



---

**ANALISIS PENGEMBANGAN KAPASITAS ORGANISASI DI DIREKTORAT TINDAK PIDANA SIBER (DITTIPIIDSIBER), BADAN RESERSE KRIMINAL POLRI (BARESKRIM POLRI)**

Oleh

**Claudia Nuke Irviana<sup>1)</sup> & Roy Valiant Salomo<sup>2)</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Administrasi dan Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Jakarta

Email: <sup>1</sup>[claudia.nuke@ui.ac.id](mailto:claudia.nuke@ui.ac.id) & <sup>2</sup>[royvsalomo2357@gmail.com](mailto:royvsalomo2357@gmail.com)

**Abstrak**

Teknologi yang semakin maju tidak akan pernah terlepas dari kejahatan mayantara yang semakin berkembang dan berbahaya. Munculnya berbagai modus kejahatan *cyber* yang menyebar di Indonesia lantas seakan memaksa aparat kepolisian untuk menindak tegas para pelaku kejahatan. Dalam hal ini Kepolisian RI sebagai penegak hukum Indonesia telah membentuk unit khusus yaitu Direktorat Tindak Pidana Siber (Dittipidsiber) yang berada di bawah Bareskrim Polri. Namun dalam menangani kasus kejahatan *cyber*, ditemukan beberapa permasalahan pada kapasitas organisasi Dittipidsiber Bareskrim Polri yang perlu adanya pembenahan dan pengembangan kapasitas organisasi. Melalui metode kualitatif, penggunaan konsep pengembangan kapasitas organisasi dari Leavitt dengan memfokuskan pengembangan kapasitas pada 3 (tiga) dimensi. Tinjauan literatur pada artikel ini mencoba menganalisis bagaimana pengembangan kapasitas organisasi pada Dittipidsiber Bareskrim Polri. Adapun kesimpulan yang didapat bahwa pengembangan kapasitas organisasi yang perlu diperhatikan adalah bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan jumlah beban kerja dan jumlah personil tiap satuan kerja tidak sebanding dan masih banyak ditemukan jabatan kosong. Dengan keterbatasan SDM yang ada dan penanganan jumlah kasus semakin meningkat, maka dari itu dibutuhkan pengembangan kapasitas SDM yang tidak hanya berfokus pada segi kualitasnya, namun juga kuantitasnya dengan melihat pada beban kerja dan waktu yang dibutuhkan tiap satker untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Cyber, Cyber Crime, Kapasitas Organisasi & Sumber Daya Manusia*

**PENDAHULUAN**

Kejahatan siber atau *cyber crime* merupakan salah satu bentuk penyalahgunaan dari kemajuan teknologi informasi yang dilakukan oleh seseorang maupun sekelompok orang dengan menggunakan media komputer atau alat telekomunikasi lainnya. Angka tindak pidana *cyber crime* di Indonesia yang semakin meningkat tiap tahunnya menjadi perhatian khusus oleh para aparaturnegara khususnya aparat Kepolisian RI dalam menghadapi berbagai macam aduan masyarakat dan langkah yang diambil terkait penanggulangan kejahatan *cyber*. Sebagai salah satu langkah dalam menangani permasalahan ini, Polri membentuk unit khusus di bawah wewenang Direktorat Tindak Pidana Ekonomi Khusus

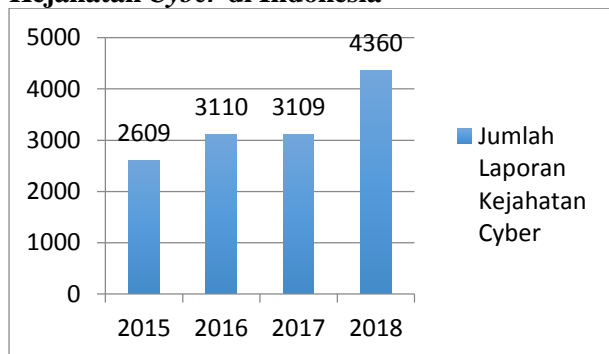
(Dittipideksus) Bareskrim Polri sesuai dengan Surat Keputusan Kapolri No 53 dan 54 Tahun 2002 yang saat itu dikenal dengan sebutan Unit IT. Kemudian di tahun 2010, terjadi perubahan nomenklatur, yang semula sebagai Unit IT lalu berkembang menjadi Subdirektorat IT dan *Cyber Crime* Dittipideksus Bareskrim Polri.

