

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi lapangan, dan studi pustaka, peneliti melakukan beberapa analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian sehingga menyimpulkan beberapa hasil sebagai berikut:

1. Setelah peneliti melakukan analisis terhadap pembinaan karir personil Polri yang ditinjau dari peraturan yang digunakan saat ini yaitu Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang "*Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*" dan Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2017 tentang "*Jabatan Fungsional Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*" serta Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang "*Pembinaan Karier Pejabat Fungsional Kepolisian Negara Republik Indonesia*" dinilai belum optimal mendukung peningkatan profesionalitas Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP) pada Direktorat Keamanan Negara Badan Intelijen Keamanan Polri, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:
  - a. Pada Perkap Nomor 9 Tahun 2016 tergambar dengan jelas bahwa proyeksi penugasan dan pola karier perwira pertama Polri yang lahir dari empat sumber yaitu Akademi Kepolisian (Akp), Sekolah Inspektur Perwira Sumber Sarjana (SIPSS) dan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) serta Sekolah Alih Golongan (SAG) hanya mempertimbangkan jabatan struktural saja. Sejak penempatan pertama setiap perwira pertama masing-masing sumber, memiliki pola karier yang berbeda. Hal ini berdampak terhadap peluang pengembangan karier pada masing-masing sumber ketika mereka tidak berada pada tingkat Polda/Polres/Polsek. Ketika perwira pertama ini berada dalam tingkat Markas Besar (Mabes) Polri, maka proyeksi penugasan pada jabatan struktural tersebut, tidak berlaku karena pada lingkungan Mabes Polri, perwira pertama Polri akan

menduduki jabatan fungsional operasional seperti yang dicantumkan dalam Perkap Nomor 3 Tahun 2020.

- b. Pada Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2017, memang telah dijelaskan bahwa seseorang yang memperoleh jabatan fungsional, termasuk Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP) pada Satuan Kerja Operasional Badan Intelijen Keamanan Polri, harus memiliki kriteria pengetahuan/ketrampilan strategis, teknis taktis dengan sertifikasi, etika profesi, prosedur kerja yang didasarkan pada disiplin ilmu sehingga jenjang jabatan fungsional disusun berdasarkan keahlian dan keterampilan. Namun, BOP belum masuk ke dalam kriteria bersertifikasi keahlian/ketrampilan dan hanya diberikan oleh organisasi kepada personil Perwira Pertama Polri sebagai penghargaan atas keberadaan mereka dalam organisasi khususnya di tingkat Mabes Polri. Hal ini, membuat para personil pada level kepangkatan dan jabatan tersebut, tidak memiliki motivasi yang besar untuk mengembangkan karier melalui pelatihan dan pendidikan yang sudah disediakan organisasi.
- c. Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, sudah jelas mencantumkan bahwa seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki tugas pokok dan fungsi dalam memelihara keamanan dan ketertiban dalam negeri. Hal ini secara tersirat dan tertulis bahwa anggota Polri baik yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural memiliki hak dan kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Anggota Polri secara sama. Hal ini belum dipahami secara mendalam oleh seluruh personil Polri termasuk pada Direktorat Keamanan Negara Badan Intelijen Keamanan Polri.
- d. Pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan bahwa

Manajemen Talenta diperuntukkan bagi Perwira Pertama Polisi lulusan AKPOL dan SIPSS serta Bintara. Hal ini menurut peneliti menjadi salah satu faktor kurang optimalnya profesionalitas Perwira Pertama Polri secara merata dari 2 (dua) sumber lainnya yaitu SIP Reguler dan SAG. Produktivitas pada Perwira Pertama Polri lulusan kedua sumber tersebut, secara usia, dinilai masih dapat didorong untuk lebih optimal dengan memberikan program mentoring atau pendampingan yang sama seperti dua sumber diatas lainnya, namun disesuaikan dengan faktor usia dan riwayat *Tour of Duty* dan *Tour of Area* sumber SIP reguler dan SAG.

e. Dalam Instruksi Kapolri tentang 4 pilar tranformasi presisi yaitu tranformasi operasional, tranformasi organisasi, tranformasi pelayanan publik dan transformasi pengawasan. *Knowledge Transformation* menjadi salah satu wujud akurat sebagai strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam organisasi Polri dalam tranformasi organisasi khususnya dalam peningkatan profesionalitas personil Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP) pada Direktorat Keamanan Negara Badan Intelijen Keamanan Polri.

2. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan bahwa personil Perwira Pertama yang menduduki jabatan Bhayangkara Operasional Penyelia, ternyata tidak semua telah memiliki riwayat atau rekam jejak pekerjaan, jabatan dan pendidikan intelijen. Walaupun pada saat pendidikan pembentukan Polri, seluruh personil telah diberikan materi Pelajaran semua fungsi kepolisian termasuk intelijen, namun ternyata pengalaman bekerja di lapangan, kemampuan menganalisis dan prediksi suatu potensi kerawanan keamanan dan ketertiban, berperan dalam profesionalitas inividu saat bekerja di unit operasional intelijen keamanan. Kesenjangan inilah yang menjadikan profesionalitas personil BOP saat ini, masih kurang optimal.

3. Selanjutnya, setelah melakukan penelitian mendalam dengan metode wawancara, observasi lapangan dan studi kepustakaan, diperoleh oleh peneliti kesimpulan bahwa profesionalitas personil Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP) pada Direktorat Keamanan Negara Badan Intelijen Keamanan Polri, memang dipengaruhi oleh 4 (empat) aspek utama + 1 (satu) aspek tambahan yaitu:

**a. Aspek Kinerja/Performance**

Kinerja atau performance ini menjadi tolak ukur utama bagi organisasi baik direktorat maupun unit operasional dalam menilai profesionalitas seorang Perwira Pertama Polisi berpangkat IPDA sd AKP dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai anggota Polri, sekaligus jabatan fungsional Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP). Aspek Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja unit bahkan direktorat operasional baik dalam bentuk intelijen sebagai produk, intelijen sebagai kegiatan dan intelijen sebagai organisasi. Intelijen Keamanan Polri yang menjadi mata dan telinga pimpinan dalam memberikan bahan keterangan/informasi bagi Kapolri dalam fungsi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan terhadap potensi ancaman gangguan yang dapat mengganggu stabilitas nasional.

**b. Aspek Kompetensi**

Kompetensi menjadi hal wajib yang harus dimiliki oleh seluruh personil Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP). Ketika menduduki jabatan fungsional operasional terampil, maka kompetensi teknis dan manajerial sesuai dengan sumber pendidikan, sifat penugasan, latar belakang pendidikan serta proyeksi pola karier yang ada, menjadi hal yang penting. Tanpa aspek kompetensi yang terukur, maka profesionalitas seorang BOP dalam unit operasional masih diragukan bahkan berdampak terhadap citra buruk organisasi ketika dinilai hasil/informasi yang disampaikan tidak dapat dipercaya atau dipertanggungjawabkan.

### **c. Aspek Loyalitas**

Loyalitas menjadi penilaian pimpinan dan organisasi ketika meminta seorang personil Polri khususnya BOP untuk melaksanakan tugas diluar jam kerja atau melebihi kapasitasnya. Loyalitas individu akan mempengaruhi loyalitas unit dan direktorat sehingga ketika loyalitas individu berbanding terbalik dengan loyalitas direktorat operasional, maka keraguan organisasi dan pimpinan terhadap direktorat bisa terjadi.

### **d. Aspek Akuntabilitas**

Aspek akuntabilitas yang berarti personil BOP secara administrasi, perilaku dan operasional dapat dipertanggungjawabkan secara penuh. Apabila aspek ini tidak terpenuhi pada seseorang BOP, akan mempengaruhi kinerja dari unit dan organisasi secara komprehensif. Akuntabilitas pada penguasaan penggunaan anggaran berbanding lurus dengan akuntabilitas informasi dan data yang diberikan sebagai "feeding" bagi pimpinan intelijen keamanan. Apabila intelijen keamanan salah dalam memberikan masukan, maka akan berdampak terhadap pola-pola destruktif yang terjadi terhadap kamanan dan ketertiban nasional.

