



**NASKAH KARYA PERSEORANGAN
(NKP)**

**TOPIK 4 :
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI POLRI
TERHADAP PENGUATAN BUDAYA ANTI KORUPSI**

**JUDUL :
OPTIMALISASI PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL
GUNA MEWUJUDKAN BUDAYA ANTI KORUPSI DALAM RANGKA
POLISI YANG PREDIKTIF, RESPONSIBILITAS, DAN TRANSPARANSI
BERKEADILAN (PRESISI)**



OLEH :

**NAMA : HENDRA YUDA PETRA HAURISSA, SH
NO. SERDIK : 202409002024
POKJAR : 7 (TUJUH)**

Daftar Isi

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang | 1 |
| B. Rumusan masalah | 2 |
| 1. Permasalahan | 2 |
| 2. Pokok-pokok persoalan | 3 |
| 2.1 Bagaimana kepemimpinan transformasional Dlm menciptakan budaya anti korupsi | 3 |
| 2.2 Bagaimana saja faktor yang mempengaruhi Efektifitas kepemimpinan transformasional Dalam kontek ini | 3 |
| 2.3 Bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap budaya anti Korupsi di polresta ambon | 3 |
| C. Ruang lingkup dan sistematika..... | 3 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| A. Hubungan mata pelajaran dengan naskah | 5 |
| B. Kajian teori | 5 |
| 1. Grand theory | 5 |
| 2. Midle theory | 6 |
| 3. Applied theory | 8 |
| C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian | 10 |
| D. Kerangka berpikir | 11 |
| BAB III PEMBAHASAN | 12 |
| A. Kondisi faktual kelompok kata ke-3 | 12 |
| B. Kondisi faktual kelompok kata ke-2..... | 14 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| C. | Kondisi faktual kelompok kata ke-1 | 16 |
| 1. | Persoalan | 16 |
| 2. | Faktor-faktor yang mempengaruhi | 21 |
| 2.1 | Faktor internal | 21 |
| 2.2 | Faktor eksternal | 22 |
| BAB IV | PEMECAHAN MASALAH | 24 |
| A. | Analisis strategi | 24 |
| 1. | Faktor eksternal (EFAS) | 24 |
| 2. | Faktor internal (IFAS) | 25 |
| 3. | Analisis posisi organisasi | 25 |
| 4. | Faktor strategi (SFAS) | 26 |
| B. | Formulasi Strategi | 28 |
| 1. | Visi | 28 |
| 2. | Misi | 28 |
| 3. | Tujuan | 28 |
| 4. | Kebijakan | 29 |
| 5. | Strategi | 29 |
| C. | Implementasi strategi | 30 |
| 1. | Jangka pendek | 30 |
| 2. | Jangka sedang | 33 |
| 3. | Jangka panjang | 35 |
| C. | Evaluasi dan pengendalian kinerja..... | 37 |
| BAB V | PENUTUP | 38 |
| A. | Simpulan | 38 |
| B. | Rekomendasi | 39 |

Daftar pustaka

Alur pikir

Pola pikir

Lampiran-lampiran

Daftar Tabel

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 <i>Internal factor analysis summary / IFAS</i> | 24 |
| Tabel 2.2 <i>External factor analysis summary / EFAS</i> | 25 |
| Tabel 2.3 Analisis posisi organisasi..... | 26 |
| Tabel 2.4 <i>Strategic faktor analysis summary / SFAS</i> | 27 |

JUDUL :
**OPTIMALISASI PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL
GUNA MEWUJUDKAN BUDAYA ANTI KORUPSI DALAMA RANGKA
POLISI YANG PREDIKTIF, RESPONSIBILITAS, DAN TRANSPARANSI
BERKEADILAN (PRESISI)**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar belakang.

Dalam era kepemimpinan Jenderal Listyo Sigit Pabowo, transformasi menuju POLRI yang presisi mencakup empat kebijakan utama: transformasi organisasi, operasional, pelayanan publik, dan pengawasan, yang selanjutnya dirinci dalam berbagai program dan kegiatan. Tugas utama penegakan hukum adalah mencapai keadilan, namun tantangan yang dihadapi adalah menghindari arogansi dan penyalahgunaan wewenang. Sebagai responden adalah perwakilan personel yang bertugas di satker Sat Reskrim dan Sat Lantas Polresta Ambon & PP Lease Polda Maluku, yang rawan dengan tindak pidana korupsi. Data yang dianalisis adalah kapasitas pemahaman dan nilai penguatan pemahaman (kemampuan mengimplementasikan) budaya perilaku anti korupsi. Hasil yang diperoleh, kapasitas pemahaman awal dan nilai penguatan pemahaman awal, masing-masing 42,37% dan 82,09. Setelah diberikan perlakuan riset aksi masing-masing berubah menjadi, 53,02% dan 82,76. Sehingga angka perubahan masing-masing 10,65% dan 0,67; dengan angka kontribusi riset aksi dalam perubahan tersebut, masing-masing 9,524% dan 7,398%. Kecilnya angka perubahan dan angka kontribusi ini, disebabkan oleh waktu untuk penyampaian materi yang kurang, partisipasi peserta yang rendah, antusias kelompok ini rendah karena ingin mempertahankan budaya lama dan tidak ingin ada perubahan dalam organisasi untuk

meraih wilayah bebas korupsi serta kuatnya pengaruh lingkungan budaya lama sehingga sulit untuk meningkatkan integritas dirinya. Oleh karena itu, keteladanan dari para pemimpin dan perwira sangatlah penting, di mana kebersihan integritas pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk berperilaku serupa. Salah satu contoh teladan adalah Jenderal Huegeng Imam Santoso, yang menolak godaan pengusaha dan menegaskan bahwa kepolisian tidak dapat dibeli. Dalam konteks ini, korupsi menjadi musuh utama yang dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap institusi penegak hukum.

Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi anggota organisasi dengan visi yang jelas, di mana pemimpin menggambarkan pentingnya integritas dan transparansi, serta mendorong budaya anti-korupsi. Dengan menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, anggota merasa nyaman untuk melaporkan tindakan korupsi dan menyampaikan kekhawatiran mereka. Dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang kuat, pemimpin dapat menerapkan program pelatihan dan seminar yang mempromosikan kesadaran akan nilai-nilai etika dan integritas. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan pemikiran kreatif untuk menciptakan solusi baru dalam menghadapi praktik korupsi. Dengan menegakkan prinsip keadilan dan kejujuran dalam setiap kebijakan, lingkungan di mana korupsi tidak hanya ditolak, tetapi juga dihadapi secara tegas dapat terwujud.

Dengan merejuk pada uraian yang telah disampaikan, penulis dalam penyusunan NKP ini akan memilih judul **Optimalisasi Pengaruh Kepimpinan Transformasional Guna Mewujudkan Budaya Anti Korupsi Dalama Rangka Polisi Yang Prediktif, Responsibilitas, Dan Transparansi Berkeadilan (Presisi)**

B. Rumusan masalah.

1. Permasalahan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka dapat ditarik permasalahan dalam penulisan NASKAP ini, yaitu

“Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti korupsi di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku”.

2. Pokok-pokok persoalan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas di atas, pokok-pokok persoalan yang akan di bahas dalam naskah ini merujuk pada teori Teori Kepemimpinan Transformasional, maka pokok-pokok persoalan yang di angkat yaitu :

- 2.1 Bagaimana Kepimpinan transformasional dalam menciptakan budaya anti korupsi ?
- 2.2 Bagaimana saja faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks ini ?
- 2.3 Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti-korupsi di Polresta Ambon ?

C. Ruang lingkup dan sistematika.

1. Ruang Lingkup.

Agar pembahasan dalam penulisan NKP ini tidak melebar maka ruang lingkup pembahasannya di batasi pada upaya optimalisasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti korupsi di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku, di mana penelitian dilaksanakan di di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku pada tahun 2021 hingga tahun 2023.

2. Sistematika.

Sistematika / tata urut dalam penulisan naskah karya akhir perseorangan / NKP ini adalah dapat di uraikan sebagai berikut :

2.1 BAB I : PENDAHULUAN ; Pada Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan sistematika penulisan NKP ini.

2.2 BAB II : INJAUAN PUSTAKA ; Dalam bab ini di uraikan berbagai kajian teori dan konsep yang digunakan untuk

melandasi pembahasan yakni hubungan mata pelajaran dengan naskah; Kajian teori; pengumpulan, analisis data dan metode penelitian; dan kerangka berpikir.