Setelah berdirinya Subdit khusus untuk menangani tindak pidana kejahatan *cyber* di Indonesia, faktanya Kepolisian RI belum mampu bekerja maksimal dalam menangani tindak kejahatan *cyber* yang ada. Polri kembali berada di situasi dimana ternyata kapasitas organisasi yang dimiliki belum cukup untuk menangani tindak kejahatan *cyber* yang setiap tahunnya selalu meningkat. Berikut data



laporan kepolisian terkait tindak kejahatan *cyber* di Indonesia.

**Gambar 1. Jumlah Laporan Kepolisian Kejahatan Cyber di Indonesia**



Bila dilihat dari diagram di atas, bahwa terjadi peningkatan pelaporan kasus *cyber crime* setiap tahunnya. Polri juga menghadapi situasi dimana untuk menangani kejahatan tidak serta merta hanya ditangani oleh unit saja. Hal ini lah yang mendorong Polri untuk melakukan pengembangan kapasitas dengan meningkatkan status Subdirektorat *Cyber Crime* menjadi Direktorat sendiri yakni Direktorat Tindak Pidana Siber (Dittipidsiber) yang dipimpin oleh Brigadir Jenderal (Brigjen).

Berdasarkan 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, Dittipidsiber memiliki tugas yakni melaksanakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus yang berkaitan dengan kejahatan siber, tindak pidana informasi dan transaksi elektronik, tindak pidana telekomunikasi yang termasuk di dalamnya kejahatan transnasional terkait dengan kejahatan siber. Sedangkan dalam melaksanakan tugas, Dittipidsiber mempunyai fungsi, antara lain penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus yang terkait dengan kejahatan siber, termasuk kejahatan transnasional terkait dengan kejahatan siber; dan perumusan kebijakan dalam rangka penyelidikan dan penyidikan tindak pidana siber.

Berangkat dari latar belakang tersebut, dengan menggunakan pendekatan kualitatif, artikel ini akan membahas mengenai kapasitas organisasi pada Direktorat Tindak Pidana Siber (Dittipidsiber) dan lini mana saja yang perlu dikembangkan dengan

melihat dari berbagai dimensi kapasitas organisasi dari Leavitt. Pengumpulan data, konsep, dan teori yang digunakan dilakukan melalui kajian pustaka berupa beberapa literatur dari buku, jurnal penelitian, dan dokumen yang berhubungan dengan topik pembahasan.

### Pembahasan

Organisasi telah menjadi bagian dari lingkungan dimana kita bekerja maupun bersosialisasi. Dengan kata lain organisasi adalah tempat kita melakukan apa saja dan secara tidak sadar organisasi telah mempengaruhi kehidupan, begitupun sebaliknya. Organisasi adalah suatu elemen penting yang sangat diperlukan di kehidupan manusia. Lewat organisasi dapat membantu setiap individu dalam melaksanakan hal-hal yang tidak dapat dilaksanakan sendiri, membantu kelangsungan pengetahuan, dan ilmu pengetahuan (Winardi, 2003:1-2). Menurut Stephen P Robbins, Organisasi merupakan suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar dan memiliki batas yang relatif dapat diidentifikasi serta berfungsi secara berkelanjutan demi mencapai serangkaian tujuan. Organisasi ada untuk mencapai sesuatu yang biasanya tidak dapat dicapai dengan bekerja sendiri secara terpisah dan jika dapat dicapai secara individual pun, akan lebih efisien melalui upaya kelompok.

Kapasitas diartikan sebagai kemampuan dari suatu perusahaan atau organisasi dalam menangani bidang-bidang strategis untuk mencapai hasil yang ingin dicapai. Menurut McNair, C.J (1994) mengartikan kapasitas sebagai sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang dapat menggambarkan peluang keuntungan di masa yang akan datang. Sedangkan Chase (2001,p355) menyatakan, "*The amount of resource inputs available relative to output requirements over a particular period of time; the output that a system is capable of achieving over a period of time.*" bahwa kapasitas adalah kemampuan untuk mengelola sumberdaya yang dimiliki demi tercapainya hasil akhir yang dibutuhkan oleh pelanggan pada kurun waktu tertentu. Morgan (2006) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan, sikap, perilaku, nilai-nilai, motivasi, sumber daya, dan kondisi yang memungkinkan setiap individu, sektor, organisasi, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi dan mencapai misi pembangunan yang telah ditetapkan. Sementara *United Nation Development Program/UNDP* (2006) mendefinisikan kapasitas



sebagai kemampuan seseorang, kelompok, organisasi, atau masyarakat dalam memecahkan masalah, melaksanakan tugas dan fungsi, serta menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tertentu.

