNGKAPAN PERKARA TINDAK PIDANA  
DALAM RANGKA TERPELIHARANYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT**

---

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Kepercayaan masyarakat memiliki hubungan erat dengan performa kinerja Polri. Kinerja Polri yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat, sedangkan kepercayaan masyarakat yang tinggi akan mendukung kinerja Polri yang lebih baik. Berdasarkan hasil survei kepercayaan masyarakat terhadap citra Polri yang dilakukan Litbang Kompas pada periode Juni 2024, diinformasikan bahwa penilaian responden terhadap citra Polri mencapai angka 73,1 persen. Hasil survei tersebut meningkat dari survei sebelumnya di bulan Desember 2023 yang tercatat sebesar 71,6 persen. Peningkatan citra positif Polri disebabkan pernyataan responden yang puas terhadap pelayanan Polri kepada masyarakat, salah satunya adalah penanganan pelaporan perkara tindak pidana yang terjadi.

Laboratorium *Deoxyribo Nucleic Acid* (DNA) Pusat kedokteran dan Kesehatan (Pusdokkes) Polri yang berperan dalam memberikan dukungan teknis kepolisian terhadap penyidik untuk pengungkapan tindak pidana melalui pemeriksaan DNA dari barang bukti tindak pidana. Surat keterangan hasil pemeriksaan Laboratorium DNA dapat

dijadikan sebagai alat bukti yang sah untuk kepentingan proses penyelidikan dan penyidikan kepolisian maupun persidangan. Namun, sebagian dari masyarakat masih meragukan hasil analisis pemeriksaan DNA dan berpendapat adanya potensi rekayasa ataupun penyalahgunaan kewenangan dalam prosesnya. Hal ini dikarenakan adanya oknum Polri yang viral melakukan pelanggaran Kode Etik Profesi Polri, sehingga berimplikasi terhadap citra dan performa Polri. Oleh karena itu, dinilai penting bagi Polri untuk membina dan memastikan bahwa personel Laboratorium DNA Pusdokkes Polri telah memiliki nilai integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

## B. Rumusan Masalah

### 1. Permasalahan

Dilihat dari uraian latar belakang yang tertera di atas, maka dirumuskan masalah dalam NKP ini yaitu “Bagaimana pembinaan integritas guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana dalam rangka terpeliharanya kepercayaan masyarakat?”

### 2. Pokok-pokok Persoalan

2.1 Bagaimana pembinaan nilai integritas personel guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana dari pendekatan informatif?

2.2 Bagaimana pembinaan nilai integritas personel guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana dari pendekatan partisipatif?

2.3 Bagaimana pembinaan nilai integritas personel guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana dari pendekatan pengalaman?

## C. Ruang Lingkup dan Sistematika

### 1. Ruang Lingkup

1.1 Kajian materi/subtansi teori yang digunakan untuk membahas permasalahan adalah Teori Pembinaan.

- 1.2 Lokasi kajian berada di Laboratorium DNA Pusdokkes Polri.
  - 1.3 Waktu kajian dilakukan pada tanggal 4 Oktober 2024 sampai dengan 6 Oktober 2024.
  - 1.4 Batasan pembahasan persoalan difokuskan pada pendekatan informatif, partisipatif, dan pengalaman oleh Kabidlab DNA dan para pejabat utama.
2. Sistematika
- 2.1 BAB I : PENDAHULUAN  
Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan sistematika penulisan.
  - 2.2 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA  
Pada bab ini menjelaskan mengenai hubungan mata pelajaran dengan pembahasan, kajian teori yang digunakan sebagai pembahasan, pengumpulan, analisis data dan metode penelitian, serta kerangka berpikir.
  - 2.3 BAB III : PEMBAHASAN  
Pada bab ini menjelaskan mengenai kondisi faktual berkaitan dengan pembahasan pokok-pokok persoalan.
  - 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

Dari judul NKP yang terdiri dari 3 (tiga) kelompok kata memiliki hubungan dan keterkaitan dengan beberapa mata pelajaran yaitu:

1. Penghayatan dan Perwujudan Nilai-Nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945 dalam membentuk Karakter Pemimpin;
2. Kebijakan dan Strategi meningkatkan/memulihkan Citra dan Performa Polri;
3. Penegakan Disiplin dan Etika Profesi Polri; dan
4. Budaya Anti Korupsi.

### B. Kajian Teori

#### 1. *Grand Theory*

Untuk mengetahui program pembinaan nilai integritas personel Laboratorium DNA Pusdokkes Polri digunakan Teori Pembinaan menurut Mangunharjana (2016) yang menjelaskan bahwa pembinaan adalah suatu proses pembelajaran yang menitikberatkan pada pengembangan sikap pribadi individu, kecakapan, dan kemampuannya melalui pendekatan informatif, pendekatan partisipatif dan pendekatan pengalaman.

#### 2. *Middle Theory*

Adapun *middle theory* yang relevan dengan *Grand Theory* untuk menganalisis pokok-pokok persoalan yang telah diidentifikasi adalah sebagai berikut:

##### 2.1 Teori Komunikasi.

Dalam menjalankan kehidupan sosial, setiap individu manusia melakukan komunikasi, yang dilakukan dengan berbagai cara, meliputi komunikasi personal, komunikasi kelompok dan komunikasi publik (Darmastuti, 2006).



## 2.2 Teori Partisipasi.

Partisipasi individu dimaknai dengan adanya keterlibatan diri secara fisik, mental dan emosional individu itu sendiri di dalam suatu kegiatan yang dilakukan (Pidarta dalam Astuti, 2009).

## 2.3 Teori Pembelajaran Pengalaman.

Pengalaman seseorang diperoleh secara langsung atas keterlibatannya dalam suatu kegiatan yang tersimpan di dalam memori pikiran dan dapat direfleksikan kembali (Kolb dalam Majid, 2013)

## 3. *Applied Theory*

### 3.1 Teori Komunikasi Interpersonal.

Darmastuti (2006) mengatakan bahwa peristiwa pertukaran informasi, ide pikiran, maupun pendapat terjadi di antara dua individu yang melakukan komunikasi, dimana satu individu berperan untuk menyampaikan dan satu individu lainnya menerima apa yang disampaikan dan begitu sebaliknya.

### 3.2 Teori Komunikasi Kelompok.

Menurut pendapat Mulyana (2005), interaksi yang dilakukan antar individu di dalam suatu kelompok dengan kesamaan topik pembicaraan maupun gagasan yang dijalin sedemikian rupa untuk mencapai satu tujuan bersama.

### 3.3 Teori Keterlibatan.

Robbins (2003) menjelaskan tentang partisipasi atau keterlibatan seseorang di dalam suatu komunitas tertentu diindikasikan dari partisipasi aktif seseorang dalam organisasi yang mendapatkan prestasi, sehingga seseorang tersebut dikenal dan berdampak pada meningkatkan status harga diri dan perannya di dalam organisasi.

### 3.4 Teori Kerjasama.

Koontz (dalam Hamid, dkk, 2021) berpendapat bahwa kerjasama terjalin diantara individu akibat adanya hubungan dan keterkaitan dalam suatu tindakan yang disepakati bersama untuk memperoleh kemanfaatan bersama dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### 3.5 Teori Pengembangan Kemampuan.

Majid (2013) menyampaikan bahwa pengembangan kemampuan seseorang terlihat dari peran individu tersebut dalam mengolah suatu pembelajaran dengan cara berfikir logis dan sistematis, sehingga terjadi perubahan sudut pandang yang positif sebagai bekal diri dalam menyikapi segala sesuatu yang diterima selama proses kegiatan belajar yang menyebabkan peningkatan kompetensi pribadi.

### 3.6 Teori Bimbingan.

Dari sudut pandang Yusuf (2009), dikatakan bimbingan merupakan suatu proses transfer ilmu pengetahuan kepada seseorang yang dilakukan secara berkesinambungan agar individu tersebut mendapatkan esensi dari pembelajaran yang berdampak pada pengembangan diri secara optimum.

## C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian

### 1. Pengumpulan Data

Data-data dikumpulkan melalui studi literatur dan wawancara daring dengan responden, berkaitan dengan kondisi faktual di Laboratorium DNA Pusdokkes Polri.

### 2. Analisis Data

Data dan informasi dianalisis menggunakan model analisis SWOT yang diperdalam menggunakan matriks EFAS dan IFAS berbasis metode AH, sehingga diperoleh posisi organisasi, yang

kemudian faktor-faktor yang dinilai memiliki pengaruh dominan akan dianalisis dengan menggunakan matriks SFAS.

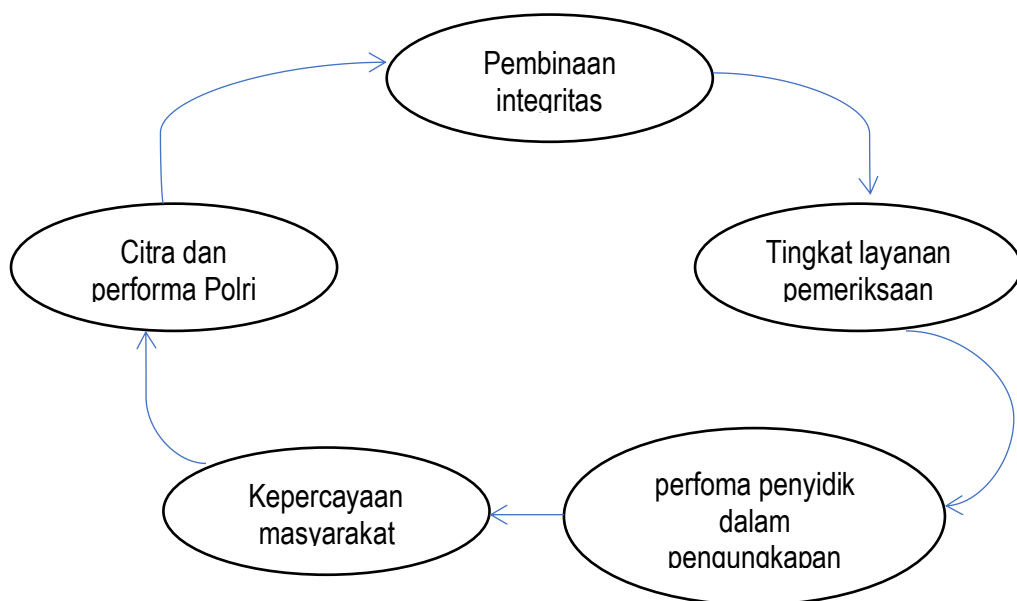
### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam NKP ini yaitu penelitian deskriptif, yang menjelaskan dan menggambarkan kondisi faktual pembinaan integritas personel Laboratorium DNA Pusdokkes Polri guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana

#### D. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir digambarkan dengan model *causal loop diagram* (CLD) pada gambar 2.1 di bawah ini, yang menjelaskan hubungan sebab akibat tentang pembinaan integritas dengan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan tindak pidana di Pusdokkes Polri dan kaitannya dengan kepercayaan masyarakat. Arah panah pada gambar 2.1 menunjukkan arah hubungan, yang dapat bernilai positif atau negatif, yang berarti bahwa bila ada perubahan dalam satu variabel maka dapat mempengaruhi adanya perubahan variabel lainnya, secara langsung maupun secara tidak langsung.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir model CLD



### BAB III PEMBAHASAN

#### A. Kondisi Faktual Kepercayaan Masyarakat

Pada kurun waktu tahun 2024 ini, nilai kepercayaan masyarakat terhadap citra dan performa Polri menunjukkan tren positif berdasarkan hasil survei dari beberapa lembaga independen, lihat pada Tabel 3.1. Mengetahui nilai kepercayaan masyarakat merupakan suatu langkah strategis yang telah diambil oleh Polri untuk melihat adanya hubungan dengan publik, selain itu juga untuk menjadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja, dan dapat dijadikan juga sebagai acuan keberhasilan Polri dalam mendukung terciptanya lingkungan yang lebih aman dan harmonis. Hal ini tentunya akan berkontribusi pada efektivitas kinerja dalam proses penegakkan hukum dan pemeliharaan keamanan ketertiban masyarakat secara keseluruhan.

Tabel 3.1. Data Hasil Survei Kepercayaan Masyarakat terhadap Polri Tahun 2024.

| No | Nama Lembaga Survei                           | Nilai Persentase Kepercayaan Masyarakat | Jumlah Responden | Periode Survei           |
|----|---|---|------------------|--------------------------|
| 1  | Litbang Kompas                                | 73,1                                    | 534              | 18 – 20 Juni 2024        |
| 2  | <i>Indonesia Development Monitoring (IDM)</i> | 90,2                                    | 1.800            | 22 Juli – 1 Agustus 2024 |
| 3  | Indikator Politik Indonesia                   | 75,3                                    | 1.200            | Januari 2024             |

Sumber data: pencarian online.

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, diinformasikan bahwa hasil survei dari Litbang Kompas yang dilakukan pada periode bulan Juni merilis nilai kepercayaan masyarakat sebesar 73,1%, dengan

responden berjumlah 534. Lembaga survei lainnya juga melaporkan data hasil survei yang bervariasi lihat Tabel 3.1, tetapi pada umumnya menunjukkan nilai kepercayaan kepada Polri di atas 70%. Misalnya, *Indonesia Development Monitoring (IDM)* mencatatkan angka 90,2 %, sementara Lembaga Survei Indikator Politik Indonesia melaporkan di angka 75,3% pada bulan Januari 2024.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan survei bervariasi, antara lain melakukan wawancara tatap muka maupun survei secara daring dengan telepon, dengan jumlah responden yang terhimpun berkisar antara 500 orang sampai dengan 1.800 orang. Secara keseluruhan, data hasil survei kepercayaan masyarakat terhadap Polri menunjukkan suatu keberhasilan pelaksanaan tugas Polri yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini mencerminkan upaya Polri dalam melakukan transformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

#### B. Kondisi Faktual Layanan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri

Laboratorium DNA Pusdokkes Polri memainkan peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada para penyidik Kepolisian terkait dukungan pengungkapan perkara tindak pidana melalui teknologi biologi molekuler berbasis forensik modern. Capaian kinerja tahunan layanan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri menunjukkan hasil positif dengan tercapainya target. Data kinerja layanan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri terlihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Data Kinerja Layanan Laboratorium DNA

| Indikator Kinerja                              | Satuan | T.A. 2022 |           | T.A. 2023 |           |
|--|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  |        | Target    | Realisasi | Target    | Realisasi |
| Persentase Layanan Laboratorium:<br>1) Lab DNA | %      | 93        | 94        | 94        | 97        |

Sumber data: LKIP Pusdokkes Polri

Berdasarkan data pada tabel di atas, tergambar bahwa kinerja layanan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri terhadap pengungkapan perkara tindak pidana telah meningkat sesuai harapan. Capaian realisasi kinerja telah melebihi target yang telah direncanakan. Di tahun 2023, realisasi kinerja sebesar 97% telah melebihi 3% dari target yang ditentukan sebesar 94%. Bila dibandingkan dengan dengan data indikator kinerja di tahun 2022, realisasi kinerja juga melebihi target yang ditetapkan. Terlihat bahwa 93% target kinerja yang telah ditetapkan untuk Laboratorium DNA Pusdokkes Polri, ternyata berhasil dicapai 1% lebih besar dari target yaitu sebesar 94%. Data indikator kinerja tahunan yang dicuplik dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Pusdokkes Polri telah menunjukkan kinerja yang baik dalam layanan Laboratorium DNA.

Namun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu dihadapi dalam layanan Laboratorium DNA, seperti ketepatan waktu pemeriksaan laboratorium dan persyaratan layanan laboratorium. Kedua unsur tersebut menjadi catatan tersendiri bagi laboratorium DNA, setelah mengevaluasi data dari hasil survei kepuasan pelanggan, yang tersaji pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Data Hasil Survei Kepuasan Pelanggan Laboratorium DNA

| No | Unsur Penilaian           | TA 2022 | TA 2023 |
|----|---------------------------|---------|---------|
| 1  | Hasil Pelayanan           | 3,92    | 3,94    |
| 2  | Kompetensi Personel       | 3,80    | 3,86    |
| 3  | Sikap dan Perilaku        | 3,82    | 3,84    |
| 4  | Penanganan Pengaduan      | 3,80    | 3,80    |
| 5  | Sarana dan Prasarana      | 3,75    | 3,75    |
| 6  | Prosedur dan Tata Cara    | 3,73    | 3,74    |
| 7  | Biaya Pelayanan           | 3,73    | 3,73    |
| 8  | Persyaratan pelayanan     | 3,40    | 3,66    |
| 9  | Ketepatan Waktu pelayanan | 3,29    | 3,32    |
|    | Indeks Kepuasan Pelanggan | 93,39   | 93,44   |

Sumber data: Urmin Bidlab DNA

Dari data pada tabel di atas terlihat bahwa, nilai Indeks Kepuasan Pelanggan meningkat secara umum. Terjadi peningkatan nilai Indeks Kepuasan Pelanggan dari 93,39 di tahun 2022 berubah menjadi 93,44 di tahun 2023. Akan tetapi, terdapat dua unsur penilaian dari Indeks Kepuasan Pelanggan yang mendapatkan nilai terendah selama dua tahun berturut-turut, yaitu unsur persyaratan pelayanan dan unsur ketepatan waktu pelayanan dengan nilai 3,40 dan 3,29 di tahun 2022, sedangkan di tahun 2023 mendapatkan nilai 3,66 dan 3,32. Hal ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian cara bertindak dari personel Laboratorium DNA dalam memberikan layanan, yang kemungkinan besar disebabkan kurangnya pembinaan nilai integritas, sehingga perlu segera diatasi untuk meningkatkan efektivitas layanan Laboratorium DNA di masa yang akan datang.

#### C. Kondisi Faktual Pembinaan Nilai Integritas

Integritas lebih cenderung berkaitan dengan hati personal, yang mencerminkan kesamaan tindakan dengan apa yang telah diucapkan sebelumnya dan dinilai sebagai suatu kebajikan (Supriyadi, Balkhis, Rahmawati, Permata, & Alifah, 2024). Dalam pelaksanaan tugas dalam memberikan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan perkara tindak pidana, sikap ini tentunya sangat diperlukan sebagai bentuk kemandirian personal dalam menghadapi berbagai kondisi dan situasi yang berkembang di lingkungan kerja.

Pembinaan nilai integritas di Laboratorium DNA Pusdokes Polri telah dilakukan sedemikian rupa terhadap personel, dengan mengedepankan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Pembagian tugas kepada personel dilakukan sesuai jabatan dan kebijakan pimpinan sesuai mekanisme hubungan tata cara kerja agar pelaksanaannya dan koordinasi berjalan dengan mudah. Kekuatan personel di Laboratorium DNA Pusdokes Polri pada semester 1 tahun 2024 berjumlah total 17 orang, terlihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Data Jumlah Personel Laboratorium DNA

| No | JABATAN         | PANGKAT/<br>GOLONGAN | ESELON | JUMLAH<br>(DSP) | JUMLAH<br>(RIIL) | KET       |
|----|-----------------|----------------------|--------|-----------------|------------------|-----------|
| 1  | KABID LAB       | KBP                  | II B   | 1               | 0                | Terpenuhi |
| 2  | KAURMIN         | KP/<br>PNS IVa       | III B  | 1               | 1                | Terpenuhi |
| 3  | KASUBBID        | AKBP/<br>PNS IVb     | III A  | 3               | 1                | (-2)      |
| 4  | PAUR            | KP/<br>PNS Iva       | III B  | 6               | 4                | Terpenuhi |
| 5  | PAMIN           | IP/<br>PNS IIIa/b    | IV B   | 6               | 6                | Terpenuhi |
| 6  | BAMIN/<br>BANUM | Ba/<br>PNS I/II      | -      | 6               | 2                | (-3)      |
|    | Jumlah          |                      |        | 23              | 18               | (-5)      |

Sumber: Urmin Bidlab DNA Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah riil personel Laboratorium DNA adalah 18 orang, masih kurang 5 (lima) orang yang belum mengisi sesuai jabatan yang tersedia untuk memenuhi sesuai DSP. Dengan demikian dapat tergambarkan masih adanya beban kerja yang harus ditopang oleh personil yang ada. Kondisi ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja layanan laboratorium dan memberikan peluang program pembinaan nilai integritas yang sudah ada untuk dioptimalkan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan efektivitas layanan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri.

Keluhan dari penyidik sebagai pelanggan layanan Laboratorium tergambar dari dua unsur penilaian yaitu persyaratan pelayanan dan ketepatan waktu pelayanan, yang mendapatkan nilai terendah di tahun 2023, seperti telah dijelaskan pada Tabel 3.3 di atas.. Hal ini menginformasikan bahwa kedua unsur tersebut tidak berjalan sesuai dengan kontrak yang disepakati antara penyidik dan personel laboratorium pada saat registrasi permohonan pemeriksaan DNA. Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan kurangnya pembinaan nilai



integritas terhadap personel, yang diharapkan dapat bekerja secara jujur dan bertanggung jawab. Dengan demikian, persoalan-persoalan ini dapat diminimalisir, bahkan dihilangkan dengan menerapkan rencana aksi sesuai pendekatan Mangunharjana (2016), sehingga diharapkan, nilai-nilai integritas dapat tertanam kuat dalam budaya kerja di Laboratorium DNA Pusdokkes Polri.

## 1. Persoalan

### 1.1 Pembinaan Nilai Integritas dari Pendekatan Informatif

Mangunharjana (2016) berpendapat bahwa salah satu metode untuk mentransfer informasi dari satu individu ke individu yang lain yaitu dengan berkomunikasi. Melalui pendekatan informatif, pengayaan pengetahuan dari informasi yang diterima dapat mengembangkan kemampuan individu dalam berperilaku yang sesuai dengan nilai integritas. Bentuk komunikasi, menurut Darmastuti (2006) dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok.

Pembinaan nilai integritas di lingkungan Laboratorium DNA Pusdokkes Polri dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan seperti yang tertera pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Data Kegiatan Pembinaan Personel

| No | KEGIATAN                    | SASARAN                                 | WAKTU                | KETERANGAN                              |
|----|-----------------------------|---|----------------------|---|
| 1  | Apel Pagi                   | Semua personel                          | Setiap hari kerja    | Pengumuman dan motivasi                 |
| 2  | Binrohtal                   | Personel beragama Islam, Kristen, Hindu | Hari besar keagamaan | Waktu dan tempat ditentukan Subbagsumda |
| 3  | Sosialisasi Zona Integritas | Semua personel                          | 1x setahun           | Waktu dan tempat ditentukan Bagrenmin   |
| 4  | Konsultasi Kontrak Kinerja  | Semua personel                          | 2x setahun           | SMK-Polri SKP-PNS                       |

Sumber: Urmin Bidlab DNA Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 di atas, kegiatan pembinaan personel telah dilaksanakan dengan melibatkan subsatker lain seperti Bagrenmin dan Subbagsumda. Peran Pimpinan subsatker Laboratorium DNA juga terlihat pada kegiatan apel pagi yang menyampaikan informasi-informasi yang berkembang di Polri dan masyarakat, serta ditambah penyampaian motivasi bagi para personel. Disamping itu, Pimpinan subsatker Laboratorium DNA juga berkomunikasi dengan para personel pada saat penyusunan Kontrak Kinerja. Namun demikian, kegiatan pembinaan nilai integritas belum terlihat diagendakan secara khusus di lingkungan Laboratorium DNA. Tentunya hal ini perlu ditinjau ulang sesegera mungkin dengan menyusun rencana kegiatan dengan pendekatan informatif melalui komunikasi interpersonal maupun komunikasi kelompok.

#### 1.2 Pembinaan Nilai Integritas dari Pendekatan Partisipatif

Pendekatan partisipatif bermakna adanya pelibatan individu di dalam suatu kelompok yang berpartisipasi aktif dalam suatu proses pembelajaran (Mangunharjana, 2016). Astuti (2009) menambahkan, partisipasi individu tersebut menimbulkan kerjasama tim. Bukti adanya pendekatan partisipatif dalam pembinaan nilai integritas personel laboratorium yaitu adanya kegiatan Workshop Laboratorium tahunan dan penandatanganan dokumen Pakta Integritas terkait komitmen personel laboratorium terhadap ketidakberpihakan dan menjaga kerahasiaan dalam implementasi ISO/IEC 17025:2017.

Akan tetapi, kegiatan partisipatif tersebut dirasa kurang cukup untuk melihat adanya pelibatan personel laboratorium dalam suatu tim. Semakin intensif kegiatan partisipatif dilakukan tentunya akan dapat merubah budaya kerja, sehingga nilai-nilai integritas dapat diterapkan dalam rutinitas sehari-hari.

### 1.3 Pembinaan Nilai Integritas dari Pendekatan Pengalaman

Pendekatan pengalaman, menurut Mangunharjana, (2016) dapat dilakukan dengan mempelajari sesuatu hal dari seorang individu yang telah terlibat dalam suatu proses pembinaan maupun pembelajaran. Majid (2013) menambahkan bahwa belajar dari ketauladanan seseorang dan merefleksikan pengalaman pribadi akan dapat meningkatkan pengembangan diri dan kesempatan untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik.

Pembinaan nilai integritas personel laboratorium melalui pendekatan pengalaman dilakukan dalam rapat bulanan yang berorientasi dari pengalaman pimpinan yang diceritakan di forum. Pengalaman nyata dari individu ini dapat menjadi sumber inspirasi dan pembelajaran efektif, yang dapat berpengaruh terhadap tindakan dan hasil kerja. Walaupun demikian, kegiatan tersebut tidak selalu berjalan sesuai rencana dikarenakan frekuensi aktifitas pimpinan yang tinggi, sehingga diperlukan pelibatan personel senior lainnya dalam proses pembinaan berbasis pengalaman ini.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

### 2.1 Faktor Eksternal

#### 2.1.1 Peluang

##### 2.1.1.1 Regulasi nilai integritas.

Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 10 tahun 2019 mengatur tentang pedoman pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) menjadi acuan hukum.

- 2.1.1.2 Dukungan program pemerintah.  
Setiap Kementerian Lembaga didorong untuk menciptakan birokrasi satuan kerja dengan berprinsip pada ZI, WBK dan WBBM.
  - 2.1.1.3 Harapan masyarakat pada Polri.  
Masyarakat yang semakin kritis dan cerdas mendukung perilaku berintegritas, sehingga personel laboratorium merasa didukung untuk menjaga etika bekerja.
  - 2.1.1.4 Teknologi untuk transparansi.  
Teknologi informasi yang berkembang pesat dapat mendukung kinerja layanan laboratorium yang transparan, akuntabel dan berintegrasi.
  - 2.1.1.5 Apresiasi perilaku berintegritas.  
Dukungan tunjangan kinerja bagi personel laboratorium yang berintegrasi dipercaya dapat meningkatkan motivasi kerja layanan laboratorium.
- 2.1.2 Ancaman
- 2.1.2.1 Regulasi tidak konsisten.  
Adanya inkonsistensi dalam peraturan mengenai tanggung jawab hukum dapat menyebabkan timbulnya pelanggaran etika dan hukum yang tidak disengaja, sehingga dapat merusak nilai integritas personel laboratorium.
  - 2.1.2.2 Intervensi politik praktis.  
Ketika penunjukan seorang pimpinan berdasarkan hubungan politik bukan kompetensi, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

- 2.1.2.3 Budaya suap masyarakat.  
Rendahnya moral seseorang dan adanya kepentingan yang ingin segera didapat menyebabkan personel laboratorium berpihak dan mempercepat proses layanan laboratorium.
- 2.1.2.4 Keamanan informasi dan data  
Ancaman terhadap keamanan informasi dan data laboratorium, seperti peretasan data, dapat merusak integritas hasil pemeriksaan laboratorium yang berakibat pada turunnya reputasi dan kredibilitas laboratorium.
- 2.1.2.5 Kondisi finansial negara.  
Berkurangnya dukungan anggaran pemerintah untuk pemeriksaan laboratorium berakibat turunnya kinerja dan integritas personel laboratorium.

## 2.2 Faktor Internal

### 2.2.1 Kekuatan

- 2.2.1.1 Komitmen personel laboratorium.
- 2.2.1.2 Dukungan anggaran operasional.
- 2.2.1.3 Fasilitas laboratorium berkualitas.
- 2.2.1.4 Sistem registrasi layanan
- 2.2.1.5 Pemanfaatan teknologi digital.

### 2.2.2 Kelemahan

- 2.2.2.1 Sikap perilaku personel.
- 2.2.2.2 Anggaran pembinaan integritas
- 2.2.2.3 Ketersediaan fasilitas personel.
- 2.2.2.4 Prosedur pembinaan integritas.
- 2.2.2.5 Teknologi digital sederhana.

## BAB IV PEMECAHAN MASALAH

### A. Analisis Strategi

#### 1. Faktor Eksternal

Berdasarkan hasil analisis menggunakan matrik *External Factors Analysis Summary* (EFAS), diperoleh nilai bobot faktor-faktor di luar Laboratorium DNA Pusdokkes Polri, meliputi peluang dan ancaman, yang telah disusun secara berurutan dari nilai bobot tertinggi ke nilai bobot terendah, seperti tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data nilai bobot faktor eksternal berdasarkan EFAS

| FAKTOR PELUANG                      | PERINGKAT | NILAI BOBOT |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. Dukungan program pemerintah      | 8         | 0,12        |
| 2. Regulasi nilai integritas        | 7         | 0,11        |
| 3. Apresiasi perilaku berintegritas | 6         | 0,10        |
| 4. Harapan masyarakat pada Polri    | 6         | 0,09        |
| 5. Teknologi untuk transparansi     | 5         | 0,08        |
|                                     |           | 0,50        |

| FAKTOR ANCAMAN                 | PERINGKAT | NILAI BOBOT |
|--------------------------------|-----------|-------------|
| 1. Budaya suap masyarakat      | 4         | 0,16        |
| 2. Kondisi finansial negara    | 3         | 0,12        |
| 3. Keamanan informasi dan data | 2         | 0,10        |
| 4. Intervensi politik praktis  | 2         | 0,07        |
| 5. Regulasi tidak konsisten    | 1         | 0,04        |
|                                |           | 0,50        |

## 2. Faktor Internal (IFAS)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan matrik *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS), diperoleh nilai bobot faktor-faktor di dalam Laboratorium DNA Pusdokkes Polri, meliputi kekuatan dan kelemahan, yang telah disusun secara berurutan dari nilai bobot tertinggi ke nilai bobot terendah, seperti tabel 4.2 sebagai berikut:

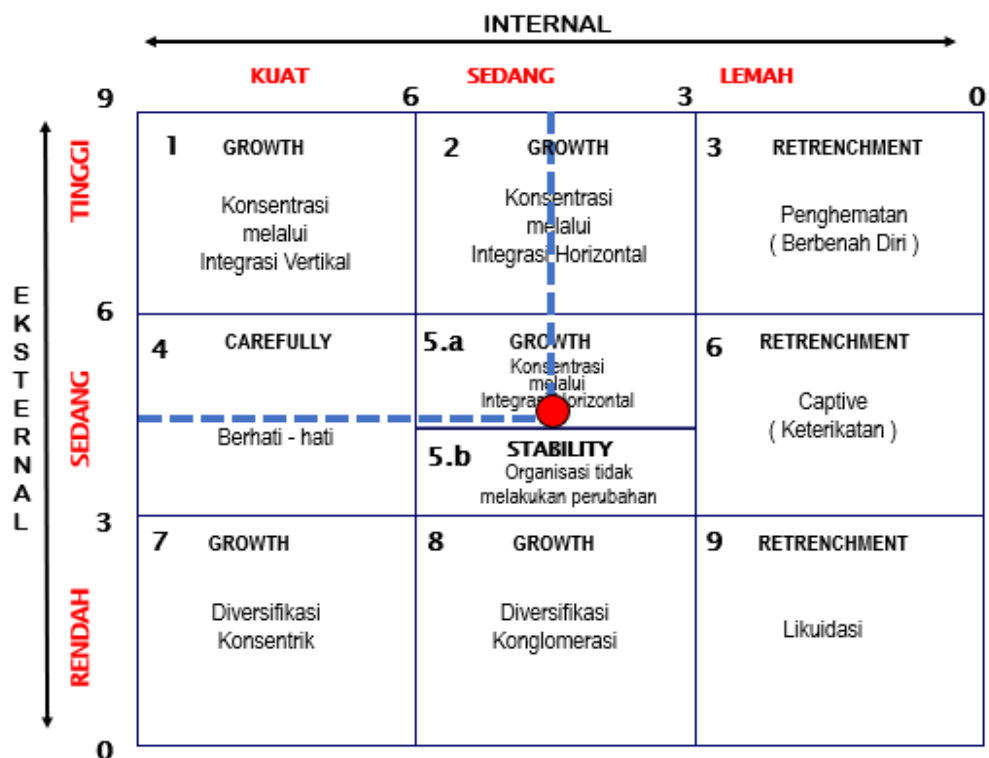
Tabel 4.2 Data nilai bobot faktor internal berdasarkan IFAS

| FAKTOR KEKUATAN                       | PERINGKAT | NILAI BOBOT |
|---------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. Regulasi nilai integritas          | 8         | 0,12        |
| 2. Fasilitas laboratorium berkualitas | 7         | 0,11        |
| 3. Dukungan anggaran operasional      | 6         | 0,10        |
| 4. Pemanfaatan teknologi digital      | 6         | 0,09        |
| 5. Sistem registrasi layanan          | 5         | 0,08        |
|                                       |           | 0,50        |

| FAKTOR KELEMAHAN                   | PERINGKAT | NILAI BOBOT |
|------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. Anggaran pembinaan integritas   | 4         | 0,16        |
| 2. Sikap perilaku personel         | 3         | 0,12        |
| 3. Ketersediaan fasilitas personel | 2         | 0,10        |
| 4. Teknologi digital sederhana     | 2         | 0,07        |
| 5. Prosedur pembinaan integritas   | 1         | 0,04        |
|                                    |           | 0,50        |

### 3. Analisis Posisi Organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan matrik EFAS dan IFAS di atas, maka terdapat perpotongan antara koordinat X (faktor internal) dan koordinat Y (faktor eksternal) berdasarkan skor EFAS dan IFAS sebagai posisi organisasi Laboratorium DNA Pusdokkes Polri terkait pembinaan nilai integritas, yang dapat dilihat sebagaimana gambar 4.1 sebagai berikut:



Dari gambar di atas, bahwa total skor EFAS adalah 4,69 dan total skor IFAS adalah 4,69, maka pertemuan kedua titik berada pada kuadran 5.a (Konsentrasi melalui *Integrasi Horizontal*), yang berarti organisasi Laboratorium DNA Pusdokkes Polri memiliki situasi dan kondisi yang Sedang-Sedang. Respon organisasi menghadapi situasi tersebut adalah *Horizontal Integration Strategy*, yaitu melalui peningkatan koordinasi terhadap pihak-pihak/ *stakeholder* yang memiliki sumber daya guna mendukung pembinaan integritas (kata kunci: koordinasi). Maka posisi tersebut diartikan: Optimalisasi.



## 4. Faktor Strategi (SFAS)

| STRATEGIC FACTORS ANALYSIS SUMMARY  | NILAI BOBOT | PERINGKAT | SCORE | JANGKA |          |         |
|---|-------------|-----------|-------|--------|----------|---------|
|   |             |           |       | PENDEK | MENENGAH | PANJANG |
| 1. Mempertahankan dan menguatkan peran kunci personel sebagai garda terdepan penjaga integritas Laboratorium DNA dengan bekerjasama dengan fungsi pengawasan                        | 0,17        | 8         | 1,37  |        |          |         |
| 2. Merancang alokasi ketersediaan anggaran operasional layanan laboratorium DNA dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja laboratorium                 | 0,09        | 4         | 0,35  |        |          |         |
| 3. Mengoptimalkan sarana teknologi digital secara integratif untuk kepentingan keamanan data dan informasi layanan pemeriksaan laboratorium   | 0,04        | 2         | 0,08  |        |          |         |
| 4. Merancang kegiatan diseminasi informasi kepada personel untuk peningkatan pengetahuan terkait regulasi dan kebijakan pembinaan nilai integritas                                  | 0,16        | 7         | 1,10  |        |          |         |
| 5. Meningkatkan dan mengintensifkan kegiatan pembinaan nilai integritas sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku dan bekerjasama dengan pihak terkait                      | 0,16        | 7         | 1,15  |        |          |         |
| 6. Mengoptimalkan sarana fasilitas laboratorium untuk kepentingan pembinaan nilai integritas personel laboratorium  | 0,08        | 4         | 0,33  |        |          |         |
| 7. Merancang alokasi anggaran pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium dengan meyakinkan pimpinan pentingnya kegiatan dimaksud bagi peningkatan kepercayaan masyarakat | 0,07        | 3         | 0,20  |        |          |         |
| 8. Merancang sistem pengawasan dalam menjamin sikap perilaku personel agar bertindak sesuai nilai-nilai integritas  | 0,12        | 6         | 0,75  |        |          |         |
| 9. Menyusun rencana usulan pengajuan fasilitas dinas untuk kepentingan personel sesuai dengan ketentuan yang berlaku  | 0,11        | 5         | 0,53  |        |          |         |
| 10. Mengembangkan program dan mekanisme kegiatan pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium yang berkesinambungan dan konsisten  | 0,17        | 8         | 1,34  |        |          |         |
|   | 1,2         |           |       |        |          |         |

## B. Formulasi Strategi

### 1. Visi

Dari analisis strategi yang telah diuraikan di atas, maka visi yang dirumuskan yaitu “Menuju Laboratorium DNA Pusdokkes Polri yang profesional dan berintegritas”.

### 2. Misi

2.1 Meningkatkan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Informatif.

2.2 Mengembangkan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Partisipatif.

2.3 Menguatkan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Pengalaman.

### 3. Tujuan

3.1 Terlaksananya Peningkatan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Informatif.

3.2 Tercapainya Pengembangan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Partisipatif.

3.3 Tercapainya Penguatan Pembinaan Nilai Integritas Laboratorium DNA Pusdokkes Polri melalui Pendekatan Pengalaman.

### 4. Kebijakan

Perumusan dan penetapan kebijakan dalam mengoptimalkan pembinaan nilai integritas guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan perkara tindak pidana dalam rangka terpeliharanya kepercayaan masyarakat, akan mengacu kepada aturan hukum yang telah tersedia dan resmi masih berlaku, antara lain:

4.1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri;

4.2 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik;

- 4.3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan zona integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  - 4.4 Perpol Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri.
5. Strategi

Dari gambar 4.1, dijelaskan bahwa organisasi Laboratorium DNA Pusdokkes Polri berada pada posisi kuadran 5a, dengan respon organisasi dalam menghadapi situasi ini adalah *Horizontal Integration Strategy*, yang berarti melakukan peningkatan melalui koordinasi terhadap pihak lain atau stakeholder yang memiliki sumber daya dalam mendukung program pembinaan nilai integritas Laboratorium DNA. Hasil analisis posisi-strategi tersebut sesuai matrik SFAS menghasilkan strategi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

### C. Implementasi Strategi

1. Jangka Pendek (3 bulan)
  - 1.1 Strategi: Merancang alokasi ketersediaan anggaran operasional layanan laboratorium DNA dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja laboratorium
    - 1.1.1 Sasaran: Kaurmin
    - 1.1.2 Program:
      - a. Pengembangan sarana dan prasarana laboratorium.
      - b. Pelatihan dan pengembangan personel.
    - 1.1.3 Indikator Kinerja Program:
      - a. Persentase peralatan baru laboratorium.
      - b. Jumlah personel yang mengikuti pelatihan dan pengembangan nilai integritas.

- 1.2 Strategi: Mengoptimalkan sarana teknologi digital secara integratif untuk kepentingan keamanan data dan informasi layanan pemeriksaan laboratorium
  - 1.2.1 Sasaran: Personel laboratorium
  - 1.2.2 Program:
    - a. Implementasi Sistem Data Terintegrasi.
    - b. Pelatihan pemanfaatan teknologi digital.
  - 1.2.3 Indikator Kinerja Program:
    - a. Persentase data yang terinput di dalam sistem.
    - b. Jumlah personel yang mengikuti pelatihan.
- 1.3 Strategi: Mengoptimalkan sarana fasilitas laboratorium untuk kepentingan pembinaan nilai integritas personel laboratorium.
  - 1.3.1 Sasaran: Personel laboratorium.
  - 1.3.2 Program:
    - a. Implementasi Standar ISO/IEC 17025:2017.
    - b. Workshop Peningkatan Nilai Integritas.
  - 1.3.3 Indikator Kinerja Program:
    - a. Jumlah prosedur laboratorium.
    - b. Persentase personel yang mengikuti workshop.
- 1.4 Strategi: Merancang alokasi anggaran pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium dengan meyakinkan pimpinan pentingnya kegiatan dimaksud bagi peningkatan kepercayaan masyarakat.
- 1.5 Strategi: Menyusun rencana usulan pengajuan fasilitas dinas untuk kepentingan personel sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Jangka Menengah (6 bulan)
  - 2.1 Strategi: Merancang kegiatan diseminasi informasi kepada personel untuk peningkatan pengetahuan terkait regulasi dan kebijakan pembinaan nilai integritas.
  - 2.2 Strategi: Meningkatkan dan mengintensifkan kegiatan pembinaan nilai integritas sesuai dengan regulasi dan

kebijakan yang berlaku dan bekerjasama dengan pihak terkait.

- 2.3 Strategi: Merancang sistem pengawasan dalam menjamin sikap perilaku personel agar bertindak sesuai nilai-nilai integritas.
- 2.4 Strategi: Mengembangkan program dan mekanisme kegiatan pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium yang berkesinambungan dan konsisten.
3. Jangka Panjang (9 bulan)
  - 3.1 Strategi: Mempertahankan dan menguatkan peran kunci personel sebagai garda terdepan penjaga integritas Laboratorium DNA dengan bekerjasama dengan fungsi pengawasan.

#### D. Evaluasi dan Pengendalian.

1. Komunikasi dan Konsultasi. Proses komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui rapat berkala setiap triwulan untuk pembinaan nilai integritas.
2. Penetapan Konteks manajemen risiko adalah pembinaan integritas. Adapun pejabat pemilik risiko yaitu Kabidlab DNA. Ruang lingkup penerapan dibatasi pada meningkatkan pembinaan nilai integritas, dengan implementasi dimulai bulan Januari 2025.
3. Identifikasi Risiko. Kegiatan ini bertujuan untuk menginventarisir risiko yang berpotensi terjadi.
4. Analisis Risiko. untuk menentukan nilai dan level risiko.
5. Evaluasi Risiko dilakukan untuk menentukan prioritas risiko, risiko residual harapan, keputusan mitigasi risiko dan indikator risiko utama.
6. Mitigasi Risiko. Menyusun rencana antisipasi bila risiko terjadi.
7. Pemantauan dan Reviu. menggambarkan risiko sebelum mitigasi dan risiko aktual.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

1. Pendekatan informatif dalam pembinaan nilai integritas di Laboratorium DNA guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan perkara tindak pidana belum berjalan optimal, hal ini dapat dicermati dari belum adanya sarana dan objek informasi terkait nilai-nilai integritas di lingkungan kerja, seperti poster yang ditempel, video nilai integritas dan penyampaian tentang pentingnya nilai integritas belum dilakukan secara intensif, sehingga dibutuhkan upaya strategis dengan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi untuk penyampaian informasi tentang nilai integritas dan memperbanyak kegiatan pembinaan nilai integritas.
2. Pendekatan partisipatif dalam pembinaan nilai integritas di Laboratorium DNA guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan perkara tindak pidana dinilai belum efektif, ditinjau dari sudut pandang keterlibatan pimpinan dan kerjasama dengan pihak eksternal, sehingga dibutuhkan upaya strategis dengan meningkatkan partisipasi personel laboratorium dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan yang ada di dalam Renja, selain itu juga melibatkan anggota dalam pelatihan atau workshop tentang pembinaan nilai integritas.
3. Pendekatan pengalaman dalam pembinaan nilai integritas di Laboratorium DNA guna meningkatkan layanan Laboratorium DNA terhadap pengungkapan perkara tindak pidana, ditinjau dari segi keteladanan dan bimbingan belum optimal terlaksana, sehingga dibutuhkan upaya strategis dengan melibatkan seluruh personel dalam kegiatan memperingati hari-hari besar Nasional atau keagamaan, yang di dalamnya diisi dengan mendengarkan arahan atau kajian yang disampaikan oleh pimpinan atau perwira senior berkaitan dengan menjaga nilai integritas.

## B. Rekomendasi

1. Merekomendasikan kepada Kapusdokkes Polri agar memerintahkan kepada Kabagbinfung dan Kabagrenmin untuk dapat menyusun dan menyebarkan media dan sarana pembelajaran terkait nilai-nilai integritas, seperti buku saku, poster, banner, baik yang bersifat *soft file* maupun bentuk cetakan yang diberikan kepada personel laboratorium.
2. Merekomendasikan kepada Kapusdokkes Polri agar memerintahkan kepada Sespusdokkes untuk menyusun aplikasi pengawasan nilai integritas berbasis teknologi digital, agar dapat mengawasi serta mengidentifikasi penerapan zona integritas sebagai salah satu indikator dari keberhasilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Artikel Jurnal

Abi Hamid, Mustofa, dkk. (2021). *Media Pembelajaran*. Medan: Yayasan Kita.

Astuti, Siti Irene D. (2009). *Desentralisasi dan Partisipasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY.

Darmastuti, Rini. (2006). *Bahasa Indonesia Komunikasi*. Salatiga: Gaya Media.

Deddy, Mulyana. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya

Mangunhardjana. (2016). *Pendidikan Karakter Tujuan, Bahan, Metode, dan Modelnya*. Yogyakarta: Grahmatma Semesta.

Majid, Abdul. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Riyanto, Setyo. (2018). *Pengambilan Keputusan Strategis Berbasis EFAS, IFAS, SFAS dan AHP*. Bandung: Paramedia Komunikatama.

Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia. Yusuf, Syamsu & Nurihsan, Juntika. (2009). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

### B. Peraturan Perundangan

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 10 Tahun 2019 tentang



*Pedoman Pembangunan zona integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah.*

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang *Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri.*

C. Sumber Online dan Bentuk Lain

Hasil Survei Citra Naik 73,1%, Polri Terus Genjot Kinerja dan Pelayanan Publik untuk Masyarakat. Diakses dari <https://tribrataneews.sulteng.polri.go.id/2024/06/21/hasil-survei-citra-naik-731-polri-terus-genjot-kinerja-dan-pelayanan-publik-untuk-masyarakat/#:~:text=Sandi%20mengatakan%2C%20kepercayaa n%20masyarakat%20terhadap,2023%20yakni%2071%2C6%25>.

Survei Litbang Kompas: Citra Positif Polri Naik, 73,1 Persen Responden Beri Nilai Positif. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2024/07/01/10215961/survei-litbang-kompas-citra-positif-polri-naik-731-persen-responden-beri>.

Alur Pikir

Pola Pikir

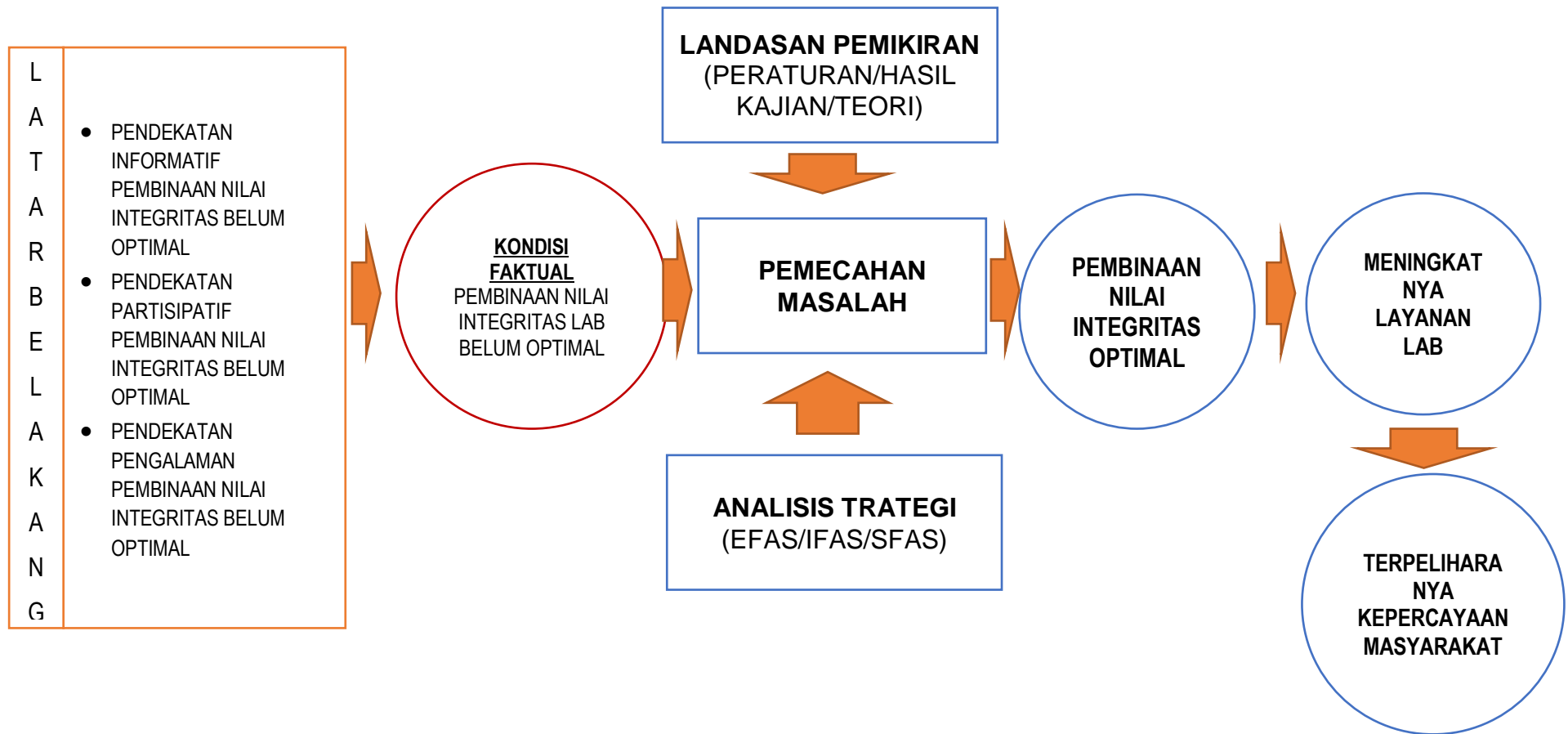
Matrik SWOT

EFAS IFAS SFAS

Lampiran lain yang terkait

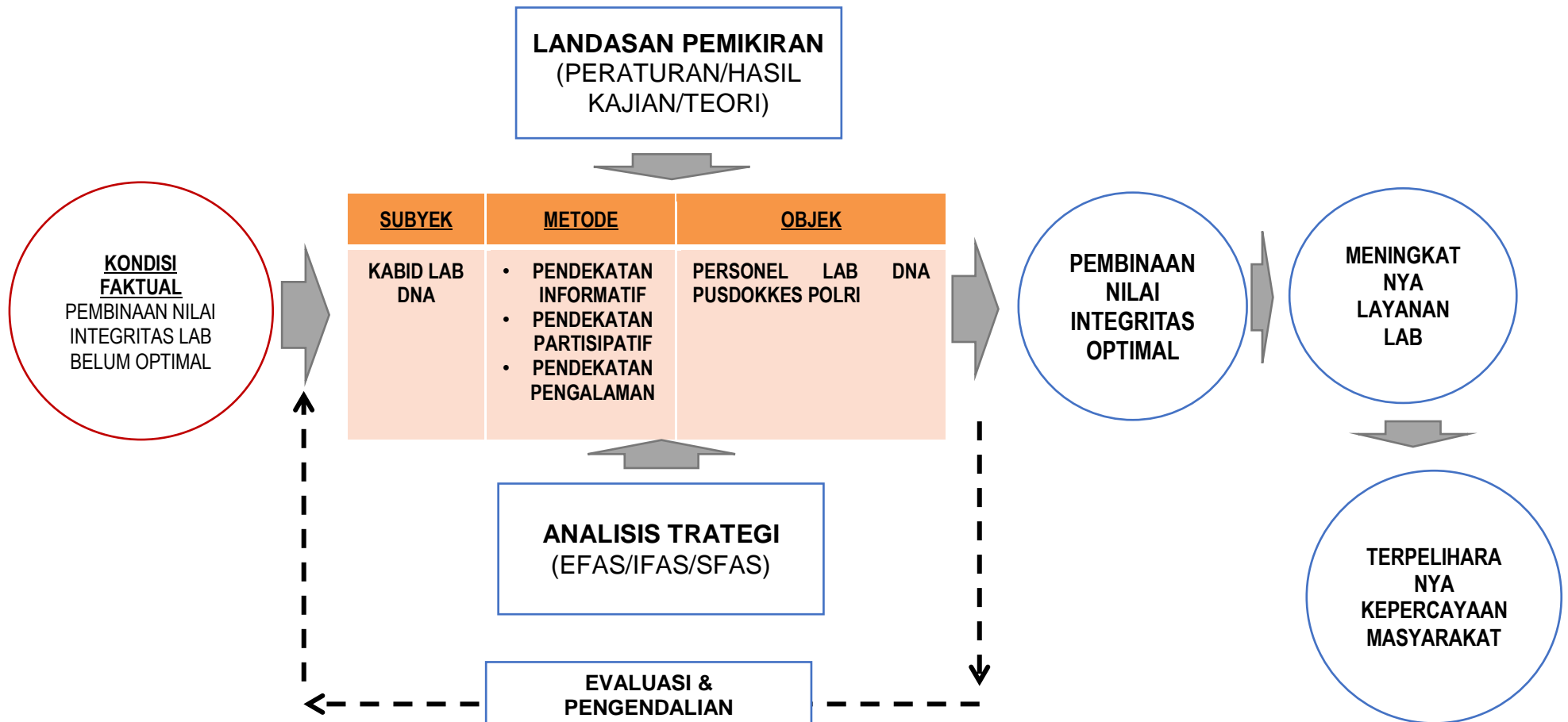
## ALUR PIKIR

### OPTIMALISASI PEMBINAAN NILAI INTEGRITAS GUNA MENINGKATKAN LAYANAN LABORATORIUM *DEOXYRIBO NUCLEIC ACID* (DNA) TERHADAP PENGUNGKAPAN PERKARA TINDAK PIDANA DALAM RANGKA TERPELIHARANYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT



## POLA PIKIR

### OPTIMALISASI PEMBINAAN NILAI INTEGRITAS GUNA MENINGKATKAN LAYANAN LABORATORIUM *DEOXYRIBO NUCLEIC ACID* (DNA) TERHADAP PENGUNGKAPAN PERKARA TINDAK PIDANA d DALAM RANGKA TERPELIHARANYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT



### EFAS (External Factors Analysis Summary)

| PELUANG                                 | A    | B    | C    | D    | E    |  | Weights | CI   | Rating | Score |
|---|------|------|------|------|------|--|---------|------|--------|-------|
| 1. Dukungan program pemerintah (A)      | 1,00 | 1,33 | 1,14 | 1,33 | 1,60 |  | 0,12    |      | 8      | 1,00  |
| 2. Apresiasi perilaku berintegritas (B) | 0,75 | 1,00 | 0,86 | 1,20 | 1,20 |  | 0,10    |      | 6      | 0,58  |
| 3. Regulasi nilai integritas (C)        | 0,88 | 1,17 | 1,00 | 1,17 | 1,40 |  | 0,11    |      | 7      | 0,77  |
| 4. Harapan masyarakat pada Polri (D)    | 0,75 | 0,83 | 0,86 | 1,00 | 1,20 |  | 0,09    |      | 6      | 0,54  |
| 5. Teknologi untuk transparansi (E)     | 0,63 | 0,83 | 0,71 | 0,83 | 1,00 |  | 0,08    |      | 5      | 0,39  |
|   |      |      |      |      |      |  | 0,50    | 0,00 |        | 3,28  |

| ANCAMAN                            | A    | B    | C    | D    | E    |  | Weights | CI   | Rating | Score |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|--|---------|------|--------|-------|
| 1. Kondisi finansial negara (A)    | 1,00 | 1,50 | 3,00 | 1,50 | 0,75 |  | 0,12    |      | 3      | 0,37  |
| 2. Keamanan informasi dan data (B) | 0,67 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 0,50 |  | 0,10    |      | 2      | 0,19  |
| 3. Regulasi tidak konsisten (C)    | 0,33 | 0,50 | 1,00 | 0,50 | 0,25 |  | 0,04    |      | 1      | 0,04  |
| 4. Intervensi politik praktis (D)  | 0,67 | 0,50 | 2,00 | 1,00 | 0,50 |  | 0,07    |      | 2      | 0,15  |
| 5. Budaya suap masyarakat (E)      | 1,33 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 1,00 |  | 0,16    |      | 4      | 0,66  |
|                                    |      |      |      |      |      |  | 0,50    | 0,01 |        | 1,41  |

1,00

EFAS

4,69

**IFAS (Internal Factors Analysis Summary)**

| KEKUATAN                                  | A    | B    | C    | D    | E    | Weights | CI   | Rating | Score |
|---|------|------|------|------|------|---------|------|--------|-------|
| 1. Dukungan anggaran operasional (A)      | 1,00 | 0,86 | 0,75 | 1,20 | 1,20 | 0,10    |      | 6      | 0,58  |
| 2. Fasilitas laboratorium berkualitas (B) | 1,17 | 1,00 | 0,88 | 1,40 | 1,17 | 0,11    |      | 7      | 0,77  |
| 3. Regulasi nilai integritas (C)          | 1,33 | 1,14 | 1,00 | 1,60 | 1,33 | 0,12    |      | 8      | 1,00  |
| 4. Sistem registrasi layanan (D)          | 0,83 | 0,71 | 0,63 | 1,00 | 0,83 | 0,08    |      | 5      | 0,39  |
| 5. Pemanfaatan teknologi digital (E)      | 0,83 | 0,86 | 0,75 | 1,20 | 1,00 | 0,09    |      | 6      | 0,54  |
|   |      |      |      |      |      | 0,50    | 0,00 |        | 3,28  |

| KELEMAHAN                              | A    | B    | C    | D    | E    | Weights | CI   | Rating | Score |
|--|------|------|------|------|------|---------|------|--------|-------|
| 1. Sikap perilaku personel (A)         | 1,00 | 0,75 | 1,50 | 3,00 | 1,50 | 0,12    |      | 3      | 0,37  |
| 2. Anggaran pembinaan integritas (B)   | 1,33 | 1,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 0,16    |      | 4      | 0,66  |
| 3. Ketersediaan fasilitas personel (C) | 0,67 | 0,50 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 0,10    |      | 2      | 0,19  |
| 4. Prosedur pembinaan integritas (D)   | 0,33 | 0,25 | 0,50 | 1,00 | 0,50 | 0,04    |      | 1      | 0,04  |
| 5. Teknologi digital sederhana (E)     | 0,67 | 0,50 | 0,50 | 2,00 | 1,00 | 0,07    |      | 2      | 0,15  |
|  |      |      |      |      |      | 0,50    | 0,01 |        | 1,41  |

1,00

IFAS

4,69

**SFAS (Strategy Factors Analysis Summary)**

| <b>STRATEGIC FAKTORS ANALYSIS SUMMARY</b>   | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>G</b> | <b>H</b> | <b>I</b> | <b>J</b> | <b>Weights</b> | <b>RATING</b> | <b>SCORE</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|--------------|
| 1. Mempertahankan dan menguatkan peran kunci personel sebagai garda terdepan penjaga integritas Laboratorium DNA dengan bekerjasama dengan fungsi pengawasan        | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 1,14     | 1,14     | 2,00     | 2,67     | 1,33     | 1,60     | 1,14     | 0,17           | 8             | 1,37         |
| 2. Merancang alokasi ketersediaan anggaran operasional layanan laboratorium DNA dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja laboratorium | 0,50     | 1,00     | 2,00     | 0,57     | 0,57     | 1,33     | 1,33     | 0,67     | 0,80     | 0,50     | 0,09           | 4             | 0,35         |
| 3. Mengoptimalkan sarana teknologi digital secara integratif untuk kepentingan keamanan data dan informasi layanan pemeriksaan laboratorium                         | 0,25     | 0,50     | 1,00     | 0,29     | 0,29     | 0,50     | 0,67     | 0,33     | 0,40     | 0,25     | 0,04           | 2             | 0,08         |
| 4. Merancang kegiatan diseminasi informasi kepada personel untuk peningkatan pengetahuan terkait regulasi dan kebijakan pembinaan nilai integritas                  | 1,50     | 1,75     | 3,50     | 1,00     | 1,17     | 1,75     | 2,33     | 1,17     | 1,40     | 0,88     | 0,16           | 7             | 1,10         |
| 5. Meningkatkan dan mengintensifkan kegiatan pembinaan nilai integritas sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku dan bekerjasama dengan pihak terkait      | 2,50     | 1,75     | 3,50     | 0,86     | 1,00     | 1,67     | 2,33     | 1,17     | 1,40     | 0,88     | 0,16           | 7             | 1,15         |

| <b>STRATEGIC FAKTORS ANALYSIS SUMMARY</b>   | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> | <b>F</b> | <b>G</b> | <b>H</b> | <b>I</b> | <b>J</b> | <b>Weights</b> | <b>RATING</b> | <b>SCORE</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|--------------|
| 6. Mengoptimalkan sarana fasilitas laboratorium untuk kepentingan pembinaan nilai integritas personel laboratorium  | 0,50     | 0,75     | 2,00     | 0,57     | 0,57     | 1,00     | 1,33     | 0,67     | 0,80     | 0,50     | 0,08           | 4             | 0,33         |
| 7. Merancang alokasi anggaran pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium dengan meyakinkan pimpinan pentingnya kegiatan dimaksud bagi peningkatan kepercayaan masyarakat | 0,38     | 0,75     | 1,50     | 0,43     | 0,43     | 0,75     | 1,00     | 0,67     | 0,60     | 0,38     | 0,07           | 3             | 0,20         |
| 8. Merancang sistem pengawasan dalam menjamin sikap perilaku personel agar bertindak sesuai nilai-nilai integritas  | 0,88     | 1,50     | 3,00     | 0,86     | 0,86     | 1,50     | 1,50     | 1,00     | 1,20     | 0,75     | 0,12           | 6             | 0,75         |
| 9. Menyusun rencana usulan pengajuan fasilitas dinas untuk kepentingan personel sesuai dengan ketentuan yang berlaku  | 0,63     | 1,25     | 2,50     | 0,71     | 0,71     | 1,25     | 1,67     | 0,83     | 1,00     | 0,63     | 0,11           | 5             | 0,53         |
| 10. Mengembangkan program dan mekanisme kegiatan pembinaan nilai integritas bagi personel laboratorium yang berkesinambungan dan konsisten  | 0,88     | 2,00     | 4,00     | 1,14     | 1,14     | 2,00     | 2,67     | 1,33     | 1,60     | 1,00     | 0,17           | 8             | 1,34         |