## **B. Saran**

Saran dan rekomendasi yang ingin diberikan peneliti kepada organisasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan untuk mendorong peningkatan profesionalitas Bhayangkara Operasional Penyelia (BOP) pada Direktorat Keamanan Negara (Ditkamneg) Badan Intelijen Keamanan Polri, antara lain:

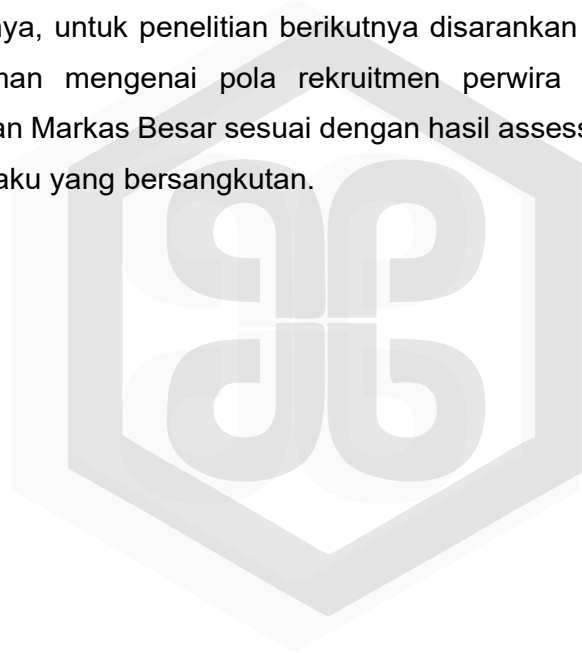
1. Perlu adanya revisi dan atau peraturan baru yang mendorong pengembangan dan pembinaan karier sekaligus kapasitas personil perwira pertama Polri yang berpangkat IPDA s.d. AKP agar dapat memiliki peluang karier diluar fungsional di lingkungan Markas Besar sehingga mereka merasakan mendapat pengakuan dari organisasi

dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya sebagai personil Polri. Sebagai contoh menurut peneliti, perlu memasukkannya personil Perwira Pertama (Pama) Non Akpol (sumber sarjana dan reguler) ke dalam proyeksi Manajemen Talenta pada Perkap Nomor 3 Tahun 2019 sesuai marwah peraturan tersebut yaitu kaderisasi pemimpin Polri masa depan.

2. Perlu adanya komitmen dan perhatian pimpinan Direktorat Operasional seperti Direktorat Keamanan Negara (Ditkamneg), Badan Intelijen Keamanan Polri bahkan hingga ke Staf Sumber Daya Manusia Polri, dalam mengakomodir kekosongan jabatan struktural pada unit operasional bagi personil Perwira Pertama Akpol, SIPSS dan SIP. Hal tersebut, menurut peneliti dapat diwujudkan melalui pemberian jabatan struktural selama periode masa IPDA sd AKP setiap 3 (tiga) atau 4 (empat) tahun sekali sehingga selama periode 8 (delapan) tahun menjabat Perwira Pertama, mereka tidak akan mengalami kejenuhan sehingga tidak memiliki motivasi untuk menjadi kreatif, inovatif, dan cenderung apatis terhadap kebutuhan organisasi.
3. Agar seluruh personil Satker Mabes Polri dapat membangun suasana lingkungan kerja yang produktif, kompetitif namun juga kondusif bagi setiap individu terutama bagi Perwira Pertama dari tiga sumber dengan menerapkan budaya kerja disiplin, tepat waktu, interaktif serta saling membangun, bukan saling menjatuhkan. Hal ini menurut peneliti, dapat meningkatkan minat dari personil BOP untuk mengikuti budaya kerja tersebut diatas.
4. Perlunya mengoptimalkan sistem elektronik SI-SDM Polri yang sudah ada, misalnya dengan mengintegrasikan penilaian kinerja personil dengan absensi kehadiran elektronik yang sudah dimiliki masing-masing Satker Mabes Polri, penggunaan ambang batas minimal keikutsertaan pendidikan/pelatihan personil berpangkat Pama dalam

periode tertentu sebelum memperoleh penilaian kelayakan menduduki jabatan struktural.

5. Selanjutnya, untuk penelitian berikutnya disarankan dapat melakukan pendalaman mengenai pola rekrutmen perwira pertama Polri di lingkungan Markas Besar sesuai dengan hasil assessment kompetensi dan perilaku yang bersangkutan.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Yudhianto Adhi Nugroho. 2022. Model Peningkatan Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil di Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Bacal, Robert 2018. How to Manage Performance 24 Lesson for Improving Performance. New York: Mc. Graw Hill, Companies.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2013, Human Resource Management, Sixth Edition. New York: Mc. Graw Hill.
- Creswell, W. John. 2015. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 2013. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Gaussyah, Iqbal Damanik, Iqbal Muhammad, Syamsul Bakhry, "Mewujudkan Polri yang Profesional melalui Penguatan Tata Kelola". ASTANA Communication. November 2015.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Linda Kayai. Profesionalitas Auditor Keuangan Negara pada Auditor Utama Keuangan Negara VI Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Tesis. 2015. Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN Jakarta.



Badan Kepegawaian Negara. Menghitung dan Mengukur Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Cetakan 1. November 2016.

Sonny Silverius Y. Soeharso. Tedjo Tripomo. Agile Organization Structure. "Bagaimana Organisasi Hebat Menerapkan Prinsip Agile untuk Melakukan Hal Biasa dengan Cara Luar Biasa". Lautan Pustaka. Ed. 1, Cetakan 1: 2021.

Johnson C. Marla. Editor: Merle Johnson. William K. Redmon. Thomas C. Mwhinney. Editor. Handbook of Organizational Performance. Analisis Perilaku & Manajemen. Perpustakaan Nasional: katalog dalam terbitan (KDT). XIV, 470 hlm. Ed. 1. Cet. 1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.

Irawan, Handi. 2018. Prinsip Kepuasan Pelanggan, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Institute for Defense Location and Security Studies (IDSPS). 2008. General National Policy.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama.

Norman K. Denzin. Yvonna Lincoln. 2005. The Sage Handbook of Qualitative Research.

Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksarajemen

Fennisah Arfah. Laporan Magang di Badan Nasional Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Maister. David H. True Profesionalisme. Jakarta, PT Gramedia Pustaka.

Dwi Susanti. 2007. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Fungsi Samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Skripsi.

Sutji Harijanto. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur.

Kunandar. 2007. Guru Profesional Pelaksana Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukseskan Sertifikasi Guru. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.

Setiyono, Budi. 2007. Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik. Semarang: Kalam Nusantara. Sharma, R.A. 1982.

Maulita Ferawati. 2001. Hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan Departemen Teknik PT. Samafitro Jakarta. Skripsi. Program Studi Psikologi FPSB UII, 158.7.

#### **Jurnal/Artikel**

Nadeem Ahmed Bashir, Khawaja Jehanzeb. 2013. Training and Development Progran and its benefits to employee and organization. A conceptual study. European journal of business and management. Vol. 5. No. 2

Shraddha Awasthi, Dr. Sunil Kumar. 2016. Need for Employee Development in Employee Performance: A Present Scenario. International Journal of Management and Social Sciences. Vol. 4. No. 6.