Leavitt menjelaskan dasar pemikiran kapasitas organisasi dapat diidentifikasi melalui dimensi-dimensi *capacity building*, yakni: (1) Kapasitas sumber daya fisik, (2) Kapasitas proses operasional, (3) Kapasitas sumber daya manusia.

Kapasitas sumber daya fisik merupakan kemampuan infrastruktur yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai target dan tujuan atau misi organisasi. Dengan kapasitas infrastruktur yang dikembangkan diharapkan dapat menjadi pendukung dalam kinerja organisasi dan terciptanya pelayanan yang lebih baik. Dalam dimensi ini mencakup beberapa aspek seperti :

#### 1. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang baik menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam mengurangi konflik internal yang biasa terjadi dan membantu organisasi dalam menjawab tantangan perubahan yang dihadapi.

Dalam mengemban tugasnya, Dittipidsiber dibantu oleh : Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin), yang bertugas menyusun perencanaan program dan anggaran, administrasi personel, pengelolaan, dan pemeliharaan logistik; Sub Bagian Operasional (Subbagopsnal), yang bertugas menyusun rencana dan evaluasi kegiatan operasi terhadap kejahatan yang menjadi kewenangan Dittipidsiber; dan Urusan Tata Usaha (Urtu). Selain itu, berdasarkan jenis tindak kejahatannya, Dittipidsiber terbagi menjadi 3 Subdirektorat. Masing-masing Subdit memiliki penanganan jenis kejahatan yang berbeda dan tiap Subdit membawahi 5 Unit. Subdirektorat I (Subdit I), menangani tindak pidana terhadap sistem elektronik dan tindak pidana telekomunikasi; Subdirektorat II (Subdit II), menangani tindak pidana internet serta tindak pidana informasi dan transaksi elektronik; Subdirektorat III (Subdit III), menangani

pemeriksaan barang bukti digital dan pengolahan dokumen elektronik, asistensi peralatan almatsus (alat material khusus) di lingkungan Bareskrim dan satuan kewilayahan, perawatan dan pemeliharaan, akreditasi SNI ISO/IEC 17025:2018 serta patroli siber.

**Tabel 1. Jumlah Subdit Pada Setiap Direktorat**

No	DIREKTORAT	SUBDIT				
		I	II	III	I V	V
1.	DITTIPIIDUM	√	√	√	√	√
2.	DITTIPIDEKSUS	√	√	√	√	√
3.	DITTIPIIDKOR	√	√	√	√	√
4.	DITTIPIIDNARKOBA	√	√	√	√	√
5.	DITTIPIIDTER	√	√	√	√	√
6.	DITTIPIIDSIBER	√	√	√	-	-

Jika dibandingkan dengan kelima Direktorat lain yang berada dibawah wewenang Bareskrim Polri, Dittipidsiber memiliki jumlah subdit paling sedikit yakni hanya 3 Subdit. Menurut pernyataan Banit Kerma Dittipidsiber Bareskrim Polri pada kesempatan wawancara bahwa salah satu laporan pengaduan yang tidak jarang diterima oleh pihak kepolisian yakni permasalahan mengenai pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Disini tugas penyidik tidak hanya melakukan penyidikan kasus namun juga mengatur back up dan asistensi dengan memberikan pertolongan serta konseling bagi para korban tindakan kejahatan perempuan dan anak. Fakta yang terjadi saat ini, bahwa kegiatan konseling di Dittipidsiber tidak dijadikan sebagai beban kerja melainkan terkesan hanya sebagai kerja sampingan. Padahal kegiatan konseling menjadi suatu tugas rutin yang diemban oleh para penyidik ketika menangani setiap kasus kejahatan perempuan dan anak serta bukan suatu hal yang dapat diremehkan sebab tentunya organisasi membutuhkan seorang ahli konsultan dengan *skill* dan *knowledge* khusus yang dimiliki. Saat ini penanganan kasus bidang PP&PA berada di bawah wewenang Unit 4 Subdit 1. Perbandingan antara jumlah SDM yang dimiliki dengan beban kerja yang begitu besar menunjukkan bahwa bidang PP&PA harus



