



NASKAH KARYA PERSEORANGAN (NKP)

TOPIK :

**PENGARUH TRANSPARANSI PUBLIK
TERHADAP PENINGKATAN CITRA POLRI**

JUDUL :

**OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN
GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN
KEJAHATAN TRANSNASIONAL
DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT**



Oleh :

N A M A : ALEX WILLEM TLONAEN, S.T, M.M., M.Tr.A.P
NO. SERDIK : 202409002006
POKJAR : VII (TUJUH)

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI
SEKOLAH STF DAN PIMPINAN MENENGAH



PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALEX WILLEM TLONAEN, S.T, M.M., M.Tr.A.P

Pangkat/NRP : AKBP/ 81121227

Nomor Serdik : 202409002006

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

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

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya

Lembang, Oktober 2024
Yang membuat pernyataan,

ALEX WILLEM TLONAEN, S.T, M.M., M.Tr.A.P
NO. SERDIK : 202409002006

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Pernyataan Keaslian.....	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	v
Daftar Lampiran.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Ruang Lingkup dan sistematika	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan mata pelajaran dengan naskah	7
B. Landasan teori.....	7
1. <i>Grand Theory</i>	7
2. <i>Middle Theory</i>	8
3. <i>Applied Theory</i>	9
C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian..	10
D. Kerangka Berpikir	11

BAB III PEMBAHASAN

A. Kondisi Faktual Kepercayaan Masyarakat	12
B. Kondisi Faktual kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional	13
C. Kondisi Faktual akuntabilitas kinerja Atase Kepolisian.....	14
1. Kondisi Faktual Sumber daya manusia Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.....	14

2. Kondisi Faktual Kompetensi personel Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.....	15
3. Kondisi Faktual Kinerja Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional	17
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi	18

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis strategis	21
1. <i>Eksternal Factors Analysis Summary</i> (EFAS).....	21
2. <i>Internal Factors Analysis Summary</i> (IFAS)	22
3. Analisis Posisi Organisasi	23
4. SFAS	24
B. Formulasi Strategi	25
1. Visi	25
2. Misi	25
3. Tujuan.....	25
4. Kebijakan	26
5. Strategi	26
C. Implementasi Strategi.....	27
D. Evaluasi dan pengendalian kinerja.....	31

BAB VII PENUTUP

A. Simpulan	33
B. Rekomendasi	34

DAFTAR PUSTAKA	
ALUR PIKIR	
POLA PIKIR	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tingkat kepercayaan Masyarakat terhadap Polri tahun 2023.....	12
Tabel 3.2	Tren tingkat kepercayaan Masyarakat terhadap Polri tahun 2023.....	13
Tabel 3.3	Data Personel Divhubinter Polri.....	14
Tabel 3.4	Data Pendidikan personel Divhubinter Polri	15
Tabel 3.5	Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu	17
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah	18
Tabel 4.1	<i>Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS)</i>	21
Tabel 4.2	<i>Internal Factors Analysis Summary (IFAS)</i>	22
Tabel 4.3	Posisi Organisasi	23
Tabel 4.4	<i>Strategic Factors Analysis Summary (SFAS)</i>	24

DAFTAR LAMPIRAN

ALUR PIKIR
POLA PIKIR
LAMPIRAN OHA - ES
LAMPIRAN ANALISIS SWOT
LAMPIRAN AHP
LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO

TOPIK :

**PENGARUH TRANSPARANSI PUBLIK
TERHADAP PENINGKATAN CITRA POLRI**

JUDUL :

**OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN
GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN
KEJAHATAN TRANSNASIONAL
DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) menjelaskan bahwa tujuan Polri adalah mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Untuk mendukung terwujudnya tujuan Polri tersebut fokus utama Polri adalah bagaimana meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Tantangan Polri dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui peningkatan kinerja tidaklah berjalan mudah, beberapa perilaku buruk oleh oknum yang tidak bertanggung jawab mengakibatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Institusi Polri mengalami pasang surut. Ditengah situasi ini Polri juga dihadapkan dengan tantangan lainnya dimana perkembangan teknologi informasi mempengaruhi situasi keamanan saat ini, salah

satunya harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan keamanan Polri yang lebih efektif serta efisien dari perkembangan kejahatan yang semakin berkembang.

Kejahatan transnasional di Indonesia terus berkembang seiring dengan pesatnya globalisasi dan perkembangan teknologi. Jenis-jenis kejahatan ini mencakup perdagangan manusia, narkoba, terorisme, pencucian uang, dan kejahatan siber. Polri berperan penting dalam penanganan kejahatan transnasional melalui kerja sama dengan lembaga internasional, peningkatan kapasitas personel dalam investigasi kejahatan lintas batas, serta penggunaan teknologi canggih untuk mengidentifikasi dan melacak pelaku kejahatan. Selain itu, upaya untuk memperkuat penanggulangan kejahatan transnasional, Polri bekerjasama dengan negara lain. Dengan semakin meningkatnya *trend* kejahatan internasional / transnasional, maka tidak ada satu negarapun di dunia yang dapat menanggulangnya sendiri, oleh karena itu semua institusi Kepolisian suatu negara berupaya untuk meningkatkan kerja sama dengan Kepolisian negara lainnya dalam penanggulangannya, baik melalui kerja sama bilateral, regional maupun internasional. Demikian juga dengan Indonesia, maka Polri yang diberikan mandat sebagai penjaga keamanan nasional Indonesia meningkatkan strateginya dengan mempererat kerja sama, khususnya dengan negara-negara sahabat.

Indonesia sebagai salah satu Negara anggota ICPO INTERPOL sangat berkepentingan untuk menempatkan perwakilannya sebagai perwira penghubung (*Liaison Officer/LO*) di beberapa Negara untuk menjalin kerjasama guna mengantisipasi berkembangnya kejahatan transnasional, dan juga untuk menjalin kerjasama dalam rangka *Capacity Building*. Terbentuknya Divisi Hubungan Internasional (Divhubinter) Polri sebagai bentuk Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam upaya mencegah kejahatan Internasional/Transnasional, dimana sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan

Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, Divhubinter Polri bertugas membantu Kapolri dalam melakukan kerjasama dengan negara-negara nasional maupun internasional. Dalam rangka penanggulangan kejahatan transnasional. Dalam menempatkan Perwakilan Polri di luar negeri tidak dapat dilepaskan dari kriteria khusus yang harus dimiliki, baik kemampuan kepribadian, intelektual, pengalaman, pengetahuan negara penempatan maupun pengetahuan ekonomi, politik, sosial dan budaya yang akan berdampak pada efektifitas kerja sama internasional Polri dengan negara penugasan. Efektifitas disini maksudnya adalah cara bertindak Perwakilan Polri dalam melaksanakan tugasnya secara berhasil guna dan tepat guna sehingga dapat meningkatkan kerja sama internasional Polri. Akuntabilitas kinerja Atase Kepolisian merupakan hal yang penting untuk memastikan efektivitas representasi dan kerja sama antara Polri dengan pihak keamanan di negara penempatan. Atase Kepolisian bertindak sebagai perwakilan resmi Polri di luar negeri, berperan dalam membangun hubungan dengan instansi kepolisian negara setempat, serta mengkoordinasikan berbagai operasi dan informasi terkait penegakan hukum lintas negara. Akuntabilitas kinerja Atase Kepolisian tidak hanya membantu meningkatkan kredibilitas Polri di kancah internasional, tetapi juga memperkuat kerja sama dalam menghadapi ancaman kejahatan global. Dengan menunjukkan akuntabilitas yang tinggi, Atase Kepolisian mampu menjalankan perannya sebagai penghubung antara Polri dan negara lain secara efektif, mendukung keamanan Indonesia secara global.

Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah sistematis dan konseptual untuk mengoptimalkan akuntabilitas kinerja atase Kepolisian guna memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

B. Rumusan Masalah

1. Permasalahan

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan yang diangkat dalam penyusunan naskah karya perseorangan ini yaitu sebagai berikut : “Bagaimana mengoptimalkan akuntabilitas kinerja atase Kepolisian agar dapat memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional sehingga kepercayaan masyarakat terwujud?”

2. Pokok-pokok persoalan

Guna mendukung mengoptimalkan akuntabilitas kinerja atase Kepolisian maka *grand theory* yang digunakan adalah Teori Akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan salah satu pilar *good government* yang merupakan tanggungjawab organisasi dalam mengambil suatu keputusan untuk kepentingan publik. Menurut Mardiasmo (2002 ; 20), Teori Akuntabilitas adalah konsep yang merujuk pada kewajiban individu atau organisasi untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka. Dalam konteks kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM), kompetensi, dan kinerja organisasi, akuntabilitas berperan penting dalam memastikan bahwa setiap anggota organisasi menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan batasan persoalan sebagai berikut :

2.1 Bagaimana sumber daya manusia Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional?

2.2 Bagaimana kompetensi personel Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional?

2.3 Bagaimana kinerja Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional?

C. Ruang Lingkup dan sistematika

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penulisan difokuskan pada optimalisasi akuntabilitas kinerja atase Kepolisian. Adapun batasan pembahasan penulisannya yaitu :

1.1 Kajian materi/substansi teori untuk membahas persoalan :

1.1.1 Persoalan pertama menggunakan *middle theory* tentang teori sumber daya manusia (SDM).

1.1.2 Persoalan kedua menggunakan *middle theory* tentang teori kompetensi

1.1.3 Persoalan ketiga menggunakan *middle theory* tentang teori kinerja.

1.2 Tingkatan / tataran wilayah : Penulisan NKP ini dilakukan pada tataran nasional.

1.3 Lokasi penelitian :

1.3.1 Mabes Polri Jl. Trunojoyo No.3, RT.2/RW.1, Selong, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12110.

1.3.2 Perpustakaan Sespim Polri di Jalan Maribaya No. 53 Lembang, Bandung, Jawab Barat.

1.4 Waktu penelitian : mengacu pada data tahun 2021, 2022 dan 2023.

1.5 Batasan pembahasan setiap persoalan :

1.5.1 Persoalan pertama membahas tentang kondisi faktual SDM.

1.5.2 Persoalan kedua membahas tentang kondisi faktual tentang kompetensi personel.

1.5.3 Persoalan ketiga membahas kondisi faktual tentang kinerja.

2. Sistematika

BAB I : PENDAHULUAN.

Bab ini merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang, penetapan masalah dan persoalan. Dalam bab ini juga berisi sub bab yang membahas pokok permasalahan dan pokok - pokok persoalan, ruang lingkup serta sistematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini memuat teori-teori dan konsep yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dan persoalan dikaitkan dengan kondisi faktual, faktor-faktor yang mempengaruhi dan upaya pemecahan masalah.

BAB III : PEMBAHASAN.

Dalam bab ini membahas dan menggambarkan kondisi faktual dari akuntabilitas kinerja atase kepolisian yang menjadi pokok-pokok persoalan lalu faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB IV : PEMECAHAN MASALAH.

Bab ini berisikan rumusan langkah-langkah pemecahan masalah yang dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan manajemen strategik (*Translation Process*) meliputi perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, dan implementasi strategi (*Action Plan*).

BAB V : PENUTUP.

Bab ini merupakan Bab penutup yang membahas simpulan berisi jawaban dari pokok-pokok persoalan serta rekomendasi yang bermanfaat sesuai dengan maksud dan tujuan penulisan NKP ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam naskah ini akan di kaji dengan beberapa teori-teori sebagai pisau analisis, yaitu diantaranya akan dijelaskan sebagai berikut :

A. Hubungan mata pelajaran dengan naskah

Khusus topik dan judul di naskah ini hubungan sangat terkait dengan MP. Kebijakan dan Strategi meningkatkan / memulihkan citra dan performa Polri serta MP. Penegakan disiplin dan etika profesi Polri, dimana dalam MP tersebut bahwa Polri sebagai penegak hukum harus meningkatkan ke profesionalannya melalui akuntabilitas kinerja yang baik, agar tercipta kembali kepercayaan masyarakat terhadap Polri serta memberikan rasa aman di masyarakat. Hubungan mata pelajaran dengan naskah ini terkait dengan peningkatan akuntabilitas kinerja dalam setiap pelaksanaan tugas.

