



Strategi Pengembangan SDM Polisi Siber (Cyber Police) di Satuan Kewilayahan Dalam Rangka Mewujudkan Polri 4.0

Frans Tjahyono¹, Moch. Nurhasim², Bintang²

¹Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri, ²Badan Riset dan Inovasi Nasional,

¹bidgasbin14000@gmail.com

ABSTRACT

The advancement of information technology today has helped humans carry out various activities and influenced people's lives globally. However, some parties use information technology in criminal acts known as cybercrime. Various cybercrimes require the Police to adapt to this condition. The study was conducted to obtain a general picture of the condition of cyber police in regional units and the development of cyber police human resources in realizing police 4.0. The study used a quantitative and qualitative mix method research approach with data collection techniques through distributing questionnaires to personnel of the Subditsiber Ditreskrimsus Polda and personnel of the Tipiter Unit Satreskrim Polres ranks. Focus Group Discussion was conducted with informants at the Regional Police level such as the Main Officials of the Regional Police, Head of Cyber Sub-Directorate, Head of Cyber Unit, Cyber Investigator, at the Resort Police level are the Chief of Police/Deputy Chief, Head of Human Resources, Head of Criminal Investigation Unit, Head of Narcotics Unit, Head of Tipiter, Tipiter Investigator and review of supporting documents, Cyber Police in disclosing cyber cases do not master information technology and its application, the biggest obstacle is felt by Cyber Police members, the complexity of the cases faced and mastery of handling methods are also obstacles, the uneven quality of Polri human resources in the cyber field is an influential factor in handling cyber crimes. Minimal supporting tools and minimal budget and the urgency of forming a cyber police organizational structure in all regional units, seen from current cyber crimes.

Keyword: Human resource development for cyber police.

ABSTRAK

Kemajuan teknologi informasi saat ini telah membantu manusia mengerjakan berbagai aktivitas dan mempengaruhi kehidupan masyarakat secara global. Akan tetapi beberapa pihak menggunakan teknologi informasi dalam tindak kejahatan yang dikenal dengan kejahatan siber. Kejahatan siber yang beragam mengharuskan Polri beradaptasi terhadap kondisi ini. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum kondisi polisi siber di satuan kewilayahan dan pengembangan SDM polisi siber dalam mewujudkan polisi 4.0. Penelitian melalui pendekatan *mix method research* secara kuantitatif dan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada personel Subditsiber Ditreskrimsus Polda dan personel unit Tipiter Satreskrim Polres jajaran. *Focus Group Discussion* dilaksanakan dengan informan di tingkat Polda seperti Pejabat utama Polda, Kasubdit Siber, Kanit Siber, Penyidik Siber, tingkat Polres adalah Kapolres/Waka, Kabag SDM, Kasatreskrim, Kasatresnarkoba, Kanittipiter, Penyidik Tipiter dan penelaahan terhadap dokumen pendukung, Polisi Siber dalam pengungkapan kasus-kasus siber kurang menguasai teknologi informasi dan penerapannya kendala terbesar dirasakan anggota Polisi Siber, kompleksitas perkara yang dihadapi dan penguasaan metode penanganan menjadi kendala juga, tidak meratanya kualitas SDM Polri di bidang siber menjadi faktor berpengaruh dalam penanganan tindak pidana siber. Minim alat pendukung dan minimnya anggaran serta urgensi pembentukan struktur organisasi polisi siber di seluruh satuan kewilayahan, dilihat dari kejahatan siber saat ini.

Kata kunci : Pengembangan SDM polisi siber.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi informasi dalam hal ini pengguna internet menjadi sangat signifikan dan bahkan *trend* dari tahun ke tahun sangat berubah dengan cepat. Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada pengembangan SDM Polisi Siber di satuan kewilayahan (Polda dan Polres) dalam rangka mencapai polisi 4.0 di era *society* 5.0. Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0 Penelitian ini mengidentifikasi dampak transformasi teknologi terhadap manajemen SDM Polri, yang mencakup perubahan lingkungan organisasi dan kebutuhan peningkatan kapasitas anggota. Strategi yang diusulkan meliputi pengembangan big data, rekrutmen anggota berkualitas, manajemen talenta, manajemen kinerja, peningkatan kemampuan berbasis teknologi, dan desain pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan era digital (Jurnal PTIK).

Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo telah mencanangkan SDM Polri 4.0 di era *society* 5.0. Paradigma *police 4.0* merupakan bagian dari program prioritas Kapolri dalam menjadikan Polri yang unggul dan beradaptasi di tengah revolusi industri 4.0 yang sebenarnya identik dengan kemajuan teknologi dan informasi. Polri dengan sadar melihat bahwa teknologi telah mengubah pekerjaan polisi di abad ke-21. Sejumlah pengembangan alat baru dilakukan untuk melawan kejahatan dan kategori kejahatan baru. Teknologi telah mengubah cara baru yang lebih inovatif untuk meningkatkan keamanan publik, menangkap penjahat dan menyelamatkan nyawa (<https://www.antaranews.com/berita/3613461/polri-presisi-mengabdikan-di-tengah-tantangan-police-40-dan-society-50>).

Puslitbang Polri melalui Bidang Tugas dan Pembinaan akan melakukan kajian untuk menjawab permasalahan utama “Bagaimana Pengembangan SDM Polisi Siber (*cyber police*) di Satuan Kewilayahan Dalam Rangka Mewujudkan Polri 4.0. Adapun permasalahan penelitian terkait yang juga ingin dicari jawabannya adalah Bagaimanakah kondisi terkini (*existing condition*) Polisi Siber di satuan kewilayahan? kemudian Bagaimana pengembangan SDM Polisi Siber dalam mewujudkan Polisi 4.0 di era *society* 5.0? dengan tujuan Melakukan identifikasi dan pemetaan SDM Polisi Siber setelah dilakukan pengembangan/pemetaan struktur organisasi Direktorat satuan/unit *cyber crime* di tingkat Polda dan Polres kemudian Memberikan rumusan dan rekomendasi pengembangan SDM Polisi Siber dan pengembangan struktur organisasi (unit Polisi Siber) di tingkat Polda dan Polres yang manfaatnya mengantisipasi merebaknya kejahatan *cyber* di semua sektor kehidupan seperti sektor pemerintah, perbankan, industri, politik, dan lain- lain sebagai dampak masifnya perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) diperlukan kesiapan pengembangan SDM Polisi Siber dalam menjalankan tugas Polri di tingkat kesatuan (Polda dan Polres).

Pertumbuhan pengguna teknologi informasi dalam hal ini pengguna internet menjadi sangat signifikan dan bahkan *trend* dari tahun ke tahun sangat berubah dengan cepat. Data APJII menyebutkan pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta orang pada 2022-2023. Jumlah tersebut meningkat 2,67% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebanyak 210,03 juta pengguna. dari total populasi Indonesia yang sebanyak 275,77 juta jiwa. persentasenya lebih tinggi 1,17% poin dibandingkan pada 2021-2022 yang sebesar 77,02 %.

Mengantisipasi perkembangan tersebut, program pengembangan pelayanan Polri berbasis Terkait dengan *police 4.0* ini, terdapat enam realitas baru yang ke depan akan dihadapi oleh kepolisian. Pertama, pelayanan di dunia digital secara lengkap. Kedua, kolaborasi pengamanan bersama sektor swasta dan masyarakat sipil. Ketiga, cepatnya perubahan modus kejahatan. Keempat, pemanfaatan *cyber-physical system*. Kelima, penggunaan informasi dan ilmu pengetahuan untuk pencegahan kejahatan. Keenam, melaksanakan transparansi secara maksimal. (Gash & Hobbs: 2018). Selain itu, perkembangan *society 5.0* juga ditengarai oleh adanya pekerjaan-pekerjaan yang terkait dengan *Artificial Intelligent* (AI) yang akan menggantikan manusia.

Cyber crime atau kejahatan dunia maya biasanya mengacu pada kegiatan kriminal yang melibatkan komputer atau jaringan komputer sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Istilah ini juga digunakan dalam kegiatan kriminal tradisional dimana komputer atau jaringan komputer digunakan untuk mempermudah atau memungkinkan tindak kriminal itu terjadi (Saragih & Azis, 2020). Pada dasarnya, tidak semua serangan dunia maya didefinisikan sebagai kejahatan, tetapi baik serangan dunia maya maupun kejahatan dunia maya dianggap sebagai ancaman dunia maya. Ancaman dunia maya adalah aktivitas yang dapat terjadi, menyebabkan masalah serius pada jaringan atau sistem komputer dan mempengaruhi semua aspek (CIPS, 2019). Dalam situasi kejahatan seperti itu, secara umum, SDM yang kompeten di Indonesia dalam bidang siber masih sangat minim. Ketua Indonesia *Cyber Security Forum* (ICSF) menyatakan bahwa saat ini keamanan siber nasional memerlukan sekitar 10.000 SDM setiap tahunnya. Kebutuhan ini berada pada tingkatan *engineer* dan *analyst*

Tingginya kebutuhan talenta digital, saat ini belum diikuti dengan ketersediaan sumber daya manusia. Berdasarkan laporan yang disampaikan oleh *Telstra dan The Economist Intelligence Unit (EIU)* (2017) menyatakan bahwa jumlah lulusan yang dicetak oleh lembaga pendidikan berkualitas tinggi belum cukup dalam memenuhi kebutuhan Perusahaan lokal.

Dalam mencapai *Police 4.0*, diperlukan adanya perubahan metode pelayanan kepolisian yang bermula konvensional menjadi digital serta dibutuhkan adanya perubahan *mindset* dari personel Polri yang disertai dengan peningkatan kompetensi SDM Polisi Siber yang jauh memadai. Oleh karena itu, dibutuhkan pemetaan atas perkembangan ketersediaan SDM Polisi Siber di tingkat satuan sebagai salah satu upaya mencapai target SDM sesuai dengan paradigma *police 4.0*.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed methods*, yang menggabungkan dua metode, kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian gabungannya adalah sekuensial beriringan, di mana tahap pengumpulan data kualitatif dilakukan bersamaan dengan tahap pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Metode penelitian kualitatif yang digunakan pada penelitian ini berlandaskan pada peran filsafat postpositivisme dan berfokus pada objek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti berperan besar sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Kemudian, teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif dilakukan dengan teknik triangulasi, yang melibatkan berbagai metode untuk mengumpulkan data. Sementara itu, analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dan lebih menekankan pada pencarian makna daripada generalisasi. Metode pengumpulan data kuantitatif melalui pengisian kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google.form*/atau program sejenisnya.

Sementara itu untuk penelitian kualitatif, pengumpulan datanya akan dilakukan dengan cara: (1) review literatur atau pustaka, (2) FGD dan wawancara pada tingkat Polda dengan: (a) pejabat pengembangan fungsi SDM, (b) pejabat pada Ditreskrimsus, (c) pejabat pada Ditreskrim, (d) pejabat pada Ditresnarkoba, (e) Kasubdit Siber serta para Penyidik Siber, (3) FGD dan wawancara pada Tingkat Polres dengan: (a) Kapolres/Wakapolres, (b) Kabag SDM, (c) Kasatreskrim, (d) Kasatnarkoba, (e) Kanitipiter, dan (f) para penyidik Tipiter, serta data sekunder berkaitan dengan rekapitulasi jumlah Polisi Siber.

HASIL

Hasil Penelitian ini dibagi menjadi beberapa sub-bagian berikut: (1) Profil Daerah Penelitian dan Gambaran Responden, (2) Kondisi terkini (*existing condition*) SDM Polisi Siber secara umum dan di satuan kewilayahan, (3) Pengembangan SDM Polisi Siber dalam mewujudkan *police 4.0* menuju era *society 5.0*, (4) Kendala-Kendala yang dihadapi, dan (5) Strategi Pengembangan SDM Polisi Siber ke depan.

A. Profil Responden dan Narasumber

Sumber data penelitian Strategi Pengembangan SDM Polisi Siber ini berasal dari dua tipe penelitian seperti telah disebutkan di bagian metode penelitian. Sumber data penelitian kuantitatif dan kualitatif berasal dari 11 Polda dan 94 Polres yang tersebar di Indonesia. Dari 11 Polda tersebut, 4 (empat) Polda yang akan dibentuk, yakni (1) Jawa Timur, (2) Jawa Barat, (3) Sulawesi Tengah dan (4) Sumatera Utara. Sumber data kualitatif dihimpun melalui FGD dengan Pejabat Utama Polda dan Polres Jajaran dan para penyidik yang menjalankan fungsi Polisi Siber.

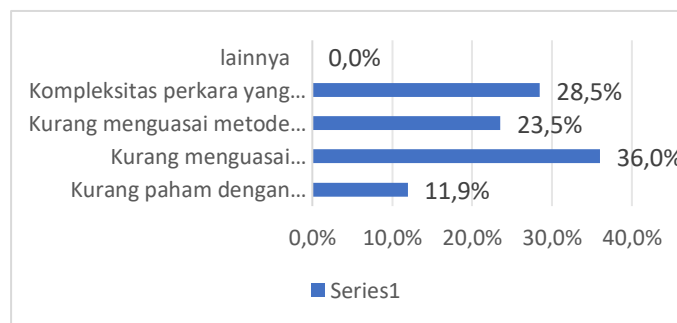
Responden penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki (95,7%), dan yang perempuan yang hanya 4,3%. Temuan ini perlu menjadi catatan tersendiri karena kejahatan siber pada umumnya korban maupun pelakunya tidak memandang jenis kelamin. Sementara itu dari sisi fungsi, Polisi Siber merupakan bidang tugas yang tidak membedakan jenis kelamin dan relatif tidak menyulitkan bagi perempuan untuk dapat bertugas. Responden penelitian ini yang merupakan anggota polisi di bawah 50 tahun. Mayoritas responden adalah anggota polisi yang berusia antara 24-29 tahun sebesar 30,4%, disusul anggota yang berusia 36-41 tahun sebanyak 24,4%. Hal ini tentunya menggambarkan pelaksanaan tugas Polisi Siber dijalankan sebagian besar oleh petugas yang berusia relatif masih muda dan produktif.

B. Kondisi SDM dan Sarana Pendukung Polisi Siber di Satuan Kewilayahan

Pada era modern saat ini, di mana koneksi internet semakin mudah dan terjangkau, tentunya belajar secara independen untuk memperoleh pengetahuan baru seperti *cyber crime* menjadi hal yang sangat mungkin terjadi. Namun demikian, kejahatan siber pada umumnya membutuhkan alat khusus, dimana dalam pengoperasian alat tersebut juga dibutuhkan keahlian khusus terhadap orang mengoperasikannya..

Jumlah personel yang bertugas untuk menangani kasus kejahatan siber menarik untuk dijadikan perhatian, Kesulitan yang dialami personel Polisi Siber dalam pengungkapan kasus-kasus siber antara lain penipuan dengan menggunakan rekening yangmana penyidik tidak bisa untuk mengakses pada Bank (peraturan/regulasi Bank) atau mencari kepemilikan rekening pelaku sebagai salah satu alat bukti pada saat penyelidikan dilaksanakan untuk meningkatkan status menjadi penyidikan.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana digambarkan pada Grafik terlampir Berdasarkan data kuantitatif di bawah menunjukkan bahwa kurang menguasai teknologi informasi dan penerapannya kendala terbesar yang dirasakan oleh anggota Polisi Siber sebesar 36,6%. Selanjutnya adalah kurang faham dengan tindak kejahatan siber yang terjadi, kompleksitas perkara yang dihadapi dan penguasaan metode penanganan menjadi kendala yang juga dialami sebesar 28,5%



Gambar 1. Grafik Kesulitan yang Dihadapi SDM Polisi Siber

Kendala-kendala yang dihadapi personel Polisi Siber tersebut tentunya tidak terlepas dari pengembangan SDM , Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa sebesar 44,5% personel Polisi Siber tidak pernah memperoleh pelatihan sama sekali terkait dengan *cyber crime* dan penanganannya.

C. Pengembangan SDM Polisi Siber dalam Mewujudkan *Police 4.0 Menuju Era Society 5.0*

Pengembangan SDM menurut Gilley dan Eggland (1989: 14) membagi pengembangan SDM dalam tiga kelompok yaitu pengembangan individual, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi, Gilley dan Eggland (2002: 14) merevisi pendapatnya dengan menambahkan satu komponen baru pengembangan SDM yaitu manajemen kinerja.

Hasil Pengembangan SDM Polisi Siber, yang telah dilakukan Polri yaitu Peningkatan Jumlah dan Kualitas Personel melalui Rekrutmen Perwira Khusus Teknologi Informasi dan Pelatihan Spesialisasi Teknologi . Adapun kendala yang dihadapi dalam menjalankan fungsi sebagai Polisi Siber, antara lain:

1. Belum adanya kebijakan yang secara khusus dan spesifik untuk rekrutmen SDM polisi Siber dengan kualifikasi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas.
2. Masih belum memadainya dukungan peralatan/sarana dan prasarana dalam menjalankan fungsi sebagai Polisi Siber.
3. Belum tersedianya peralatan yang digunakan penyidik dan laboratorium yang menjadi standar di dalam pelaksanaan tugas Polisi Siber seperti Laboratorium *Forensik*, *Cellebrite*, *Check Post*. Kalaupun ada, pengadaan diperoleh secara inisiatif mandiri, bukan berasal dari anggaran APBN.

Adanya faktor eksternal, khususnya regulasi yang menghambat dalam proses penyelidikan dan penyidikan kejahatan siber seperti kejahatan perbankan yang terkait dengan tugas polisi siber,

mengingat adanya aturan kerahasiaan identitas, sedangkan untuk memperoleh akses tersebut harus atas izin OJK dan BI, yang itu harus dilakukan oleh Mabes Polri. Hal ini tentunya perlu menjadi catatan penting untuk dapat ditindaklanjuti di masa yang akan datang agar dapat terbentuk satker dan personil yang memiliki kapabilitas yang sesuai dengan tugas fungsi Polisi Siber yang maju dan profesional. Beberapa strategi pengembangan SDM Polisi Siber yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. **Penyiapan dan Penguatan SDM Polisi Siber;**
Secara garis besar, penyiapan dan penguatan SDM Polisi Siber terkait dengan pengetahuan (*knowledge*) yang berkaitan dengan substansi dan pola-pola kejahatan siber. Dengan cara memberikan pelatihan terkait ilmu computer baik tehnik jaringan maupun IT kepada anggota polisi yang berdinan pada Satker/Satfung Direktorat Siber baik Tingkat Mabes polri maupun wilayah.
2. **Program Prioritas Pengembangan SDM Polisi Siber;**
Strategi lain pengembangan SDM Polisi Siber dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan SDM Polisi Siber di Jajaran Polda dan Polres-Polres dengan membuat perencanaan dan program-program pengembangan SDM secara berkelanjutan.
3. **Transformasi Sarana Pendukung Polisi;**
Kendala sarana-prasarana yang mendukung fungsi Polisi Siber menjadi catatan penting dari penelitian ini. Sarana-prasarana ini masih belum proporsional pada tingkat Polda, dan sangat tidak memadai pada tingkat Polres-Polres. Hanya sebagian kecil Polres yang “memiliki dukungan sarana-prasarana” dalam pelaksanaan fungsi Polisi Sibe
4. **Kebijakan Terpadu;**
pembentukan direktorat siber, memerlukan dukungan kebijakan yang kuat (59,83%), fungsi Polisi Siber menjadi kebijakan prioritas (61,84%), namun perlu didukung oleh pembangunan pusat-pusat infrastruktur pengembangan SDM, yang tidak terpusat di Jakarta (62,50%). Artinya kebijakan terpadu perlu dilakukan yaitu Peta Jalan (Roadmap) Pengembangan SDM Siber Nasional, Kurikulum dan Program Pelatihan Khusus, Sistem Manajemen Talenta Siber, Kolaborasi Multisektor, penganggaran dan Insentif Khusus, Evaluasi dan Audit Berkala dan Kebijakan Keamanan Data dan Etika Siber.
5. **Perubahan Regulasi sebagai Hambatan Faktor Eksternal**
Birokrasi dalam mengatasi kejahatan siber menghadapi kendala birokrasi yang Panjang. Contohnya pembukaan terhadap akses identitas dan rekening perbankan pelaku kejahatan siber harus ada izin dari OJK/BI dan harus dilakukan oleh Mabes Polri (Bareskim). Perlu dicarikan solusi oleh Bareskim Mabes Polri agar Polda dan Polres dipermudah dalam proses penyelidikan dan penyidikan yang terkait dengan instansi-instansi terkait, termasuk dalam kategori ini adalah membangun kerja sama dengan Kemenkominfo dan BSSN serta pihak-pihak lain agar ada kemudahan dalam proses pemenuhan unsur saksi ahli dalam memenuhi KUHAP dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan kejahatan siber.

SIMPULAN

SDM yang bertugas pada fungsi Polisi Siber di tingkat Polda, sebagian sudah relatif baik dalam melaksanakan fungsi Polisi Siber dalam pengungkapan kasus-kasus kejahatan siber, meskipun masih ada beberapa Subdit siber di tingkat Polda yang masih belum memadai. Sementara di tingkat Polres, kemampuan dalam penyidikan dan penyelidikan, masih kurang optimal pada kasus-kasus kejahatan siber yang relatif sulit dan kompleks, seperti penipuan *online* dan bentuk-bentuk kejahatan siber lainnya. Namun pada kasus-kasus pornografi, perjudian *online* dan pencemaran nama baik, rata-rata sudah memiliki pengalaman dan penanganan kasus hingga selesai (tuntas P21). Kendala dalam pengungkapan kasus-kasus kejahatan siber, khususnya yang paling marak adalah penipuan online, umumnya terkendala oleh dukungan sarana dan prasana, dan adanya kendala eksternal karena regulasi perbankan tidak memungkinkan bagi para penyidik memperoleh akses identitas dan bukti-bukti lainnya dalam proses penyelidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boonying, Varinthorn.(2007). Using proactive evaluation to develop a policy for public sector training programs in emotional intelligence in Thailand. Victoria University.
- Cheng, L.Y. (2008) Development And Initial Validation Of An Instrument Measuring Training Design Competences Of Human Resource Development Professionals In Taiwan. Feng Chia University.
- Creswell, John W., and J. David Creswell. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches. Los Angeles: SAGE, Fifth Edition.
- Gilley, J., and Eggland, S. A. (2002). *Principles Of Human Resource Development*. Addison Wesley publishing Company.
- <https://www.antaranews.com/berita/3613461/polri-presisi-mengabdikan-di-tengah-tantangan-police-4.0-dan-society-5.0>
- <https://www.kominfo.go.id/content/detail/49482/memenuhi-layanan-digital-hingga-pelosok-Data-APJII-menyebutkan-pengguna-internet-sebanyak-320-juta-pengguna>.
- <https://nasional.kompas.com/read/2015/12/19/19450071/Polisi-Cyber-Crime-RI-Cuma-18-Personel-Polisi-China-Geleng-geleng-Kepala>.
- Neumann, W. Lawrence (2014), Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approach, Seventh Edition, Pearson Education, Inc.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana
- Peraturan Kepolisian Nomor 6 Tahun 2022 Perubahan atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang SOTK Mabes Polri
- Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah
- Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor
- Thamrin, C. (2008). Pemetaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. FISIP Universitas Indonesia.
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia