

**LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA**

---

**KARYA TULIS TERAPAN**



**PENINGKATAN KINERJA PERANAN SI PROPAM POLRES GUNA  
MENIMALISIR PRILAKU MENYIMPANG PERSONIL DALAM RANGKA  
TERWUJUDNYA PERSONEL YANG PRESISI**



**Oleh :**

**NAMA SERDIK : ANGGA SAPUTERA S.H  
NOSIS : 2508010304**

**SEKOLAH INSPEKTUR POLISI ANGKATAN KE - 54 GEL I T.A. 2025  
SETUKPA LEMDIKLAT POLRI**

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA

---

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJIAN**

**“PENINGKATAN KINERJA PERANAN SI PROPAM POLRES GUNA  
MENIMALISIR PRILAKU MENYIMPANG PERSONIL DALAM RANGKA  
TERWUJUDNYA PERSONEL YANG PRESISI”**

**Disusun oleh :**

NAMA SERDIK : ANGGA SAPUTERA S.H  
NOSIS : 2508010304

**Karya Tulis Terapan** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian pendidikan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) Angkatan Ke – 54 Gelombang I T.A. 2025 dan telah disetujui oleh pembimbing serta telah diuji pada **tanggal** .....

Sukabumi,

.....

**PENGUJI**

1.

2.

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI  
SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA

---

**SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Serdik : ANGGA SAPUTERA S.H  
Nosis : 2508010304  
Peleton/kelas : 1 / A / II / D 1  
Peserta didik : SIP ANGKATAN KE – 54 GEL I T. A. 2025

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Tulis Terapan dengan Judul "**PENINGKATAN KINERJA PERANAN SI PROPAM POLRES GUNA MENIMALISIR PRILAKU MENYIMPANG PERSONIL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA PERSONEL YANG PRESISI**" yang telah dibuat merupakan hasil penulisan sendiri dan bukan merupakan "Plagiat" penulisan orang lain.

Apabila dikemudian hari Karya Tulis Terapan ini terbukti merupakan Plagiat orang lain, maka penulis sanggup dan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Lembaga pendidikan dan dianggap tidak sah serta tidak dapat nilai.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya

Sukabumi, Juni 2025  
PENULIS

ANGGA SAPUTERA S.H  
NO SERDIK 2508010304

**MOTTO**

**“KESUKSESAN DIMULAI DARI  
NIAT YANG KUAT”**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kehadirat Alloh SWT, yang telah melimpahkan Rahmat serta Karunia kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Terapan (Kartul) ini dengan judul "**PENINGKATAN KINERJA PERANAN SI PROPAM POLRES GUNA MENIMALISIR PRILAKU MENYIMPANG PERSONIL DALAM RANGKA TERWUJUDNYA PERSONEL YANG PRESISI**". yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian pendidikan di Setukpa Lemdiklat Polri.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapatkan arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama Kasetukpa Lemdiklat Polri dan Jajaran, pembimbing, Pimpinan Satuan dan Jajaran serta keluarga yang memberikan dukungan dalam mengikuti pendidikan di SIP Setukpa. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala arahan, bimbingan dan dukungang diberikan.

Penulis menyadari bahwa materi di dalam Kartul ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan kartul dan isinya bisa diterapkan oleh pihak-pihak terkait, khusus Satuan Kerja saya. Atas masukan dan saran yang diberikan, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

Sukabumi, Juni 2025

**PENULIS**

**ANGGA SAPUTERA S.H**  
**NO SERDIK 2508010304**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.    Latar Belakang .....	1
2.    Pokok Permasalahan .....	2
3.    Pokok Persoalan .....	3
4.    Ruang Lingkup .....	3
5.    Maksud dan Tujuan.....	3
6.    Metode dan Pendekatan .....	4
7.    Sistematika Penulisan .....	4
8.    Pengertian-pengertian.....	5
<b>BAB II LANDASAN PEMIKIRAN .....</b>	<b>7</b>
9.    Umum .....	7
10.    Landasan Operasional .....	7
<b>BAB III KONDISI SAATINI.....</b>	<b>10</b>
11.    Umum .....	10
12.    Kondisi Saat Ini .....	10
<b>BAB IV FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI .....</b>	<b>17</b>
13.    Faktor Internal .....	17
14.    Faktor Eksternal .....	18
<b>BAB V KONDISI YANG DIHARAPKAN.....</b>	<b>21</b>
15.    Umum .....	21
16.    Kondisi Yang Diharapkan .....	21
<b>BAB VI UPAYA PEMECAHAN MASALAH.....</b>	<b>26</b>
17.    Umum .....	26
18.    Upaya Pemecahan Masalah .....	26
<b>BAB VII PENUTUP .....</b>	<b>31</b>

19. Kesimpulan .....	31
20. Rekomendasi .....	32
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>34</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>35</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki peranan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Polri dituntut untuk selalu mengedepankan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas sebagai wujud dari reformasi birokrasi yang terus diupayakan oleh pemerintah. Sejalan dengan grand design reformasi birokrasi Polri dan program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan), peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus utama guna menciptakan personel yang berkinerja tinggi dan berintegritas.

Seksi Profesi dan Pengamanan (SIPROPAM) sebagai salah satu unsur pengawas di lingkungan Polres memiliki peran strategis dalam mengawasi dan menegakkan disiplin, kode etik, dan kode perilaku anggota Polri. SIPROPAM bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pengawasan dan penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik, serta memberikan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan perilaku dan tindakan personel Polri.