B. Kajian Teori

1. *Grand Theory*

Guna mendukung optimalisasi akuntabilitas kinerja atase kepolisian, maka *grand theory* yang digunakan penulis adalah Teori Akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan salah satu pilar *good government* yang merupakan tanggungjawab organisasi dalam mengambil suatu keputusan untuk kepentingan publik. Menurut Mardiasmo (2002 ; 20), Teori Akuntabilitas adalah konsep yang merujuk pada kewajiban individu atau organisasi untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka. Dalam konteks kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM), kompetensi, dan kinerja organisasi, akuntabilitas berperan penting dalam memastikan bahwa setiap anggota organisasi menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mampu mencapai tujuan organisasi. Akuntabilitas, ketika diterapkan dalam konteks SDM, kompetensi, dan kinerja organisasi, membantu

menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan profesional. Hal ini mendorong SDM untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. *Middle Theory*

2.1 Teori sumber daya manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu investor, karyawan, pemimpin (Sayuti Hasibuan, 2000). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Hadari Nawawi, 2003).

2.2 Teori Kompetensi

Wibowo (2007) menyebutkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.3 Teori Kinerja

Merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012).

3. *Applied Theory*

3.1 Teori Organisasi

Menurut Lubis dan Husaini (1987) bahwa teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerjasama pada setiap individu. Hakekat kelompok dalam individu untuk mencapai tujuan beserta cara-cara yang ditempuh dengan menggunakan teori yang dapat menerangkan tingkah laku, terutama motivasi, individu dalam proses kerjasama.

3.2 Teori Keterampilan

Keterampilan adalah ukuran kemampuan yang dimiliki seseorang. Termasuk dalam keterampilan disini adalah keterampilan memainkan peran atau membuat dan menciptakan karya yang bisa diterima orang lain (Zuhri, 2019).

3.3 Teori Pengetahuan

Menurut Djoko Suryo (2006) pengetahuan adalah hasil dari proses kognitif yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan interpretasi data atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman, observasi, atau pembelajaran.

3.3 Teori Manajemen Strategis

Menurut Sondang P. Siagian (2008:15) “manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka *pencapaian* tujuan organisasi tersebut”.

3.4 Teori Analisis SWOT

Menurut Setyo Riyanto (2018), bahwa “analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara eksternal dan internal untuk merumuskan strategi dalam sebuah organisasi”.

3.5 Teori EFAS, IFAS & SFAS

Menurut Setyo Riyanto (2018), “dalam memecahkan persoalan-persoalan strategis, untuk kemudian memilahnya menjadi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat sesuai kaidah SWOT Analisis”. “Melalui pendekatan *External Factors Analysis Summary* (EFAS) dan *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS), yang dipadukan dengan teknik *Analytical Hierarchy Process* (AHP), kemudian keseluruhan faktor eksternal dan internal organisasi dipetakan dalam Analisis Posisi Strategis Organisasi, yang dengan metode *Strategic Factors Analysis Summary* (SFAS) kemudian diurai ke dalam program-program kerja jangka pendek, menengah, dan panjang”.

3.6 Teori Manajemen Risiko

Menurut Herman Darmawi (2006) manajemen risiko adalah suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis serta mengendalikan risiko dalam setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh efektifitas dan efisiensi yang lebih tinggi

C. Pengumpulan, analisis data dan metode penelitian.

1. Mengumpulkan dan mengolah data

Dalam mengumpulkan dan pengolahan data penulis menggunakan Teori / konsep *Organizational Health Audit* (OHA) dan *Environmental Scanning* (ES) digunakan penulis sebagai metode analisis dalam pengumpulan data yang dijabarkan dalam tabel (terlampir).

2. Analisis Data / Fakta

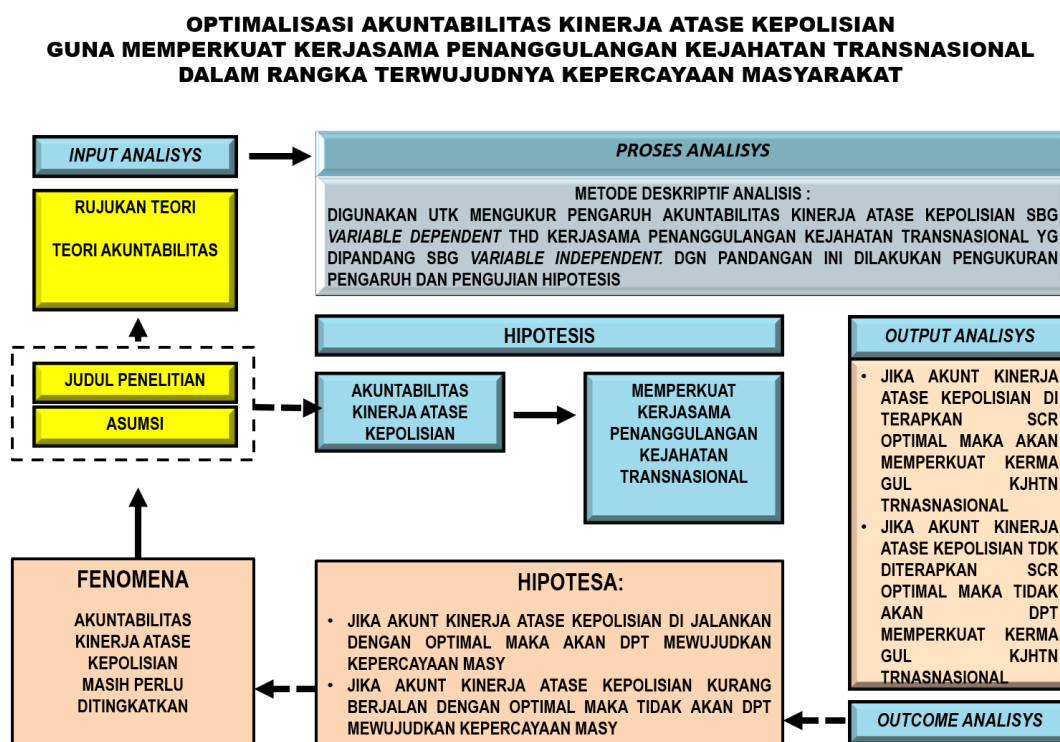
Analisis data / fakta pada Naskah Karya Perseorangan ini menggunakan konsep analisis SWOT dengan memilih faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap organisasi, masing-masing 5 (lima) faktor dan dihitung dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang menghasilkan IFAS, EFAS dan SFAS.

3. Metode penelitian

Menggunakan metode Deskriptif Analisis, yaitu suatu metode dengan cara menggambarkan optimalisasi akuntabilitas kinerja atase kepolisian guna memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasionl dalam rangka terwujudnya kepercayaan masyarakat tersebut yang kemudian dianalisis dengan merujuk kepada teori, analisis strategi, konsep analisis strategik, konsep kondisi ideal dan faktual serta pengalaman bertugas serdik.

D. Kerangka Berpikir

Gambar 1: Kerangka Berpikir



BAB III

PEMBAHASAN

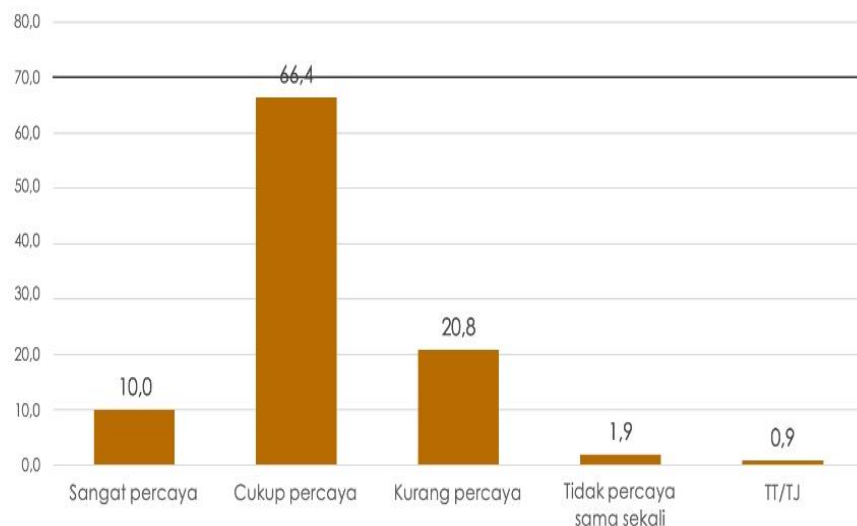
A. Kondisi Faktual kepercayaan masyarakat

Sebagai salah satu institusi penting dalam penegakan hukum di Indonesia, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) berkewajiban terus melaksanakan amanat reformasi dengan meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik akan meningkatkan kepercayaan Masyarakat kepada Polri, dan pada gilirannya akan meningkatkan dukungan publik pada Polri serta memperkuat legitimasi dan efektivitas Polri dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Aliansi Masyarakat Sipil untuk Reformasi Polri pada awal 2023 lalu, sejumlah kasus yang melibatkan anggota Polri menyebabkan tingkat kepercayaan publik merosot. Hal ini perlu mendapat perhatian dari Polri sebagai bahan perbaikan.

Tabel 3.1

Tingkat kepercayaan Masyarakat terhadap Polri tahun 2023

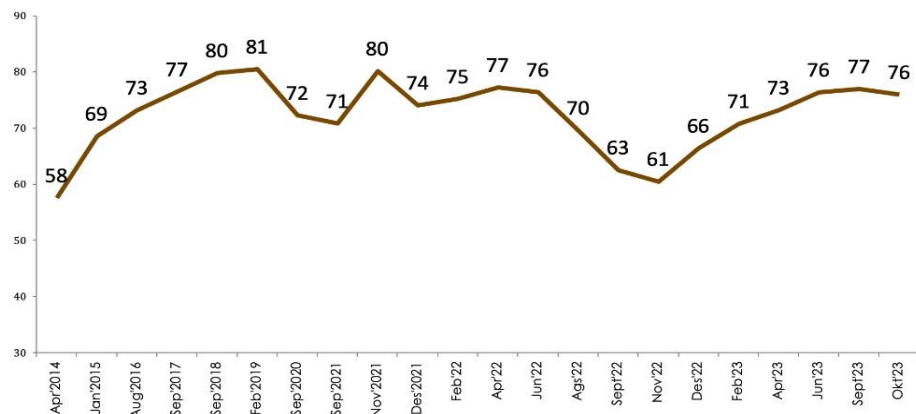


Sumber : Survey Nasional Indikator 17-21 Oktober 2023

Berdasarkan data diatas bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri 76,4 %, masyarakat masih cukup percaya dengan Polri, namun ada 23 % yang menjawab kurang percaya atau

tidak percaya sama sekali. Jika melihat *trend* kepercayaan dalam setahun terakhir, kepercayaan publik tampak meningkat setelah sebelumnya sempat anjlok dari bulan Juni hingga November 2022. Data ini menjadi catatan bahwa sebagian masyarakat masih membutuhkan Polri.

Tabel 3.2
Tren tingkat kepercayaan Masyarakat terhadap Polri
Tahun 2023



Sumber : Survey Nasional Indikator 17-21 Oktober 2023

B. Kondisi Faktual kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional

Atase Kepolisian sering kali berkolaborasi dengan lembaga internasional seperti Interpol, ASEANAPOL, dan Europol. Kolaborasi ini penting untuk keberhasilan penanganan kasus kejahatan lintas negara, serta untuk berbagi praktik terbaik dalam penegakan hukum. Atase Kepolisian harus dapat menunjukkan kontribusi mereka dalam kolaborasi internasional ini, baik melalui pencapaian operasi gabungan maupun peningkatan kerja sama di tingkat multilateral.

Akuntabilitas kinerja Atase Kepolisian tidak hanya membantu meningkatkan kredibilitas Polri di kancah internasional, tetapi juga memperkuat kerja sama dalam menghadapi ancaman kejahatan global. Dengan menunjukkan akuntabilitas yang tinggi, Atase Kepolisian mampu menjalankan perannya sebagai penghubung

antara Polri dan negara lain secara efektif, mendukung keamanan Indonesia secara global.

Untuk mewujudkan penempatan LO, Strategi Pembangunan Agung Polri (2005-2025) secara bertahap penempatan atase kepolisian Indonesia (atase polri) di 20 negara yang dijadwalkan untuk ditempatkan dalam perwakilan diplomatik RI di luar negeri. berasumsi bahwa. Pada tahun 2003 sampai dengan 2018 telah ditempatkan Atase Kepolisian di 11 (sebelas) Negara, yaitu Australia, Thailand, Timor Leste, Filipina, Malaysia, Arab Saudi, Amerika Serikat, Belanda, Singapura, Turki dan Jerman serta Staf Teknis Polri (STP) yang berjumlah 5 (lima) Ditugaskan di Konsulat Republik Indonesia di luar negeri yaitu Kuching-Malaysia, Johor bahru-Malaysia, Penang-Malaysia, Hongkong-China dan Davao-Filipina.

C. Kondisi Faktual akuntabilitas kinerja Atase Kepolisian

1. Persoalan 1 : Kondisi Faktual Sumber daya manusia Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

Sumber daya manusia Divhubinter Polri dapat dilihat pada data dibawah ini :

Tabel 3.3

Data Personel Divhubinter Polri

NO	SATUAN	DSP		JML	RILL		JML
		POLRI	PNS		POLRI	PNS	
1.	DIVHUBINTER POLRI	132	56		163	24	

Sumber : Divhubinter Polri tahun 2023

Dari data tersebut diketahui bahwa secara riil jumlah personel Divhubinter Polri sebanyak 163 personel, sedangkan kebutuhan DSP yaitu 132 personel, sehingga dalam hal ini terjadi kelebihan 31 personel yang terjadi di jajaran Divhubinter Polri.

Jumlah personel Divhubinter Polri yang memadai menjadi aspek kritis dalam mendukung penguatan kerjasama dalam menanggulangi kejahatan transnasional. Ketersediaan personel yang cukup akan memungkinkan Divhubinter Polri melaksanakan tugasnya secara menyeluruh, termasuk pelaksanaan kerjasama internasional. Dengan jumlah personel yang memadai, Divhubinter Polri dapat secara efektif melakukan kerjasama koordinasi dengan negara-negara lain dalam upaya menanggulangi kejahatan transnasional. Hal ini tidak hanya mencegah potensi kejahatan tetapi juga meningkatkan kualitas penegakan hukum. Dengan demikian, ketersediaan personel Divhubinter Polri yang cukup menjadi faktor penentu dalam mendukung pencegahan setiap potensi kejahatan transnasional melalui kerjasama dan koordinasi dengan Kepolisian negara lain.

2. Persoalan 2 : Kondisi Faktual Kompetensi personel Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional

Tabel 3.4

Data Pendidikan personel Divhubinter Polri

NO	SATUAN	JML PERS	DIKBANG		DIKBANGSPES	
			SDH	BLM	SDH	BLM
1	POLRI	163	158	5	157	6
2	PNS	24	22	2	20	4

Sumber : Divhubinter Polri tahun 2023

Melihat kondisi personel yang masih ada beberapa personel yang belum ditunjang dengan jenjang pendidikan yang seragam dalam lingkungan Divhubinter Polri, hal ini dapat memberikan dampak signifikan terhadap kompetensi personel Divhubinter Polri dalam kinerjanya.

2.1 Pengetahuan

Dengan rata-rata pengetahuan personel terhadap Bahasa asing (inggris), manajemen kinerja dan Kerjasama koordinasi yang baik, dapat diartikan bahwa pemahaman terkait standar operasional dan tugas Divhubinter Polri masih terjaga. Meskipun ada variasi dalam jenjang pendidikan, upaya meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan tambahan dapat memastikan bahwa personel memiliki pemahaman yang seragam terkait upaya diplomasi, kerjasama koordinasi dengan negara lain.

2.2 Keterampilan

Kurangnya keterampilan dalam menyusun langkah-langkah diplomasi, Kerjasama dan koordinasi memerlukan perhatian khusus. Penyelenggaraan pelatihan yang fokus pada keterampilan teknis, seperti Bahasa, manajemen dan diplomasi, dapat meningkatkan kemampuan personel Divhubinter Polri dalam melaksanakan tugas sebagai atase Kepolisian dengan lebih efektif.

2.3 Sikap

Masih ada nya beberapa atase yang kurang proaktif dalam hal koordinasi dengan Kepolisian negara lainnya, hal ini dapat diatasi dengan peningkatan sikap proaktif dan kolaboratif melalui pengembangan budaya organisasi yang mendukung kerja sama lintas negara. Peningkatan komunikasi dan koordinasi akan memperkuat efektivitas Divhubinter Polri dalam menanggapi dan menindaklanjuti informasi terkait adanya potensi kejahatan transnasional.

Dengan menjembatani kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap personel Divhubinter Polri, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun

perubahan budaya organisasi, dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja atase Kepolisian dalam mendukung penguatan kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

3. Persoalan 3 : Kondisi Faktual Kinerja Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional

Divisi Hubungan Internasional Kepolisian Negara Republik Indonesia (Divhubinter Polri) sebagai salah satu unit dalam organisasi di lingkungan Polri juga melaksanakan terwujudnya visi, misi dan tujuan Polri serta menerima mandat sebagai pelaksana tugas-tugas Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) di bidang kerja sama internasional dalam rangka mencegah dan menanggulangi kejahatan transnasional.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Divhubinter Polri dilakukan dengan cara perbandingan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Indikator Kinerja yang telah dirumuskan diharapkan dapat memberikan gambaran kepada stakeholders tentang hasil capaian kinerja yang diwujudkan oleh Divhubinter Polri.

Tabel 3.5

Perbandingan antara realisasi kinerja
serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu

TAHUN 2022		TAHUN 2023	
TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
3	4	3	15

Sumber : LKIP Divhubinter Polri tahun 2023

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023
dengan target jangka menengah

NO	Indikator Kinerja Utama	Capaian s.d. tahun ini 2020 – 2023	Target Jangka Menengah	Capaian
	Jumlah Kerjasama Polisional	26	15	60%

Sumber : LKIP Divhubinter Polri tahun 2023

Dari data diatas dapat diketahui bahwa kinerja Divhubinter Polri dalam upaya kerja sama internasional dalam rangka mencegah dan menanggulangi kejahatan transnasional telah mencapai dan melebihi target, walaupun capaian saat ini masih 60%.

4 Faktor-faktor yang mempengaruhi

4.1 Faktor Eksternal

4.1.1 Peluang (*opportunities*)

- a. Dukungan dari pemerintah untuk penanggulangan kejahatan transnasional.
- b. Adanya tuntutan, harapan, dan dorongan masyarakat terhadap upaya mewujudkan keamanan dalam negeri.
- c. Sudah terjalin Hubungan baik dengan Kepolisian negara-negara sahabat .
- d. Keberadaan tenaga ahli dibidang diplomasi untuk memberikan pelatihan dan sosialisasi di bidang diplomasi
- e. Dukungan Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat dalam membantu penanggulangan kejahatan transnasional.

4.1.2 Ancaman (*Threats*)

- a. Meningkatnya tingkat kejahatan transnasional.
- b. Pendidikan masyarakat yang belum merata yang mengakibatkan rendahnya pemahaman kejahatan transnasional.
- c. Modus operandi kejahatan transnasional yang semakin canggih.
- d. Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dan keseriusan kepolisian dalam penanggulangan kejahatan transnasional.
- e. Suhu perpolitikan di dunia internasional mempengaruhi situasi kamdagri.

4.2 Faktor Internal

4.2.1 Kekuatan (*Strenghts*)

- a. Adanya komitmen pimpinan Polri yang menegaskan untuk selalu memberikan pelayanan keamanan kepada masyarakat.
- b. Program Prioritas ke-5 yaitu Pemantapan Kinerja Pemeliharaan Kamtibmas.
- c. Terdapat peraturan perundang-undangan sebagai panduan untuk memperkuat hubungan dan kerjasama antar Negara.
- d. Arahan dan bimbingan teknis terhadap atase kepolisian dalam meningkatkan diplomasi.
- e. Dedikasi personel untuk meningkatkan kinerja.

4.2.2 Kelemahan (*weakneses*)

- a. Kelebihan jumlah rill SDM personel Divhubinter Polri tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas kompetensi.
- b. Dukungan anggaran yang masih minim.
- c. Masih adanya beberapa personel yang memiliki keterbatasan kompetensi sehingga pengetahuan, keterampilan dan perilaku masih lemah.
- d. Kualitas sistem pengawasan melekat dan rentan kedali dalam kegiatan pengawasan masih lemah.
- e. Penerapan *reward and punishment* yang belum konsisten sehingga motivasi personel dalam peningkatan kinerja belum maksimal.

BAB IV PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan pembahasan kondisi faktual tersebut di atas, maka selanjutnya perlu merumuskan pemecahan masalah yang relevan yang terlebih dahulu akan dilakukan menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi menggunakan metode IFAS dan EFAS yang akan di jelaskan berikut di bawah ini.

A. Analisis Strategis

1. Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS).