2.3 BAB III : PEMBAHASAN ; Pada bab ini menguraikan tentang kondisi faktual polisi presisi, kondisi faktual budaya anti korupsi dan kondisi faktual pengaruh kepemimpinan transformasional; serta menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh kepemimpinan transformasional guna mewujudkan budaya anti korupsi dalam rangka polisi yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (presisi) baik dari segi faktor internal maupun dari segi faktor eksternal.

2.4 BAB IV : PEMECAHAN MASALAH ; Bab ini membahas tentang upaya pemecahan masalah terhadap Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti korupsi di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku yang didalamnya memuat poin-poin analisis strategi, formulasi strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian kinerja.

2.5 BAB V : PENUTUP ; Bab ini berisikan tentang simpulan dari penulisan NKP dan beberapa rekomendasi terhadap pimpinan untuk dapat mengoptimalkan pengaruh kepemimpinan transformasional guna mewujudkan budaya anti korupsi dalam rangka polisi yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (presisi).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan mata pelajaran dengan naskah.

Hubungan mata pelajaran kepemimpinan dengan naskah karya perorangan ini adalah bahwa pembelajaran kepemimpinan sangat diperlukan oleh seorang anggota polisi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan, dan laju pembangunan membutuhkan kepemimpinan. Alasan penting mengapa kepemimpinan penting adalah sebagai dasar untuk membangun sebuah tim yang kuat.

Begitupun dengan model Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang diakui sebagai salah satu yang paling efektif dan berpengaruh dalam organisasi dan bisnis saat ini. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat penting dalam organisasi modern. Gaya kepemimpinan ini fokus pada membentuk hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

B. Kajian teori.

1. *Grand theory.*

Teori kepemimpinan Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai, MBA pengertian dari leadership atau kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, otoritas,

bujukan maupun penghargaan. Sedangkan hakekat kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya, seni mempengaruhi orang lain, kemampuan untuk mempengaruhi / memberi inspirasi, dan melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu. Namun secara umum pola dasar kepemimpinan adalah yang berorientasi pada kepentingan pelaksanaan tugas, berorientasi pada pelaksanaan hubungan kerja dan berorientasi pada kepentingan hasil yang dicapai.

2. *Middle theory.*

Adapun *middle theory* yang di gunakan dalam penulisan NASKAP ini adalah :

2.1 Teori kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu tau kelompok dalam usah untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tidak dapat di lepaskan dari gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Menurut Antonakis, Avolio dan sivasubramaniam, 2003 terdapat empat komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu :

2.1.1 *Idelizes influence* yaitu menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikutnya.

2.1.2 *Inspirational motivation* yaitu menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

- 2.1.3 Intellectual stimulation yaitu menekankan tipe kepemimpinan yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru.
- 2.1.4 Individualized consideration yaitu menekankan tipe kepemimpinan yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

2.2 Teori motivasi.

Menurut Prof. Dr. Sondang. P Siagian (1995 : 137) yang di maksud dengan motivasi adalah : “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan. Dari batas pengertian teori diatas, maka beberapa pokok pemikiran mengenai motivasi adalah sebagai berikut :

- 2.2.1 Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tersirat didalamnya mengenai pandangan bahwa dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi.
- 2.2.2 Motivasi merupakan suatu proses keterkaitan antar usaha dan pemuas kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk menggerakkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Yang terlihat dari definisi motivasi di atas ialah kebutuhan dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik, artinya kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

2.2.4 Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik oleh diri sendiri atau organisasi. Motivasi mempunyai kaitan erat dengan pekerjaan yang dilaksanakan, termasuk imbalan yang diterimanya, oleh sebab itu harus ada keseimbangan diantara keduanya.

3. ***Applied theory.***

Sedangkan *applied theory* yang di gunakan dalam penulisan NKP ini adalah :

3.1 Teori Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini di dasarkan pada logika yang memaksimalkan kekuatan dan peluang, namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman. Analisis SWOT didasarkan pada analisis faktor-faktor eksternal (EFAS), yang terdiri dari peluang (*opportunities*) dan kendala (*threats*), serta analisis faktor-faktor internal (IFAS) yang terdiri dari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), setyo riyanto (2018).

3.2 Teori IFAS, EFAS, dan SFAS. Menurut Dr. Setyo Riyanto (2022) menjelaskan analisis IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) merupakan suatu analisis yang melihat faktor internal dalam pengolahannya Sementara itu analisis EFAS

(*External Factor Analysis Summary*) merupakan suatu analisis yang melihat faktor eksternal organisasi dalam pengolahannya. Sementara itu analisis SFAS (*Strategic Factor Analysis Summary*) ialah hasil ringkasan suatu analisis IFAS (faktor internal) dan SFAS (faktor eksternal) yang disajikan dalam strategi jangka pendek, sedang dan panjang.

3.3 Konsep Analytic hierarchy proses (AHP) / EFAS / IFAS

/ SPAS. *Analytic hierarchy proses* (AHP) (dr. Setyo riyanto, 2022) adalah sebuah metode, teknik pengambilan keputusan terstruktur yang mengukur dan menganalisa keputusan yang bersifat multi criteria, EFAS (*external factor analysis summary*) adalah teknik analisis yang ditujukan untuk mengevaluasi lingkungan eksternal organisasi yang terdiri dari peluang dan ancaman. IFAS (*internal faktor analysis summary*) adalah teknik analisis yang ditujukan untuk mengevaluasi kondisi lingkungan internal organisasi yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan. Sedangkan SFAS (*strategic factors analysis summary*) adalah teknik analisis yang merangkum faktor-faktor strategis organisasi dengan cara membangun EFAS dan IFAS.

3.4 Teori manajemen strategik. Pearce dan robinson (2011; hal:11) manajemen strategis merupakan sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan dituangkan dalam sebuah rancangan untuk mencapai sasaran dan menjabarkan upaya pemecahan masalah melalui aksi manajerial yang menentukan kinerja organisasi yang meliputi empat elemen dasar yaitu : pengamatan lingkungan (*environmental scanning*), perumusan strategi (*strategy pormulation*) implementasi strategi (*strategy implementation*) dan epaluasi dan pengendalian (*evaluation and control*).

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.

1. Pengumpulan.

Dalam penyusunan naskah karya perseorangan (NKP) ini menggunakan Teknik pengumpulan data berupa *study data* yaitu Teknik pengumpulan data yang berasal dari data yang diperoleh dari Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku, selain itu juga menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang berasal dari sumber primer yang di dapatkan dari hasil wawancara dengan narasumber di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku dan berdasarkan pengalaman penulis selama bertugas di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku.

2. Analisis Data.

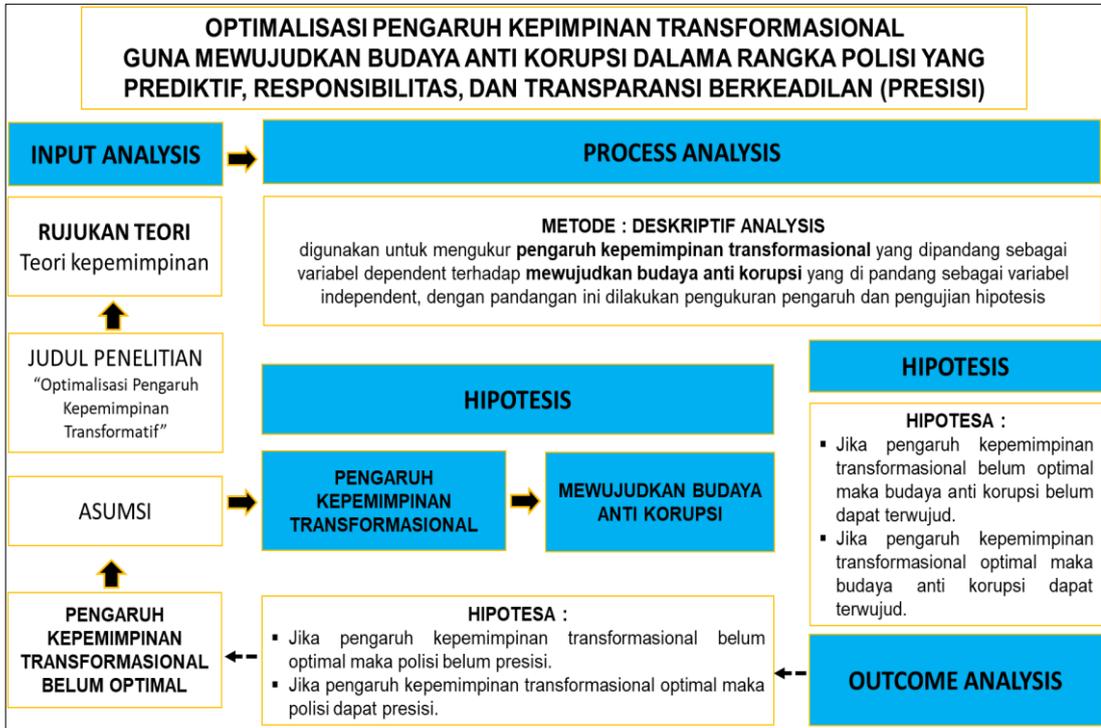
Analisis data yang digunakan dalam penyusunan naskah karya perseorangan (NKP) ini menggunakan analisis kualitatif yaitu teknik analisis yang tidak bisa dilihat dari hasil perhitungan angka. Artinya sumber data yang diolah berasal dari selain skoring angka, seperti rekaman, catatan, tinjauan pustaka, partisipasi dan wawancara. Dengan kata lain merupakan teknik untuk mendalami fenomena secara alami (*natural setting*). Data yang digunakan dalam teknik ini biasa diperoleh dari media massa, Seperti koran, majalah, televisi, radio artikel, sosial media dan media massa lainnya.