Dalam perjalannya, Polres Bangka Belitung masih dihadapkan pada berbagai permasalahan terkait dengan perilaku menyimpang personel yang mempengaruhi citra dan kinerja institusi di mata masyarakat. Berdasarkan data yang ada, masih terdapat personel yang melakukan pelanggaran disiplin, kode etik, dan bahkan tindak pidana yang tentu saja mencederai kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Pelanggaran tersebut antara lain berupa ketidakhadiran tanpa keterangan, penyalahgunaan wewenang,

pelanggaran disiplin, hingga keterlibatan dalam tindak pidana.

SIPROPAM Polres Bangka Belitung yang saat ini beranggotakan 13 personel dari 15 DSP (Daftar Susunan Personel) dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dengan berbagai keterbatasan yang ada. Keterbatasan tersebut tidak hanya dari segi jumlah personel, tetapi juga dari segi sarana prasarana, anggaran, serta sistem dan metode yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Di sisi lain, kompleksitas permasalahan yang dihadapi semakin meningkat seiring dengan dinamika sosial dan tantangan tugas kepolisian yang semakin beragam.

Berdasarkan data penyerapan anggaran SIPROPAM Tahun Anggaran 2025, baru 29% anggaran yang terserap dari total Rp 39.830.000, dengan masih adanya sejumlah program yang belum terealisasi sama sekali seperti Sidang Disiplin, Pemberkasan Disiplin, dan Sidang KKEP. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam operasionalisasi dan manajemen kinerja SIPROPAM yang perlu mendapat perhatian serius.

Dalam rangka mewujudkan personel Polri yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan), maka diperlukan peningkatan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personel. Untuk itu, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIPROPAM serta merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas peran dan fungsi SIPROPAM dalam pengawasan internal di lingkungan Polres Bangka Belitung.

## 2. Pokok Permasalahan

Dalam penulisan ini permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana meningkatkan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI di Polres Bangka Belitung?

**3. Pokok Persoalan**

- a. Bagaimana Sumber Daya Manusia SIPROPAM Polres dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil?
- b. Bagaimana Sarana dan Prasarana SIPROPAM Polres dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil?
- c. Bagaimana Anggaran SIPROPAM Polres dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil?
- d. Bagaimana Metode SIPROPAM Polres dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil?

**4. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penulisan Karya Tulis Terapan (Kartul) ini akan fokus pada upaya meningkatkan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI di Polres Bangka Belitung. Penulisan ini dibatasi pada aspek Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Anggaran, serta Sistem dan Metode yang diterapkan oleh SIPROPAM Polres Bangka Belitung.

**5. Maksud dan Tujuan****a. Maksud**

Penulisan Karya Tulis Terapan ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan kelulusan dari Sekolah Inspektur Polisi bagi peserta didik angkatan ke-54 Gel I T.A 2025 dan untuk mengetahui sejauh mana tugas pokok SIPROPAM dapat dilaksanakan secara maksimal dan dijumpai adanya hambatan-hambatan dan permasalahan.

**b. Tujuan**

Adapun tujuan daripada penulisan Karya Tulis Terapan ini adalah untuk mengetahui meningkatnya kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI, serta sebagai gambaran kepada pimpinan terhadap permasalahan dan persoalan-persoalan serta hambatan dalam

rangka menentukan kebijakan lebih lanjut.

## **6. Metode dan Pendekatan**

### **a. Metode**

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan menggambarkan permasalahan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan maupun berdasarkan data/dokumen.

### **b. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan empiris yaitu berdasarkan pengalaman penulis selama bertugas.

## **7. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Karya Tulis Terapan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, pokok permasalahan, pokok persoalan, ruang lingkup, maksud dan tujuan, metode dan pendekatan, sistematika penulisan, serta pengertian-pengertian.

BAB II : LANDASAN PEMIKIRAN Pada bab ini diuraikan mengenai landasan pemikiran yang digunakan dalam penulisan, baik landasan yuridis maupun landasan operasional.

BAB III : KONDISI SAATINI Pada bab ini diuraikan mengenai kondisi saat ini terkait SDM, Sarana Prasarana, Anggaran, dan Sistem Metode SIPROPAM Polres Bangka Belitung.

BAB IV : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI Pada bab ini diuraikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIPROPAM, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

BAB V : KONDISI YANG DIHARAPKAN Pada bab ini diuraikan mengenai kondisi ideal yang diharapkan terkait SDM, Sarana Prasarana, Anggaran, dan Sistem Metode SIPROPAM Polres Bangka Belitung.

BAB VI : UPAYA PEMECAHAN MASALAH Pada bab ini diuraikan

mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

BAB VII : PENUTUP Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan rekomendasi dari hasil penulisan.

## **8. Pengertian-pengertian**

- a. Peningkatan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya). Peningkatan juga berarti adanya perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. Sedangkan hasil dari sebuah peningkatan dapat berupa kuantitas dan kualitas.
- b. Kinerja Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri pada Polri sesuai dengan peran dalam organisasi.
- c. Peranan Menurut KBBI, peranan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Dalam konteks organisasi kepolisian, peranan merujuk pada fungsi dan tugas yang diemban oleh suatu satuan kerja dalam menjalankan tugasnya.
- d. SIPROPAM Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, SIPROPAM adalah unsur pengawas yang berada di bawah Kapolres yang bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pengawasan dan penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik.
- e. Polres Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, Polres adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah kabupaten/kota yang berada di bawah Kapolda.
- f. Meminimalisir Menurut KBBI, meminimalisir berarti mengurangi

atau mengecilkan dampak atau pengaruh. Dalam konteks ini, meminimalisir berarti mengurangi atau mencegah terjadinya perilaku menyimpang personel Polri.

- g. Perilaku Menyimpang Menurut KBBI, perilaku menyimpang adalah tingkah laku, perbuatan, atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang ada di dalam masyarakat. Dalam konteks kepolisian, perilaku menyimpang merujuk pada tindakan yang melanggar kode etik, disiplin, dan aturan hukum yang berlaku.
- h. Personel Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia, personel adalah sumber daya manusia Polri yang terdiri dari Pegawai Negeri pada Polri (PNP).
- i. PRESISI PRESISI merupakan akronim dari Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan yang menjadi program unggulan Polri dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Program ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme anggota Polri dan membangun kepercayaan publik.

## **BAB II**

### **LANDASAN PEMIKIRAN**

#### **9. Umum**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, SIPROPAM Polres berperan sebagai unsur pengawas yang memiliki tanggung jawab dalam membina dan memelihara disiplin, melaksanakan pengamanan internal, mengawasi dan menangani pelanggaran disiplin dan kode etik, serta memberikan pelayanan pengaduan masyarakat. Untuk dapat menjalankan peran tersebut secara optimal, diperlukan landasan pemikiran yang kokoh sebagai acuan dan pedoman dalam bertindak.

Landasan pemikiran dalam konteks peningkatan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI terdiri dari landasan yuridis dan landasan operasional. Landasan yuridis meliputi berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pelaksanaan tugas SIPROPAM, sedangkan landasan operasional meliputi pedoman atau petunjuk teknis yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Peningkatan kinerja SIPROPAM harus sejalan dengan visi dan misi Polri serta program PRESISI yang mengedepankan aspek prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan. SIPROPAM harus mampu berperan secara prediktif dalam mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dan perilaku menyimpang personel, menunjukkan responsibilitas tinggi dalam menangani setiap pengaduan masyarakat dan penanganan pelanggaran, serta mengedepankan transparansi dan keadilan dalam proses penegakan disiplin dan kode etik.

#### **10. Landasan Operasional**

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, SIPROPAM Polres mengacu pada beberapa landasan operasional sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam UU tersebut, khususnya Pasal 27, disebutkan bahwa untuk kepentingan pelaksanaan tugas kepolisian, Kapolri berwenang mengangkat dan memberhentikan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam jabatan di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, termasuk di dalamnya jabatan yang terkait dengan pengawasan internal seperti SIPROPAM.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. PP ini mengatur mengenai kewajiban, larangan, sanksi, dan tata cara penyelesaian perkara pelanggaran disiplin anggota Polri. SIPROPAM sebagai unsur pengawas bertanggung jawab dalam implementasi peraturan disiplin ini.
- c. Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Perkap ini menjadi acuan dalam penegakan etika profesi Polri yang menjadi salah satu tugas pokok SIPROPAM.
- d. Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Perkap ini menjadi dasar dalam pelaksanaan sidang kode etik yang melibatkan SIPROPAM sebagai salah satu unsur dalam Komisi Kode Etik Polri.
- e. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Perkap ini mengatur mengenai kedudukan, tugas, dan fungsi SIPROPAM dalam struktur organisasi Polres.
- f. Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penanganan Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Perkap ini menjadi pedoman teknis dalam penanganan pelanggaran disiplin anggota Polri yang menjadi salah satu tugas pokok SIPROPAM.

- g. Surat Telegram Rahasia Kapolri Nomor: STR/172/III/2019 tanggal 21 Maret 2019 tentang Kebijakan dan Strategi Pengawasan dan Pemeriksaan dalam Rangka Penguatan Program Pengawasan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2019. STR ini menjadi acuan dalam pelaksanaan pengawasan internal untuk mencegah dan menindak praktik korupsi di lingkungan Polri.
- h. Program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan) Polri. Program ini menjadi arah kebijakan Polri dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang juga harus tercermin dalam kinerja pengawasan internal oleh SIPROPAM.

Berbagai landasan operasional tersebut menjadi acuan SIPROPAM Polres dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai unsur pengawas. Implementasi landasan operasional ini harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk memastikan tercapainya tujuan pengawasan internal dalam rangka mewujudkan personel Polri yang PRESISI.

## **BAB III**

### **KONDISI SAATINI**

#### **11. Umum**

Seksi Profesi dan Pengamanan (SIPROPAM) Polres Bangka Belitung merupakan unsur pengawas yang berada di bawah Kapolres yang bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pengawasan dan penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik, serta memberikan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan perilaku dan tindakan personel Polri. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, SIPROPAM dihadapkan pada berbagai kondisi yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kondisi saat ini pada SIPROPAM Polres Bangka Belitung perlu dianalisis secara komprehensif dari berbagai aspek, meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), Sarana dan Prasarana, Anggaran, serta Sistem dan Metode yang diterapkan. Analisis kondisi ini menjadi penting sebagai dasar untuk mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan upaya-upaya peningkatan kinerja SIPROPAM ke depan.

#### **12. Kondisi Saat Ini**

##### **a. Data SDM**

Berikut adalah data personel SIPROPAM Polres Bangka Belitung saat ini:

No.	Nama	Pangkat/NRP	Jabatan
1	TEGUH WIDODO, S.H.	IPTU / 83060203	PS. KASIPROPAM
2	DESENTYO SUTAREIN	AIPDA / 81120593	PS. KANIT PROVOS
3	M. ADAM ABDILLAH	AIPDA / 84041293	PS. KANIT PAMINAL
4	MULYADI, S.H.	AIPDA / 86070135	BA UNIT PAMINAL

No.	Nama	Pangkat/NRP	Jabatan
5	ANGGA SAPUTRA, S.H.	AIPDA / 86070014	BA UNIT PAMINAL
6	ARDIANSYAH	BRIPTKA / 87031797	BA UNIT PAMINAL
7	JULIANDA HARIS PUTRA, S.H.	BRIGPOL / 86070133	BA UNIT PAMINAL
8	REZA FAHLEVI	BRIPTDA / 01020223	BA UNIT PAMINAL
9	WAHYU EKA SAPUTRA	BRIPTU / 96070742	BA UNIT PROVOS
10	REZA SARENDRA	BRIPTDA / 01090841	BA UNIT PROVOS
11	DAMAR ARDIANSYAH	BRIPTDA / 02111044	BA UNIT PROVOS
12	FIKRI MA BONA	BRIPTDA / 04010201	BA UNIT PROVOS
13	MUHAMMAD SYIFA GALABI	BRIPTDA / 05010205	BA UNIT PROVOS

**Catatan:**

1. Daftar Susunan Personel (DSP): 15 orang
2. Riil: 13 orang
3. Kekurangan: 2 orang

Dari data tersebut terlihat bahwa SIPROPAM Polres Bangka Belitung mengalami kekurangan personel sebanyak 2 orang dari DSP yang ditetapkan. Selain itu, terlihat bahwa jabatan Kasipropam masih dijabat oleh Pejabat Sementara (PS), yang menunjukkan belum adanya pejabat definitif pada posisi tersebut.

**b. Data Sarana Prasarana dan Anggaran**

1) Sarana Prasarana

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Ideal	Jumlah Tersedia	Kondisi	Keterangan
1	Ruang Kantor	1	1	Baik	-
2	Ruang Penyidikan	2	1	Cukup	Perlu renovasi
3	Ruang Sidang Disiplin	1	1	Cukup	Perlu renovasi
4	Ruang Sidang KKEP	1	0	-	Belum tersedia
5	Komputer	5	3	2 Baik, 1 Rusak	Perlu penambahan
6	Printer	3	2	1 Baik, 1 Rusak	Perlu perbaikan/penggantian
7	Kendaraan Roda 4	1	0	-	Belum tersedia
8	Kendaraan Roda 2	3	2	1 Baik, 1 Rusak	Perlu perbaikan/penggantian
9	Alat Perekam	2	1	Baik	Perlu penambahan
10	Kamera	2	1	Baik	Perlu penambahan

2) Anggaran

Berikut adalah Rencana Penarikan Dana (RPD) dan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SIPROPAM Polres

Bangka Belitung Tahun Anggaran 2025:

**Rencana Penarikan Dana (RPD):**

No	Kegiatan	Pagu Awal (Rp)	Total Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Sisa (Rp)
1	Penyelidikan PAMINAL	13.680.000	13.680.000	100	0
2	Sidang Disiplin	8.850.000	8.850.000	100	0
3	Pemberkasan Disiplin	3.000.000	3.000.000	100	0
4	Sidang KKEP	2.300.000	2.300.000	100	0
5	GAKTIBPLIN	12.000.000	12.000.000	100	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>39.830.000</b>	<b>39.830.000</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

**Laporan Realisasi Anggaran (LRA):**

No	Program	Pagu Awal (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Sisa (Rp)
1	Penyelidikan PAMINAL	13.680.000	5.568.000	41	8.112.000
2	Sidang Disiplin	8.850.000	0	0	8.850.000
3	Pemberkasan Disiplin	3.000.000	0	0	3.000.000
4	Sidang KKEP	2.300.000	0	0	2.300.000
5	GAKTIBPLIN	12.000.000	6.000.000	50	6.000.000
	<b>JUMLAH</b>	<b>39.830.000</b>	<b>11.568.000</b>	<b>29</b>	<b>28.262.000</b>

Dari data tersebut terlihat bahwa realisasi anggaran SIPROPAM Polres Bangka Belitung per saat ini masih rendah, yaitu baru mencapai 29% dari total anggaran yang

tersedia. Beberapa program bahkan belum terealisasi sama sekali, seperti Sidang Disiplin, Pemberkasan Disiplin, dan Sidang KKEP.

### c. Data Permasalahan

Berikut adalah data pelanggaran disiplin dan kode etik personel Polres Bangka Belitung dalam 3 tahun terakhir:

No	Jenis Pelanggaran	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025 (s.d April)	Keterangan
1	Tidak masuk dinas tanpa keterangan	15	12	5	Menurun
2	Meninggalkan wilayah tugas tanpa izin	8	6	2	Menurun
3	Melakukan perbuatan tercela	5	4	1	Menurun
4	Penyalahgunaan wewenang	4	3	1	Menurun
5	Pelanggaran kode etik profesi	6	5	2	Menurun
6	Pelanggaran hukum	3	2	0	Menurun
	<b>JUMLAH</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	

### Data penanganan pelanggaran:

No	Jenis Penanganan	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025 (s.d April)	Keterangan
1	Teguran lisan	18	15	6	-
2	Teguran tertulis	12	9	3	-

No	Jenis Penanganan	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025 (s.d April)	Keterangan
3	Sidang disiplin	8	6	0	Belum dilaksanakan tahun 2025
4	Sidang KKEP	3	2	0	Belum dilaksanakan tahun 2025
5	Proses hukum	0	0	0	-
	<b>JUMLAH</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>2 kasus belum ditangani</b>

#### d. Sistem Metode

Sistem dan metode yang saat ini diterapkan oleh SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem pengawasan: Pengawasan masih bersifat reaktif dan belum sepenuhnya prediktif. SIPROPAM lebih banyak bertindak setelah adanya pelanggaran atau pengaduan daripada melakukan upaya-upaya pencegahan secara proaktif.
- 2) Metode pembinaan: Pembinaan disiplin dan profesionalisme personel masih dilakukan secara konvensional melalui ceramah dan pengarahan pada apel pagi atau kegiatan-kegiatan tertentu. Belum ada program pembinaan yang sistematis dan berkesinambungan.
- 3) Sistem penanganan pelanggaran: Penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik masih mengalami kendala dalam hal kecepatan proses dan transparansi. Proses pemberkasan yang lama dan tidak adanya sistem

- informasi terintegrasi menyebabkan penanganan tidak optimal.
- 4) Metode pengumpulan informasi: Pengumpulan informasi tentang potensi pelanggaran masih dilakukan secara manual dan belum memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Koordinasi dengan satuan fungsi lain juga belum berjalan dengan baik.
  - 5) Sistem pelayanan pengaduan: Sistem pelayanan pengaduan masyarakat belum tersedia secara online dan masih mengandalkan pengaduan langsung ke kantor SIPROPAM, sehingga menyulitkan masyarakat yang ingin melaporkan penyimpangan perilaku anggota Polri.

## **BAB IV**

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**

Dalam upaya meningkatkan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut penting dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta peluang dan tantangan yang dihadapi oleh SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

#### **13. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi SIPROPAM sendiri yang mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Faktor-faktor internal tersebut meliputi:

##### **a. Kekuatan (*Strength*)**

- 1) Adanya landasan hukum yang jelas dan kuat mengenai tugas dan fungsi SIPROPAM sebagai unsur pengawas di lingkungan Polres, yaitu Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- 2) Adanya personel SIPROPAM yang memiliki pengalaman dan kompetensi dalam bidang pengawasan internal, khususnya dalam penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik.
- 3) Adanya dukungan dari pimpinan Polres dalam upaya penegakan disiplin dan kode etik di lingkungan Polres Bangka Belitung.
- 4) Tersedianya anggaran untuk kegiatan pengawasan dan pembinaan disiplin, meskipun masih terbatas dan belum sepenuhnya terserap.
- 5) Adanya hubungan dan koordinasi yang baik dengan unsur-

unsur lain di lingkungan Polres dalam rangka pengawasan dan penegakan disiplin.

**b. Kelemahan (*Weakness*)**

- 1) Jumlah personel SIPROPAM yang masih kurang dari DSP, yaitu hanya 13 orang dari 15 orang yang seharusnya, sehingga mengakibatkan beban kerja yang tidak proporsional.
- 2) Kualifikasi dan kompetensi personel SIPROPAM yang belum merata, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan teknis dalam penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik.
- 3) Sarana dan prasarana pendukung tugas SIPROPAM yang masih terbatas, seperti belum tersedianya ruang sidang KKEP, kendaraan operasional yang kurang, serta peralatan kantor yang sebagian dalam kondisi rusak.
- 4) Sistem dan metode yang diterapkan masih bersifat konvensional dan reaktif, belum sepenuhnya prediktif dan berbasis teknologi informasi.
- 5) Belum optimalnya realisasi anggaran yang tersedia, terlihat dari tingkat penyerapan anggaran yang baru mencapai 29% per saat ini.
- 6) Belum adanya database terintegrasi mengenai riwayat pelanggaran personel yang dapat digunakan sebagai bahan analisis dan evaluasi untuk tindakan pencegahan.
- 7) Belum terlaksananya beberapa program penting seperti Sidang Disiplin, Pemberkasan Disiplin, dan Sidang KKEP pada tahun anggaran berjalan.

**14. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi SIPROPAM yang mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Faktor-faktor eksternal tersebut meliputi:

**a. Peluang (*Opportunity*)**

- 1) Adanya program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan) yang menjadi arah kebijakan Polri saat ini, yang sejalan dengan upaya peningkatan kinerja SIPROPAM.
- 2) Meningkatnya kesadaran personel Polri akan pentingnya menjaga disiplin dan mematuhi kode etik profesi kepolisian.
- 3) Adanya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas-tugas pengawasan dan pembinaan.
- 4) Adanya dukungan dari masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya terhadap upaya-upaya penegakan disiplin dan kode etik di lingkungan Polri.
- 5) Terbukanya kesempatan untuk pengembangan kapasitas personel SIPROPAM melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Polri.

**b. Tantangan (*Threat*)**

- 1) Masih adanya potensi intervensi atau pengaruh dari pihak-pihak tertentu dalam proses penegakan disiplin dan kode etik, yang dapat mempengaruhi independensi SIPROPAM.
- 2) Adanya perubahan pola dan jenis pelanggaran yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika sosial.
- 3) Meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap profesionalisme dan integritas anggota Polri, yang menuntut kinerja pengawasan internal yang lebih optimal.
- 4) Adanya persepsi negatif dari sebagian personel terhadap fungsi pengawasan internal, yang dianggap sebagai "polisi dari polisi" yang bersifat mencari-cari kesalahan.
- 5) Keterbatasan anggaran dari pusat untuk pengembangan kapasitas dan peningkatan sarana prasarana SIPROPAM.

Berdasarkan analisis faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa

SIPROPAM Polres Bangka Belitung memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya dalam meminimalisir perilaku menyimpang personel, dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kelemahan dan mengantisipasi tantangan yang dihadapi. Hal ini memerlukan strategi dan langkah-langkah yang tepat dan terukur, dengan memperhatikan kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan di masa mendatang.

## **BAB V**

### **KONDISI YANG DIHARAPKAN**

#### **15. Umum**

Kondisi yang diharapkan merupakan gambaran ideal mengenai kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI. Kondisi ideal ini menjadi target yang ingin dicapai melalui berbagai upaya peningkatan dan pengembangan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi serta keterbatasan yang ada.

Secara umum, kondisi yang diharapkan adalah terwujudnya SIPROPAM Polres Bangka Belitung yang profesional, modern, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai unsur pengawas. SIPROPAM yang mampu berperan secara prediktif dalam mencegah terjadinya pelanggaran, menunjukkan responsibilitas tinggi dalam menangani setiap pengaduan dan pelanggaran, serta mengedepankan transparansi dan keadilan dalam proses penegakan disiplin dan kode etik.

#### **16. Kondisi Yang Diharapkan**

##### **a. SDM**

No.	Aspek	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
1	Jumlah Personel	13 dari 15 DSP	15 personel sesuai DSP
2	Kompetensi Personel	Belum merata	Seluruh personel memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya
3	Jabatan	Masih ada PS (Pejabat Sementara)	Seluruh jabatan diisi oleh pejabat definitif

No.	Aspek	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
4	Pendidikan dan Pelatihan	Belum merata	Seluruh personel mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai
5	Distribusi Beban Kerja	Belum proporsional	Distribusi beban kerja yang proporsional sesuai dengan jabatan dan kemampuan

**b. Sarana Prasarana dan Anggaran**

1) Sarana dan Prasarana

No.	Jenis Sarana Prasarana	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
1	Ruang Kantor	1 ruang kondisi baik	1 ruang kondisi baik dengan layout yang efisien
2	Ruang Penyidikan	1 ruang kondisi cukup	2 ruang kondisi baik
3	Ruang Sidang Disiplin	1 ruang kondisi cukup	1 ruang kondisi baik
4	Ruang Sidang KKEP	Belum tersedia	1 ruang kondisi baik
5	Komputer	3 unit (2 baik, 1 rusak)	5 unit kondisi baik
6	Printer	2 unit (1 baik, 1 rusak)	3 unit kondisi baik
7	Kendaraan Roda 4	Belum tersedia	1 unit kondisi baik
8	Kendaraan Roda 2	2 unit (1 baik, 1 rusak)	3 unit kondisi baik

No.	Jenis Sarana Prasarana	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
9	Alat Perekam	1 unit kondisi baik	2 unit kondisi baik
10	Kamera	1 unit kondisi baik	2 unit kondisi baik
11	Sistem Informasi Pengawasan	Belum tersedia	Tersedia dan terintegrasi
12	Sistem Pengaduan Online	Belum tersedia	Tersedia dan mudah diakses

2) Anggaran

No.	Program	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
1	Penyelidikan PAMINAL	Realisasi 41%	Realisasi 100% sesuai rencana
2	Sidang Disiplin	Realisasi 0%	Realisasi 100% sesuai rencana
3	Pemberkasan Disiplin	Realisasi 0%	Realisasi 100% sesuai rencana
4	Sidang KKEP	Realisasi 0%	Realisasi 100% sesuai rencana
5	GAKTIBPLIN	Realisasi 50%	Realisasi 100% sesuai rencana
6	Pengembangan Kapasitas Personel	Belum tersedia	Tersedia dan terealisasi 100%
7	Pengembangan Sistem Informasi	Belum tersedia	Tersedia dan terealisasi 100%

**c. Data Permasalahan**

No.	Jenis Permasalahan	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
1	Pelanggaran Disiplin	Masih terjadi (11 kasus s.d April 2025)	Menurun minimal 50%
2	Penanganan Pelanggaran	Belum optimal, 2 kasus belum ditangani	Seluruh kasus ditangani secara tepat waktu
3	Pencegahan Pelanggaran	Masih bersifat reaktif	Bersifat prediktif dengan sistem peringatan dini
4	Database Pelanggaran	Belum tersedia	Tersedia dan terintegrasi
5	Koordinasi Antar Satuan	Belum optimal	Terjalin koordinasi yang efektif
6	Kecepatan Proses	Masih lambat	Proses yang cepat dan transparan
7	Transparansi Penanganan	Belum optimal	Transparan dengan mekanisme kontrol yang jelas

**d. Sistem Metode**

No.	Aspek	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
1	Sistem Pengawasan	Reaktif	Prediktif dan proaktif
2	Metode Pembinaan	Konvensional	Sistematis dan berkesinambungan
3	Sistem Penanganan Pelanggaran	Manual dan lambat	Berbasis teknologi dan efisien

No.	Aspek	Kondisi Saat Ini	Kondisi Yang Diharapkan
4	Metode Pengumpulan Informasi	Manual	Memanfaatkan teknologi informasi
5	Sistem Pelayanan Pengaduan	Offline	Online dan terintegrasi
6	Sistem Analisis Data	Belum tersedia	Tersedia dengan dukungan teknologi
7	Sistem Evaluasi Kinerja	Konvensional	Berbasis kinerja dan terukur
8	Metode Koordinasi	Belum terstruktur	Terstruktur dan efektif

Kondisi yang diharapkan tersebut memerlukan upaya-upaya yang terencana dan sistematis untuk mewujudkannya. Upaya-upaya tersebut harus memperhatikan ketersediaan sumber daya dan prioritas kebutuhan, sehingga dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Dengan tercapainya kondisi yang diharapkan, diharapkan SIPROPAM Polres Bangka Belitung dapat berperan optimal dalam meminimalisir perilaku menyimpang personel dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI.

## **BAB VI**

### **UPAYA PEMECAHAN MASALAH**

#### **17. Umum**

Berdasarkan analisis terhadap kondisi saat ini, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta kondisi yang diharapkan, perlu dirumuskan upaya-upaya pemecahan masalah yang komprehensif dan terukur untuk meningkatkan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI. Upaya pemecahan masalah ini mencakup berbagai aspek, mulai dari SDM, sarana prasarana, anggaran, hingga sistem dan metode.

Dalam merumuskan upaya pemecahan masalah, perlu diperhatikan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan, sehingga upaya yang dilakukan tidak hanya memberikan dampak jangka pendek, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi peningkatan kinerja SIPROPAM secara keseluruhan. Selain itu, upaya pemecahan masalah juga harus sejalan dengan arah kebijakan Polri, khususnya program PRESISI yang mengedepankan aspek prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan.

#### **18. Upaya Pemecahan Masalah**

##### **a. Pengembangan Sistem Informasi Pengawasan Terpadu (SIWASTU)**

- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
  - a) SDM: Tim pengembang sistem dari Bid TI Polda, 2 personel SIPROPAM yang memahami proses bisnis pengawasan
  - b) Sarana Prasarana: Server, komputer, jaringan internet, software pengembangan sistem
  - c) Anggaran: Rp. 50.000.000,- untuk pengembangan sistem, pelatihan, dan pemeliharaan

- 2) Stakeholder yang Terlibat
  - a) Kapolres sebagai penanggungjawab
  - b) Kasipropam sebagai koordinator pelaksana
  - c) Bid TI Polda sebagai tim teknis pengembang
  - d) Seluruh personel SIPROPAM sebagai pengguna sistem
  - e) Bagian Perencanaan sebagai pendukung anggaran
- 3) Indikator Keberhasilan
  - a) Terbangunnya Sistem Informasi Pengawasan Terpadu yang mencakup database personel, riwayat pelanggaran, proses penanganan, dan pelaporan
  - b) 100% personel SIPROPAM mampu mengoperasikan sistem
  - c) Meningkatnya kecepatan proses penanganan pelanggaran minimal 50%
  - d) Tersedianya laporan analitik yang dapat digunakan untuk tindakan prediktif
- 4) Cara Bertindak
  - a) Pembentukan tim pengembang sistem yang terdiri dari personel Bid TI Polda dan perwakilan SIPROPAM
  - b) Pemetaan proses bisnis dan kebutuhan sistem informasi untuk fungsi pengawasan
  - c) Pengembangan sistem informasi dengan fitur database personel, pencatatan dan pelacakan pelanggaran, manajemen kasus, serta dashboard analitik
  - d) Pengujian sistem dan perbaikan
  - e) Pelatihan kepada seluruh personel SIPROPAM tentang penggunaan sistem
  - f) Implementasi sistem secara bertahap dengan evaluasi berkala
  - g) Pemeliharaan dan pengembangan sistem secara

berkelanjutan

**b. Program Pembinaan dan Pengawasan Preventif (P3)**

- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
  - a) SDM: Tim pembina dari SIPROPAM, narasumber dari unsur pimpinan dan akademisi
  - b) Sarana Prasarana: Ruang pertemuan, materi pembinaan, alat peraga
  - c) Anggaran: Rp. 35.000.000,- untuk kegiatan pembinaan, sosialisasi, dan evaluasi
- 2) Stakeholder yang Terlibat
  - a) Kapolres sebagai penanggungjawab program
  - b) Kasipropam sebagai koordinator pelaksana
  - c) Seluruh Kasatfung sebagai pendukung program
  - d) Personel SIPROPAM sebagai pelaksana teknis
  - e) Seluruh personel Polres sebagai sasaran program
- 3) Indikator Keberhasilan
  - a) Terlaksananya kegiatan pembinaan disiplin dan kode etik secara berkala minimal 1 kali per bulan
  - b) Meningkatnya pemahaman personel terhadap peraturan disiplin dan kode etik
  - c) Menurunnya angka pelanggaran disiplin dan kode etik minimal 50%
  - d) Terbentuknya agen pengawasan di setiap satuan fungsi
- 4) Cara Bertindak
  - a) Penyusunan program pembinaan dan pengawasan preventif yang sistematis dan terukur
  - b) Pelaksanaan kegiatan sosialisasi peraturan disiplin dan kode etik secara berkala
  - c) Pembentukan dan pembinaan agen pengawasan di setiap satuan fungsi
  - d) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala

- terhadap tingkat disiplin personel
- e) Pemberian penghargaan kepada satuan dan personel dengan tingkat disiplin tertinggi
  - f) Pemberian sanksi tegas dan transparan terhadap pelanggaran yang terjadi
  - g) Publikasi hasil penanganan pelanggaran sebagai efek jera dan pembelajaran
- c. Peningkatan Kapasitas SDM dan Sarana Prasarana SIPROPAM**
- 1) Sumber Daya yang Dibutuhkan
    - a) SDM: Tim pengembang kapasitas dari Biro SDM Polda
    - b) Sarana Prasarana: Peralatan kantor, kendaraan, sistem informasi
    - c) Anggaran: Rp. 75.000.000,- untuk pengadaan sarana prasarana dan pelatihan personel
  - 2) Stakeholder yang Terlibat
    - a) Kapolres sebagai penanggungjawab
    - b) Kasipropam sebagai koordinator pelaksana
    - c) Biro SDM Polda sebagai fasilitator pelatihan
    - d) Bagian Logistik sebagai pendukung pengadaan sarana prasarana
    - e) Bagian Perencanaan sebagai pendukung anggaran
  - 3) Indikator Keberhasilan
    - a) Terpenuhinya jumlah personel SIPROPAM sesuai DSP
    - b) Meningkatnya kompetensi personel SIPROPAM dalam bidang pengawasan
    - c) Terpenuhinya sarana prasarana pendukung tugas SIPROPAM
    - d) Meningkatnya kinerja SIPROPAM dalam penanganan pelanggaran

4) Cara Bertindak

- a) Pengajuan penambahan personel SIPROPAM sesuai DSP melalui mekanisme yang berlaku
- b) Pelaksanaan pelatihan dan pendidikan teknis bidang pengawasan bagi personel SIPROPAM
- c) Pengadaan dan perbaikan sarana prasarana pendukung tugas SIPROPAM
- d) Pengembangan sistem kerja yang efektif dan efisien
- e) Evaluasi berkala terhadap kinerja personel SIPROPAM
- f) Pemberian reward and punishment yang proporsional dan transparan
- g) Peningkatan koordinasi dengan satuan fungsi lain dan instansi terkait

Upaya-upaya pemecahan masalah tersebut diharapkan dapat dilaksanakan secara sinergis dan berkesinambungan, dengan dukungan penuh dari pimpinan dan seluruh stakeholder terkait. Dengan demikian, diharapkan kinerja peranan SIPROPAM Polres dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil dapat meningkat secara signifikan, sehingga terwujud personel Polri yang PRESISI di lingkungan Polres Bangka Belitung.

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **19. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil masih menghadapi kendala berupa kekurangan personel, belum meratanya kompetensi, dan distribusi beban kerja yang belum proporsional, sehingga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan. Diperlukan upaya peningkatan kuantitas dan kualitas SDM SIPROPAM melalui penambahan personel sesuai DSP dan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Sarana dan Prasarana SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil masih terbatas, beberapa dalam kondisi yang memerlukan perbaikan, dan ada yang belum tersedia sama sekali seperti ruang sidang KKEP dan kendaraan operasional. Upaya pemenuhan dan perbaikan sarana prasarana perlu dilakukan secara bertahap sesuai prioritas kebutuhan dan ketersediaan anggaran.
- c. Anggaran SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil masih mengalami kendala dalam hal realisasi, terlihat dari tingkat penyerapan yang baru mencapai 29% dengan beberapa program yang belum terealisasi sama sekali. Diperlukan perencanaan anggaran yang lebih matang, mekanisme pengawasan yang efektif, serta evaluasi berkala terhadap penggunaan anggaran.
- d. Metode SIPROPAM Polres Bangka Belitung dalam meminimalisir perilaku menyimpang personil masih bersifat konvensional dan reaktif, belum sepenuhnya prediktif dan

berbasis teknologi informasi. Pengembangan Sistem Informasi Pengawasan Terpadu (SIWASTU) dan Program Pembinaan dan Pengawasan Preventif (P3) merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas metode pengawasan yang diterapkan.

## **20. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

**a. Dimohon kepada Kapolres Bangka Belitung untuk:**

- 1) Memprioritaskan pemenuhan DSP SIPROPAM dan mengangkat pejabat definitif untuk jabatan Kasipropam guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan koordinasi.
- 2) Memberikan dukungan penuh terhadap implementasi Sistem Informasi Pengawasan Terpadu (SIWASTU) dan Program Pembinaan dan Pengawasan Preventif (P3) yang diusulkan oleh SIPROPAM.
- 3) Menetapkan kebijakan yang mendukung peningkatan peran dan fungsi SIPROPAM dalam pengawasan internal di lingkungan Polres Bangka Belitung.

**b. Dimohon kepada Kasipropam Polres Bangka Belitung untuk:**

- 1) Mengoptimalkan personel yang ada melalui pembagian tugas yang proporsional dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.
- 2) Mempercepat realisasi program-program yang belum terlaksana, khususnya Sidang Disiplin, Pemberkasan Disiplin, dan Sidang KKEP.
- 3) Meningkatkan koordinasi dengan satuan fungsi lain di lingkungan Polres dan instansi terkait dalam rangka pengawasan dan pembinaan disiplin personel.

**c. Dimohon kepada Kasipropam untuk berkoordinasi dengan Kabag Ren Polres Bangka Belitung untuk:**

- 1) Mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pengembangan Sistem Informasi Pengawasan Terpadu (SIWASTU) dan Program Pembinaan dan Pengawasan Preventif (P3).
- 2) Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap realisasi anggaran SIPROPAM untuk memastikan penyerapan yang optimal dan sesuai perencanaan.

**d. Dimohon kepada Kasipropam untuk berkoordinasi dengan Kabag Log Polres Bangka Belitung untuk:**

- 1) Melakukan perbaikan dan pengadaan sarana prasarana pendukung tugas SIPROPAM secara bertahap sesuai prioritas kebutuhan.
- 2) Menyediakan ruang sidang KKEP dan kendaraan operasional untuk mendukung mobilitas dan efektivitas tugas SIPROPAM.

Demikian rekomendasi yang dapat disampaikan untuk meningkatkan kinerja peranan SIPROPAM Polres guna meminimalisir perilaku menyimpang personil dalam rangka terwujudnya personel yang PRESISI di Polres Bangka Belitung. Dengan implementasi rekomendasi ini secara konsisten dan berkesinambungan, diharapkan dapat terwujud lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan berintegritas tinggi di lingkungan Polres Bangka Belitung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Peraturan Kapolri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penanganan Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Surat Telegram Rahasia Kapolri Nomor: STR/172/III/2019 tanggal 21 Maret 2019

## LAMPIRAN

### 1. ALUR PIKIR



### 2. POLA PIKIR