dibentuk Subdit khusus. Keterbatasan jumlah SDM yang hanya berjumlah 5 (lima) anggota saja sangatlah tidak cukup dan beban kerja yang ditanggung telah melebihi kapasitas dari masing-masing anggota. Tentunya hal ini akan berdampak pada lamanya proses penyelesaian suatu perkara dan dapat memicu munculnya tunggakan kasus.

## 2. Keuangan

Menurut Kanit IV Subdit III Dittipidsiber Bareskrim Polri, ada beberapa faktor yang dapat menjadi kendala dalam proses pemeriksaan barang bukti antara lain kemampuan para SDM yang harus selalu ditingkatkan, alat-alat yang terkadang mengalami gangguan dan kerusakan sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam memperbaikinya, keterbatasan anggaran dalam pemeliharaan alat pemeriksaan laboratoris dan anggaran untuk mendirikan Laboratorium Forensik khususnya dalam menangani tindak kejahatan *cyber* yang jumlahnya di Indonesia masih belum memenuhi standar. Untuk sebuah Laboratorium Digital Forensik dibutuhkan anggaran yang tidak sedikit yakni sekitar Rp 200.000.000.000,- tiap satu Laboratorium.

## 3. Perangkat hukum

Regulasi atau aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat memberi dampak positif bagi organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kapasitas pada aspek perangkat hukum seringkali berhadapan dengan permasalahan seperti adanya aturan yang tumpang tindih dan ketidakpastian aturan tersebut diterapkan. Oleh karena itu dalam proses pengembangan kapasitas perangkat hukum ini dibutuhkan sosialisasi yang benar-benar terpadu dan peran dari para pimpinan organisasi untuk selalu berkomitmen dalam menegakkan aturan yang adil. Namun faktanya, terdapat posisi Kepala Unit (Kanit) yang kosong di beberapa subdit yakni pada subdit 1 (2 unit) dan subdit 2 (1 unit).

## 4. Sarana dan prasarana

Dalam menangani segala bentuk tindak kejahatan, tentunya kinerja Polri harus didukung dengan adanya Laboratorium Forensik. Kerbehasilan pengungkapan kasus tidak pernah lepas dari perpaduan fungsi dan peran para ahli forensik dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebab dalam menindaklanjuti kejahatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, hanya dapat ditangani dengan ilmu pengetahuan dan teknologi pula. Proses penyidikan tersebut disebut dengan penyidikan secara ilmiah atau *Scientific Crime Investigation/SCI* yang peran dan fungsinya sebagian diemban oleh Laboratorium Forensik sebagaimana tertera dalam Keputusan Kapolri No : Kep/22/VI/2004 tentang perubahan atas Keputusan Kapolri No : Kep/30/VI/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia lampiran "G".

Laboratorium Forensik dibawah wewenang Bareskrim Polri memegang tugas dan fungsi dalam membina dan melaksanakan kriminalistik sebagai ilmu dan penerapannya untuk mendukung pelaksanaan tugas Polri. Dalam menangani tindak kejahatan *cyber*, Dittipidsiber memiliki laboratorium khusus yaitu Laboratorium Digital Forensik. Namun sayangnya jumlah Laboratorium Digital Forensik yang dimiliki di seluruh Indonesia sangat terbatas hanya terdapat di Dittipidsiber Mabes Polri dan Polda Metro Jaya. Selain itu sebuah temuan membuktikan bahwa jumlah ahli forensik pada Laboratorium Digital Forensik cenderung kurang. Hal ini dapat disebabkan oleh 2 (dua) kemungkinan, yakni bagian personalia tidak mampu secara cepat dan tanggap untuk menangkap kebutuhan satuan kerja, terlebih saat ada mutasi personil ke jabatan baru sehingga posisi jabatan lama kosong. Kemungkinan kedua yakni kurangnya minat para personil pada bidang tersebut karena untuk jabatan ahli forensik bukan suatu hal





yang mudah, melainkan dibutuhkan seseorang dengan keahlian dan kemampuan khusus.

