

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
TERHADAP PENEMPATAN PERSONEL POLRES TANJUNG PINANG
TRIWULAN 1 TAHUN 2022**

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

- a. Reformasi birokrasi telah memasuki fase akhir dari rangkaian periode reformasi birokrasi 2010-2024, sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi bahwa terdapat 3 fase pelaksanaan mulai tahun 2010-2014, 2015-2019, dan tentang bagaimana pemerintah ingin mewujudkan pemerintah berkelas dunia, sasaran reformasi birokrasi diarahkan pada tiga kondisi yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.
- b. Sasaran reformasi birokrasi tersebut menjawab hal yang menjadi prioritas Presiden Republik Indonesia yaitu mewujudkan pemerintahan yang sederhana, simpel, lincah, dan cepat. Selain itu, dalam beberapa kali kesempatan, presiden selalu menyampaikan bahwa yang menghambat pelayanan harus dipangkas, terutama yang lambat, berbelit-belit dan terdapat pungli. Hal ini tentu saja menjadi prioritas pelaksanaan reformasi birokrasi yang harus dikawal bersama oleh setiap instansi pemerintah.
- c. Sejalan dengan hal tersebut, untuk melaksanakan arahan presiden dan mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi yang terdapat pada road map reformasi birokrasi 2020-2024, terutama terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel, dan pelayanan publik yang prima, perlu dibangun Zona Integritas (ZI). Oleh karena itu, pelaksanaan ZI yang merupakan miniatur pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja/satuan kerja, diutamakan pada unit kerja/satuan kerja yang langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan unit yang membangun ZI dan mendapat predikat menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat menjadi percontohan bagi unit kerja/satuan kerja lain.
- d. Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM menjadi strategi pemerintah dalam percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi nepotisme, peningkatan pelayanan publik yang berkualitas dan mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik pada unit kerja/satuan kerja sebagai pilot project percontohan. Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan

reformasi birokrasi yang telah dilakukan pemerintah. Pembangunan ZI dianggap sebagai role model Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan ZI menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan. Upaya mewujudkan Satker berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) telah dicanangkan oleh Kapolri disaksikan Menteri PANRB, Ketua BPK RI, DPR RI dan stakeholder selaku pemerhati Polri pada tanggal 2 September 2013

- e. Oleh karena itu, dalam rangka pembangunan ZI di lingkungan Polres Tanjung Pinang pada Penataan Sistem Manajemen SDM, maka Tim program III melaksanakan analisa evaluasi dan monitoring terhadap penempatan personel sesuai dengan Kompetensi / Dikbangspes yang dimiliki.

2. Dasar.

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tanggal 08 Januari 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Permenpan RB nomor 10 tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi pemerintah (Perubahan dari PERMENPAN RB nomor 52 tahun 2014);
- c. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor : Kep/ 265 / II / 2021 tentang petunjuk Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM di lingkungan Polri;
- d. Surat Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : B/8284/XII/REN.2.3./2020 tanggal 10 Desember 2020 tentang laporan monitoring pelaksanaan penilaian Zona Integritas di lingkungan Polri Tahun 2020.

3. Maksud dan Tujuan

- a. Maksud

Maksud disusunnya laporan analisa evaluasi dan monitoring pelaksanaan penempatan (mutasi) personel triwulan 1 tahun 2022 yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki adalah untuk sebagai laporan kepada Pimpinan tentang penempatan personel di lingkungan Polres Tanjung Pinang saat ini.

- b. Tujuan

Tujuan dibuatnya laporan analisa evaluasi dan monitoring pelaksanaan penempatan (mutasi) personel triwulan 1 tahun 2022 yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sebagai bahan masukan kepada pimpinan dalam pengambilan keputusan tentang mutasi di lingkungan Polres Tanjung Pinang.

4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup laporan analisa evaluasi dan monitoring pelaksanaan penempatan (mutasi) personel yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki di lingkungan Polres Tanjung Pinang.

5. Tata Urut

- I. PENDAHULUAN
- II. PELAKSANAAN MONEV
- III. HASIL YANG DICAPAI
- IV. MONITORING DAN ANALISA EVALUASI
- V. PENUTUP

II. PELAKSANAAN MONEV

Polres Tanjung Pinang melaksanakan analisa dan evaluasi dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 30 Maret 2022 pukul 08.00 Wib di rupertama Polres Tanjung Pinang yang dipimpin oleh Kabag SDM KOMPOL MUKHAROM, Bamin Subbag Binkar Briptu Dhamar Sasongko dan dihadiri oleh Para Kaurmintu dan KasiumPolsek jajaran Polresta Tanjungpinang beserta operator.

III. HASIL YANG DICAPAI

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terkait penempatan personel pasca mutasi dapat berjalan dengan dengan tertib dan lancar

IV. MONITORING DAN ANALISA EVALUASI

1. Jumlah personel Polresta Tanjungpinang yang telah memiliki Dikbangspes sebanyak 235 personel dari 484personel (48.5%).
2. Dari hasil pelaksanaan mutasi dilingkungan Polresta Tanjungpinang TMT Desember 2022 yang telah sesuai penempatan dengan kompetensi hanya 174 personel (36%) .
3. Masih terdapat penempatan personel yang tidak sesuai dengan standar kompetensi dikarenakan kebijakan dari pimpinan.
4. Setelah dilaksanakan mutasi dilingkungan Polresta Tanjung Pinang masih terdapat jabatan kosong dikarenakan kurangnya personel Polresta Tanjung Pinang (terlampir).

V. PENUTUP

6. Kesimpulan

Mutasi yang tidak sesuai jabatan dengan kompetensinya dikarenakan kurangnya personel Polres Tanjung Pinang sehingga penempatan personel sesuai jabatannya tidak maksimal dan personel yang dikirimkan untuk mengikuti dikbangspes sesuai jabatan tidak dapat terpenuhi.

7. Saran

- a. Dengan kurangnya jumlah personel Polresta Tanjungpinang diharapkan Kaurmintu dan Kasium dapatmemberikan masukan kepada para Kabag, Kasat dan Kapolsek untuk memberdayakan anggota yang ada.
- b. Para Kaurmintu dan kasium agar mengusulkan personel yang belum memiliki dikbangspes ke bag SDM sesuai dengan fungsinya.
- c. Apabila ada penambahan dari personel dari Polda maka bag SDM akan menambah personel ke Bag, Sat dan Polsek jajaran.

Demikian Laporan laporan analisa evaluasi dan monitoring pelaksanaan penempatan (mutasi) personel yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dibuat, guna dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan pimpinan untuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polri yang lebih terarah di masa mendatang

Tanjungpinang, Desember 2022
An. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA TANJUNGPINANG
KABAG SDM

MUKHAROM
KOMISARIS POLISI NRP. 65060722



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH KEPULAUAN RIAU
RESOR KOTA TANJUNG PINANG

DOKUMENTASI KEGIATAN MONEV PENEMPATAN PERSONEL
DILINGKUNGAN POLRES TANJUNG PINANG
TRIWULAN 1 TAHUN 2022





Tanjungpinang, Desember 2022
A. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA TANJUNG PINANG
KABAG SDM


KOMISARIS POLISI NRP. 65060722