- Schrita Osborne, Mohamad S. Hammound. 2017. Effective Employee Engagement in The Workplace. International Journal of Applied Management and Technology. Vol. 16.
- Uzlifatul Jannah. Analisis Kinerja Kependidikan di Politeknik Keuangan Negara STAN. 2023. Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta Lembaga Administrasi Negara.
- Hartanto, Dadang "Strategi Optimalisasi Sistem Pembinaan Penyidik Polri Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi" Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12(1) (2020): 92-103.
- Kalesaran, Frans Hendrik, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel. 2014. "*Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*" Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.2.No.4.
- Khamid, Nur, "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Prajurit Detasemen Intelejen KODAM II/Sriwijaya", Tesis. Juni 2020
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muazansyah, I. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan". Jurnal Aplikasi Administrasi, 21(1), 48–60.

- Nawawi, Hadari. 2013. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah. Mada University Press.
- Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: Indeks Permata Puri Media.
- Ngebu, Wilfridus Djaga. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.12.
- IH Ujung. H. Hadari Nawawi. 2013. Impelementasi Kebijakan Penggunaan Dana Desa di Desa Mungkur Kecamatan Siempat Rube Kabupaten Pakpakbharat. Jurnal Administrasi Publik. Universitas Medan Area.
- Prof. Soempomo Djojowadono. 1987. Profesionalisme, Kreativitas dan Inovasi. Modul online. Universitas Esa Unggul.
- Rahardjo Agus. 2002. Cybercrime, Pemahaman dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi. hal. 55.
- I Ferawati. 2020. Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja. Oemar Hamalik.
- Affandi, H. M. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Semarang). <http://eprints.undip.ac.id/9451/1/2002MM1261.pdf>.
- Yani Antariksa. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Intercallin (Battery Abc). ) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15. No. 1. Juni 2020

Farouk Muhammad. 2003. Kinerja Polri pasca Polri Mandiri. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian. Jakarta. No. 3. Tahun XXXIII. Juli-September.

Sri Indrastuti. Deswarta. M. Tarjadin. Amries Rusli Tanjung. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. Vol. 29, No. 1, Juni.

Enggar Rayi Pradiningrum. Hesti Lestari. Slamet Santoso. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang. Jurusan Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro.

Mudrajad. 2005. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif. Erlangga. Jakarta.

EN Suparida. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

### **Peraturan-Peraturan**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Personil Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 perihal Pembinaan Karier Pejabat Fungsional di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia

Instruksi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Program Kerja 100 Hari Kapolri Komisariss Jenderal Polisi Listyo Sigit kepada seluruh jajaran Polri di tingkat Pusat, Polda dan Polres yaitu Polri Presisi (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, Berkeadilan)

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 perihal Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK)

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Badan Intelijen Keamanan Polri Nomor 22 Tahun 2020 tentang Pertelaahan Tugas di Lingkungan Badan Intelijen Keamanan Polri

Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2017 tentang Jabatan Fungsional di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 perihal Jabatan Fungsional Agen Intelijen

## LAMPIRAN I

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP *Curriculum Vitae*



#### Data Pribadi / Personal Details

Nama / Name : Artanti Resdiana  
Alamat / Address : Jl. Komodor Halim Perdana  
Kusuma  
Gg. Nangka, Jakarta Timur.  
Pangkat : Kopol  
NRP : 81051446  
Jabatan : Kanit Subdit 3 Ditkamneg  
Instansi : Polri  
Email : artantires\_es2@gmail.com  
Jenis Kelamin / Gender : Perempuan  
Tanggal Kelahiran / Date of Birth : 2 Mei 1981  
Status Marital / Marital Status : Menikah  
Warga Negara / Nationality : Indonesia  
Agama / Religion : Kristen Protestan

#### Riwayat Pendidikan dan Pelatihan *Educational and Professional Qualification*

##### Jenjang Pendidikan *Education Information*

Periode			Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang
1986	-	1993	SD ST. MARKUS I	-	SD
1993	-	1996	SMP ST. MARKUS I	-	SMP
1996	-	1999	SMUN 14 Jakarta Timur	IPS	SMA
1999	-	2003	STBA LIA Jakarta	Bahasa Jepang	S1

##### Riwayat Jabatan

- 00-03-2006 s.d 2010 Pama Pada Sebaso Polri (Bko Ajudan)