Keadaan Laboratorium Forensik nyatanya belum merata terdapat di seluruh wilayah. Puslabfor Bareskrim Polri saat ini hanya memiliki 6 (enam) Laboratorium Forensik Cabang (Labforcab) di seluruh Indonesia yaitu di Medan, Palembang, Semarang, Surabaya, Makassar, dan Denpasar. Dimana ke-enam Labforcab ini masing-masing memiliki *areal service* karena tidak semua Kepolisian Daerah (Polda) memiliki Laboratorium Forensik.

Kapasitas proses operasional atau ketatalaksanaan merupakan poin penting dalam mencapai keberhasilan organisasi karena dengan adanya proses operasional tersebut sekaligus menjadi pedoman bagi seluruh personil dalam bekerja dan memberikan pelayanan masyarakat yang memenuhi standar. Dimensi ini mencakup beberapa aspek, meliputi :

#### 1. Prosedur kerja

Lewat prosedur kerja yang disosialisasikan oleh organisasi kepada masyarakat, dapat menambah informasi bagi masyarakat terkait standar pelayanan dan berbagai tahapan pelayanan yang harus mereka lalui. Hal ini untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau kecurigaan masyarakat terkait kinerja organisasi. Begitu juga saat ada penanganan kasus, tidak jarang pelapor yang mengeluhkan lambannya proses tindak lanjut atas kasus yang mereka laporkan. Salah satu contoh yakni *Areal service* pada Labfor yang terlalu luas sehingga berakibat pada peran Puslabfor maupun Labforcab menjadi tidak efektif dan maksimal. Kondisi yang terjadi selama ini, ketika ada pelaporan perkara tindak kejahatan *cyber* di luar 6 wilayah tersebut dan butuh penyelidikan lebih lanjut lewat Laboratorium Forensik maka barang bukti tersebut harus dikirimkan ke Labforcab sesuai *areal service* yang telah ditetapkan. Tentunya hal ini sangat tidak efektif dan berisiko dalam proses penyelidikan yang dapat menyebabkan kerusakan atau bahkan hilangnya barang bukti. Selain itu, koordinasi antara Polda dengan Puslabfor maupun Lab. Digital Forensik Dittipidsiber membutuhkan waktu yang tidak singkat sehingga hal ini sangat berpengaruh pada lamanya proses penyelidikan.

#### 2. Budaya kerja

Menciptakan iklim kerja yang harmonis dan budaya kerja yang efektif akan membawa pengaruh

baik bagi hubungan kerja antara pemimpin dengan pegawai, komunikasi keduanya akan lebih terbuka, serta meningkatkan kesadaran akan rasa kebersamaan dan tanggung jawab. Budaya kerja yang tercipta pada Dittipidsiber relatif berjalan baik. Lingkungan kerja yang nyaman semakin meningkatkan nilai kinerja masing-masing pegawainya.

Kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat menentukan kualitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Pengembangan kapasitas SDM mengarah pada beberapa fokus aspek sebagai berikut: beberapa aspek, meliputi :

#### 1. Pengetahuan dan keterampilan

Upaya penyelenggaraan pendidikan formal dan pelatihan baik secara vertikal maupun horisontal menjadi langkah penting untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan mendorong kinerja organisasi yang maksimal. Dalam mengembangkan kemampuan para SDM yang dimiliki, Polri bekerja sama dengan *Australian Federal Polic* (AFP) yang telah berlangsung lama sejak tahun 1977. Bantuan dan kerjasama dengan Kepolisian Australia sangat membantu Kepolisian RI dalam proses penyidikan kasus *cyber crime* karena tentunya para personil bisa berbagi informasi baru mengenai *cyber crime* dan Polri juga diberikan bantuan peralatan-peralatan laboratorium *cyber* yang canggih serta berbagai macam pelatihan. Program pelatihan dari AFP yang telah berlangsung sejak tahun 2008 tidak dipungkiri bahwa AFP memegang peran penting dalam peningkatan kapasitas para personil Polri walaupun akhirnya Tahun 2013, Indonesia dan Australia harus memutus kerja sama dikarenakan antara kedua belah pihak sempat mengalami ketegangan. Di samping itu, Indonesia juga ingin mandiri dengan tidak bergantung pada negara lain dalam proses penyediaan alat-alat canggih serta pelatihan dasar yang nantinya akan diberikan oleh seluruh personil di masing-masing unit *cyber*. Namun dalam proses penyelidikan dan penyidikan perkara, ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya jumlah personil dalam setiap unit menjadi suatu hambatan yang mengakibatkan lamanya proses penanganan dan penyelidikan berjalan. Sehingga walaupun



berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan yang telah diberikan cukup, hal ini tidak dapat menopang kinerja para personil yang dimiliki dengan cukup kuat. Dalam menanggapi hal ini, Polri selalu berusaha mengembangkan kapasitasnya terus menerus baik dalam jumlah personil, pembaharuan fasilitas atau alat-alat canggih dalam proses penyelidikan tindak pidana, hingga selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap personilnya.

## 2. Perilaku dan etika kerja

Dalam sebuah organisasi, penting untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dan kedisiplinan kerja sebab seluruh pegawai harus memahami akan adanya konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan. Menurut Perkap Nomor 14 Tahun 2012 Pasal 94 tentang Evaluasi Kinerja Penyidik, untuk mengukur tingkat keberhasilan penyidik dalam menangani penyidikan maka dilakukan evaluasi kinerja dengan membuat rekapitulasi data berisi jumlah laporan pengaduan yang diterima dan diselesaikan secara berkala dan berjenjang dari tingkat Polsek hingga Mabes Polri sekurang-kurangnya setiap 1 (satu) bulan sekali yang dirangkum dalam Laporan Bulanan. Berikut laporan bulanan Dittipidsiber periode 2017 – 2019.

**Tabel 2. Data Crime Total dan Crime Clearance Dittipidsiber Periode 2017-2019**

Th. 2017			Th. 2018			Th. 2019		
CT	CC	%	CT	CC	%	CT	CC	%
152	70	46	201	126	63	202	159	79

*Crime Total* menunjukkan jumlah keseleruhan kejahatan siber yang ditangani oleh Dittipidsiber dalam kurun waktu 1 bulan dan ditambah dengan perkara yang belum terselesaikan di bulan-bulan sebelumnya yang tidak melewati batas waktu kadaluwarsa penyelesaian perkara. Sedangkan *Crime Clearance* adalah jumlah perkara yang dilaporkan ke pihak kepolisian dimana laporan perkara tersebut telah diselesaikan (dilimpahkan ke kejaksaan) dengan kurun waktu tertentu. Berdasarkan data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terdapat tunggakan kasus di Dittipidsiber sebesar 20% hingga 50%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa Dittipidsiner dalam menangani kasus tindak kejahatan *cyber* masih harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat pada tunggakan kasus yang disebabkan oleh jumlah Subdit terbatas, jumlah personil di tiap unit dengan kapasitas kerja yang besar sangat tidak mencukupi, keterbatasan ahli forensik di Labdigfor, masih ditemukan jabatan Kepala Unit (Kanit) yang kosong yakni pada 2 unit di Subdit 1 dan 1 unit di Subdit 2, serta belum ada struktur yang jelas bagi tim patroli siber. Melihat permasalahan tersebut, kapasitas permasalahan terbesar terletak pada kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dengan peran dan tugas Dittipidsiber yang tidak mudah dan kompleks serta lingkup penanganan yang luas yaitu lingkup nasional, maka SDM merupakan salah satu hal yang sangat penting demi terwujudnya organisasi yang dapat diandalkan dan menghasilkan pelayanan terbaik sehingga dibutuhkan jumlah tenaga yang tepat dengan mengacu pada uraian pekerjaan, jumlah beban kerja, dan waktu yang diperlukan. Hal ini bertujuan agar personil di setiap unit memiliki beban kerja dan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang tersedia serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja personil dengan beban kerja yang sesuai.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bolger, J. (2000). *Capacity Development*. Canada: Canadian International Development Agency.
- [3] Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Davis, Keith. (1972). *Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior* (Edisi empat). New York: McGraw-Hill.