Tabel 4.1

Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS)

NO	FAKTOR - FAKTOR EKSTERNAL	BOBOT	PERING-KAT	SKOR BOBOT
	PELUANG			
1.	Dukungan dari pemerintah untuk penanggulangan kejahatan transnasional.	0,105	8	0,840
2.	Adanya tuntutan, harapan, dan dorongan masyarakat terhadap upaya mewujudkan keamanan dalam negeri.	0,100	7	0,700
3.	Sudah terjalin Hubungan baik dengan Kepolisian negara-negara sahabat .	0,104	7	0,728
4.	Keberadaan tenaga ahli dibidang diplomasi untuk memberikan pelatihan dan sosialisasi di bidang diplomasi	0,093	6	0,558
5.	Dukungan Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat dalam membantu penanggulangan kejahatan transnasional.	0,098	6	0,588
SUB JUMLAH		0,5		3,414
ANCAMAN				
1.	Meningkatnya tingkat kejahatan transnasional.	0,148	5	0,740
2.	Pendidikan masyarakat yang belum merata yang mengakibatkan rendahnya pemahaman kejahatan transnasional.	0,073	2	0,146
3.	Modus operandi kejahatan transnasional yang semakin canggih.	0,132	4	0,528
4.	Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dan keseriusan kepolisian dalam penanggulangan kejahatan tansnasional.	0,078	2	0,156
5.	Suhu perpolitikan di dunia internasional mempengaruhi situasi kamdagri.	0,070	2	0,140
SUB JUMLAH		0,5		1,710
JUMLAH TOTAL		1,00		5,124

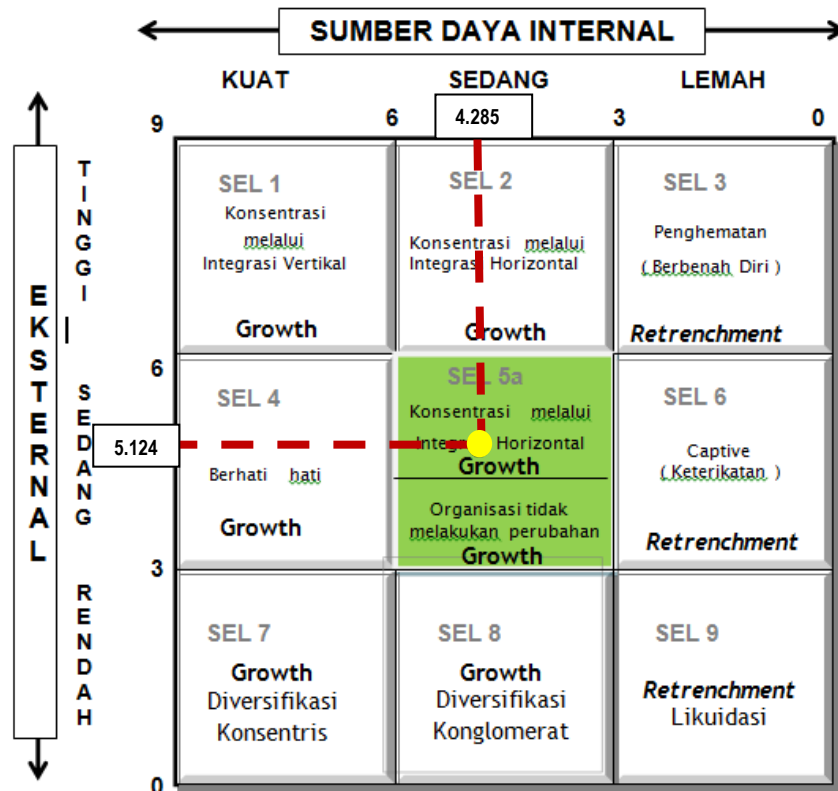
2. *Internal Factors Analysis Summary (IFAS)*

Tabel 4.2

Internal Factors Analysis Summary (IFAS)

NO	FAKTOR - FAKTOR INTERNAL	BOBOT	PERING-KAT	SKOR BOBOT
	KEKUATAN			
1.	Adanya komitmen pimpinan Polri yang menegaskan untuk selalu membnerikan pelayanan keamanan kepada masyarakat..	0,088	6	0,528
2.	Program Prioritas ke-5 yaitu Pemanjapan Kinerja Pemeliharaan Kamtibmas.	0,111	6	0,666
3.	Terdapat peraturan perundang-undangan sebagai panduan untuk memperkuat hubungan dan kerjasama antar Negara.	0,109	6	0,654
4.	Arahan dan bimbingan teknis terhadap atase kepolisian dalam meningkatkan diplomasi.	0,103	6	0,618
5.	Dedikasi personel untuk meningkatkan kinerja.	0,089	6	0,534
	SUB JUMLAH	0,5		3,000
	KELEMAHAN			
1.	Kelebihan jumlah rill SDM personel Divhubinter Polri tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas kompetensi.	0,072	3	0,216
2.	Dukungan anggaran yang masih minim.	0,061	3	0,183
3.	Masih adanya beberapa personel yang memiliki keterbatasan kompetensi sehingga pengetahuan, keterampilan dan perilaku masih lemah.	0,134	2	0,268
4.	Kualitas sistem pengawasan melekat dan rentan kedali dalam kegiatan pengawasan masih lemah.	0,084	2	0,168
5.	Penerapan <i>reward and punishment</i> yang belum konsisten sehingga motivasi personel dalam peningkatan kinerja belum maksimal.	0,150	3	0,450
	SUB JUMLAH	0,5		1,285
	JUMLAH TOTAL	1,00		4,285

3. Analisis Posisi Strategis

Tabel 4.3
Posisi Organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS) didapat hasil total skor 5,124. Sedangkan Internal Factors Analysis Summary (IFAS) dari data di atas maka didapat nilai total skor 4,285, berdasarkan data di atas hasil penghitungan Dari hasil perhitungan EFAS-IFAS-SFAS dengan menggunakan *Analitycal Hierarki Process* (AHP) yang membandingkan indikator faktor-faktor internal dan eksternal, maka didapatkan hasil posisi organisasi Divhubinter Polri berada pada Sel 5a GROWTH (pertumbuhan) dengan strategi konsentrasi melalui integrasi horizontal. Artinya bahwa organisasi sedang bertumbuh dan berupaya mengembangkan sumber daya internal serta berupaya memanfaatkan sumber daya eksternal untuk lebih baik. Upaya-upaya yang dilakukan organisasi adalah mempertahankan beberapa kondisi yang sudah optimal sekaligus berusaha bergeser menuju kondisi

yang lebih sehat, dari posisi yang “sedang” ke arah “kuat / tinggi”, sehingga diperlukan upaya memaksimalkan dengan cara merumuskan beberapa strategi yang difokuskan pada strategi S-T, dengan cara memaksimalkan kekuatan yang ada untuk meminimalkan ancaman.

4. SFAS (*Strategic Factors Analysis Summary*)

Setelah didapatkan 5 faktor-faktor baik dari faktor eksternal dan internal dari tabel-tabel diatas, maka dapat ditentukan faktor-faktor strategi kunci dalam SFAS guna memudahkan dalam penentuan penetapan jangka waktu strategi.

Tabel 4.4

SFAS (Strategic Factors Analysis Summary)

NO	FAKTOR STRATEGIK KUNCI	BOBOT	PERING-KAT	SKOR BOBOT	JANGKA WAKTU		
					JPD	JSD	JPJ
1.	Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten	0,105	3	0,315	√		
2.	Meningkatkan integritas para atase Kepolisian	0,109	5	0,545	√	√	
3.	Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian	0,106	2	0,212	√		
4.	Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	0,098	4	0,392	√		
5.	Meningkatkan penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional	0,094	6	0,564	√	√	
6.	Meningkatkan hubungan dan kerjasama antar Negara	0,095	6	0,570	√	√	
7.	Memantapkan upaya diplomasi dengan negara lain	0,098	8	0,784	√	√	√
8.	Memantapkan penyelenggaraan kerjasama internasional dalam penanggulangan kejahatan transnasional	0,095	7	0,665	√	√	√
9.	Meningkatkan manajemen koordinasi antar negara	0,098	6	0,588	√	√	
10.	Memantapkan citra Polri di mata internasional	0,104	7	0,728	√	√	√
TOTAL SKOR		1,000					

Keterangan :

$$\text{Nilai penentu (n)} = 0,7840 - 0,212 / 3 = 0,191$$

- Jangka Pendek = $0,191 + 0,212 = 0,403$
0,212 sampai dengan 0,403 adalah jangka pendek
- Jangka Sedang = $0,191 + 0,403 = 0,594$
0,404 sampai dengan 0,594 adalah jangka sedang
- Jangka Panjang = lebih dari 0,595

B. Formulasi Strategi

1. Visi

“Terwujudnya kepercayaan masyarakat dengan memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional melalui optimalisasi akuntabilitas kinerja atase Kepolisian”

2. Misi

2.1 Meningkatkan sumber daya manusia Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

2.2 Meningkatkan kompetensi personel Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

2.3 Meningkatkan kinerja Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

3. Tujuan

3.1 Terwujudnya sumber daya manusia Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

3.2 Terwujudnya kompetensi personel Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

3.3 Terwujudnya kinerja Divhubinter Polri dalam memperkuat kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional.

4. Kebijakan

- 4.1 Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia para Divhubinter Polri dalam rangka memperkuat Kerjasama penanggulangan kejahatan transnasional melalui Pendidikan dan Latihan serta pendalaman.
- 4.2 Meningkatkan metode peningkatan akuntabilitas kinerja Divhubinter Polri melalui peningkatan kerjasama dengan negara lain guna penanggulangan kejahatan transnasional.

5. Strategi

Berdasarkan hasil SFAS maka dengan demikian strategi yang perlu dilakukan adalah:

- 5.1 Strategi Jangka Pendek (1 Tahun) :
 - 5.1.1 Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten.
 - 5.1.2 Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian.
 - 5.1.3 Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional.
- 5.2 Strategi Jangka Sedang (2 Tahun) :
 - 5.2.1 Meningkatkan integritas para atase Kepolisian.
 - 5.2.2 Meningkatkan penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional
 - 5.2.3 Meningkatkan hubungan dan kerjasama antar Negara.
 - 5.2.4 Meningkatkan manajemen koordinasi antar negara.
- 5.3 Strategi Jangka Panjang (3 tahun) :
 - 5.3.1 Memantapkan upaya diplomasi dengan negara lain.
 - 5.3.2 Memantapkan penyelenggaraan kerjasama internasional dalam penanggulangan kejahatan transnasional.

5.3.3 Memantapkan citra Polri di mata internasional.

C. Implementasi Strategi

1. Strategi Jangka pendek (0-3 bulan) :

- 1.1 Strategi : Meningkatkan komitmen personel melalui *reward and punishment* yang konsisten.
 - 1.1.1 Sasaran: Peningkatan komitmen para atase kepolisian.
 - 1.1.2 Program : Memberikan penghargaan/*reward* bagi para atase kepolisian yang melaksanakan tugas dengan baik secara berkala dan memberikan sanksi atas pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaan tugasnya.
 - 1.1.3 Indikator kinerja program: Terbentuk nya para atase kepolisian yang memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota Polri.
- 1.2 Strategi : Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian.
 - 1.2.1 Sasaran: Peningkatan kemampuan dan pengetahuan para atase Kepolisian.
 - 1.2.2 Program : Memberikan pendidikan dan latihan kepada para penyidik, dengan mengikuti pendidikan kejuruan (dikjur), melaksanakan kegiatan *coaching clinic* berkala terkait kerjasama / koordinasi, kemampuan komunikasi dan diplomasi, pemahaman hukum internasional dan nasional, pengetahuan dalam bidang keamanan dan intelijen, kemampuan bahasa asing.
 - 1.2.3 Indikator kinerja program: Terbentuknya para atase Kepolisian yang profesional.

1.3 Strategi : Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional.

1.3.1 Sasaran: Pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional.

1.3.2 Program : Mengimplementasikan teknologi kecerdasan buatan untuk memantau pola-pola yang mencurigakan, analisis perilaku, dan pemrosesan data dalam jumlah besar. Ini berguna untuk mengidentifikasi aktivitas ilegal, seperti perdagangan manusia, narkoba, dan penipuan finansial.

1.3.3 Indikator kinerja program: Adanya deteksi dan informasi yang akurat terhadap kejahatan transnasional.

2. Strategi Jangka menengah (0-6 bln) :

2.1 Strategi : Meningkatkan integritas para atase Kepolisian.

2.1.1 Sasaran: Peningkatan integritas para atase Kepolisian.

2.1.2 Program :

- a. Memberikan pemahaman tentang etika profesional, hukum, teknik diplomasi dan komunikasi,
- b. Menghadirkan narasumber dan ahli dan narasumber eksternal yang memiliki kompetensi dibidang tersebut.
- c. Pelatihan harus mencakup penguatan nilai-nilai integritas dan moralitas.

2.1.3 Indikator kinerja program:

- a. Terbentuk nya para para atase yang profesional.
- b. Terbentuknya kompetensi para atase

- c. Terbentuk nya para para atase Kepolisian yang berintegritas dalam melaksanakan tugasnya
- 2.2 Strategi : Meningkatkan penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional.
 - 2.2.1 Sasaran: Penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional.
 - 2.2.2 Program : Membangun hubungan yang kuat dengan negara-negara lain melalui organisasi internasional seperti INTERPOL, ASEANAPOL, Europol, dan PBB. Kolaborasi ini memungkinkan pertukaran informasi intelijen, pengembangan operasi gabungan, dan bantuan hukum timbal balik.
 - 2.2.3 Indikator kinerja program: Terwujudnya kerjasama internasional dalam rangka penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional.
- 2.3 Strategi : Meningkatkan hubungan dan kerjasama antar Negara.
 - 2.3.1 Sasaran: Mewujudkan hubungan dan kerjasama antar Negara.
 - 2.3.2 Program :
 - a. Mengadakan dialog bilateral dan multilateral secara rutin.
 - b. Membangun hubungan diplomatik yang baik.
 - c. Memperkuat peran dalam organisasi internasional.
 - 2.3.3 Indikator kinerja program:
 - a. Terciptanya keeratan dengan berbagai negara.

- b. Terwujudnya kerjasama dengan negara lain.
- c. Meningkatnya citra positif dimata internasional.

2.4 Strategi : Meningkatkan manajemen koordinasi antar negara

2.4.1 Sasaran : Manajemen koordinasi antar negara.

2.4.2 Program :

- a. Penguatan Koordinasi melalui Diplomasi dan Kerjasama Institusi.
- b. Mengembangkan mekanisme berbagi data lintas negara yang aman dan terlindungi

2.4.3 Indikator kinerja program :

- a. Terwujudnya diplomasi dan koordinasi.
- b. Adanya *share* informasi dan intelijen.

3. Strategi jangka panjang (0-12 bln) :

3.1 Strategi : Memantapkan upaya diplomasi dengan negara lain.

3.1.1 Sasaran: Penguatan diplomasi dengan negara lain.

3.1.2 Program :

- a. Berperan aktif dalam organisasi internasional.
- b. Berkolaborasi dalam isu-isu global.

3.1.3 Indikator kinerja program:

- a. Memperkuat posisi negara dalam diplomasi multilateral.
- b. Meningkatkan citra negara di mata internasional.

3.2 Strategi : Memantapkan penyelenggaraan kerjasama internasional dalam penanggulangan kejahatan transnasional

3.2.1 Sasaran: Penyelenggaraan kerjasama internasional dalam penanggulangan kejahatan transnasional.

3.2.2 Program :

- a. Membentuk jaringan kerja sama yang melibatkan negara-negara.
- b. Membentuk aliansi strategis dengan negara-negara di kawasan tertentu.

3.2.3 Indikator kinerja program:

- a. Berbagi informasi dan praktik terbaik dalam penanggulangan kejahatan transnasional.
- b. Koordinasi dalam penanggulangan kejahatan lintas negara.

3.3 Strategi: Memantapkan citra Polri di mata internasional.

3.2.1 Sasaran: Citra Polri di mata internasional.

3.2.2 Program :

- a. Aktif dalam kerjasama dengan lembaga penegak hukum internasional seperti Interpol, UNODC, dan Europol untuk berbagi informasi dan pengalaman dalam penanggulangan kejahatan transnasional.
- b. Terlibat dalam operasi internasional melawan kejahatan transnasional.

3.2.3 Indikator kinerja program:

- a. Polri diakui di kancah internasional.
- b. Berperan dalam permasalahan internasional.

D. Evaluasi dan pengendalian kinerja

Evaluasi dan Pengendalian Kinerja pada Naskah meliputi Komunikasi dan Konsultasi, Penetapan Konteks, Identifikasi Risiko,

Analisis Risiko, Evaluasi Risiko, Mitigasi Risiko, Pemantauan dan Reviu.

1. Komunikasi dan Konsultasi : komunikasi dan konsultasi dilakukan para Kasatker dengan melibatkan pihak eksternal.
2. Penetapan Konteks : Konteks yang ditetapkan adalah “Optimalisasi akuntabilitas kinerja atase kepolisian” dengan jabatan pemilik risikonya yaitu Kadivhubinter.
3. Identifikasi Risiko : (R1) Meningkatkan komitmen personel melalui *reward and punishment* yang konsisten. (R2) Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian. (R3) Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional.
4. Analisis Risiko : dari hasil kegiatan analisis risiko dimana untuk R1 adalah kurang efektif, R2 kurang efektif dan R3 kurang efektif.
5. Evaluasi Risiko : Masih ada beberapa personel yang motivasinya lemah (R1), masih ada beberapa personel yang kompetensinya perlu di tingkatkan (R2) Deteksi kejahatan transnasional kurang efektif dan efisien (R3).
6. Mitigasi Risiko : Reward and punishment (R1), pendidikan dan latihan (R2), Kerjasama Antar Negara (R3).
7. Pemantauan dan Reviu : Menggelar rapat berkala, FGD serta membangun sistem informasi manajemen risiko.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Data personel Divhubinter Polri menunjukkan adanya kelebihan personel sebanyak 31 personel dibandingkan dengan DSP pada tahun 2023. Jumlah personel Divhubinter Polri yang memadai menjadi aspek kritis dalam mendukung penguatan kerjasama dalam menanggulangi kejahatan transnasional. Ketersediaan personel yang cukup akan memungkinkan Divhubinter Polri melaksanakan tugasnya secara menyeluruh, termasuk pelaksanaan kerjasama internasional. Dengan jumlah personel yang mencukupi, Divhubinter Polri dapat menjalankan tugasnya secara efektif, mencegah potensi pelanggaran, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan pendidikan dan latihan yang memadai guna optimalnya SDM Divhubinter Polri.
2. Kompetensi personel Divhubinter Polri menjadi faktor kunci dalam mendukung penanggulangan kejahatan transnasional. Meskipun terdapat variasi dalam jenjang pendidikan, rata-rata pengetahuan personel cukup baik, namun, perlu perhatian khusus pada kurangnya keterampilan dalam menyusun langkah-langkah pengawasan, yang dapat diatasi melalui penyelenggaraan pelatihan teknis yang relevan. Selain itu, sikap kurang proaktif dalam koordinasi dapat diperbaiki melalui pengembangan budaya organisasi yang mendukung kerja sama lintas negara. Dengan menjembatani kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap personel Divhubinter Polri dapat memastikan peran yang lebih efektif dalam mendukung penanggulangan kejahatan transnasional.
3. Kinerja Divhubinter Polri dalam upaya kerja sama internasional dalam rangka mencegah dan menanggulangi kejahatan transnasional telah mencapai dan melebihi target,

walaupun capaian saat ini masih 60%. Maka dari itu tetap konsisten maka di perlukan penyelenggaraan kerjasama internasional dan peningkatan penanggulangan kejahatan transnasional secara profesional.

B. Rekomendasi

Ada beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Merekomendasikan kepada Kapolri agar dapat mempertimbangkan peningkatan alokasi sumber daya, baik personel maupun anggaran, untuk mendukung tugas-tugas Atase Kepolisian. Hal ini akan memberikan dorongan yang signifikan dalam memastikan bahwa kerjasama internasional dalam penanggulangan kejahatan transnasional dapat dilaksanakan secara optimal.
2. Merekomendasikan kepada Kapolri untuk mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan keterampilan personel Divhubinter Polri, terutama dalam komunikasi dan diplomasi yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kerjasama dengan lembaga-lembaga terkait, seperti institusi pendidikan dan pelatihan kepolisian, guna menyelenggarakan program-program yang relevan.

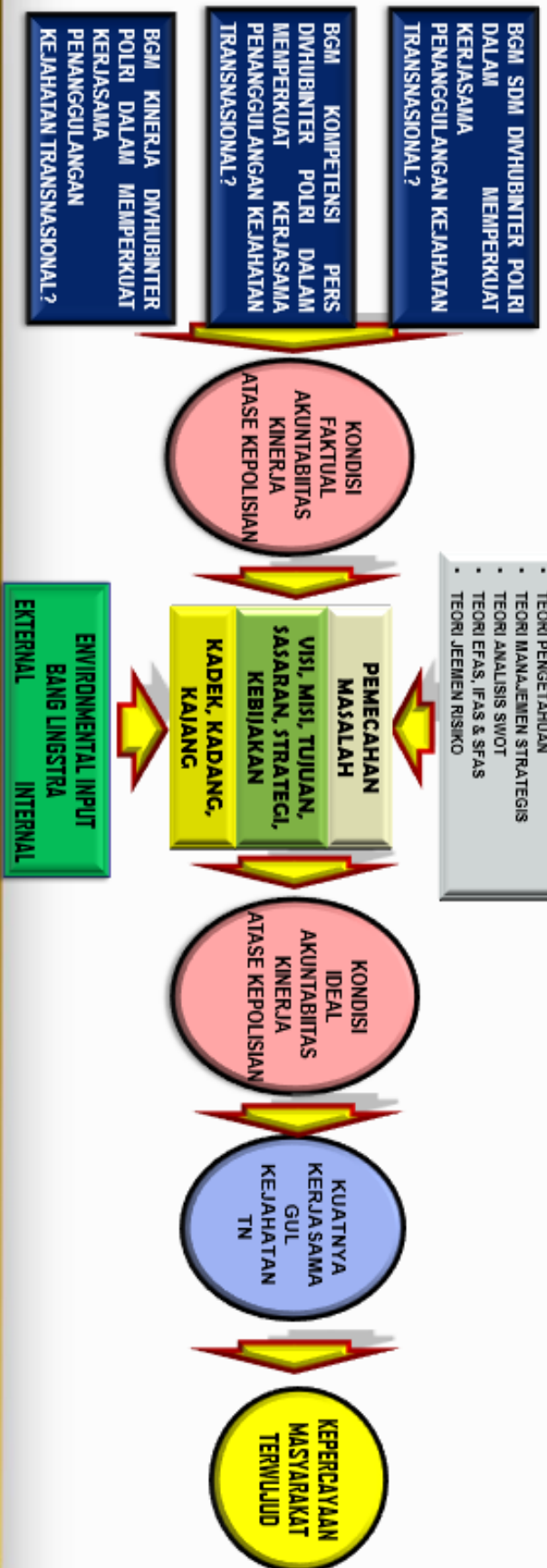
DAFTAR PUSTAKA

- David Hunger dan Thomas L. Wheelen. 2009. Manajemen Strategik. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hardiansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik (Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya). Edisi Revisi. Yogyakarta : Gava Media.
- Hadari Nawawi. 2003. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hanjar Dan Ceramah/Kuliah Mata Pelajaran Kebijakan dan Strategi meningkatkan / memulihkan citra dan performa Polri. Hanjar SPPK Angkatan ke-1 T.A. 2024. Lembang
- Hanjar Dan Ceramah/Kuliah Mata Pelajaran Penegakan disiplin dan etika profesi Polri. Hanjar SPPK Angkatan ke-1 T.A. 2024. Lembang
- Lubis, Hari & Huseini, Martani. 1987. Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro. Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial UI: Jakarta
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murdiyatomoko, Janu 2007. Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat. Bandung: Grafindo Media Pratama
- Isra Misra. 2020. Manajemen Risiko; Pendekatan Bisnis Ekonomi Syariah. Yogyakarta : K-Media.
- Rakhmat, Jalaludin. 2008. Psikologi Komunikasi, edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti Freddy Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2004.
- Sayuti Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Siagian. Sondang P. Prof. Dr, MPA. Manajemen Stratejik. Hal 15. PT. Bumi Aksara. Jakarta 2004.
- Setyo Riyanto, 2024. Analisis SWOT. Hanjar Sespimmen Polri Dikreg ke-64 T.A 2024, Lembang.
- Perundangan :
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2007, Citra Umbara, Bandung
- Peraturan Kapolri Nomor 6 tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara kerja, Struktur Organisasi dan Daftar Susunan Personel Divhubinter
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.1 Tahun 2020 tentang Atase dan Staf Teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri

OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT

Stur P. Ikin

- LANDASAN PEMIKIRAN**
- TEORI AKUNTABILITAS
 - TEORI SDM
 - TEORI KOMPETENSI
 - TEORI KINERJA
 - TEORI ORGANISASI
 - TEORI KETERAMPILAN
 - TEORI PENGETAHUAN
 - TEORI MANAJEMEN STRATEGIS
 - TEORI ANALISIS SWOT
 - TEORI EFAS, IFAS & SFAS
 - TEORI JEJEMEN RISIKO



BGM SDM DWHUBINTER POLRI DALAM MEMPERKUAT PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL?

BGM KOMPETENSI PERS DWHUBINTER POLRI DALAM MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL?

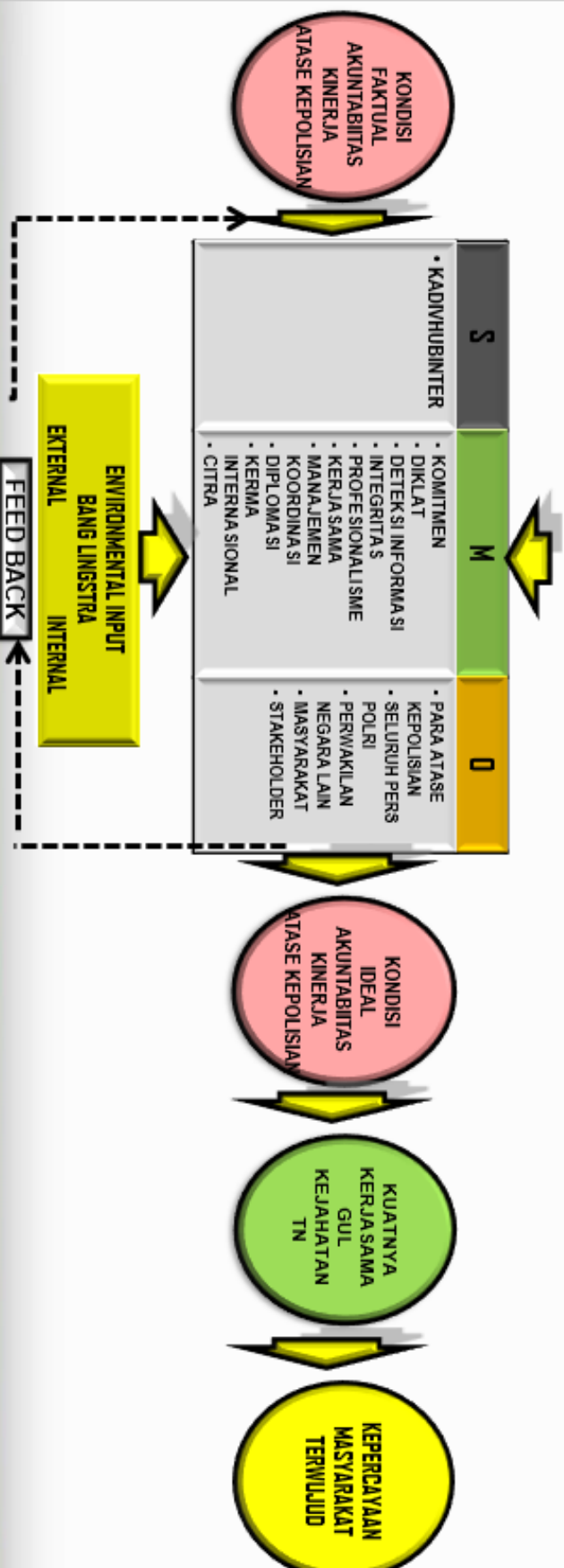
BGM KINERJA DWHUBINTER POLRI DALAM MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL?

OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT

INSTRUMENTAL INPUT

- UU NO.2/2002 TTG POLRI
- PERKAP NO.6 TAHUN 2017 TTG SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA CARA KERJA, STRUKTUR ORGANISASI DAN DAFTAR SUSUNAN PERSONEL DIVHUBINTER
- PERKAP NO.1 TAHUN 2020 TTGATASE DAN STAF TEKNIS KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA PADA PERAWALAN RI DI LUAR NEGERI

Pala Dibin



LAMPIRAN OHA DAN ES

EKSTERNAL (PESTEL)	INTERNAL (SDO-4M)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Politik <ul style="list-style-type: none"> - Dukungan dari pemerintah untuk penanggulangan kejahatan transnasional.. - Adanya komitmen bersama antara Pemerintah, stakeholder, maupun Polri dalam pemberantasan kejahatan transnasional. - Masih adanya intervensi dalam pengungkapan kejahatan - Suhu perpolitikan di dunia internasional mempengaruhi situasi kamdagri - Sudah terjalin Hubungan baik dengan Kepolisian negara-negara sahabat 2. Ekonomi <ul style="list-style-type: none"> - Kelemahan ekonomi mempengaruhi psikologis masyarakat sehingga timbul untuk korupsi. - Perkembangan perekonomian yang mempunyai implikasi terhadap daya beli kebutuhan masyarakat. 3. Social <ul style="list-style-type: none"> - Pandangan budaya suap dalam proses penegakan hukum dimasyarakat, sehingga masih dimanfaatkan penyidik untuk berbuat penyimpangan.. - Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dan keseriusan kepolisian dalam penanggulangan kejahatan tansnasional . - Adanya tuntutan, harapan, dan dorongan masyarakat terhadap upaya mewujudkan keamanan dalam negeri - Stigma sebagian masyarakat bahwa penyelesaian kasus-kasus kejahatan oleh Polri terkadang tidak transparan - Pendidikan masyarakat yang belum merata yang mengakibatkan rendahnya pemahaman kejahatan transnasional. - Budaya hukum masyarakat masih rendah - Adanya individu maupun kelompok masyarakat yang berpartisipasi dan peduli terhadap Polri 4. Technology <ul style="list-style-type: none"> - Perkembangan ilpengtek secara tidak sadar sebagai alat untuk mendukung kejahatan. - Modus operandi yang berkembang oleh para pelaku kejahatan. 5. Environmental <ul style="list-style-type: none"> - Dampak negatif bang lingstra - Meningkatnya angka kriminalitas 6. Legal <ul style="list-style-type: none"> - Keberadaan tenaga ahli dibidang diplomasi untuk memberikan pelatihan dan sosialisasi di bidang diplomasi - Keberadaan pengawas eksternal sebagai salah satu sarana guna mendapatkan informasi publik berupa masukan, informasi yang bermanfaat guna mendukung pelaksanaan tugas Polri. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SDM <ul style="list-style-type: none"> - Secara kualitas, masih lemahnya kompetensi personel. - Arahan dan bimbingan teknis terhadap atase kepolisian dalam meningkatkan diplomasi. - sikap disiplin dan dedikasi personel dalam melaksanakan tugas. - kurangnya integritas kinerja. - Masih terinternalisasinya nilai – nilai budaya lama - Adanya dedikasi personel 2. Anggaran <ul style="list-style-type: none"> - Anggaran masih minim 3. Sarpras <ul style="list-style-type: none"> - Duk sarpras masih terbatas - Dukungan Teknologi Informasi modern blm memadai 4. Sistem dan Metode <ul style="list-style-type: none"> - Program Prioritas ke-5 yaitu Pemantapan Kinerja Pemeliharaan Kamtibmas. - Adanya komitmen pimpinan Polri yang menegaskan untuk selalu memberikan pelayanan keamanan kepada masyarakat. - Masih lemahnya kerjasama dengan media massa / sosial. - Etos kerja personel dalam upaya mewujudkan kamtibmas. - Adanya komitmen pimpinan Polri yang menegaskan penegakkan hukum harus menjunjung tinggi HAM. - Terdapat peraturan perundang-undangan sebagai panduan untuk memperkuat hubungan dan kerjasama antar Negara - Penerapan reward and punishment yang belum konsisten - Masih lemahnya kemitraan dengan masyarakat terkait pembinaan dan pengarahannya bahaya kejahatan transnasional - Kualitas sistem pengawasan melekat dan rentan kedali dalam kegiatan pengawasan masih lemah - Penerapan reward and punishment yang belum konsisten

Tabel AHP

FAKTOR EKSTERNAL - PELUANG								
A	DUK PEMERINTAH							
B	TUNT MASY							
C	HUB BAIK DGN NGERA2 SAHABAT							
D	TENAGA AHLI BID DIPLOMASI							
E	ILPENGTEK							
	A	B	C	D	E	WEIGHT RATING SCORE		
A	1,000	1,143	1,143	1,167	0,857	0,105	8	0,840
B	0,875	1,000	0,875	1,167	1,167	0,100	7	0,700
C	0,875	1,143	1,000	0,875	1,333	0,104	7	0,728
D	0,857	0,857	1,143	1,000	0,857	0,093	6	0,558
E	1,167	0,857	0,750	1,167	1,000	0,098	6	0,588
	4,77	5,00	4,91	5,38	5,21	0,5		3,414

FAKTOR EKSTERNAL - ANCAMAN								
A	KAT KEJAHATAN TRANSNASIONAL							
B	DIKMAS BLM RATA							
C	MODUS OPERANSI KEJAHATAN TRANSNASIONAL							
D	KEPERCAYAAN MASY RENDAH							
E	PERPOLITIKAN DUNIA							
	A	B	C	D	E	WEIGHTRATING SCORE		
A	1,000	2,000	1,333	2,000	2,000	0,148	5	0,740
B	0,500	1,000	0,500	1,500	0,667	0,073	2	0,146
C	0,750	2,000	1,000	2,000	2,000	0,132	4	0,528
D	0,500	0,667	0,500	1,000	2,000	0,078	2	0,156
E	0,500	1,500	0,500	0,500	1,000	0,070	2	0,140
	3,25	7,17	3,83	7,00	7,67	0,5		1,710

FAKTOR INTERNAL - KEKUATAN

A	KOMITMEN PIMP POLRI
B	PROG PRIORITAS KE 5
C	ADA ATURAN TTG KERJAM INTERNASIONAL
D	ARAHAN & BIM TEKNIS
E	DEDIKASI PERS

	A	B	C	D	E	WEIGHT RATING SCORE		
A	1,000	0,750	0,857	0,750	1,167	0,088	6	0,528
B	1,333	1,000	0,875	1,143	1,333	0,111	6	0,666
C	1,167	1,143	1,000	0,875	1,333	0,109	6	0,654
D	1,333	0,875	1,143	1,000	0,857	0,103	6	0,618
E	0,857	0,750	0,750	1,167	1,000	0,089	6	0,534
	5,69	4,52	4,63	4,94	5,69	0,5		3,000

FAKTOR INTERNAL - KELEMAHAN

A	KELEBIHAN PERS TDK DIIMBANGI
B	DUK GAR BLM MEMADAI
C	KETERBATASAN DIKJUR PERS
D	KUALITAS WAS
E	REWARD PUNISHMENT TDK KONSISTEN

	A	B	C	D	E	WEIGHT RATINGS CORE		
A	1,000	1,500	0,500	0,667	0,500	0,072	3	0,216
B	0,667	1,000	0,500	0,667	0,500	0,061	3	0,183
C	2,000	2,000	1,000	2,000	0,750	0,134	2	0,268
D	1,500	1,500	0,500	1,000	0,500	0,084	2	0,168
E	2,000	2,000	1,333	2,000	1,000	0,150	3	0,450
	7,17	8,00	3,83	6,33	3,25	0,5		1,285

Tabel SFAS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	WEIGHTED RATING SCORE		
A	1,000	0,667	0,750	1,250	1,333	1,250	1,250	1,333	0,833	1,167	0,105	3	0,315
B	1,500	1,000	0,667	1,333	1,200	1,250	1,250	0,833	1,250	0,833	0,109	5	0,545
C	1,333	1,500	1,000	0,800	0,750	1,250	0,833	0,833	1,200	1,250	0,106	2	0,212
D	0,800	0,750	1,250	1,000	1,333	1,250	1,167	0,833	0,857	0,800	0,098	4	0,392
E	0,750	0,833	1,333	0,750	1,000	0,857	0,833	0,857	1,167	1,167	0,094	6	0,564
F	0,800	0,800	0,800	0,800	1,167	1,000	0,800	1,250	1,167	1,143	0,095	6	0,570
G	0,800	0,800	1,200	0,857	1,200	1,250	1,000	1,333	0,750	0,833	0,098	8	0,784
H	0,750	1,200	1,200	1,200	1,167	0,800	0,750	1,000	0,833	0,750	0,095	7	0,665
I	1,200	0,800	0,833	1,167	0,857	0,857	1,333	1,200	1,000	0,800	0,098	6	0,588
J	0,857	1,200	0,800	1,250	0,857	0,875	1,200	1,333	1,250	1,000	0,104	7	0,728
	9,79	9,55	9,83	10,41	10,86	10,64	10,42	10,81	10,31	9,74	1,00		2,028
FAKTOR STRATEGI KUNCI												KET	
A	REWARD PUNISHMENT TDK KONSISTEN											JPD	
B	KAT KEJAHATAN TRANSNASIONAL											JSD	
C	KETERBATASAN DIKJUR PERS											JPD	
D	MODUS OPERANSI KEJAHATAN TRANSNASIONAL											JPD	
E	PROG PRIORITAS KE 5											JSD	
F	ADA ATURAN TTG KERJAM INTERNASIONAL											JSD	
G	DUK PEMERINTAH											JPJ	
H	HUB BAIK DGN NGERA2 SAHABAT											JPJ	
I	ARAHAN & BIM TEKNIS											JSD	
J	TUNT MASY											JPJ	

LAMPIRAN MANAJEMEN RISIKO

1. Tabel Komunikasi Dan Konsultasi

KOMUNIKASI DAN KONSULTASI													
NO	KEGIATAN	TIME LINE											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Rapat berkala			X			X			X			X
2	Rapat insidentil					X					X		
3	FGD			X				X					X
4	Membangun Sistem Informasi Manajemen Risiko												
	a. Membangun budaya risiko			X		X		X		X			X
	b. Review MR			X		X		X		X			X
	c. Update data			X		X		X		X			X
	d. Pelaporan			X		X		X		X			X

2. Penetapan Konteks

KONTEKS MANAJEMEN RISIKO OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT	
Nama Pemilik risiko	: IRJEN POL. Dr. KRISHNA MURTI, S.I.K., M.Si.
Jabatan Pemilik Risiko	: KADIVHUBINTER POLRI
Unit Organisasi	: ATASE KEPOLISIAN
Ruang Lingkup Penerapan	: OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN
Periode Penerapan	: TAHUN 2025

2.1 Sasaran dan proses organisasi

No	DAFTAR SASARAN/TUJUAN	INDIKATOR SASARAN	PROSES BISNIS
1	Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten.	Komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten	Untuk meningkatkan Komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten dilakukan melalui 4 tahapan: 1. Planing : meliputi perencanaan kinerja & rencana diklat 2. Organizing : penyusunan struktur organisasi & penetapan SDM 3. Actuating : Pembentukan metode Reward and Punishment 4. Controlling: melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap semua kegiatan
2	Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian	Pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian	Untuk meningkatkan Pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian dilakukan melalui 4 tahapan: 1. Planing : meliputi perencanaan diklat 2. Organizing : penyusunan struktur organisasi & penerapan diklat 3. Actuating : diklat 4. Controlling: melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap semua kegiatan

3	Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	Pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	Untuk meningkatkan Pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional dilakukan melalui 4 tahapan: 1. Planing : meliputi perencanaan kinerja & penyusunan sistem deteksi 2. Organizing : penyusunan struktur organisasi & penetapan SDM yang di libatkan dlm sun sist deteksi 3. Actuating : melaksanakan deteksi informasi 4. Controlling: melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap semua kegiatan
---	--	---	---

2.2 Daftar Pemangku Kepentingan

NO	STAKEHOLDER / PEMANGKU KEPENTINGAN	HUBUNGAN
1	KOMINFO	MENYELENGGARAKAN URUSAN PEMERINTAHAN DI BIDANG KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
2	KEMLU	KERMA DENGAN NEGARA LAIN
3	STAKEHOLDERS	PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL

2.3 Daftar Peraturan Dan Perundang-Undangan Terkait

NO	PERATURAN TERKAIT	AMANAT PERATURAN YANG TERKAIT UNIT
1	UU NO 2 TAHUN 2002	TUGAS POKOK DAN FUNGSI ANGGOTA POLRI
2	PERKAP NO 6 TAHUN 2017	SOTK, STRUKTUR ORGANISASI DAN DAFTAR SUSUNAN PERSONEL DIVHUBINTER
3	PERKAP NO.1 TAHUN 2020	TERKAIT ATASE DAN STAF TEKNIS KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA PADA PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA DI LUAR NEGERI

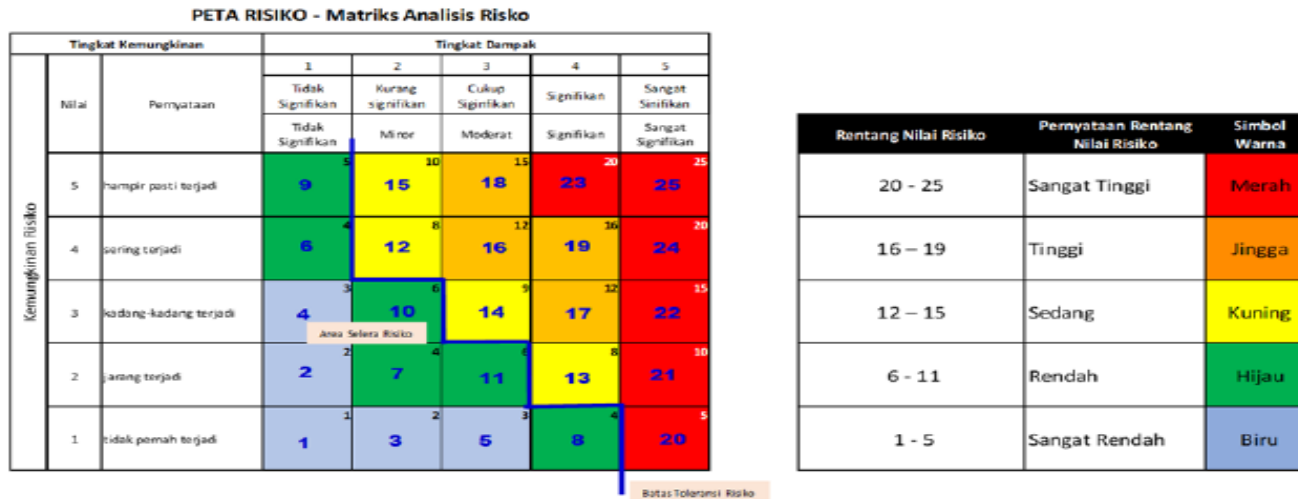
3. Kriteria Resiko
 3.1 Kriteria Kemungkinan

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

3.2 Kriteria Dampak

SKALA DAMPAK								
AREA DAMPAK	ANGGARAN DAN KEUANGAN	REPUTASI / KEPERCAYAAN PUBLIK	SDM (KESELAMATAN PERSONEL)	KINERJA	PELAYANAN MASYARAKAT	OPERASIONAL / TIK / LOGISTIK	HUKUM DAN REGULASI	
1	TIDAK SIGNIFIKAN	KERUGIAN TIDAK MATERIIL $X \leq \text{RP } 1 \text{ JUTA}$	JUMLAH KELUHAN PEMANGKU KEPENTINGAN (STAKEHOLDER) ≤ 10	TIDAK BERBAHAYA	100% > CAPAIAN IKU > 97%	PEMBERIAN LAYANAN TERTUNDA BEBERAPA JAM DARI SLA	GANGGUAN MENGHAMBAT PELAKSANAAN KERJA SELAMA BEBERAPA JAM	PELANGGARAN DISIPLIN DAN MENDAPATKAN TEGURAN LISAN
2	MINOR / KURANG SIGNIFIKAN	JUMLAH KERUGIAN KECIL $1 \text{ JUTA} \leq X \leq \text{RP } 10 \text{ JUTA}$	JUMLAH KELUHAN PEMANGKU KEPENTINGAN (STAKEHOLDER) SEBANYAK 10 S.D 20	GANGGUAN KESEHATAN FISIK RINGAN (MAMPU BEKERJA PADA HARI YANG SAMA)	97% > CAPAIAN IKU > 92%	PEMBERIAN LAYANAN TERTUNDA HAMPIR 1 HARI	GANGGUAN MENGHAMBAT PELAKSANAAN KERJA HAMPIR 1 HARI	PELANGGARAN DISIPLIN DAN MENDAPATKAN TINDAKAN DISIPLIN
3	MODERAT/ CUKUP SIGNIFIKAN	JUMLAH KERUGIAN CUKUP BESAR $10 \text{ JUTA} \leq X \leq \text{RP } 100 \text{ JUTA}$	JUMLAH KELUHAN PEMANGKU KEPENTINGAN (STAKEHOLDER) > 20	GANGGUAN KESEHATAN FISIK DAN ATAU MENTAL SEDANG (TIDAK MAMPU MELAKSANAKAN TUGAS >1 HARI S/D 3 MINGGU)	92% > CAPAIAN IKU >87%	PEMBERIAN LAYANAN TERTUNDA HAMPIR 1-3 HARI	GANGGUAN MENGHAMBAT PELAKSANAAN KERJA SELAMA 1-3 HARI	PELANGGARAN DISIPLIN DAN MENDAPATKAN SANKSI DISIPLIN
4	SIGNIFIKAN	JUMLAH KERUGIAN BESAR $100 \text{ JUTA} \leq X \leq \text{RP } 1 \text{ MILIAR}$	PEMBERITAAN NEGATIF DI MEDIA LOKAL PEMBERITAAN NEGATIF DI MEDIA MASSA NASIONAL DAN/ATAU PEMBERITAAN NEGATIF DI MEDIA SOSIAL YANG SESUAI FAKTA	GANGGUAN KESEHATAN FISIK DAN ATAU MENTAL BERAT (TIDAK MAMPU MELAKSANAKAN TUGAS >3 MINGGU ATAU MENGAKIBATKAN CACAT TETAP ATAU GANGGUAN JIWA PERMANEN)	87% > CAPAIAN IKU > 80%	PEMBERIAN LAYANAN TERTUNDA 4-7 HARI	GANGGUAN MENGHAMBAT PELAKSANAAN KERJA SELAMA 4-7 HARI	PELANGGARAN ETIK DAN MENDAPATKAN SANKSI KODE ETIK
5	SANGAT SIGNIFIKAN	JUMLAH KERUGIAN PERLU MENGEMBALIKAN KE KAS NEGARA $X \geq \text{RP } 1 \text{ MILIAR}$	PEMBERITAAN NEGATIF DI MEDIA MASSA NASIONAL DAN ATAU MEDIA MASSA INTERNASIONAL DAN/ATAU PEMBERITAAN NEGATIF DI MEDIA SOSIAL MENJADI TRENDING TOPIC NASIONAL DAN ATAU INTERNASIONAL	KEJADIAN FATAL/KEMATIAN	80% > CAPAIAN IKU > 70%	PEMBERIAN LAYANAN TERTUNDA TERTUNDA LEBIH DARI 1 MINGGU	GANGGUAN MENGHAMBAT PELAKSANAAN KERJA LEBIH DARI 1 MINGGU	PELANGGARAN SERIUS DAN MENDAPATKAN TUNTUTAN PIDANA

4. Matriks Analisis Risiko dan Level Risiko.



6.2 Level Risiko

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

5. Penilaian Risiko

5.1 Identifikasi Rasio

KONTEKS	KATEGORI RISIKO	PENJABARAN
Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten.	Risiko Strategis	Lemahnya komitmen dapat menyebabkan lemahnya dan tidak akan mendukung dalam pelaksanaan tugas
	Risiko kebijakan	Beberapa personel kurang atensi terhadap tugas, karena kurangnya motivasi
	Risiko reputasi	Lemahnya komitmen dan motivasi akan menurunkan Tingkat kepercayaan masyarakat.
Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian.	Risiko Fraud	Kompetensi kurang sehingga dapat menyebabkan lemahnya dan tidak akan mendukung dalam pelaksanaan tugas
	Risiko Operasional	Beberapa personel menyadari keutamaan kompetensi, namun beberapa personel masih enggan untuk meningkatkannya
	Risiko IT	Kurang update terhadap perkembangan teknologi dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja
Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	Risiko Keuangan	Anggaran untuk strategi ini di perlukan peningkatan agar tercapainya tujuan
	Risiko Kepatuhan	Masih adanya sebagian personel yang kurang atensi terhadap input dari masyarakat

6. Daftar Risiko
6.1 Profil Risiko

Unit organisasi : Satker Divhubinter
Periode penerapan : 2025

	STRATEGI	PROSES BISNIS	NO RISK	RISK EVENT	RISK COUSE	SUMBER RISIKO	AKIBAT RISIKO KERUGIAN	RISK CATEGORY	PEMILIK RISIKO	SKOR NILAI			
										LK	LD	NL	LR
OPTIMALISASI AKUNTABILITAS KINERJA ATASE KEPOLISIAN GUNA MEMPERKUAT KERJASAMA PENANGGULANGAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA KEPERCAYAAN MASYARAKAT	Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten.	giat pengarahan dan pembinaan	R1	Pendidikan dan latihan yg tidak optimal	Masih ada Personel kurang motivasinya	Internal	Gagalnya peningkatan komitmen personel	Risiko kebijakan	Kadivhubinter	5	4	23	Sangat tinggi
	Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian.	Pendidikan dan pelatihan	R2	Pengarahan dan pembinaan tdk diterapkan	Masih ada Personel kurang dlm pengetahuan dlm diplomasi	Internal	Gagalnya peningkatan kompetensi personel	Risiko strategis	Kadivhubinter	2	5	21	Sangat tinggi
	Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	giat pengarahan dan pembinaan	R3	Pengarahan dan pembinaan krg diterapkan	Pers tidk atensi	Internal Dan eksternal	Gagalnya upaya peningkatan deeksi kejahatan	Risiko kepatuhan	Kadivhubinter	3	5	22	Sangat tinggi

6.2 Risk Register

NAMA DEPARTEMEN	NILAI RISIKO			LEVEL RISIKO	EKSISTING CONTROL			EFEKTIFITAS PENGENDALIAN YG ADA	NILAI RISIKO RESIDUAL				PERINGKAT	DITANGANI / TDK DITANGANI
	LK	LD	NL		PENGENDALIAN YANG ADA	EFEKTIFITAS	DI JALANKAN BELUM (%)		LIKELY HOOD	IMPAC	NILAI RISIKO	LVL RISIKO		
DIVHUBINTER	5	4	23		PERKAP NO 6 TAHUN 2017	KURANG EFEKTIF MSH ADANYA PERSONEL YG LEMAH MOTIVASINYA	60%	KURANG EFEKTIF SCORING (3+2+1 = 6)	4	2	12		3	DITANGANI
DIVHUBINTER	2	5	21		PERKAP NO.1 TAHUN 2020	KURANG EFEKTIF MSH ADANYA PERSONEL YG MINIM THD PENGETAHUAN DIPLOMASI	70%	KURANG EFEKTIF SCORING (3+2+2 = 7)	2	4	13		2	DITANGANI
DIVHUBINTER	3	5	22		PERKAP NO.1 TAHUN 2020	KURANG EFEKTIF NYA PENGARAHAN DAN PEMBINAAN	75%	KURANG EFEKTIF SCORING (3+2+2 = 7)	3	3	14		1	DITANGANI

RISK TREATMENT		RISK AFTER MITIGASI / RISK ACCEPTED			NILAI RISIKO
OPSI PERLAKUAN	DESKRIPSI TINDAKAN MITIGASI	LIKELY HOOD	IMPACT	NILAI RISIKO	
Menurunkan dampak menjadi 1 dan menurunkan kemungkinan menjadi 2	MENINGKATKAN REWARD AND PUNISHMENT	2	1	2	2
Menurunkan dampak 2 dan menurunkan kemungkinan 1	MENINGKATKAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN	1	2	3	3
Menurunkan dampak 1 dan menurunkan kemungkinan 1	MENINGKATKAN DETEKSI INFORMASI	2	2	7	7

INHRERENT RISK

Tingkat Kemungkinan		Tingkat Dampak				
		1	2	3	4	5
Nilai	Pernyataan	Tidak Signifikan	Kurang signifikan	Cukup Signifikan	Signifikan	Sangat Signifikan
		Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Kemungkinan Risiko	5 hampir pasti terjadi	9	15	18	23	25
	4 sering terjadi	6	12	16	19	24
	3 kadang-kadang terjadi	4	10	14	17	22
	2 jarang terjadi	2	7	11	13	21
	1 tidak pernah terjadi	1	3	5	8	20

RISK AFTER EXITING CONTROL

Tingkat Kemungkinan		Tingkat Dampak				
		1	2	3	4	5
Nilai	Pernyataan	Tidak Signifikan	Kurang signifikan	Cukup Signifikan	Signifikan	Sangat Signifikan
		Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Kemungkinan Risiko	5 hampir pasti terjadi	9	15	18	23	25
	4 sering terjadi	6	12	16	19	24
	3 kadang-kadang terjadi	4	10	14	17	22
	2 jarang terjadi	2	7	11	13	21
	1 tidak pernah terjadi	1	3	5	8	20

RISK ACCEPTED

Tingkat Kemungkinan		Tingkat Dampak				
		1	2	3	4	5
Nilai	Pernyataan	Tidak Signifikan	Kurang signifikan	Cukup Signifikan	Signifikan	Sangat Signifikan
		Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan
Kemungkinan Risiko	5 hampir pasti terjadi	9	15	18	23	25
	4 sering terjadi	6	12	16	19	24
	3 kadang-kadang terjadi	4	10	14	17	22
	2 jarang terjadi	2	7	11	13	21
	1 tidak pernah terjadi	1	3	5	8	20

R1

Does the control with root cause of risk and impact

Is the control officially documented and communicated ?

Is the controls operation and applied consistently ?

YES	1	1	1
PARTLY	3	2	2
NO	6	3	3

3 + 2 + 1 = 6

Nilai 6 = menunjukan eksisting control kurang efektif (KE)

R2

Does the control with root cause of risk and impact

Is the control officially documented and communicated ?

Is the controls operation and applied consistently ?

YES	1	1	1
PARTLY	3	2	2
NO	6	3	3

3 + 2 + 2 = 7

Nilai 7 = menunjukan eksisting control kurang efektif (KE)

R3

Does the control with root cause of risk and impact

Is the control officially documented and communicated ?

Is the controls operation and applied consistently ?

YES	1	1	1
PARTLY	3	2	2
NO	6	3	3

3 + 2 + 2 = 7

Nilai 7 = menunjukan eksisting control kurang efektif (KE)

7. Analisis Resiko

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

R1	Does the control deal with (root) casue of risk and impact?	is the control officially documented and comunicated?	Is the control in operation and aplied consistenly?	JUMLAH
YES	1	1	1	
PARTLY	3	2	2	
NO	6	3	3	
	3	2	1	6
Nilai 6 : menunjukan eksisiting control berjalan KURANG EFEKTIF				

R2	Does the control deal with (root) casue of risk and impact?	is the control officially documented and comunicated?	Is the control in operation and aplied consistenly?	JUMLAH
YES	1	1	1	
PARTLY	3	2	2	
NO	6	3	3	
	3	2	2	7
Nilai 7 : menunjukan eksisiting control berjalan KURANG EFEKTIF				

R3	Does the control deal with (root) casue of risk and impact?	is the control officially documented and comunicated?	Is the control in operation and aplied consistenly?	JUMLAH
YES	1	1	1	
PARTLY	3	2	2	
NO	6	3	3	
	3	2	2	7
Nilai 7 : menunjukan eksisiting control berjalan KURANG EFEKTIF				

8. Mitigasi resiko

RENCANA AKSI PENANGANAN RISIKO											PEMANTAUAN RENCANA AKSI PENANGANAN RISIKO		PEMANTAUAN LEVEL RISIKO AKTUAL			
KODE	PERNYATAAN	RENCANA PENANGANAN						RISIKO RESIDUAL HARAPAN			PEMANTAUAN RENCANA PENANGANAN		LVL RISIKO AKTUAL			
		OPSI	RENCANA AKSI	SUMBER DAYA	OUTPUT	PERIODE	PJ	LK	DK	LR	REALISASI WAKTU	HAMBATAN / KENDALA	LK	LD	LR	REKOMENDASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R1	Meningkatkan komitmen personel melalui reward and punishment yang konsisten	Mengurangi kemungkinan	Meningkatkan pengarahannya serta reward punishment	Divhubinter	100% kat motivasi	Triwulan II	Kadivhubinter	4	2	13	1 April 2025	Tidak ada	3	5	22	Agar di komunikasikan dgn AS SDM POLRI
		Mengurangi dampak	Intensif pengarahannya terkait motivasi	Divhubinter	85% motivasi	Triwulan II	Kadivhubinter				1 April 2025	Tidak ada				
R2	Meningkatkan pendidikan dan latihan bagi para atase Kepolisian	Mengurangi kemungkinan	Meningkatkan diklat	Divhubinter	85% kat kompetensi	Triwulan III	Kadivhubinter	2	4	14	1 Juli 2025	Tidak ada	4	4	24	Agar dikomunikasikan dgn AS SDM POLRI
		Mengurangi dampak	Pembinaan Dan Pengarahannya Terkait pentingnya kerjasama	Divhubinter	85% Pengarahannya Terkait manfaat kerjasama	Triwulan III	Kadivhubinter				1 Juli 2025	Tidak ada				
R3	Meningkatkan pengembangan deteksi dan informasi terhadap kejahatan transnasional	Mengurangi kemungkinan	Meningkatkan resonsif thd deteksi & informasi	Divhubinter	100% responsive thd potensi kjhtn tn	Triwulan IV	Kadivhubinter	3	3	15	1 oktober 2025	Tidak ada	2	5	21	Agar di komunikasikan dengan KEMLU DAN KBRI
		Mengurangi dampak	Umpan balik konstruktif	Divhubinter	80% umpan balik yg baik	Triwulan IV	Kadivhubinter				1 oktober 2025	Tidak ada				

9. Pemantauan Dan Review

No	KEGIATAN	TIME LINE											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	RAPAT BERKALA			X			X			X			X
2	RAPAT INSIDENSIL		X		X		X		X		X		X
3	FGD	X				X				X			
4	MEMBANGUN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RISIKO												
	a. MEMBANGUN BUDAYA RISIKO	X			X			X			X		
	b. REVIEW MR		X			X			X			X	
	c. UPDATE DATA			X			X			X			X
	d. PELAPORAN			X			X			X			X