- |    |                            |                                |
|----|----------------------------|--------------------------------|
| 2. | 09-07-2010                 | Pama Baintelkam Polri          |
| 3. | 15-04-2011                 | Panit 3.2 Dit Politik I        |
| 4. | 10-01-2011                 | Kaurmin Bid. Intelktek         |
| 5. | 23-01-2013 s.d. 2022       | Paur Sbd Kerma Lugri Bid Kerma |
| 6. | Agustus 2022 s.d. sekarang | Kanit 3.2 Subdit 3 Ditkamneg   |

Tanda-Tanda Jasa yang dimiliki :

1. SL Kesetiaan 8 Tahun
2. Pin Emas Kapolri Nomor: KEP/2440/XII/2019 tanggal 10 Desember 2019
3. SL Kesetiaan 16 Tahun

Demikian RH ini saya buat dengan sebenarnya.

Artanti Resdiana

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA  
JAKARTA



## LAMPIRAN II SURAT IJIN PENELITIAN



### LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260  
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329998  
Email : politeknik@stialan.ac.id, website : www.stialan.ac.id

Nomor : 1616/STIA 1.1/PPS.02.3  
Sifat : Biasa  
Lampiran : Proposal Tesis  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 3 Agustus 2023

Yth. Kepala Badan Intelijen Keamanan Polri  
u.p. Direktur Keamanan Negara Badan Intelijen Keamanan Polri  
Tripatra Building,  
Jl. RA Kartini Jakarta Selatan, 12430

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Artanti Resdiana  
NPM : 2144021020  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis : Analisis Profesionalitas Personil Bhayangkara  
Operasional Penyelia pada Direktorat Keamanan Negara  
Badan Intelijen Keamanan Polri

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.



a.n. Direktur

Dr. Wakil Direktur I Bidang Akademik, *NR*

*[Signature]*  
Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si.

Tembusan:

1. Kepala Badan Intelijen Keamanan Polri.
2. Asisten Sumber Daya Manusia Kapolri.
3. Karorenmn Baintelkam Polri.
4. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
5. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
6. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

## LAMPIRAN III SURAT SELESAI PENELITIAN



MARKAS BESAR  
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
BADAN INTELIJEN KEAMANAN  
Jalan Trunojowo 3, Kebayoran Baru, Jakarta 12110

Jakarta, 12 September 2023

Nomor : B/ 7643/IX/DIK./2023/Baintelkam  
Klasifikasi: Biasa  
Lampiran : satu lembar  
Hal : Penelitian Mahasiswa an. Artanti  
Resdiana NPM 2144021020 di  
Direktorat Kamneg Baintelkam Polri.

Kepada

Yth. DIREKTUR  
POLITEKNIK STIA LAN

di

Jakarta

u.p. Wakil Direktur I Bidang Akademik

1. Rujukan: Surat dari Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor:1616/STIA 1.1 /PPS.02.3, tanggal 3 Agustus 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Sehubungan dengan rujukan di atas, dengan ini di sampaikan kepada Ka bahwa Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta atas nama ARTANTI RESDIANA NPM 2144021020 telah selesai melaksanakan penelitian di Direktorat Keamanan Negara Baintelkam Polri dalam rangka penulisan Tesis dengan judul Analisa Profesionalitas Personil Bhayangkara Operasional Penyelia pada Direktorat Keamanan Negara Baintelkam Polri.
3. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN INTELIJEN KEAMANAN POLRI  
DIRKAMNEG



Tembusan:

1. Kabaintelkam Polri.
2. Karorenmin Baintelkam Polri.
3. Direktur Kamneg Baintelkam Polri.
4. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.

KOMISARIS BESAR POLISI NRP. 69010186

**LAMPIRAN FOTO**  
**DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA**



**WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 6**



**WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 5**



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 2



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 11





WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 7 & 8



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 3



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 4 & 9



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN 12



WAWANCARA DENGAN KEY INFORMAN

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA  
JAKARTA