- [5] Eade, Deborah. (1997). *Capacity Building: An Approach to People-Centred Development*. UK: Oxfam.
- [6] Fuller, L.L. (1969). *The Morality of Law* (Revised Edition). New Haven CT: Yale University Press.
- [7] Grantmakers for Effective Organizations. (2003). *Grantmakers for Effective Organizations Theory of Change*. Washington, DC: Author.
- [8] Handoko, T. Hani. (1999). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* (Edisi 7). Yogyakarta: BPFE.
- [9] Indrawijaya, A.I. (1983). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- [10] James, Valentine. (2008). *Capacity Building for Sustainable Development*. Clarion University of Pennsylvania, Boston. USA: CAB International.
- [11] Janesick, Valerie J. (2010). *Oral History for the Qualitative Researcher*. New York: The Guilford Press.
- [12] Katty. (1993). *Building the Capacity for Change: The World Stands Illprepared to Address Problem that Cut Across Sectors and Boundaries* dalam Sustainable Development, Linkages, and Partnership for the Developing World.
- [13] Leavitt, H.J. (1983). *Psikologi Manajemen: Sebuah Pengantar bagi Individu dan Kelompok di Dalam Organisasi*. (Muslichah Zakasi, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- [14] Leibfried, K.H.J., & McNair, C.J. (1994). *Benchmarking: A Tool for Continuous Improvement*. London: HarperCollins.
- [15] Mandal, U. C. (1997). *Public Administration: Principles & Practices*. New Delhi: Sarup & Sons.
- [16] Manuaba. (2000). *Ergonomi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- [17] Maxwell, Joseph.A. (1998). *Designing a Qualitative Study*. London: The SAGE Handbook.
- [18] McAuley, J., Duberley, J., & Johnson, P. (2007). *Organization Theory: Challenges and Perspectives*. England: Pearson Education Limited.
- [19] Merriam, S.B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [20] Milen, Anelli. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- [21] Milen, A. (2006). *What Do We Know About Capacity Building? An Overview of Existing Knowledge and Good Practice*, World Health Organization. Geneva: Department of Health Service Provision.
- [22] Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2<sup>nd</sup> ed). UK: Sage Publications.
- [23] Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- [24] Moenir, H.A.S., (1992). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Morgan, P. (1999). *An Update on the Performance Monitoring of Capacity Development Programmes. What are We Learning?*, Paper presented at the meeting of the DAC Informal Network on Institutional and Capacity Development held in Ottawa, May 3-5<sup>th</sup>.
- [26] Munandar, A.S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- [27] Myers, M. D. (2009). *Qualitative Research in Business & Management*. CA: Sage Publications, Thousand Oaks.
- [28] Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- [29] Salim, Agus. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- [30] Sprinthall, R.C., Schmutte, G.T., & Sirois, L. (1991). *Understanding Educational*



- Research. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [31] Steers, R.M. (1984). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [32] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- [33] United Nations Development Programme (UNPD). (1999). *Peningkatan Kinerja Pembangunan Daerah*. Jakarta: UNDP Indonesia.
- [34] United Nations Development Programme (UNDP). (2006). *Beyond Scarcity: Power, Poverty, and The Global Water Crisis*. New York: Human Development Report.
- [35] Weber, M. (1958). *From Max Weber: Essays in Sociology (trans: Gerth HH, Wright Mills C)*. New York: Oxford University.
- [36] World Bank Operations Evaluation Department. (2005). *Capacity Building in Africa: An OED Evaluation of World Bank Support*. Washington, DC: The World Bank.
- [37] Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [38] Adawiyah, dan Anggraini. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada: Studi Kasus CV Spirit Wira Utama, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2).
- [39] Chaskin, R. (2001). Building Community Capacity: A Definitional Framework and Case Studies From A Comprehensive Community Initiative. *Urban Affairs Review*, 36, 291-323.
- [40] Hammond, Thomas H. (1990). In Defence of Luther Gulick's Notes on the Theory of Organization. *Public Administration*, 68, 143-173.
- [41] Lavergne, R., & Saxby, J. (2001). Capacity Development: Vision and Implications. *Capacity Development, Occasional Series*. CIDA Policy.
- [42] Morgan, R.M., & Shelby D. Hunt. (2004). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58, 20-30.
- [43] Polidano, C. (2000). Measuring Public Sector Capacity. *World Development*, 28(5), 805-822.
- [44] Indonesia, Undang-Undang No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik
- [45] Indonesia, Keputusan Kapolri No : Kep/22/VI/2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No : Kep/30/VI/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia
- [46] Indonesia, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia