



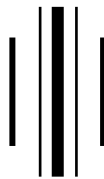
NASKAH KARYA PERSEORANGAN (NKP)

TOPIK 4

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI
POLRI TERHADAP PENGUATAN BUDAYA ANTI
KORUPSI**

JUDUL

**OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN VISIONER
GUNA MENCEGAH TERJADINYA PRAKTEK KORUPSI
DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT**



OLEH

NAMA : dr. HARRY KURNIAWAN, Sp.An.
NO. SERDIK : 202409002023
POKJAR : VII (TUJUH)

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

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



PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : dr. HARRY KURNIAWAN, Sp.An.

Pangkat/NRP : KOMPOL / 77041000

Nomor Serdik : 202409002023

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

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

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

Lembang, Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,

dr. HARRY KURNIAWAN, Sp.An.

No. Serdik 202409002023.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
1. Permasalahan.....	2
2. Pokok-pokok persoalan.....	2
C. Ruang Lingkup dan Sistematika.....	3
1. Ruang Lingkup.....	3
2. Sistematika.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah.....	5
B. Kajian Teori.....	6
1. <i>Grand Theory</i>	6
2. <i>Middle Theory</i>	6
3. <i>Applied Theory</i>	7
C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.....	8
1. Pengumpulan.....	8
2. Analisis data/fakta.....	8
3. Metode penelitian.....	9
D. Kerangka Berpikir.....	10

BAB III PEMBAHASAN.....	11
A. Kondisi Faktual kelompok kata ke-3.....	11
B. Kondisi Faktual kelompok kata ke-2.....	12
C. Kondisi Faktual kelompok kata ke-1.....	13
1. Persoalan.....	14
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	18
 BAB IV PEMECAHAN MASALAH.....	 20
A. Analisis Strategi.....	20
1. Faktor Eksternal.....	20
2. Faktor Internal.....	21
3. Analisis Posisi Organisasi.....	22
4. Faktor Strategi.....	22
B. Formulasi Strategi.....	23
1. Visi.....	23
2. Misi.....	23
Tujuan.....	23
4. Kebijakan.....	23
5. Strategi.....	23
C. Implementasi Strategi.....	24
D. Evaluasi dan Pengendalian Kinerja.....	29
 BAB V PENUTUP.....	 31
A. Simpulan.....	32
B. Rekomendasi.....	32
 DAFTAR PUSTAKA.....	 vii

ALUR PIKIR.....	viii
POLA PIKIR.....	ix
LAMPIRAN ES – OHA.....	x
LAMPIRAN ANALISIS SWOT	xi
LAMPIRAN AHP	xii
LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO.....	xv

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Pelayanan Kesehatan RS Bhayangkara TK IV	11
Tabel 3.2 Data Laporan Realisasi SP2D TA 2023.....	12
Tabel 3.3 Data Jumlah Komplain RS Bhayangkara.....	13
Tabel 3.4 Data Personel RS Bhayangkara TK IV	14
Tabel 4.1 Hasil perhitungan EFAS	20
Tabel 4.2 AHP EFAS.....	20
Tabel 4.3 Hasil perhitungan IFAS	21
Tabel 4.4 AHP IFAS	21
Tabel 4.5 Posisi Organisasi	22
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan SFAS	22

DAFTAR LAMPIRAN

ALUR PIKIR

POLA PIKIR

LAMPIRAN ES – OHA

LAMPIRAN ANALISIS SWOT

LAMPIRAN AHP

LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO

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

TOPIK 4

**ENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI
POLRI TERHADAP PENGUATAN BUDAYA ANTI KORUPSI**

JUDUL

**OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN VISIONER
GUNA MENCEGAH TERJADINYA PRAKTEK KORUPSI
DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era modern ini, kesehatan telah menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat. Kepercayaan terhadap institusi kesehatan, terutama rumah sakit, menjadi landasan penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan menjamin keselamatan pasien. Rumah Sakit Polri Bhayangkara sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang dikelola oleh kepolisian memiliki tanggung jawab ganda: tidak hanya sebagai pelayan kesehatan tetapi juga sebagai lembaga yang menjaga keamanan dan ketertiban di tengah masyarakat.

Berdasarkan data dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dalam periode 2021-2023, sektor kesehatan termasuk dalam lima besar sektor dengan risiko korupsi tertinggi di Indonesia. Kasus-kasus yang sering muncul meliputi pengadaan alat kesehatan, manipulasi anggaran, dan pemberian suap terkait layanan kesehatan. Melalui berbagai regulasi seperti Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Tindak Pidana Korupsi, RS Bhayangkara TK IV Tarakan berkomitmen untuk mencegah terjadinya praktek korupsi.

Pemimpin atau kepala rumah sakit yang visioner tidak hanya berfokus pada administrasi dan operasional sehari-hari, tetapi juga memiliki visi jangka panjang yang melibatkan penerapan tata kelola yang baik (*good governance*) dan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatat bahwa korupsi di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit, merupakan salah satu fokus pengawasan. Berdasarkan laporan KPK tahun 2022, terdapat peningkatan kasus dugaan korupsi di sektor kesehatan hingga 15% dibandingkan tahun sebelumnya, yang mayoritas melibatkan pengadaan barang dan jasa. Sehingga dari latar belakang tersebut, Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan berkomitmen untuk mencegah terjadinya praktek korupsi tersebut dan dapat dirumuskan menjadi sebuah permasalahan dan pokok-pokok persoalan terkait dengan peran kepemimpinan visioner untuk mencegah praktek korupsi.

B. Rumusan Masalah

1. Permasalahan

Dari latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi sebuah permasalahan dalam pembuatan naskah ini, yaitu : “Bagaimana kepemimpinan visioner agar dapat mencegah terjadinya praktek korupsi sehingga kepercayaan masyarakat terwujud ?”

2. Pokok-pokok Persoalan

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dibuat pokok-pokok persoalan, sebagai berikut berikut :

- 2.1 Bagaimana unsur dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi ?
- 2.2 Bagaimana fungsi dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi ?
- 2.3 Bagaimana nilai dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi ?

C. Ruang Lingkup dan Sistematika

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan NKP ini adalah :

- 1.1 Teori kepemimpinan visioner sebagai *grand theory*.
- 1.2. Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan sebagai lokasi penelitian dalam NKP ini.
- 1.3. Periode waktu penelitian adalah tahun 2023 S/d Agustus tahun 2024.
- 1.4. Batasan adalah kepemimpinan visioner dilihat dari aspek unsur, fungsi dan nilai kepemimpinan.

2. Sistematika

2.1 BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang menjelaskan latar belakang permasalahan, rumusan masalah yang terdiri dari permasalahan dan pokok-pokok persoalan serta ruang lingkup dan sistematika penulisan.

2.2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini Berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* yang dijadikan referensi dalam penulisan ini, pengumpulan, analisis data dan metode penelitian yang digunakan dan kerangka berpikir.

2.3. BAB III PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang kondisi faktual terkait mewujudkan kepercayaan masyarakat, kondisi faktual mencegah terjadinya praktek korupsi terhadap, kondisi faktual kepemimpinan visioner serta faktor-faktor yang mempengaruhi yang terdiri dari faktor eksternal dan internal.

2.4. BAB IV : PEMECAHAN MASALAH

Bab ini melakukan Analisis Strategis yang terdiri dari Faktor Eksternal (EFAS) Faktor Internal (IFAS) Analisa Posisi Organisasi Faktor Strategi (SFAS). Formulasi Strategi yang terdiri dari Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan, Strategi dan di akhiri oleh Implementasi Stategi yang terdiri dari Jangka Pendek (0-3 Bulan), Jangka Sedang (0-6 Bulan) Jangka Panjang (0-12 Bulan) yang terdiri dari strategi, sasaran, program, dan indikator kerja.

Evaluasi dan Pengendalian terdiri dari Komunikasi dan Konsultasi, Penetapan Konteks, Identifikasi Risiko, Analisis Risiko, Evaluasi Risiko, Mitigasi Risiko dan Pemantauan Rencana Aksi Penanganan Risiko dan Reviu.

2.5. BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan rekomendasi yang merupakan jawaban dari berbagai persoalan terkait upaya kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi dalam rangka mewujudkan kepercayaan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Mata Pelajaran dengan Naskah

Dapat penulis jelaskan bahwa NKP 1 ini merupakan tugas ilmiah dari mata pelajaran MP. Budaya Anti Korupsi dan dalam naskah ini penulis mengangkat judul “optimalisasi kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi dalam rangka mewujudkan kepercayaan masyarakat” dimana mata pelajaran dengan judul naskah memiliki hubungan yang erat dengan judul. Berikut adalah beberapa hubungan tersebut :

1. Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan, dengan pemimpin yang mampu merumuskan visi yang jelas dan membawa organisasi atau negara ke arah yang lebih baik. Pemimpin visioner biasanya memiliki integritas yang tinggi dan mampu menjadi panutan dalam perilaku anti korupsi.
2. Budaya anti korupsi adalah sikap dan perilaku yang melekat dalam organisasi atau masyarakat yang menolak segala bentuk korupsi. Budaya ini terbentuk melalui pendidikan, contoh dari pemimpin, serta penerapan aturan dan sistem yang menutup celah untuk korupsi.
3. Optimalisasi kepemimpinan visioner sangat penting dalam menanamkan budaya anti korupsi di seluruh tingkatan organisasi. Pemimpin visioner dapat melakukan reformasi kelembagaan, memperkuat sistem pengawasan, dan memastikan adanya transparansi dalam proses pengambilan keputusan.
5. Kepercayaan masyarakat adalah aset penting bagi keberlanjutan organisasi atau pemerintahan. Tanpa kepercayaan, segala program dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpin tidak akan berjalan efektif.

B. Kajian teori

1. *Grand theory*

1.1 Teori Kepemimpinan Visioner.

Menurut dari Sondang P. Siagian (2014:9), kepemimpinan visioner adalah inti dari manajemen yang menggerakkan dan mempengaruhi seluruh sumber-sumber organisasi agar mengarah pada hasil akhir pencapaian tujuan, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh unsur, fungsi serta nilai yang ada pada kepemimpinan..

2 *Middle theory*

2.1 Teori Unsur Kepemimpinan.

Menurut Stephen R. Covey dalam Dr. Wirawan (2017), menyebutkan bahwa unsur-unsur kepemimpinan terdiri dari unsur manusia, unsur sarana pendukung kepemimpinan dan tujuan yang akan dicapai.

2.2 Teori Fungsionalisme.

Menurut Emile Durkheim dalam Zainuddin Maliki (2012), menyatakan bahwa fungsionalisme adalah peran masing-masing individu di masyarakat dalam lingkup sosial maupun organisasi secara komunal, dimana masyarakat terbentuk dari sistem dan sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain.

2.3 Teori Nilai.

Menurut Steeman dalam Adi Susilo (2013 :56) yang menyatakan bahwa nilai adalah sesuatu yang memberikan makna penting serta acuan dalam mencapai tujuan hidup dalam bentuk moralitas, norma ataupun dalam bentuk aturan dan kebijakan. Nilai-nilai ini dapat berwujud dalam berbagai bentuk seperti moralitas, norma, aturan, ataupun kebijakan.

3 ***Applied Theory***

3.1. Teori Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang telah ada pada setiap individu dan terdiri dari kemampuan fisik dan non fisik

3.2. Teori Penetapan Tujuan.

Menurut dari Edwin Locke (1968) adalah salah satu bentuk teori motivasi yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja atau prestasi kerja.

3.3. Teori Peran.

Menurut Soerjono Soekanto (2002:243) menyatakan bahwa peran adalah aspek dinamis suatu kedudukan (status) jika seorang individu melaksanakan kewajiban dan haknya sesuai dengan , maka dia menjalankan suatu peranan.

3.4. Teori Sistem

menurut George Ritzer (1975) adalah paradigma fakta sosial berupa permasalahan sosial yang berkaitan dengan nilai-nilai atau pranata sosial yang mengatur dan menyelenggarakan eksistensi kehidupan bermasyarakat.

3.5. Teori Moralitas.

Teori Moralitas menurut Chaplin (2006) adalah sifat berupa ahlak yang relevan dengan aturan-aturan sosial dan atau bersangkutan dengan hukum atau adat kebiasaan yang mengatur tingkah laku.

3.6. Teori Kebijakan

Teori kebijakan dari Carl J. Friedrich (1969) yang menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu arah tindakan yang disarankan oleh perorangan, kelompok atau instansi pemerintah ke dalam lingkungan tertentu.

C. Pengumpulan, Analisis data dan Metode Penelitian

1 Pengumpulan

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan dan mengolah data/fakta dalam penulisan NKP ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deduktif yang bersifat deskriptif analysis, dan melalui konsep *Strategic Analysis* yang meliputi *Environmental Scanning* (ES) dan *Organization Health Audit* (OHA).

Environmental Scanning (ES) adalah lingkungan eksternal dimana organisasi tersebut berada, antara lain: politik, ekonomi, sosial budaya, teknologi, lingkungan, hukum. *Tools* yang sering digunakan untuk melakukan *scanning* terhadap lingkungan ini adalah PESTEL (*Politic, Economy, Social, Technology, Environmental dan Legal*)

Organization Health Audit (OHA) adalah keunggulan dan kelemahan dari organisasi maupun programnya diantaranya meliputi : sumber daya manusia (SDM) Anggaran, Sarana dan prasarana serta metode (instrument sistem)

2. Analisis data

NKP ini menggunakan Analisis Strategis (Analisis SWOT) Menurut DR. Setyo Riyanto, SE, MM (2017), Analisis SWOT adalah suatu metoda penyusunan strategi perusahaan atau organisasi yang bersifat satu unit bisnis tunggal. Ruang lingkup bisnis tunggal tersebut dapat berupa domestik maupun multinasional.

Analisis EFAS menurut Setyo Riyanto (2018) adalah metode analisis yang mengkuantifikasi seluruh faktor eksternal (Peluang dan Ancaman), dengan pemberian bobot-bobot tertentu serta penetapan rating atas sub-sub faktor yang ada, untuk kemudian diintegrasikan ke dalam proses pengambilan keputusan.

Analisa IFAS menurut Setyo Riyanto (2022) adalah metode analisa yang mengkuantifikasikan seluruh faktor internal (Kekuatan dan Kelemahan) dengan pemberian bobot-bobot tertentu serta penetapan rating terhadap faktor yang ada, untuk kemudian diintegrasikan ke dalam proses pengambilan keputusan.

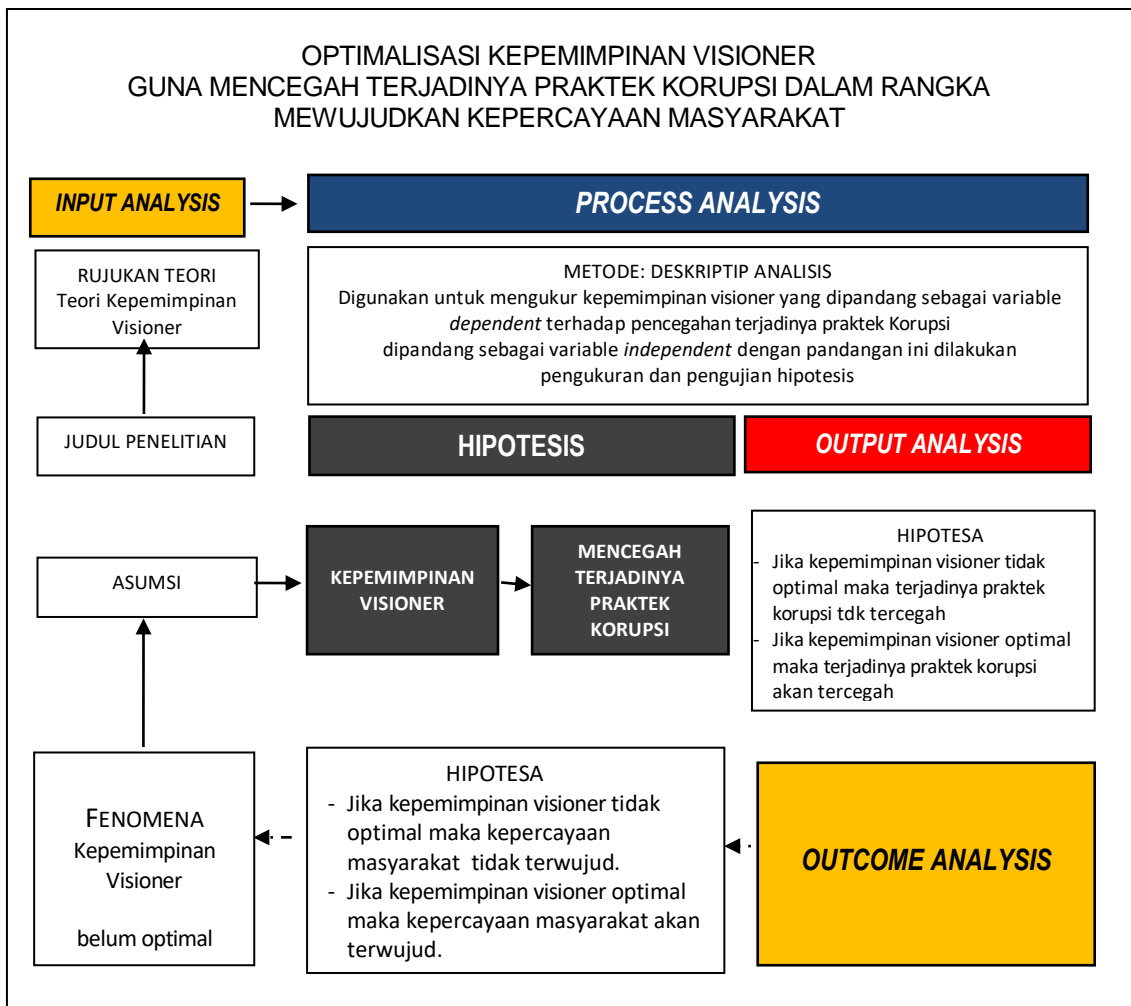
Menurut Setyo Riyanto dalam bukunya "Analisis Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan Strategis" (2022), SFAS (*Strategic Factor Analysis Summary*) adalah langkah strategis yang digunakan untuk meringkas faktor-faktor kunci internal dan eksternal dari analisis SWOT. SFAS ini mengkombinasikan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam satu matriks untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan strategis.

Analytic Hierarchy Process (AHP) menurut Riyanto (2022) adalah strategi guna menyusun serangkaian penilaian subjektif dan objektif menggunakan teori dan logika matematika, khususnya perkalian matriks, yang menghasilkan nilai eigen atau eigenvalue. Konsep AHP ini akan digunakan pada bab 4 untuk menyusun penilaian dalam pengambilan keputusan terhadap permasalahan pada naskap ini.

3. Metode Penelitian

NKP ini disusun dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menginginkan hasil holistic mengenai obyek yang diteliti (Creswell, 2002:1). Adapun alasan penulis menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan dapat mengungkap dan menjelaskan permasalahan obyek penelitian secara deskriptif.

D. Kerangka Berpikir



BAB III PEMBAHASAN

A. Kondisi Faktual Mewujudkan Kepercayaan Masyarakat.

Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan, sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan yang berada di bawah naungan Polri, memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Dalam era modern ini, ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik, termasuk layanan kesehatan, semakin tinggi, baik dari segi kualitas, transparansi, maupun akuntabilitas. Kepercayaan masyarakat menjadi elemen kunci dalam keberhasilan sebuah institusi pelayanan publik, karena tanpa kepercayaan, hubungan antara penyedia layanan dan penerima manfaat tidak dapat terjalin dengan baik.

Pelayan kesehatan yang telah diberikan kepada pasien selama periode waktu tahun 2023 sampai bulan Agustus 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Data Pelayanan Kesehatan RS Bhayangkara TK IV Tarakan tahun 2023 S/d Agustus 2024

NO	TAHUN	PASIE POLRI					PASIE UMUM					TOT
		ANGG OTA	PNS	KEL	SISWA DIKGB	JML	SISWA DIK	TAHAN AN	MAN DIRI	BP JS	JML	
1	2023	114	14	39	0	167	0	0	701	3129	3830	3997
2	2024	47	24	26	0	97	0	1	461	5396	5858	5955
JUMLAH		161	38	65	0	264	0	1	1162	8525	9688	9955

Sumber Data: Lapsat Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV, Tahun 2024

Dari data diatas pelayanan Pelayanan Kesehatan RS Bhayangkara TK IV tarakan adalah pada tahun 3.997 pasien dan pada tahun 2024 terdiri dari 5.955 yang terdiri dari pasien dari anggota Polri dan pasien umum, dengan berbagai penyakit dan pelayanan kesehtan. Dari data diatas terlihat animo dari pasien umum relatif cukup banyak walaupun rumah sakit Pelayanan Kesehatan RS Bhayangkara TK IV baru beroperasi selama 2 tahun tetapi pengunjung dari anggota dan pasien umum banyak.

B. Kondisi Faktual Mencegah Terjadinya Praktek Korupsi.

Pencegahan korupsi dalam institusi pelayanan publik, termasuk Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan, merupakan salah satu prioritas utama dalam menjaga integritas dan kepercayaan masyarakat. Sebagai rumah sakit yang berada di bawah institusi Polri, Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan tidak hanya dituntut memberikan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga harus menjunjung tinggi prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam setiap aspek pengelolaannya. Tindakan pencegahan korupsi yang dilakukan oleh pimpinan rumah sakit sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang bersih dan beretika, serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut. Berikut data Anggaran pada periode desember tahun 2023

Tabel 3.2 : Data Laporan Realisasi SP2D T.A 2023
RS Bhayangkara TK IV Tarakan

No	Uraian	Pagu Revisi	Realisasi TA 2023				Sisa anggaran
			Periode Lalu	Periode Ini	s.d. Periode	%	
1	Jumlah anggaran seluruhnya	16.135.564.000	13.052.190.169	1.486.896.659	14.539.087.028	90.11.	1.596.476.972

Sumber Data: Lapsat Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV, Tahun 2024

Berdasarkan data diatas, Laporan Realisasi SP2D T.A 2023 sampai dengan desember tahun 2023 sisa anggaran sebanyak Rp. 1.596.476.972,- nilai sebanyak ini kalau tidak diawasi akan menjadi lahan praktek korupsi. Data audit internal menunjukkan bahwa sejak tahun 2023, tingkat kepatuhan terhadap regulasi keuangan dan pengadaan barang meningkat sebesar 95%, dengan tidak adanya temuan signifikan terkait penyalahgunaan anggaran. Selain itu, hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan secara berkala juga menunjukkan peningkatan kepercayaan publik terhadap manajemen rumah sakit, di mana 87% responden menyatakan puas dengan transparansi layanan yang diberikan. Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan

C. Kondisi Faktual Kepemimpinan Visioner.

Dalam institusi publik seperti Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan, peran pemimpin visioner sangat krusial dalam menciptakan budaya kerja yang bersih dan berintegritas. Seorang pemimpin visioner tidak hanya bertugas untuk mengarahkan institusi ke masa depan yang lebih baik, tetapi juga menjadi agen perubahan yang aktif dalam menerapkan nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas. Di tengah tantangan dunia kesehatan, yang seringkali rentan terhadap penyalahgunaan wewenang dan korupsi, kepemimpinan visioner diperlukan untuk memastikan bahwa praktik-praktik tidak etis, termasuk korupsi, dapat dicegah secara sistematis dan efektif.

Berikut data komplain atas pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan, hal ini kalau dibiarkan akan juga menjurus ke hal-hal yang tidak di inginkan seperti praktek korupsi.

Tabel 3.3 : Data Jumlah Komplain Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan Tahun 2023 S/d Agustus 2024

No	Tahun	Jumlah Komplain		Ket.
		Polri/PNS	Masyarakat	
1.	2023	13 komplain	23 komplain	<ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan pemeriksaan dan keterampilan perawat dalam menangani pasien kurang - Kejelasan pemberian informasi tentang tindakan dan pengobatan kurang - Kurangnya Kesediaan mendengarkan keluhan - Keramahan dan kerapian perawat kurang - Kenyamanan ruangan kurang
2.	Agustus 2024	7 komplain	12 komplain	<ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan pemeriksaan dan keterampilan perawat dalam menangani pasien kurang - Kejelasan pemberian informasi tentang tindakan dan pengobatan kurang - Kurangnya Kesediaan mendengarkan keluhan - Keramahan dan kerapian perawat kurang - Kenyamanan ruangan kurang
Jumlah		20	25	45 komplain

Sumber Data: Lapsat Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV, Tahun 2024

Dari data tersebut diatas terlihat bahwa, komplain baik dari keluarga anggota Polri maupun masyarakat umum dari tahun 2023 sd. Agustus 2024 sejumlah 45 komplain, terkait kurangnya pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Tarakan terhadap pelayanan kepada pasien, berdasarkan hal tersebut agar tidak terjadi komplain terkait praktek korupsi, kepala rumah sakit harus berperan sebagai pemimpin yang visioner agar permasalahan tidak terulang lagi.

1. **Kondisi Faktual Unsur, Fungsi dan Nilai Kepemimpinan yang Visioner.**

Untuk menerapkan kepemimpinan yang visioner oleh pimpinan di RS Bhayangkra TK IV Tarakan dalam mencegah praktek korupsi, tak lepas dari kondisi tenaga kesehatan, berikut data tenaga kesehatan baik tenaga kesehatan organik maupun tenaga kesehatan mitra.

Tabel 3.4 : Data Personel Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan Organik dan Mitra 2024

No	Tenaga Kesehatan	Jumlah	Ket
1	Personel organik	51	
2	Personel Mitra	85	
Jumlah		136	

Sumber Data: Lapsat Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV, Tahun 2024

Dari data diatas terlihat bahwa personel organik RS Bhayangkara berjumlah 51 personel organik yang terdiri dari anggota Polri dan PNS sementara personel mitra berjumlah sebanyak 85 personel yang terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, perawat, bidan, apoteker, ahli gizi, rekam medis, IT, security, kasir, admin, sanitarian, fisioterapi, Laboratorium, juru masak, cleaning service, IPRS dan driver. Personel-personel Rumah Sakit Bhayangkara TK IV Tarakan ini kalau tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber praktek korupsi sehingga diperlukan peran pemimpin visioner untuk meminimalisirnya, seperti pada kondisi faktual berikut:

- 1.1 Kondisi faktual unsur dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi.

Unsur-unsur kepemimpinan yang visioner di RS Bhayangkara TK. IV Tarakan dalam mencegah praktik korupsi kurang optimal, beberapa faktor yang berkontribusi pada kelemahan tersebut mencakup:

1.1.1 Tidak adanya koordinasi antar unsur-unsur pimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Tarakan. Mereka tidak satu visi dan misi dalam pencegahan praktek korupsi di lingkungan rumah sakit, lebih ke perilaku egois dan memikirkan kepentingan sendiri.

1.1.2 Kurangnya komunikasi mengenai penggunaan anggaran sesama unsur-unsur pimpinan yang ada, seperti antara Karumkit, Kabag dan Kasubbbag sehingga pengelolaan anggaran kesehatan Rumah Sakit tidak jelas.

1.1.3. Tumpang tindih tanggung jawab pencegahan Korupsi kepada unsur pimpinan di rumah sakit Bhayangkara TK. IV Tarakan berangkap, tidak ada struktur koordinasi yang jelas.

- 1.2. Kondisi faktual fungsi dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi.

Kepemimpinan visioner berdasarkan fungsinya dalam mencegah terjadinya praktek korupsi di lingkungan rumah sakit, terdapat beberapa kendala diantaranya:

1.2.1 Berdasarkan fungsinya seorang pemimpin itu adalah merupakan agen perubahan kepada anak buahnya akan tetapi ada diantara unsur pimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV

yang tidak mengetahui bahwa pimpinan mempunyai fungsi sebagai agen perubahan malahan dia sebagai pemimpin menikmati hasil-hasil dari praktek korupsi.

1.2.2 Salah satu fungsi utama seorang pemimpin adalah menanamkan nilai-nilai integritas dan menjadi panutan bagi anak buahnya. Namun, ada diantaranya tidak menanam nilai-nilai integritas tersebut, mereka berbuat karena tidak ketahuan tetapi kalau mereka diawasi seakan-akan patuh terhadap hukum.

1.2.3 Pemimpin yang terlibat dalam korupsi cenderung melemahkan sistem pengawasan internal rumah sakit untuk melindungi diri mereka sendiri. Hal ini membuat lingkungan rumah sakit rentan terhadap penyalahgunaan anggaran dan praktik tidak etis lainnya, karena tidak ada mekanisme yang kuat untuk mendeteksi atau menghentikan korupsi.

1.3. Kondisi faktual nilai dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi.

Lemahnya nilai dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi di RS Bhayangkara TK. IV dapat dilihat seperti berikut:

1.3.1 Pimpinan tidak jelas terkait visi, transparansi dan Integritas dalam pencegahan korupsi, mereka hanya berasumsi bahwa menjadi pimpinan tidak harus berbuat lebih untuk bawahan dan untuk organisasi yang dia pimpin.

- 1.3.2 Tidak ada komitmen yang kuat dari pimpinan terhadap penerapan budaya anti-korupsi. Hal ini terlihat dari kurangnya tindakan tegas terhadap perilaku korupsi atau tidak adanya inisiatif untuk mendorong perilaku etis di kalangan personel Rumah Sakit.
- 1.3.3 Pemimpin lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada kepentingan umum terlihat dari beberapa pimpinan acuh terhadap keluhan dari personel dibawahnya. Ketika pemimpin terfokus pada keuntungan pribadi, tidak peduli terhadap kesejahteraan staf, kualitas pelayanan kesehatan, atau upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih maka praktek terus korupsi tetap ada.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

2.1. Faktor Eksternal.

2.1.1. Peluang (*Opportunity*).

- a. Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.
- b. Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit.
- c. Perkembangan teknologi yang mendukung kepemimpinan visioner.
- d. Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.
- e. Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangkara bebas korupsi.

2.1.2 Ancaman (*Threats*).

- a. Masih ada budaya KKN di lingkungan birokrasi maupun masyarakat.
- b. Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan.
- c. Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.
- d. Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri.
- e. Adanya pola kerjasama dengan lembaga kesehatan eksternal untuk melakukan praktek korupsi.

2.2 Faktor Internal.

2.2.1 Kekuatan (*Strenght*).

- a. Adanya Diklat dalam meningkatkan kepemimpinan Polri.
- b. Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan
- c. Adanya sarana berbasis teknologi dalam pengaduan terkait kepemimpinan Polri.
- d. Adanya internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya..
- e. Adanya dukungan anggaran dalam pengembangan kepemimpinan internal Polri.

2.2.3 Kelemahan (*Weakness*).

- a. Adanya pimpinan unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi.
- b. Masih Kurangnya sarana dan fasilitas dalam mendukung penerapan kepemimpinan yang teladan di RS Bhayangkara TK IV.
- c. Kurangnya pembinaan mental disiplin maupun pembekalan yang diberikan oleh pimpinan.
- d. Sebagian pimpinan masih kurang dapat menjadi sosok/figur yang dapat di contoh oleh personel.
- e. Masih adanya unsur pimpinan RS Bhayangkara TK IV yang berperilaku menyimpang dari aturan.

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

A Analisis Strategis.

1. Faktor Eksternal

1.1. External Factors Analysis Summary (EFAS)

Tabel 4.1 : EFAS (External Factor Analysis Summary)

No.	KEY EXTERNAL VALUE	BOBOT	RATING	SCORE
OPPORTUNITIES (PELUANG)				
1	Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.	0,109	8	0,872
2	Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit	0,099	6	0,594
3	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	0,115	7	0,805
4	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	0,083	7	0,581
5	Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangkra bebas korupsi	0,093	6	0,558
		0,5		3,410
THREATS (ANCAMAN)				
1	Masih ada budaya KKN yang masih ada di lingkungan birokrasi maupun masyarakat	0,133	4	0,532
2	Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan	0,146	2	0,292
3	Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkra Polri	0,069	3	0,207
4	Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri	0,105	3	0,315
5	Adannya lembaga kesehatan ekstrnal untuk melakukan praktek korupsi	0,047	2	0,094
		0,500		1,444
	TOTAL	1,000	EFAS	4,854

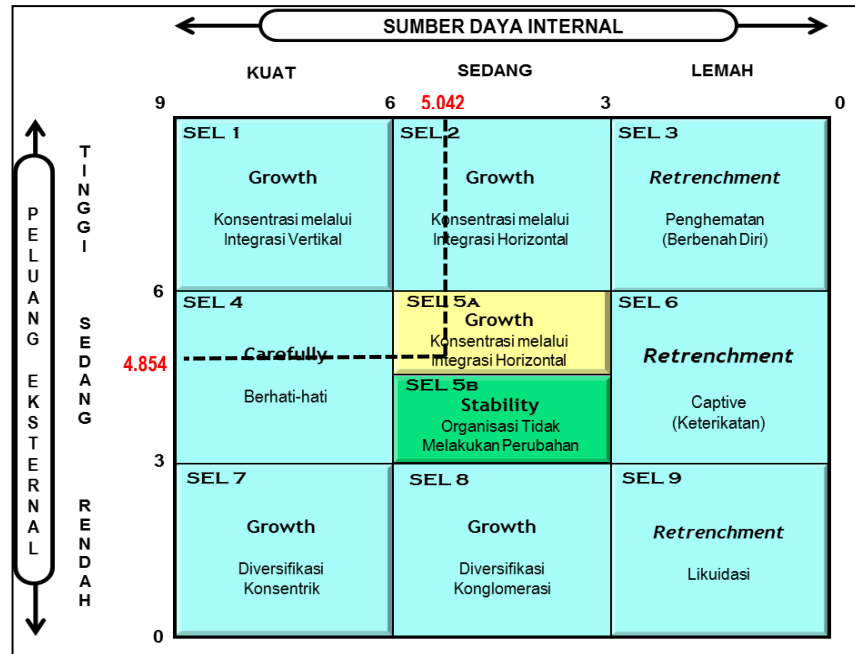
1.2. Analytical Hierarchy Process (AHP) Faktor Eksternal

Tabel 4.2 : AHP Faktor Faktor Eksternal

OPPORTUNITIES (PELUANG)							
	A	B	C	D	E	BOBOT	
A	Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.	1,000	1,167	0,857	1,333	1,167	0,109
B	Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit	0,857	1,000	0,857	1,167	1,167	0,099
C	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	1,167	1,167	1,000	1,333	1,167	0,115
D	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	0,750	0,857	0,750	1,000	0,857	0,083
E	Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangkra bebas korupsi	0,857	0,857	0,857	1,167	1,000	0,093
							0,500
THREATS (ANCAMAN)							
	A	B	C	D	E	BOBOT	
A	Masih ada budaya KKN yang masih ada di lingkungan birokrasi maupun masyarakat	1,000	0,667	1,500	3,000	2,000	0,133
B	Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan	1,500	1,000	2,000	1,333	3,000	0,146
C	Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkra Polri	0,667	0,500	1,000	0,667	1,333	0,069
D	Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri	0,333	0,750	1,500	1,000	4,000	0,105
E	Adannya lembaga kesehatan ekstrnal untuk melakukan praktek korupsi	0,500	0,333	0,750	0,250	1,000	0,047
							0,500

3. Analisis Posisi Organisasi.

Tabel 4.5 : Posisi Organisasi



Berdasarkan posisi organisasi di atas, dapat terlihat untuk total skor IFAS adalah 5,042 dan total skor EFAS adalah 4,854, maka pertemuan kedua titik berada pada di **Sel 5A Growth** dengan kata kerja: “Optimalisasi”.

4. Faktor Strategi

Tabel 4.6 : *Strategic Factors Analysis Summary (SFAS)*

No.	FAKTOR STRATEGIS KUNCI	WEIGHT	RATING	SCORE	JANGKA		
					PDK	MEN	PJG
1	Meningkatkan pembinaan mental disiplin oleh pimpinan	0,127	5	0,635			
2	Meningkatkan sosok kepemimpinan yang dapat di contoh oleh personel.	0,089	4	0,356			
3	Melaksanakan pelatihan kepada unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi	0,077	3	0,231			
4	Melakukan sosialisasi anti korupsi kepada pasien	0,071	4	0,285			
5	Melaksanakan kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri	0,071	4	0,284			
6	Melaksanakan Kampanye anti KKN yang masih ada di lingkungan birokrasi maupun masyarakat	0,075	3	0,225			
7	Melaksanakan Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan	0,134	7	0,938			
8	Meningkatkan pengawasan eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri	0,135	9	1,215			
9	Meningkatkan dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.	0,120	7	0,840			
10	Melaksanakan internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisan berupa Tri Brata dan Catur Prasetya..	0,100	3	0,300			

Keterangan :

- Range/Nilai hasil: $(1,215 - 0,231) = 0,984 : 3 = 0,328$
- $0,231 + 0,328 = 0,559$, nilai jangka pendek 0.231 s.d 0,559
- $1,215 - 0,328 = 0,887$, nilai jangka panjang = 0,887 s.d 1,215
- Maka Nilai Jangka Sedang antara 0,600 s.d 0,086

B. Formulasi Strategi**1. Visi**

“Terwujudnya kepercayaan masyarakat dengan tercegahnya praktek korupsi melalui kepemimpinan visioner”

2. Misi

2.1 Pelaksanaan unsur pimpinan mencegah terjadinya praktek korupsi.

2.2 Penerapan fungsi dari kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi

2.3 Melaksanakan nilai dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi.

3. Tujuan

3.1 Terlaksananya unsur pimpinan dapat mencegah terjadinya praktek korupsi.

3.2 Terlaksananya fungsi dari kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi.

3.3 Terbangunnya nilai dari kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi.

4. Kebijakan

Mengoptimalkan kepemimpinan visioner guna mencegah terjadinya praktek korupsi dalam rangka mewujudkan kepercayaan masyarakat sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

5. Strategi

Berdasarkan posisi organisasi berada pada posisi kuadran 5a (*Horizontal Integration Strategy*) Respons organisasi dalam menghadapi situasi organisasi sedemikian adalah *Horizontal Integration Strategy*, yaitu dengan cara meningkatkan koordinasi terhadap *stakeholder* yang memiliki sumber daya guna mendukung program-program Kepolisian.

C. Implementasi Strategi.

1. Jangka Pendek (0-3 Bulan).

1.1 Strategi : Meningkatkan sosok kepemimpinan Rumah Sakit Bhayangkara IV yang dapat di contoh oleh personel.

1.1.1 Sasaran : membangun sosok pimpinan yang dapat di contoh oleh personel.

1.1.2 Program

- a. Peningkatan Integritas Kepemimpinan.
- b. Pemimpin Sebagai Role Model Anti-Korupsi.

1.1.3 Indikator Kinerja Program.

- a. Pemimpin yang berpartisipasi dalam pelatihan integritas dan etika kepada personel.
- b. Pengakuan dari personel bahwa pemimpin mereka menunjukkan keteladanan dalam menjalankan prinsip-prinsip integritas.

1.2 Strategi : Melaksanakan pelatihan kepada unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi

1.2.1 Sasaran : Meningkatkan kemampuan pimpinan baik dari segi managerial maupun non managerial.

1.2.2 Program

a Pelatihan internal Polri.

b Pelatihan eksternal Polri.

1.2.3 Indikator Kinerja Program

a Memperoleh kemampuan pimpinan sesuai dengan kebutuhan internal Polri.

b Memperoleh pengalaman dan kemampuan manajerial di luar Pori

1.3 Strategi : Melakukan sosialisasi anti korupsi kepada pasien dan masyarakat.

1.3.1 Sasaran : Membangun citra baik RS Bhayangkara IV Tarakan.

1.3.2 Program

a Melaksanakan zona integritas di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara.

b Memberlakukan pakta integritas kepada personel.

1.3.3 Indikator Kinerja Program

a Meningkatnya kepercayaan pasien Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan

b Menurunnya angka korupsi di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan.

1.4 Strategi : Melaksanakan sinergitas dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri

1.3.1 Sasaran : membangun keterbukaan, kolaborasi dengan pengawas eksternal.

1.3.2 Program

- a Audit kinerja berkala oleh lembaga independen.
- b Pelatihan etika dan disiplin bagi pimpinan Polri.

1.3.3 Indikator Kinerja Program

- a Mengurangi penyelewengan anggaran Polri
- b Peningkatan kinerja pimpinan Polri yang tercermin dari penurunan kasus pelanggaran etika atau disiplin.

1.5 Strategi : Melaksanakan Kampanye anti KKN yang masih ada di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan maupun masyarakat.

1.3.1 Sasaran : Meningkatkan sosialisasi anti KKN.

1.3.2 Program

- a Seminar dan workshop anti-KKN untuk personel dan masyarakat.
- b Himbauan melalui media masa, poster dan spanduk.

1.3.3 Indikator Kinerja Program

- a Meningkatnya pemahaman personel dan masyarakat terkait KKN
- b Tersosialisasinya program anti KKN di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan.

1.6 Strategi : Internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya.

1.3.1 Sasaran : meningkatkan jiwa Tri Brata dan Catur Prasetya pimpinan Polri.

1.3.2 Program

- a Pelatihan kepemimpinan berbasis nilai Tri Brata dan Catur Prasetya.
- b Mentoring dan coaching.

1.3.3 Indikator Kinerja Program

- a Terselenggaranya pelatihan secara rutin yang melibatkan seluruh pimpinan dan anggota Polri.
- b Adanya peningkatan pemahaman dan komitmen pimpinan terhadap penerapan Tri Brata dan Catur Prasetya.

2. Jangka Sedang (0-6 Bulan).

2.1 Strategi : Meningkatkan pembinaan mental disiplin oleh pimpinan terkait pencegahan praktek korupsi.

2.1.1 Sasaran : menciptakan personell RS Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan bebas korupsi.

2.1.2 Program

- a. Pelatihan Disiplin Nilai dan Etika.
- b. Pembekalan Mental Spiritual dan *Emotional Quotient* (EQ).

2.1.3 Indikator Kinerja Program

- a. Meningkatnya tingkat disiplin personel.
- b. Peningkatan ketahanan mental dan stabilitas emosional personel.

2.2 Strategi : Meningkatkan dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.

2.2.1 Sasaran : membangun sinergi antara institusi Polri dan pemerintah daerah.

2.2.2 Program

a. Seminar lintas sektor terkait pemberantasan tindak pidana korupsi.

b. Penyediaan bantuan alat praga anti korupsi.

2.2.3 Indikator Kinerja Program

a. Penurunan angka korupsi di wilayah Tarakan dan RS Bhayangkara.

b. Peningkatan alat peraga anti korupsi.

3. Jangka Panjang (0-12 Bulan).

3.1 Strategi : Melaksanakan Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan di lingkungan RS Bhayangkata IV Tarakan.

3.1.1 Sasaran : peningkatan keteladanan pimpinan.

3.1.2 Program

a. Memberikan masukan dari pimpinan kepada personel terkait bahaya korupsi

b. Memberi sikap keteladanan dalam pekerjaan.

3.1.3 Indikator Kinerja Program

a. Personel lebih memahami terkait bahaya korupsi.

b. Personel mempunyai sikap dan contoh keteladanan pimpinan.

3.2 Strategi : Meningkatkan pengawasan eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara IV Tarakan.

3.2.1 Sasaran : Membentuk postur RS Bhayangkara IV Tarakan bersih bebas korupsi.

3.2.2 Program

- a. Audit eksternal berkala.
- b. Kolaborasi dengan Organisasi Masyarakat Sipil

3.2.3 Indikator Kinerja Program

- a. Dapat terhindar dari penyelewengan anggaran Rumah Sakit.
- b. Institusi Rumah Sakit Bhayangkara IV Tarakan bebas praktek korupsi.

D. Evaluasi dan Pengendalian Kinerja.

1. Komunikasi dan Konsultasi

- 1.1. Rapat Berkala
- 1.2. Rapat Insidental
- 1.3. Diskusi Kelompok Terarah (*Focused Group Discussion*)
- 1.4. Penggunaan sistem informasi Manajemen Risiko

2. Penetapan Konteks

- 2.1. Daftar sasaran : Terlaksananya kepemimpinan visioner kepada personel
- 2.2. Indikator Sasaran : 100% terlaksana kepemimpinan visioner kepada personel
- 2.3. Proses bisnis : Mengoptimalkan kepemimpinan visioner oleh pimpinan melalui unsur kepemimpinan, fungsi kepemimpinan dan nilai kepemimpinan.

3. Identifikasi Risiko
 - 3.1 Sasaran Organisasi : Terlaksananya kepemimpinan visioner
 - 3.2 Efektifitas Sistem Pengendalian : Kurang Efektif
4. Analisis Risiko
 - 4.1 Nilai 7: KURANG EFEKTIF (E)
5. Mitigasi Risiko
 - 5.1 Kejadian Risiko : Kurangnya kepemimpinan visioner
 - 5.2 Penanganan/Mitigasi Risiko: Menurunkan dampak
 - 5.4 Sumber Daya dibutuhkan : SDM, Anggaran, Sarpras
6. Pemantauan Rencana Aksi Penanganan Risiko dan reuiu
 - a) Realisasi Waktu Jan-Maret 2024
 - b) Tren Risiko : menurun.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan data dan analisis yang telah diuraikan dalam naskah ini, maka dapat disimpulkan sebagai jawaban dari permasalahan dan pokok-pokok persoalan serta rekomendasi yang diajukan, sebagai berikut:

A. Simpulan

1. Kondisi unsur dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi belum optimal, terlihat dari tidak adanya koordinasi antar unsur-unsur pimpinan, kurangnya komunikasi mengenai penggunaan anggaran sesama unsur-unsur pimpinan yang ada, tumpang tindih tanggung jawab pencegahan korupsi kepada unsur pimpinan, sehingga strategi yang diupayakan adalah Melaksanakan pelatihan kepada unsur pimpinan, melaksanakan sinergitas dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri, meningkatkan dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi, meningkatkan pengawasan eksternal terhadap kepemimpinan.

2. Kondisi fungsi dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi belum optimal terlihat dari diantara unsur pimpinan tidak mengetahui bahwa pimpinan mempunyai fungsi sebagai agen perubahan, tidak menanam nilai-nilai integritas tersebut, Pemimpin yang terlibat dalam korupsi cenderung melemahkan sistem pengawasan internal rumah sakit, sehingga strategi yang diupayakan adalah : Melakukan sosialisasi anti korupsi kepada pasien dan masyarakat, Melaksanakan Kampanye anti KKN yang masih ada di lingkungan Rumah Sakit maupun masyarakat, Meningkatkan pembinaan mental disiplin oleh pimpinan terkait pencegahan praktek korupsi, Melaksanakan Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan di lingkungan RS Bhayangkata IV Tarakan

3. Kondisi nilai dari kepemimpinan visioner dapat mencegah terjadinya praktek korupsi belum optimal terlihat dari Pimpinan tidak jelas terkait visi, transparansi dan Integritas dalam pencegahan korupsi, Tidak ada komitmen yang kuat dari pimpinan terhadap penerapan budaya anti-korupsi, Pemimpin lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada kepentingan umum sehingga strategi yang diupayakan adalah : Meningkatkan sosok kepemimpinan Rumah Sakit Bhayangkara IV yang dapat di contoh oleh personel, Internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya.

B. Rekomendasi

1. Merekomendasikan kepada Kapolda up. Karo SDM agar kiranya memberikan pembinaan kepada unsur unsur pimpinan di setiap Rumah Sakit Bhayangkara terkait pendidikan moral dan etika agar unsu-unsur pimpinan tersebut dapat memberikan contoh dan perilaku kepada personel dibawahnya terkait pencegahan praktek korupsi.
2. Merekomendasikan kepada Kapolda up. Karo SDM untuk melakukan kegiatan bersama antara pimpinan dan keluarga personel seperti *family gathering* untuk lebih mendekatkan secara personal antara pimpinan dan bawahan dengan tujuan agar lebih mudah memberikan masukan terkait pencegahan praktek korupsi di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara.
3. Merekomendasikan kepada Kapolda up. Karo SDM agar menerapkan zona integritas di setiap lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara kepada personel dan pasien agar supaya terhindar dari praktek korupsi di disertai peringatan dan sanksi untuk efek jera .

DAFTAR PUSTAKA

BUKU DAN JURNAL

- Adisusilo, Sutarjo. 2013. Pembelajaran Nilai Karakter Konstruksi dan VCT
- Covey, Stephen.R. 2012. The 7 Habits Of Effective People. Tangerang Selatan: Kharisma Ilmu.
- Djohanputro, Bramantyo. 2008. Manajemen Risiko Korporat. Jakarta: Penerbit PPM
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Maliki, Zainuddin. 2012. Rekonstruksi Teori Sosial Modern. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rangkuti Freddy. 2013. "Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riyanto, Setyo. (2018). Pengambilan Keputusan Strategik. Jakarta : Paramedia Komunikatama.
- Thomas L. Saaty (2009:253). AHP (Analytical Hierarchy Process). Jakarta: Salemba Empat.

UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN

- Undang-undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang No. 19 Tahun 2019 tentang komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Perkap Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Perkap No. 2 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rumah Sakit Bhayangkara
- Perpol Nomor 6 Tahun 2017 Tentang SOTK Tingkat Mabes Polri)

Data/fakta hasil ES-OHA

EKSTERNAL (PESTEL)	INTERNAL (SDO-4M)
<p>Politik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi <p>Ekonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan - Adanya pola kerjasama dengan lembaga kesehatan eksternal untuk melakukan praktek korupsi. <p>Sosial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit - Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri <p>Tecnologi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perkembangan teknologi yang mendukung kepemimpinan visioner <p>Environmental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih ada budaya KKN di lingkungan birokrasi maupun masyarakat <p>Legal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri - Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangkara bebas korupsi - Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri 	<p>SDM</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya Diklat dalam meningkatkan kepemimpinan Polri - Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan - Adanya pimpinan unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi - Sebagian pimpinan masih kurang dapat menjadi sosok/figur yang dapat di contoh oleh personel <p>Anggaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan anggaran dalam pengembangan kepemimpinan internal Polri <p>Sarpras</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya sarana berbasis teknologi dalam pengaduan terkait kepemimpinan Polri - Masih Kurangnya sarana dan fasilitas dalam mendukung penerapan kepemimpinan yang teladan di RS Bhayangkara TK IV <p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya - Kurangnya pembinaan mental disiplin maupun pembekalan yang diberikan oleh pimpinan - Masih adanya unsur pimpinan RS Bhayangkara TK IV yang berperilaku menyimpang dari aturan..

Analisis SWOT

INTERNAL		EKSTERNAL	
KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	ANCAMAN
Adanya Diklat dalam meningkatkan kepemimpinan Polri	Adanya pimpinan unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi	Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi	Masih ada budaya KKN di lingkungan birokrasi maupun masyarakat.
Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan	Masih Kurangnya sarana dan fasilitas dalam mendukung penerapan kepemimpinan yang teladan di RS Bhayangkara TK IV	Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit	Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan
Adanya sarana berbasis teknologi dalam pengaduan terkait kepemimpinan Polri.	Kurangnya pembinaan mental disiplin maupun pembekalan yang diberikan oleh pimpinan.	Perkembangan teknologi yang mendukung kepemimpinan visioner	Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri
Adanya internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya	Sebagian pimpinan masih kurang dapat menjadi sosok/figur yang dapat di contoh oleh personel	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri	Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri
Adanya dukungan anggaran dalam pengembangan kepemimpinan internal Polri.	Masih adanya unsur pimpinan RS Bhayangkara TK IV yang berperilaku menyimpang dari aturan	Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangkara bebas korupsi	Adannya pola kerjasama dengan lembaga kesehatan eksternal untuk melakukan praktek korupsi.

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN VISIONER
GUNA MENCEGAH TERJADINYA PRAKTEK KORUPSI
DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT



LANDASAN PEMIKIRAN / TEORI

GRAND THEORY
KEPEMIMPINAN VISIONER

MIDDLE TEORI

- TEORI UNSUR-UNSUR KEPEMIMPINAN
- TEORI FUNGSIONALISME
- TEORI NILAI

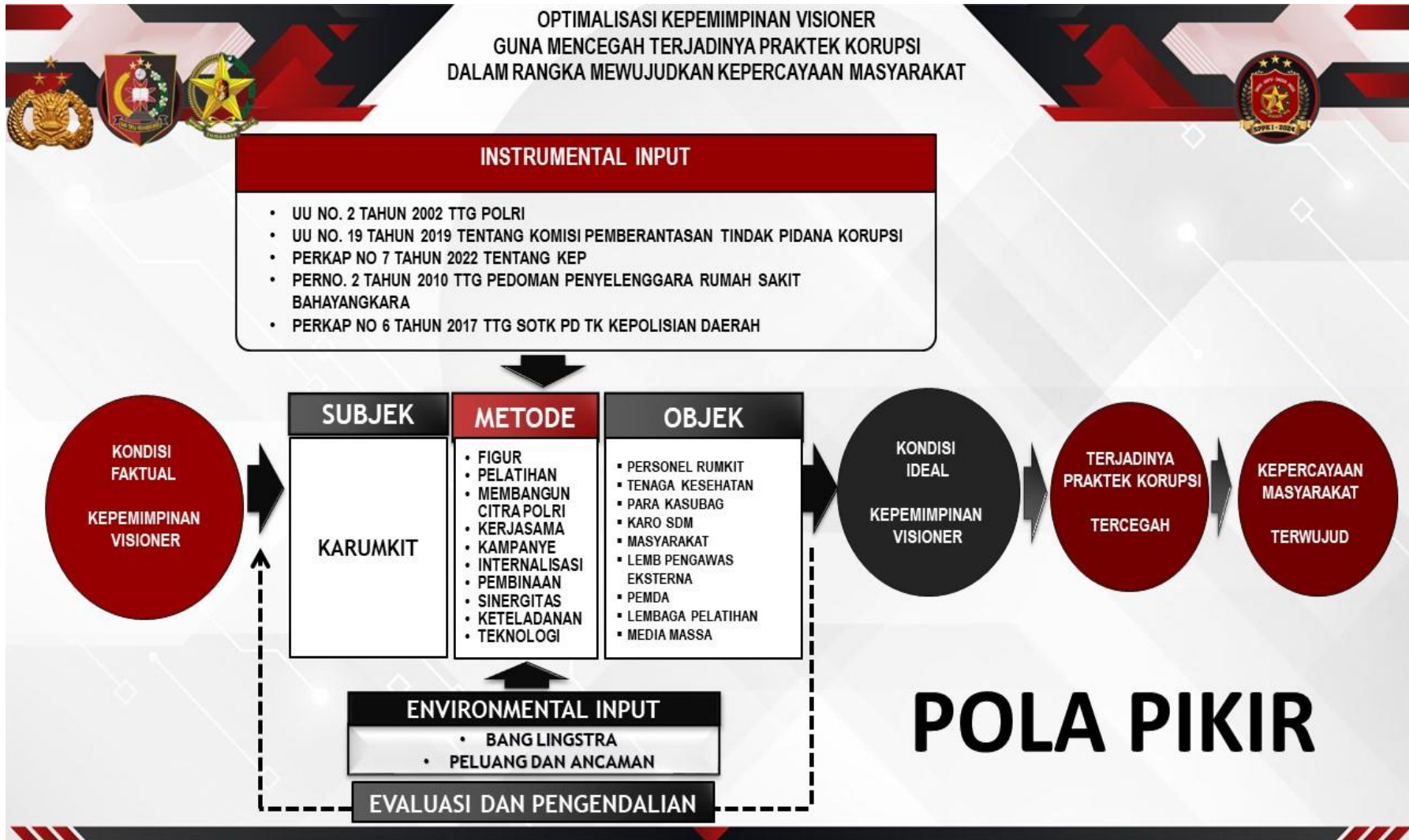
APPLIED TEORI

- TEORI SDM
- TEORI PENETAPAN TUJUJANI
- TEORI PERAN
- TEORI SISTEM
- TEORI MORALITAS
- TEORI KEBIJAKAN

ALUR PIKIR



OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN VISIONER
GUNA MENCEGAH TERJADINYA PRAKTEK KORUPSI
DALAM RANGKA MEWUJUDKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT



ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS FAKTOR EKSTERNAL

OPPORTUNITIES (PELUANG)		A	B	C	D	E	BOBOT
A	Adanya dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.	1,000	1,167	0,857	1,333	1,167	0,109
B	Adanya masyarakat yang bersedia memberikan pengaduan masyarakat terkait KKN di Rumah Sakit	0,857	1,000	0,857	1,167	1,167	0,099
C	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	1,167	1,167	1,000	1,333	1,167	0,115
D	Adanya kontrol eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri.	0,750	0,857	0,750	1,000	0,857	0,083
E	Adanya dukungan dari dinas kesehatan membangun RS Bhayangktra bebas korupsi	0,857	0,857	0,857	1,167	1,000	0,093
							0,500
THREATS (ANCAMAN)		A	B	C	D	E	BOBOT
A	Masih ada budaya KKN yang masih ada di lingkungan birokrasi maupun masyarakat	1,000	0,667	1,500	3,000	2,000	0,133
B	Adanya oknum pasien untuk mendapatkan pelayanan lebih melalui pemberian sogokan	1,500	1,000	2,000	1,333	3,000	0,146
C	Adanya berbagai intervensi dari pihak luar terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkra Polri	0,667	0,500	1,000	0,667	1,333	0,069
D	Kurangnya kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri	0,333	0,750	1,500	1,000	4,000	0,105
E	Adannya lembaga kesehatan eksternal untuk melakukan praktek korupsi	0,500	0,333	0,750	0,250	1,000	0,047
							0,500

ANALYTICAL HIERARCHY POCES FAKTOR INTERNAL

STRENGTH (KEKUATAN)		A	B	C	D	E	WEIGHTED
A	Adanya Diklat dalam meningkatkan kepemimpinan Polri	1,000	1,167	0,857	0,857	0,857	0,095
B	Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan	0,857	1,000	1,333	1,143	1,333	0,112
C	Adanya sarana berbasis teknologi Polri dalam pengaduan terkait kepemimpinan Polri.	1,167	0,750	1,000	0,875	1,143	0,097
D	Adanya internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya	1,167	0,875	1,143	1,000	1,167	0,105
E	Adanya dukungan anggaran dalam pengembangan kepemimpinan internal Polri	1,167	0,750	0,875	0,857	1,000	0,091
							0,500
WEAKNESS (KELEMAHAN)		A	B	C	D	E	WEIGHTED
A	Adanya pimpinan unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi.	1,000	1,500	1,500	1,333	1,500	0,130
B	Masih Kurangnya sarana dan fasilitas dalam mendukung penerapan kepemimpinan yang teladan di RS Bhayangkara TK IV.	0,667	1,000	0,667	0,500	0,500	0,063
C	Kurangnya pembinaan mental disiplin maupun pembekalan yang diberikan oleh pimpinan	0,667	1,500	1,000	0,800	2,000	0,105
D	Sebagian pimpinan masih kurang dapat menjadi sosok/figur yang dapat di contoh oleh personel.	0,750	2,000	1,250	1,000	2,000	0,123
E	Masih adanya unsur pimpinan RS Bhayangkara TK IV yang berperilaku menyimpang dari aturan.	0,667	2,000	0,500	0,500	1,000	0,079
							0,500

AHP Strategic Factors Analysis Summary (SFAS)

	FAKTOR STRATEGI KUNCI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	BOBOT
A	Meningkatkan pembinaan mental disiplin oleh pimpinan	1,000	2,500	1,333	1,250	1,333	2,000	0,625	0,500	2,500	1,333	0,127
B	Meningkatkan sosok kepemimpinan yang dapat di contoh oleh personel.	0,400	1,000	1,250	2,500	2,500	1,333	0,667	0,429	0,500	0,400	0,089
C	Melaksanakan pelatihan kepada unsur pimpinan di RS Bhayangkara TK IV yang belum sertifikasi	0,750	0,800	1,000	0,800	0,750	1,333	0,714	0,667	0,714	0,800	0,077
D	Melakukan sosialisasi anti korupsi kepada pasien	0,800	0,400	1,250	1,000	1,333	0,800	0,714	0,667	0,375	0,500	0,071
E	Melaksanakan kerjasama dengan pengawas eksternal dalam mengawasi kinerja pimpinan Polri	0,750	0,400	1,333	0,750	1,000	0,800	0,429	0,500	0,625	1,250	0,071
F	Melaksanakan Kampanye anti KKN yang masih ada di lingkungan birokrasi maupun masyarakat	0,500	0,750	0,750	1,250	1,250	1,000	0,714	0,667	0,714	0,750	0,075
G	Melaksanakan Komitmen pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang teladan	1,600	1,500	1,400	1,400	2,333	1,400	1,000	1,143	1,167	1,750	0,134
H	Meningkatkan pengawasan eksternal terhadap kepemimpinan di RS Bhayangkara Polri	2,000	2,333	1,500	1,500	2,000	1,500	0,875	1,000	1,143	1,167	0,135
I	Meningkatkan dukungan Pemda untuk mendukung kegiatan anti korupsi.	0,400	2,000	1,400	2,667	1,600	1,400	0,857	0,875	1,000	1,750	0,120
J	Melaksanakan internalisasi dalam jiwa kepemimpinan Kepolisian berupa Tri Brata dan Catur Prasetya..	0,750	2,500	1,250	2,000	0,800	1,333	0,571	0,857	0,571	1,000	0,100

LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO

TABEL KOMUNIKASI DAN KONSULTASI

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

PENETAPAN KONTEKS

KONTEKS MANAJEMEN RISIKO (OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN VISIONER)	
Nama Pemilik risiko	: AKBP. ALPHA
Jabatan Pemilik Risiko	: KARUMKIT
Unit Organisasi	: RUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN
Ruang Lingkup Penerapan	: KEPEMIMPINAN VISIONER
Periode Penerapan	: JANUARI – MARET 2024

Sasaran dan Proses Organisasi.

NO	DAFTAR SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROSES BISNIS
1.	Terlaksananya kepemimpinan visioner	a. Tercapainya kepemimpinan visioner b. 100% terlaksana kepemimpinan visioner	a. Mengoptimalkan kepemimpinan visioner b. penerapan unsur pimpinan, fungsi kepemimpinan nilai kepemimpinan.

Struktur Manajemen Risiko.

NO	PERAN DALAM MANAJEMEN RISIKO	JABATAN	NAMA
1.	Pemilik Risiko	KARUMKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN	KOMPOL. ALPHA
2.	Pengelola Risiko	WAKARUMKIT	PENATA. BETA

Daftar Pemangku Kepentingan.

NO	STAKEHOLDER/PEMANGKU KEPENTINGAN	HUBUNGAN
1	PEMDA	LEMBAGA PEMERINTAH
2	DINAS KESEHATAN	LEMBAGA PENGAWAS EKSTERNAL

Daftar Peraturan Perundang-undangan Yang Terkait.

NO	PERATURAN TERKAIT	AMANAT PERATURAN YANG TERKAIT UNIT
1	UU 2 / 2002	MELINDUNGI DAN MENGAYOMI MASYARAKAT
2	• PERKAP NO 7 TAHUN 2022	TENTANG KODE ETIK PROFESI POLRI (KEP)..

Kriteria Risiko. Kriteria Kemungkinan

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

Kriteria Dampak

Area Dampak		Tingkat	Tidak Signifikan (1)	Minor (2)	Moderat (3)	Signifikan (4)	Sangat Signifikan (5)
Beban Keuangan Negara	<i>Fraud</i>	Kementerian				Rp. 100 Juta ≤ x < Rp. 1 Miliar	x ≥ Rp. 1 Miliar
		Eselon I				Rp. 10 Juta ≤ x < Rp. 100 Juta	x ≥ Rp. 100 Juta
		Eselon III				x < Rp. 10 Juta	x ≥ Rp. 10 Juta
	<i>Non Fraud</i>	Kementerian, Eselon I, Eselon II	0,01 per mil ≥ x	0,01 per mil < x ≤ 0,1 per mil	0,01 per mil < x ≤ 1 per mil	1 per mil < x ≤ 10 per mil	x > 10 per mil
Penurunan Reputasi	Kementerian dan Eselon I	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan stakeholders sangat baik Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3,5 < x ≤ 4 (skala 4) 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan stakeholders baik Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3,25 < x ≤ 3,5 (skala 4) 	<ul style="list-style-type: none"> Pemberitaan negatif di media social Pemberitaan negatif di media massa local Tingkat kepercayaan stakeholders sedang Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 3 < x ≤ 3,25 (skala 4) 	<ul style="list-style-type: none"> Pemberitaan negatif di media massa nasional dan internasional Tingkat kepercayaan stakeholders rendah Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar 2,5 < x ≤ 3 (skala 4) 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan stakeholders sangat rendah Tingkat kepuasan pengguna layanan sebesar ≤ 2,5 (skala 4) 	

**Matriks Analisis Risiko dan Level Risiko.
Matriks Analisis Risiko.**

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

Level Risiko.

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

IDENTIFIKASI RISIKO

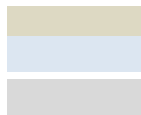
Kategori Risiko	Definisi
Risiko Kebijakan	Risiko yang berkaitan dengan perumusan dan penetapan kebijakan internal maupun eksternal organisasi yang berdampak terhadap organisasi.
Risiko Keuangan Negara dan Kekayaan Negara	Berkaitan kondisi fiskal pemerintah meliputi kerangka ekonomi makro, penganggaran,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

Profil Risiko.

Formulir Peta Risiko

Unit Organisasi : RUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN POLDA
Periode Penerapan : JANUARI – MARET 2024

Sasaran Organisasi	Risiko				Kategori Risiko	Sistem Pengendalian Yang Dilaksanakan	Efektivitas Sistem Pengendalian	Kemungkinan		Dampak		Besaran Risiko	LR	Prioritas Risiko	Risiko Residual Harapan			Keputusan Mitigasi	Indikator Risiko Utama (IRU)	
	No	Kejadian	Penyebab	Dampak				LK	Penjelasan	LD	Penjelasan				LK	LD	LR		Nama	Batasan Nilai
TERLAKSANA NYA KEMIMPINAN VISIONER	1	KURANG PERAN PIMPINAN VISIONER	KURANGNYA PENERAPAN UNSUR-UNSUR FUNGSI DAN NILAI PIMPINAN	TERJADINYA PRAKTIK KORUPSI	RISIKO OPERASIONAL	UNDANG-UNDANG NOMOR 07 TAHUN 2022	KURANG EFEKTIF	3	KADANG TERJADI	4	SIGNIFIKAN	18	TINGGI	R1	2	3	9	YA	FREKUENSI KOORDINASI	BATAS AMAN = 3X /3BLN BATAS ATAS = 6 X /3BLN BATAS BAWAH = 1 X /3BLN



Identifikasi Risiko
Evaluasi Risiko
Analisis Risiko + Peta Risiko

Peta Risiko.

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

ANALISIS RISIKO.

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

R 1	<i>Does the control deal with (root) casue of risk and impact?</i>	<i>is the control officially documented and communicated?</i>	<i>Is the control in operation and applied consistenly?</i>	
YES	1	1	1	
PARTLY	3	2	2	
No.	6	3	3	
	3	2	2	7
Nilai 7: menunjukan eksisting control berjalan KURANG EFEKTIF (E).				

- a. Jika pengendalian memiliki hubungan dengan penyebab dampak risiko beri nilai 1 (yes), jika Sebagian beri nilai 3, jika tidak berhubungan sama sekali beri nilai 6;
- b. Jika pengendalian telah dibuatkan Peraturan dan dikomunikasikan beri nilai 1. Jika Sebagian pengendalian yang ada peraturan dan dikomunikasikan atau sudah semua dibuat aturan, namun belum dikomunikasikan beri nilai 2. Jika sama sekali belum, beri nilai 3;
- c. Jika seluruh pengendalian diterapkan secara konsisten, beri nilai 1. Jika Sebagian beri nilai 2. Jika tidak beri nilai 3;
- d. Jumlahkan nilai tersebut dan tentukan efektivitasnya dengan ketentuan:
 - 1) Jika berjumlah 8-12 : Tidak Efektif (TE)
 - 2) Jika berjumlah 6-7 : Kurang Efektif (KE)
 - 3) Jika berjumlah <5 : Efektif

MITIGASI RISIKO.

FORMULIR MITIGASI RISIKO

Unit Organisasi : RUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN
 Periode Penerapan : JANUARI – MARET 2024

Nomor	Rencana Mitigasi							
	Kejadian Risiko	Opsi Mitigasi Risiko	Rencana Aksi Mitigasi Risiko	Keluaran	Target	Kendala	Sumber Daya Yg Dibutuhkan	Jadwal Implementasi
R1	KURANG PERAN PIMPINAN YANG VISIONER	MENURUNKAN KEMUNGKINAN DAN DAMPAK	PENDEKATAN SECARA UNSUR, FUNGSI DAN NILAI	KEPEMIMPINAN VISIONER TERLAKSANA, 100%	DILAKSANAKAN SELAMA 3 BULAN 6 GIAT	TIDAK ADA	SDM, GAR, SARPRAS, METODE	JAN – MARET 2024

PEMANTAUAN DAN REVIEW

Unit Organisasi : RUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN
Periode Penerapan : JAN – MARET 2024

Prioritas Risiko	Mitigasi Risiko						Indikator Risiko Utama				
	Aksi / Pengendalian	Keluaran	Target	Realisasi	Waktu Implementasi	Penanggung jawab	Nama	Batasan Nilai	Nilai Aktual	Status	Tren Risiko
R1	LAKUKAN PENDEKATAN PIMPINAN VISIONER DG UNSUR PIMPINAN, FUNGDI, DAN NILAI PIMPINAN	PRAKTEK KORUPSI TERCEGAH, 100%	DILAKS 3 BULAN	ANGKA KORUPSI BERKURANG	3 X SELAMA 3 BULAN	KARUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN	FREKUE NSI KOORDIN ASI	BATAS AMAN = 3X /3BLN BATAS ATAS = 6 X /3BLN BATAS BAWAH = 1 X /3BLN	<3>	<HIJAU>	<MENURUN>

Formulir Laporan Pemantauan Tahunan.

Unit Organisasi : RUMAH SAKIT BHAYANGKARA IV TARAKAN
Periode Penerapan : JAN – MARET 2024

6.1.1 Peta Penilaian Efektivitas Penanganan.

Prioritas Risiko	Tingkat Risiko Sebelum			Risiko Residual Harapan			Tingkat Risiko Aktual			Tren Risiko	Deviasi / Kesenjangan	Rekomendasi
	LK	LD	LR	LK	LD	LR	LK	LD	LR			
R1	3	4	18	2	3	9	1	2	3	MENURUN	$9 - 3 = 6$	Melaksanakan pimpinan visioner dengan pendekatan scr unsur, fungsi dan nilai

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

Peta Hasil Penanganan Risiko.

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