3. Metode Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan naskah karya perseorangan (NKP) ini adalah menggunakan metode deskriptif analisa yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan dan menganalisis data secara sistematis, dimana dalam prosesnya melibatkan pengumpulan data, pengorganisasian data, penyajian data dalam bentuk yang terstruktur, dan analisis data untuk mengidentifikasi pola, tren,

atau karakteristik penting lainnya. Dimana dalam penyajian hasil analisisnya dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, grafik, tabel dan narasi.

D. Kerangka berpikir.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Kondisi faktual Polisi yang Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan (PRESISI).

"Polri Presisi" merupakan inisiatif transformatif yang diusung oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di bawah kepemimpinan Jenderal Listyo Sigit Prabowo. Istilah "Presisi" merupakan akronim yang merupakan singkatan dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan. Inisiatif ini bertujuan untuk memodernisasi dan meningkatkan efisiensi kepolisian dan kepercayaan masyarakat. Ini menggantikan slogan sebelumnya "Promotor" yang berfokus pada profesionalisme, modern, dan terpercaya. Dengan konsep Presisi ini, diharapkan Polri dapat lebih efektif dalam menjaga keamanan dan ketertiban, memberantas kejahatan, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Implementasi konsep ini juga diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan integritas anggota Polri, sehingga mampu menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat secara tepat dan adil.

Konsep Presisi diharapkan tidak hanya sekadar menjadi jargon namun juga benar-benar diterapkan dalam bertugas. Untuk mewujudkan Polri yang ideal, terdapat sejumlah langkah komitmen yang ditawarkan KaPolri dalam kaitannya dengan konsep Presisi, yakni: Menjadikan Polri sebagai institusi yang Presisi; Menjamin keamanan untuk mendukung program pembangunan nasional; Menjaga soliditas internal; Meningkatkan sinergisitas dan soliditas TNI Polri, serta bekerjasama dengan APH dan kementerian/lembaga untuk mendukung dan mengawal program pemerintah; Mendukung terciptanya ekosistem inovasi dan kreatifitas yang mendorong kemajuan Indonesia; Menampilkan kepemimpinan yang melayani dan menjadi teladan; Mengedepankan pencegahan permasalahan, pelaksanaan keadilan restoratif dan problem solving; Setia kepada NKRI dan senantiasa merawat kebhinnekaan.

Selain itu "Presisi" adalah kebijakan Polri yang mengedepankan profesionalisme, responsibilitas, dan transparansi dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Berikut adalah beberapa kondisi faktual yang terkait dengan kebijakan Polri yang Presisi :

1. Peningkatan Kualitas dan Keterampilan: Polri melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan personelnya melalui program pembinaan, pendidikan, dan pengembangan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa personel Polri memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara profesional.
2. Reformasi Internal: Polri melakukan reformasi internal untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi. Langkah-langkah ini termasuk penyusunan kode etik, peningkatan pengawasan internal, penggunaan teknologi informasi, serta penerapan sistem manajemen berbasis kinerja.
3. Penegakan Hukum yang Proporsional: Polri berkomitmen untuk melaksanakan penegakan hukum secara proporsional dan mengedepankan prinsip keadilan. Ini berarti bahwa penegakan hukum dilakukan dengan memperhatikan hak asasi manusia, menjaga proporsionalitas tindakan, dan menghindari penyalahgunaan kekuasaan.
4. Pelayanan Publik yang Profesional: Polri juga berfokus pada pelayanan publik yang profesional kepada masyarakat. Ini termasuk memberikan perlindungan, melayani kebutuhan masyarakat, memberikan bantuan, serta memfasilitasi penyelesaian masalah keamanan dan ketertiban.
5. Transparansi dan Akuntabilitas: Polri berupaya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Ini termasuk memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat, menjalankan mekanisme pengaduan yang efektif, serta menginvestigasi dan menindaklanjuti pelanggaran etika dan hukum yang dilakukan oleh personel Polri.

6. Kemitraan dengan Masyarakat: Polri mengembangkan kemitraan dengan masyarakat sebagai bagian dari pendekatan Presisi. Kemitraan ini dilakukan melalui kegiatan komunitas, dialog dengan masyarakat, serta kolaborasi dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban.

B. Kondisi faktual mewujudkan budaya anti korupsi.

Budaya anti korupsi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan perilaku yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam kehidupan pribadi maupun profesional, dengan tujuan mencegah dan melawan praktik korupsi. Budaya ini menjadi penting dalam mewujudkan pemerintahan dan masyarakat yang bersih, adil, dan berdaya saing.

Membangun budaya anti korupsi di lingkungan kepolisian sangat penting mengingat peran kepolisian sebagai penegak hukum dan pelindung masyarakat. Korupsi dalam lembaga kepolisian dapat merusak kepercayaan publik dan memperlemah upaya penegakan hukum. Oleh karena itu, menciptakan budaya anti korupsi di lingkungan kepolisian harus melibatkan langkah-langkah strategis yang mendukung integritas dan profesionalisme. Berikut adalah beberapa aspek kunci dalam membangun budaya anti korupsi di kepolisian :

1. Pendidikan dan Pelatihan Anti Korupsi.

Pendidikan dan pelatihan tentang integritas dan pencegahan korupsi harus menjadi bagian dari program pelatihan dasar dan lanjutan di kepolisian. Setiap anggota polisi perlu diberikan pemahaman yang mendalam tentang dampak korupsi terhadap masyarakat dan penegakan hukum. Ini juga termasuk pelatihan mengenai standar etika, prosedur transparansi, dan bagaimana menghindari konflik kepentingan. Namun saat ini pendidikan dan pelatihan anti korupsi di lingkungan Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku masih jarang dilakukan sehingga hal ini dapat menyebabkan adanya peluang bagi anggota kepolisian untuk melakukan KKN.

2. Sistem Pengawasan Internal di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku.

Pengawasan internal yang efektif sangat penting untuk mencegah dan mendeteksi tindakan korupsi di kepolisian. Ini bisa meliputi pembentukan unit khusus atau divisi pengawasan yang bertanggung jawab untuk mengawasi kepatuhan anggota polisi terhadap peraturan anti korupsi, serta melakukan investigasi terhadap laporan dugaan pelanggaran. Namun saat ini pengawasan yang ada belum dapat berjalan dengan efektif, sehingga memungkinkan dapat terjadi banyak penyimpangan.

3. Transparansi dalam Proses Internal.

Transparansi dalam pengelolaan anggaran, proses promosi, serta prosedur operasional sangat diperlukan untuk mencegah korupsi. Publikasi anggaran yang digunakan oleh kepolisian serta laporan kinerja yang transparan dapat meningkatkan akuntabilitas dan mencegah penyalahgunaan wewenang. Namun saat ini transparansi dalam berbagai hal masih belum berjalan dengan optimal, seperti dalam pengelolaan anggaran belum sepenuhnya dilakukan publikasi kepada masyarakat.

4. Sanksi Tegas terhadap Pelanggaran.

Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten bagi anggota kepolisian yang terlibat dalam praktik korupsi akan menciptakan efek jera. Ini termasuk pemecatan, hukuman pidana, dan sanksi administratif bagi mereka yang terbukti bersalah melakukan penyalahgunaan jabatan atau korupsi. Proses hukum yang adil dan transparan juga penting untuk menjaga kepercayaan publik.

5. Penguatan Kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Kerjasama antara kepolisian dan lembaga seperti KPK sangat penting dalam upaya pemberantasan korupsi. Kolaborasi ini bisa melibatkan pertukaran informasi, pelatihan bersama, dan operasi gabungan dalam mengusut kasus-kasus korupsi, baik yang terjadi di dalam kepolisian maupun di luar. Namun saat ini

yang terjadi adalah masih kurangnya kerjasama dengan lembaga KPK sehingga hal ini menyebabkan terjadinya indikasi-indikasi korupsi di internal Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku.

6. Partisipasi Masyarakat dalam Pengawasan.

Masyarakat harus dilibatkan dalam pengawasan kepolisian untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas. Mekanisme seperti dewan pengawas masyarakat (civilian oversight) dapat menjadi sarana untuk memastikan bahwa kepolisian bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan anti-korupsi. Namun saat ini partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan masih sangat minim.

C. Kondisi faktual pengaruh kepemimpinan transformasional.

1. Persoalan.

1.1 Kepimpinan transformasional dalam menciptakan budaya anti korupsi.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya anti korupsi di Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku. Pemimpin transformasional memiliki karakteristik yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan pengaruh positif pada bawahannya untuk melakukan perubahan yang signifikan, termasuk dalam menciptakan budaya kerja yang bersih dan bebas dari korupsi. Berikut beberapa peran utama kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya anti korupsi :

1.1.1 Membangun Visi dan misi yang Jelas.

Pemimpin yang transformasional membantu organisasi memiliki visi dan misi yang kuat terkait integritas, kejujuran, dan transparansi. Namun yang dirasakan saat ini visi dan misi pemimpin masih dirasakan lemah sehingga integritas, kejujuran, dan transparansi anggota juga masih terlihat lemah.

1.1.2 Menjadi Teladan dan Integritas bagi anggota.

Pemimpin transformasional menunjukkan integritas dalam tindakan dan keputusan mereka, sehingga menjadi contoh bagi bawahan. Ketika pemimpin bersikap jujur dan beretika, bawahan cenderung mengikuti teladan tersebut. Namun saat ini Pemimpin belum konsisten dalam menolak korupsi dan menjunjung tinggi kejujuran sehingga atmosfer kerja masih dalam bayang-bayang tindakan koruptif.

1.1.3 Mendorong Inovasi dan Transparansi dalam Sistem Kerja.

Pemimpin transformasional selalu mendorong inovasi dan pembaruan dalam sistem dan proses kerja. Namun saat ini pemimpin belum sepenuhnya menerapkan transparansi dan inovasi dalam kerja sehingga prosedur operasional rentan terhadap manipulasi atau celah korupsi.

1.1.4 Memberikan Dukungan dan Penghargaan bagi anggota.

Pemimpin transformasional tidak hanya memberi contoh tetapi juga memberikan dukungan dan penghargaan bagi setiap anggota yang menunjukkan penolakan terhadap tindakan korupsi. Namun saat ini yang dirasakan pelaksanaan pemberian reward dan punishment bagi anggota masih jarang dilakukan.

1.1.5 Meningkatkan Pengawasan dan Penegakan Hukum.

Dalam upaya memerangi korupsi, pemimpin transformasional juga memastikan bahwa ada mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Namun yang dirasakan saat ini pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum

dilakukan secara melekat, serta penegakan hukum terhadap pelaku masih tebang pilih.

1.2 Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks ini.

Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya anti korupsi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas tersebut mencakup aspek internal dari pemimpin itu sendiri, lingkungan organisasi, serta faktor-faktor eksternal yang berkaitan dengan kebijakan dan regulasi. Berikut adalah faktor-faktor utama yang berperan :

1.2.1. Faktor Kualitas dan Karakter Pemimpin.

Kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada karakter dan kemampuan pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang memiliki integritas, karisma, dan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai moral akan lebih efektif dalam membangun budaya anti korupsi. Beberapa aspek karakter ini meliputi :

- Integritas pribadi : masih lemahnya integritas pribadi sehingga penegakan etika profesi masih lemah dan belum menjadi teladan kuat bagi bawahan.
- Kemampuan komunikasi : Pemimpin belum dapat mengkomunikasikan visi anti korupsi dengan jelas dan inspiratif.
- Empati dan perhatian : Pemimpin masih kurang peduli pada kesejahteraan bawahannya sehingga kurang dapat mendorong perubahan.

1.2.2 Faktor Kesesuaian Visi dan Misi Organisasi.

Kepemimpinan transformasional lebih efektif jika visi dan misi pemimpin selaras dengan visi dan misi organisasi. Visi pemimpin tentang budaya anti korupsi

belum sejalan dengan arah organisasi secara keseluruhan, sehingga sulit untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

1.2.3 Faktor Lingkungan Regulasi dan Hukum.

Faktor eksternal seperti peraturan pemerintah, sistem hukum, dan kebijakan anti korupsi yang berlaku juga mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional. Namun saat ini Belum adanya dukungan regulasi yang kuat dan hukum yang menegakkan sanksi tegas terhadap korupsi.

1.2.4 Faktor Ketersediaan Sumber Daya.

Untuk menerapkan perubahan yang signifikan, pemimpin memerlukan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk anggaran, teknologi, maupun sumber daya manusia. Namun saat ini sumber daya yang ada masih terbatas sehingga belum dapat mendukung sepenuhnya terhadap penerapan budaya anti korupsi.

1.2.5 Faktor Kondisi Sosial, Politik, dan Ekonomi

Faktor-faktor eksternal lainnya seperti kondisi sosial, politik, dan ekonomi juga dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional. Dalam kondisi krisis ekonomi atau politik, tekanan untuk terlibat dalam praktik korupsi mungkin lebih tinggi, sehingga upaya pemimpin untuk menegakkan budaya anti korupsi bisa mengalami tantangan yang lebih besar.

1.3 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti-korupsi di Polresta Ambon.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti-korupsi di Polresta Ambon dapat dilihat dari beberapa aspek penting yang melibatkan perubahan nilai,

perilaku, dan kebijakan di dalam institusi kepolisian. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin di Polresta Ambon dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan budaya yang menjunjung tinggi integritas dan transparansi. Berikut pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti korupsi di Polresta Ambon :

1.3.1 Peningkatan Integritas dan Etika.

Pemimpin yang memiliki visi anti-korupsi di Polresta Ambon dapat menjadi agen perubahan yang mendorong anggotanya untuk menjunjung tinggi integritas dan etika. Namun saat ini Di Polresta Ambon, pimpinan belum dapat memberikan arahan yang jelas tentang pentingnya integritas dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

1.3.2 Penguatan Sistem Pengawasan dan Akuntabilitas.

Kepemimpinan transformasional berfokus pada inovasi dan perbaikan sistem. Di Polresta Ambon, pemimpin belum sepenuhnya menerapkan gaya ini sehingga belum mendorong pembaruan dalam sistem pengawasan internal, seperti audit reguler, evaluasi kinerja, dan transparansi anggaran.

1.3.3 Perubahan Budaya Kerja.

Pemimpin transformasional dapat mempengaruhi budaya kerja dengan menekankan pentingnya profesionalisme, kejujuran, dan pelayanan publik yang bersih. Di Polresta Ambon, pemimpin belum bisa menciptakan budaya kerja yang realistis dimana lingkungan koruptif masih ada.

1.3.4 Motivasi dan Keterlibatan Anggota.

Kepemimpinan transformasional juga mampu memotivasi anggota Polresta Ambon untuk terlibat secara aktif dalam menjaga budaya anti-korupsi.

Namun saat ini Partisipasi aktif dari anggota dalam berbagai program pencegahan korupsi masih kurang sehingga masih banyak bentuk-bentuk penyimpangan yang terjadi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi.

2.1 Faktor eksternal.

2.1.1 Peluang.

- 2.1.1.1 Adanya dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi.
- 2.1.1.2 Adanya kebijakan pemerintah dalam mewujudkan good governance dan clean government.
- 2.1.1.3 Adanya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan.
- 2.1.1.4 Adanya lembaga pembinaan SDM dalam menyediakan tutor profesional terkait pengembangan ilmu kepemimpinan
- 2.1.1.5 Adanya peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel.

2.1.2 Ancaman.

- 2.1.2.1 Banyaknya tuntutan masyarakat agar aparat pemerintah yang selalu profesional, proforsional dan kompatibel dalam pelaksanaan tugas.
- 2.1.2.2 Banyaknya para elit pimpinan yang masih melakukan tindak kriminal sehingga terjadi kerisis keteladanan.

- 2.1.2.3 Banyaknya pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli.
- 2.1.2.4 Masih kentalnya budaya suap masyarakat sehingga dapat menjadi kendala dalam mewujudkan budaya anti korupsi.
- 2.1.2.5 Masih tingginya ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja personil Polri dalam hal transparansi pelaksanaan tugas.

2.2 Faktor internal.

2.2.1 Kekuatan.

- 2.2.1.1 Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi.
- 2.2.1.2 Adanya loyalitas dan dedikasi personel menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional.
- 2.2.1.3 Adanya sistem reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.
- 2.2.1.4 Adanya visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi.
- 2.2.1.5 Soliditas internal secara umum telah terjalin dengan baik sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional.

2.2.2 Kelemahan.

- 2.2.2.1 Masih adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
- 2.2.2.2 Masih terjadinya berbagai penyalahgunaan kewenangan oleh personel dalam memberikan pelayanan publik.
- 2.2.2.3 Kurang pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan.
- 2.2.2.4 Masih terbatasnya pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga menjadi kendala dalam mendukung penerapan kepemimpinan transformasional.
- 2.2.2.5 Personel yang ditempatkan di sentra-sentra pelayanan publik belum memiliki standar kompetensi yang memadai.

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis strategi.

1. Faktor eksternal (EFAS).

Tabel 2.1
Eksternal factors analysis summary (EFAS)

| NO | FAKTOR EKSTERNAL | BOBOT | PERINGKAT | SKOR |
|--------------------------|--|-------------|-----------|-------------|
| PELUANG | | | | |
| 1 | Adanya dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi | 0,13 | 9 | 1,17 |
| 2 | Adanya kebijakan pemerintah dalam mewujudkan good governance dan clean government | 0,08 | 6 | 0,48 |
| 3 | Adanya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan | 0,10 | 7 | 0,70 |
| 4 | Adanya lembaga pembinaan SDM dalam menyediakan tutor profesional terkait pengembangan ilmu kepemimpinan | 0,08 | 6 | 0,48 |
| 5 | Adanya peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel | 0,11 | 8 | 0,88 |
| SUB JUMLAH | | 0,50 | | 3,71 |
| ANCAMAN | | | | |
| 1 | Banyaknya tuntutan masyarakat agar aparat pemerintah yang selalu profesional, proforsional dan kompatibel dalam pelaksanaan tugas | 0,09 | 3 | 0,27 |
| 2 | Banyaknya para elit pimpinan yang masih melakukan tindak kriminal sehingga terjadi kerisis keteladanan | 0,06 | 2 | 0,12 |
| 3 | Banyaknya pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli | 0,16 | 5 | 0,80 |
| 4 | Masih kentalnya budaya suap masyarakat sehingga dapat menjadi kendala dalam mewujudkan pelayanan prima kepolisian | 0,13 | 4 | 0,52 |
| 5 | Masih tingginya ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja personil Polri dalam hal transparansi pelaksanaan tugas | 0,06 | 2 | 0,12 |
| SUB JUMLAH | | 0,50 | | 1,83 |
| JUMLAH SELURUHNYA | | 1,00 | | 5,54 |

Dari tabel EFAS di atas dapat dilihat ada 5 indikator dengan bobot tertinggi pada indikator peluang dan ancaman organisasi. Kelima indikator tersebut yang akan dimasukkan kedalam matrik SFAS untuk dianalisis pada penyusunan tahap strategi. Adapun jumlah total skor yang di dapat pada perhitungan EFAS di atas adalah 5,54.

2. Faktor internal (IFAS).

Tabel 2.2
Internal factors analysis summary (IFAS)

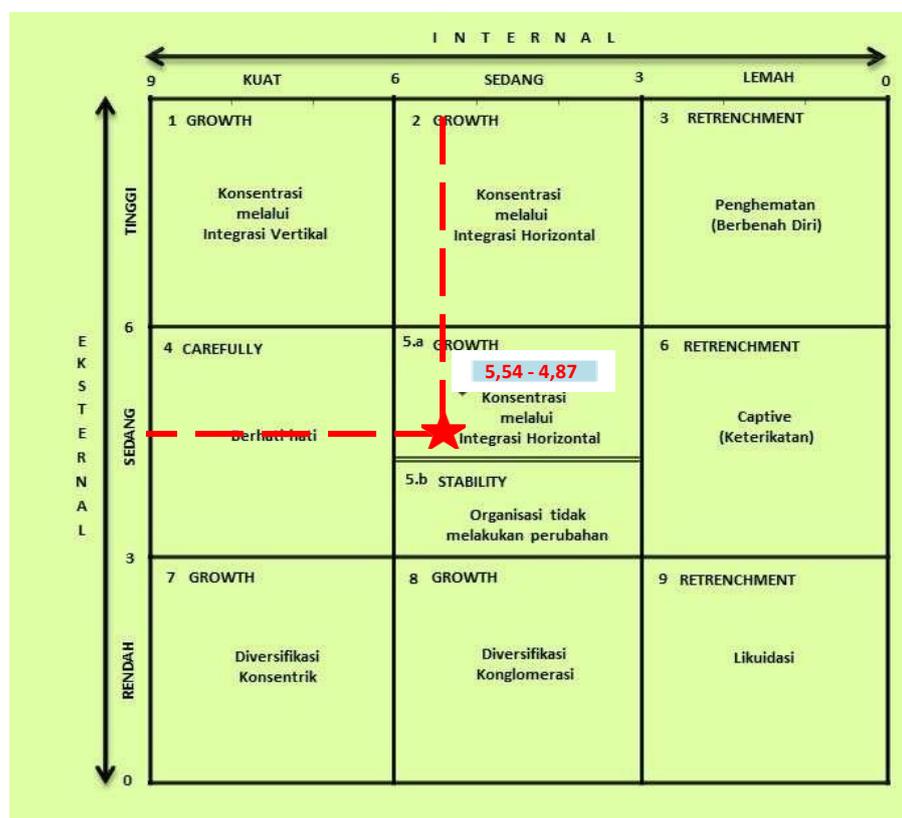
| NO | FAKTOR INTERNAL | BOBOT | PERINGKAT | SKOR |
|----|--|-------------|-----------|-------------|
| | KEKUATAN | | | |
| 1 | Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi | 0,10 | 7 | 0,70 |
| 2 | Adanya loyalitas dan dedikasi personel menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional | 0,09 | 6 | 0,54 |
| 3 | Adanya sistem reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi | 0,12 | 8 | 0,96 |
| 4 | Adanya visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi | 0,10 | 7 | 0,70 |
| 5 | Soliditas internal secara umum telah terjalin dengan baik sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional. | 0,09 | 6 | 0,54 |
| | SUB JUMLAH | 0,50 | | 3,44 |
| | KELEMAHAN | | | |
| 1 | Masih adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan | 0,08 | 2 | 0,16 |
| 2 | Masih terjadinya berbagai penyalahgunaan kewenangan oleh personel dalam memberikan pelayanan publik | 0,04 | 1 | 0,04 |
| 3 | Kurang pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan | 0,17 | 4 | 0,68 |
| 4 | Masih terbatasnya pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga menjadi kendala dalam mendukung penerapan kepemimpinan transformasional | 0,13 | 3 | 0,39 |
| 5 | Personel yang ditempatkan di sentra-sentra pelayanan publik belum memiliki standar kompetensi yang memadai | 0,08 | 2 | 0,16 |
| | SUB JUMLAH | 0,50 | | 1,43 |
| | JUMLAH SELURUHNYA | 1,00 | | 4,87 |

Dari tabel IFAS di atas dapat dilihat ada 5 indikator dengan bobot tertinggi pada indikator kekuatan dan kelemahan organisasi. Kelima indikator tersebut akan dimasukkan kedalam matrik SFAS untuk dianalisis pada penyusunan tahap strategi. Adapun jumlah total skor yang di dapat pada perhitungan IFAS pada tabel di atas adalah 4,87.

3. Analisis posisi organisasi.

Berdasarkan hasil skor analisis EFAS dan IFAS, maka posisi organisasi Polri dalam optimalisasi pengaruh kepemimpinan transformasional guna mewujudkan budaya anti korupsi dalam rangka polisi yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (presisi) dapat dilihat dengan diagram 9 sel sebagai berikut :

Tabel 2.3
Analisis posisi organisasi



Keterangan :

Berdasarkan tabel di atas bahwa total skor IFAS adalah 4.87 dan total skor EFAS adalah 5.54, maka pertemuan kedua titik berada pada sel 5a growth (pertumbuhan) yaitu strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal, artinya bahwa organisasi superior dan berada pada posisi stabil, namun kendala yang dihadapi organisasi cukup besar, dengan demikian hal terpenting adalah melakukan upaya pembenahan organisasi.

4. Faktor strategi (SFAS).

Analisis SFAS terkait optimalisasi pengaruh kepemimpinan transformasional guna mewujudkan budaya anti korupsi dalam rangka polisi yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (presisi) dapat di uraikan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Strategic factor analysis summary (SFAS)

| NO | FAKTOR STRATEGY KUNCI | BOBOT | RATING | SCORE | STRATEGI | | |
|--------------|--|-------------|--------|-------|----------|---------|---------|
| | | | | | KA DEK | KA DANG | KA JANG |
| 1 | Adanya dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi | 0,11 | 7 | 0,77 | | | |
| 2 | Adanya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan | 0,13 | 8 | 1,04 | | | |
| 3 | Adanya peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel | 0,11 | 7 | 0,77 | | | |
| 4 | Banyaknya pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli | 0,07 | 4 | 0,28 | | | |
| 5 | Masih kentalnya budaya suap masyarakat sehingga dapat menjadi kendala dalam mewujudkan budaya anti korupsi | 0,05 | 3 | 0,15 | | | |
| 6 | Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi | 0,15 | 9 | 1,35 | | | |
| 7 | Adanya sistem reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi | 0,11 | 7 | 0,77 | | | |
| 8 | Adanya visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi | 0,13 | 8 | 1,04 | | | |
| 9 | Kurang pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan | 0,08 | 5 | 0,40 | | | |
| 10 | Masih terbatasnya pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga menjadi kendala dalam mendukung penerapan kepemimpinan transformasional | 0,06 | 4 | 0,24 | | | |
| TOTAL | | 1.00 | | | | | |

Keterangan :

Berdasarkan tabel SFAS diatas maka metode yang di gunakan dalam menentukan strategi jangka pendek, strategi jangka sedang dan strategi jangka panjang dalam penulisan NKP ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pertama terlebih dahulu menetapkan nilai koefisien (nilai penentu) melalui rumus (score tertinggi dikurangi score terendah, lalu hasilnya dibagi tiga), yaitu $(1.35 - 0.15) : 3 = (1,20 / 3) = 0.40$, maka nilai 0.40 adalah nilai koefisien (nilai penentu).
- Metode untuk menetapkan jangka pendek melalui rumus (score terendah ditambah dengan nilai koefisien), yaitu $0.15 + 0.40 = 0.55$, maka nilai 0.55 adalah batas atas untuk nilai score jangka pendek.

- Metode untuk menetapkan jangka sedang, yaitu nilai score diantara nilai batas atas nilai score jangka pendek dengan nilai score batas bawah nilai score jangka panjang, yaitu nilai score 0.56 hingga nilai score 0.94 adalah jangka sedang.
- Sedangkan Metode untuk menetapkan jangka panjang melalui rumus (score tertinggi dikurangi nilai koefisien), yaitu $1.35 - 0.40 = 0.95$, maka nilai 0.95 adalah batas bawah untuk nilai score jangka panjang.

B. Formulasi strategi.

1. Visi.

Terciptanya polri presisi dengan mewujudkan budaya anti korupsi dengan mengoptimalkan pengaruh kepemimpinan transformasional.

2. Misi.

2.1 Meningkatkan pemahaman anggota terkait peran kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

2.2 Menumbuhkan kesadaran anggota tentang bahaya budaya koruptif.

2.3 Meningkatkan kerjasama dengan lembaga KPK untuk melakukan pemberantasan korupsi.

3. Tujuan.

3.1 Maksimalnya pemahaman anggota terkait peran kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

3.2 Tumbuhnya kesadaran anggota tentang bahaya budaya koruptif.

3.3 Meningkatnya kerjasama dengan lembaga KPK untuk melakukan pemberantasan korupsi.

4. Kebijakan.

Melakukan optimalisasi pengaruh kepemimpinan transformasional guna mewujudkan budaya anti korupsi dalam rangka terciptanya polri yang presisi melalui peningkatan pemahaman personil terhadap kepemimpinan transformasional, meningkatkan kesadaran anggota tentang budaya anti korupsi dan meningkatkan kerjasama dengan lembaga KPK dalam memberantas korupsi.

5. Strategi.

5.1 Strategi jangka pendek.

5.1.1 Meniadakan kentalnya budaya suap masyarakat yang dapat menjadi kendala dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

5.1.2 Peningkatan pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga mendukung penerapan kepemimpinan transformasional.

5.1.3 Mengurangi pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli.

5.1.4 Peningkatan pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan.

5.2 Strategi jangka sedang.

5.2.1 Mengoptimalkan dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi.

5.2.2 Peningkatan peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel.

5.2.3 Mengoptimalkan pemberian reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

5.3 Strategi jangka panjang.

- 5.3.1 Peningkatan pemahaman visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi.
- 5.3.2 Mengoptimalkan perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan.
- 5.3.3 Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi.

C. Implementasi strategi.

1. Jangka pendek.

1.1 Strategi Meniadakan kentalnya budaya suap masyarakat yang dapat menjadi kendala dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

1.1.1 Sasaran.

- 1.1.1.1 Meningkatkan kepercayaan publik terhadap polri.
- 1.1.1.2 Mendorong kepatuhan hukum masyarakat tanpa memanfaatkan jalan pintas.
- 1.1.1.3 Memperkuat integritas dan profesionalisme kepolisian.

1.1.2 Program.

- 1.1.2.1 Sosialisasi anti suap dan korupsi.
- 1.1.2.2 Kampanye anti suap melalui media sosial.
- 1.1.2.3 Melakukan pengawasan melekat terhadap kinerja personil kepolisian.

1.1.3 Indikator kinerja program.

- 1.1.3.1 Meningkatnya kepercayaan publik.
- 1.1.3.2 Menurunnya laporan kasus suap.
- 1.1.3.3 Meningkatnya kesadaran masyarakat akan bahaya kasus suap.

1.2 Strategi Peningkatan pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga mendukung penerapan kepemimpinan transformasional.

1.2.1 Sasaran.

1.2.1.1 Anggota menjadi pemimpin yang adaptif terhadap perubahan dan memiliki visi jangka panjang.

1.2.1.2 Meningkatkan komitmen anggota terhadap perubahan dan inovasi.

1.2.1.3 Peningkatan motivasi dan moral kerja anggota.

1.2.2 Program.

1.2.2.1 Menyelenggarakan latihan kepemimpinan transformasional.

1.2.2.2 Mentorship dan coaching.

1.2.2.3 Lokakarya model-model kepemimpinan.

1.2.3 Indikator kinerja program.

1.2.3.1 Meningkatnya pengetahuan anggota tentang model-model kepemimpinan.

1.2.3.2 Meningkatnya partisipasi anggota dalam program pelatihan, lokakarya, forum, dan mentoring kepemimpinan.

1.3 Strategi Mengurangi pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli.

1.3.1 Sasaran.

1.3.1.1 Meningkatkan kepercayaan publik terhadap polri.

1.3.1.2 Meningkatkan kinerja personil polri yang berintegritas.

1.3.1.3 Pengurangan kasus-kasus pungli di lapangan.

1.3.2 Program.

1.3.2.1 Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik.

1.3.2.2 Pelatihan etika pelayanan publik dan pelatihan anti korupsi bagi personil.

1.3.2.3 Sosialisasi dan kampanye publik anti pungli.

1.3.3 Indikator kinerja program.

1.3.3.1 Menurunnya prekuensi pemberitaan negatif di berbagai media.

1.3.3.2 Meningkatnya indeks kepuasan publik terhadap pelayanan polri.

1.4 Strategi Peningkatan pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan.

1.4.1 Sasaran.

1.4.1.1 Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja personil.

1.4.1.2 Mengurangi praktek pungli dan pelanggaran etika.

1.4.1.3 Meningkatkan disiplin dan kepatuhan terhadap SOP.

1.4.2 Program.

1.4.2.1 Meningkatkan supervisi dan coaching oleh pimpinan.

1.4.2.2 Monitoring berbasis teknologi (e-monitoring) melalui CCTV.

1.4.2.3 Audit dan inspeksi lapangan.

1.4.3 Indikator kinerja program.

1.4.3.1 Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas personil.

1.4.3.2 Menurunnya jumlah laporan pelanggaran dan penyimpangan.

1.4.3.3 Meningkatnya kepatuhan personel terhadap SOP.

2. Jangka sedang.

2.1 Strategi Mengoptimalkan dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi.

2.1.1 Sasaran.

2.1.1.1 Meningkatkan kerjasama antar instansi.

2.1.1.2 Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja polri.

2.1.2 Program.

2.1.2.1 Komunikasi, koordinasi dan kolaborasi antar instansi.

2.1.2.2 Pelatihan bersama terkait pencegahan korupsi dan pungli.

2.1.3 Indikator kinerja program.

2.1.3.1 Ditandatangani nota kesepahaman / MOU antara polri dan pemerintah daerah.

2.1.3.2 Meningkatnya Pelatihan bersama terkait pencegahan korupsi dan pungli.

2.2 Strategi Peningkatan peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel.

2.2.1 Sasaran.

2.2.1.1 Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja polri.

2.2.1.2 Mengurangi praktek penyimpangan seperti pungli dan korupsi.

2.2.1.3 Mendorong pelayanan publik yang lebih baik.

2.2.2 Program.

2.2.2.1 Kemitraan / kerjasama dengan masyarakat.

2.2.2.2 Membuat Program Pengaduan Publik Terbuka (Public Complaint System).

2.2.3 Indikator kinerja program.

2.2.3.1 Terbentuknya kerjasama / kemitraan dengan masyarakat.

2.2.3.2 Meningkatnya komunikasi antara masyarakat dengan kepolisian.

2.2.3.3 Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pemberantasan korupsi.

2.3 Strategi Mengoptimalkan pemberian reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.

2.3.1 Sasaran.

2.3.1.1 Meningkatkan kinerja personil dalam bertugas.

2.3.1.2 Mencegah terjadinya korupsi dan pelanggaran etika.

2.3.1.3 Meningkatkan motivasi dan loyalitas personil.

2.3.2 Program.

2.3.2.1 Melakukan penilaian kinerja berbasis integritas.

2.3.2.2 Program edukasi dan sosialisasi tentang reward dan punishment.

2.3.2.3 Transparan dalam pemberian reward dan punishment.

2.3.3 Indikator kinerja program.

2.3.3.1 Meningkatnya pemberian jumlah reward dan punishment bagi personil.

2.3.3.2 Menurunnya jumlah pelanggaran etika dan disiplin.

2.3.3.3 Meningkatnya kinerja dan produktivitas personil.

3. Jangka panjang.

3.1 Strategi Peningkatan pemahaman visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi.

3.1.1 Sasaran.

3.1.1.1 Meningkatkan pemahaman yang mendalam tentang visi organisasi.

3.1.1.2 Meningkatkan pelayanan yang transparan dan akuntabel.

3.1.1.3 Meningkatkan profesionalisme personil dalam memberikan pelayanan.

3.1.2 Program.

3.1.2.1 sosialisasi visi dan misi polres.

3.1.2.2 Pelatihan tentang kepemimpinan dan integritas.

3.1.3 Indikator kinerja program.

3.1.3.1 Meningkatnya jumlah personil yang mengikuti sosialisasi visi dan misi polres.

3.1.3.2 Meningkatnya jumlah personil yang terlibat dalam pelatihan kepemimpinan dan integritas.

3.1.3.3 Meningkatnya pemahaman personel terkait visi dan misi polres.

3.2 Strategi Mengoptimalkan perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan.

3.2.1 Sasaran.

- 3.2.1.1 Meningkatkan transparansi dalam pelaksanaan tugas.
- 3.2.1.2 Meningkatkan efisiensi dalam pelayanan publik melalui digitalisasi.
- 3.2.1.3 Meningkatkan aksesibilitas dan keterlibatan masyarakat.

3.2.2 Program.

- 3.2.2.1 Pelatihan penggunaan teknologi informasi bagi personil.
- 3.2.2.2 Digitalisasi pelayanan publik.
- 3.2.2.3 Kolaborasi dengan penyedia teknologi informasi.

3.2.3 Indikator kinerja program.

- 3.2.3.1 Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan personil.
- 3.2.3.2 Meningkatnya layanan publik yang sudah terdigitalisasi.
- 3.2.3.3 Meningkatnya kerjasama dengan penyedia teknologi informasi.

3.3 Strategi Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi.

3.3.1 Sasaran.

- 3.3.1.1 Meningkatkan kualitas SDM yang kompeten dan profesional.
- 3.3.1.2 Membentuk budaya kerja yang bebas korupsi.
- 3.3.1.3 Penurunan kasus penyimpangan dilingkungan anggota.

3.3.2 Program.

3.3.2.1 Mengadakan pelatihan dan pendidikan yang fokus pada peningkatan kompetensi, etika, dan integritas.

3.3.2.2 Memberikan reward dan punishment kepada personil.

3.3.2.3 Pembinaan karier bagi personil.

3.3.3 Indikator kinerja program.

3.3.3.1 Meningkatnya kualitas SDM personil.

3.3.3.2 Meningkatnya partisipasi personil dalam pendidikan dan pelatihan.

3.3.3.3 Meningkatnya motivasi dan kinerja personil.

D. Evaluasi dan pengendalian kinerja.

1. Komunikasi dan konsultasi.
2. Penetapan konteks.
3. Identifikasi resiko.
4. Analisis resiko.
5. Evaluasi resiko.
6. Mitigasi resiko.
7. Pemantauan dan reviu.

(dimasukan dalam lampiran)

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan.

1. Peran Kepimpinan transformasional dalam menciptakan budaya anti korupsi masih belum optimal untuk itu maka perlu adanya strategi optimalisasi melalui upaya-upaya yaitu Peningkatan pemahaman anggota terkait model-model kepemimpinan sehingga mendukung penerapan kepemimpinan transformasional; Peningkatan pemahaman visi polres dalam mewujudkan pelayanan kepolisian yang lebih modern dan bebas korupsi; Peningkatan peran masyarakat sebagai kontrol eksternal terhadap kinerja polri semakin aktif sehingga mendukung peningkatan kinerja personel; dan Mengoptimalkan pemberian reward dan punishment, sehingga menjadi salah satu kekuatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan budaya anti korupsi.
2. Masih banyaknya faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks ini, untuk itu maka perlu adanya strategi optimalisasi melalui upaya-upaya yaitu Meniadakan kentalnya budaya suap masyarakat yang dapat menjadi kendala dalam mewujudkan budaya anti korupsi; Mengurangi pemberitaan negatif tentang kinerja personil Polri dilapangan yang syarat akan pungli; dan Mengoptimalkan dukungan pemerintah daerah terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang bebas korupsi;
3. Masih lemahnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya anti-korupsi di Polresta Ambon untuk itu maka perlu adanya strategi optimalisasi melalui upaya-upaya yaitu Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mewujudkan SDM unggul dan bebas korupsi; Peningkatan pengawasan dan monitoring dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas personel di lapangan; dan Mengoptimalkan perkembangan teknologi

informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas polri guna menghindari penyimpangan.

B. Rekomendasi.

1. Merekomendasikan kepada Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku untuk dapat Melaksanakan program pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada nilai-nilai kepemimpinan transformasional, etika, dan budaya anti korupsi.
2. Merekomendasikan kepada Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku untuk dapat membangun kemitraan dengan lembaga antikorupsi (KPK) untuk melakukan pelatihan, seminar, dan program bersama yang meningkatkan kesadaran akan korupsi dan pentingnya integritas.
3. Merekomendasikan kepada Polresta Ambon & P.P. Lease Polda Maluku untuk dapat meluncurkan kampanye kesadaran publik tentang korupsi dan pentingnya transparansi dalam pelayanan kepolisian, baik melalui media masa maupun media sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Siagian, Sondang P.Prof, Dr, M.P.A, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Burt nanus, 2001, kepemimpinan visioner, : menciptakan kesadaran akan arah dan tujuan di dalam organisasi, PT. Prenhalindo, Jakarta.

Freddy rangkuti. 2014. Analisis SWOT, teknik membedah kasus bisnis, PT. Gramedia pustaka utama, Jakarta.

Setyo riyanto, 2019. Pengambilan keputusan strategis, paramedia kominikatama, anggota IKAP

Spencer, m. Lile and spencer, m. Signe, 1993, competence at work modelas for superior performance, john wily & son,inc, new York, USA.

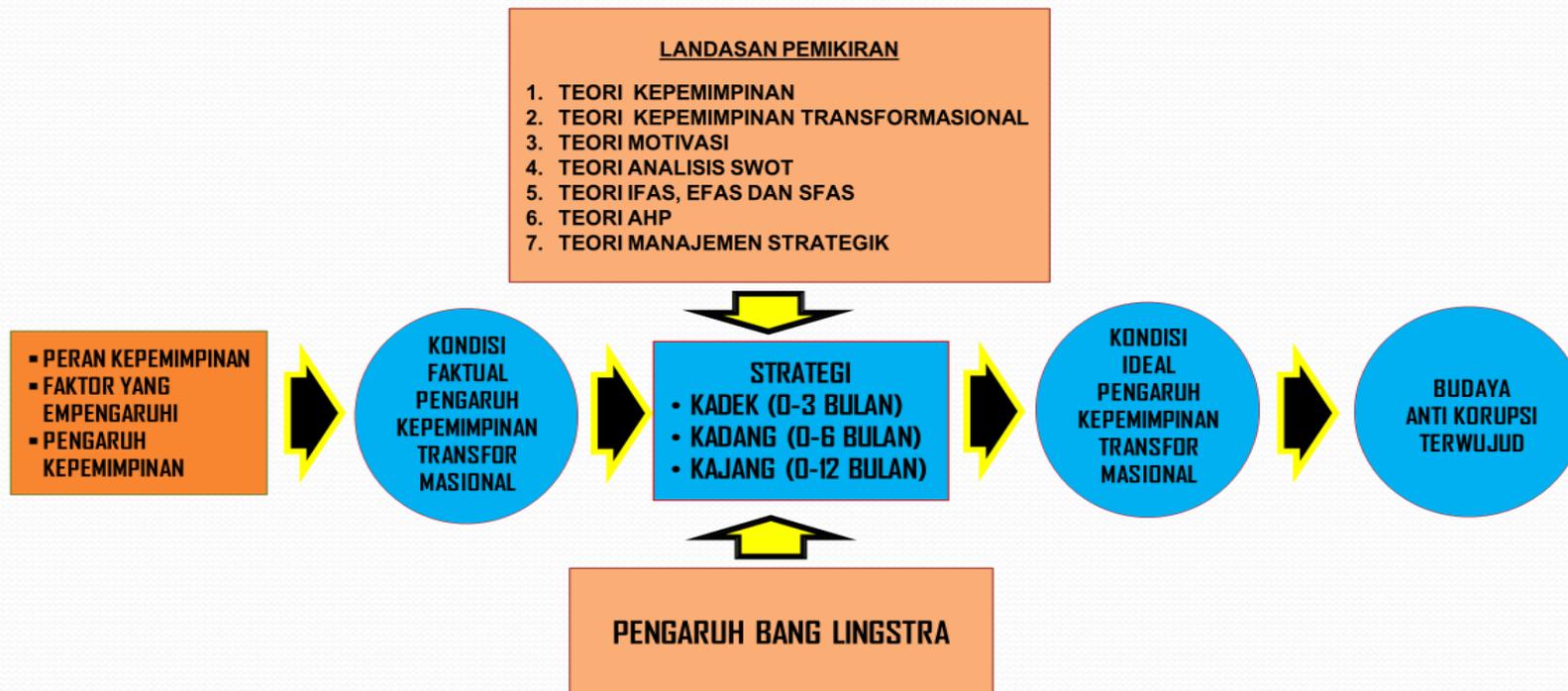
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik

Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2013 tentang *Whistleblowing System Di Lingkungan Polri.*

ALUR PIKIR

OPTIMALISASI PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MEWUJUDKAN BUDAYA ANTI KORUPSI DALAMA RANGKA POLISI YANG PREDIKTIF, RESPONSIBILITAS, DAN TRANSPARANSI BERKEADILAN (PRESISI)

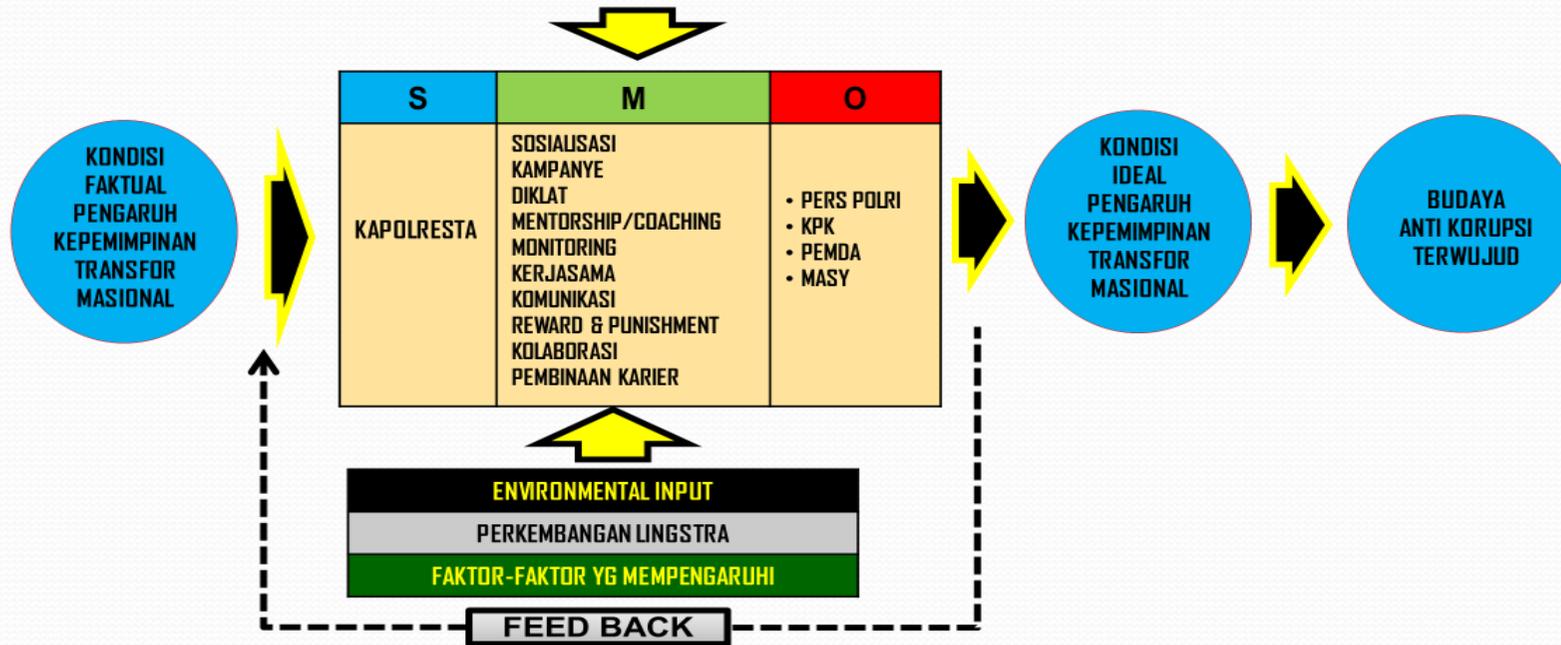


POLA PIKIR

OPTIMALISASI PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GUNA MEWUJUDKAN BUDAYA ANTI KORUPSI DALAM RANGKA POLISI YANG PREDIKTIF, RESPONSIBILITAS, DAN TRANSPARANSI BERKEADILAN (PRESISI)

INSTRUMENTAL INPUT

1. UU NO.2 / 2002 TTG POLRI.
2. UU NO. 25 / 2009 TTG PELAYANAN PUBLIK
3. PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NO.12 TAHUN 2014 TENTANG KERJASAMA KEPOLISIAN.
4. PERKAP NO.21 / 2013 TTG WHISTLEBLOWING SYSTEM DI LINGKUNGAN POLRI.



AHP