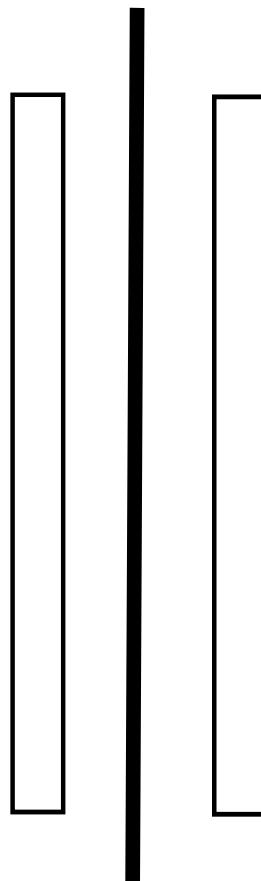


KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SULAWESI TENGGARA
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA



**RENCANA STRATEGIS
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLD A SULTRA
TAHUN 2020 - 2024**



Kendari, Januari 2020

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I PENDAHULUAN

1. Kondisi Umum	1
2. Potensi dan Permasalahan	9
a. Potensi Gangguan Keamanan Yang Bersifat Multidimensi	9
b. Analisis SWOT.....	27
c. Permasalahan.....	31

BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

1. Visi	33
2. Misi	34
3. Tujuan	36
4. Sasaran Strategis	37
5. Hubungan keterkaitan sasaran impact, tujuan dan sasaran strategis...	38
6. Pentahapan kebijakan.....	39

BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

1. Arah Kebijakan dan Strategi Polda Sultra	41
2. Arah kebijakan dan strategi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra .	47
3. Kerangka Regulasi Biro SDM Polda Sultra	49
4. Kerangka Kelembagaan	53

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1. Target Kinerja	56
2. Kerangka Pendanaan	57

BAB V PENUTUP

1. Kaidah Pelaksana	60
2. Autentifikasi dan Distribusi	51

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Matriks Renbangkuat Personel Polda Sultra Tahun 2020-2024
- Matriks Renharpuan Personel Polda Sultra Tahun 2020-2024



KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA
Nomor : Kep/ 3 /II/ 2020

tentang

**RENCANA STRATEGIS
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA
TAHUN 2020 – 2024**

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA

- Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan perencanaan jangka menengah Biro SDM Polda Sultra Tahun 2020-2024, dipandang perlu menetapkan keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tanggal 5 April 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 14 Januari 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tanggal 5 Oktober 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tanggal 5 Februari 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
5. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia;
6. Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/360/VI/2005 tanggal 10 Juni 2005, tentang Grand Strategi Polri tahun 2005 – 2025.
7. Keputusan Kepala Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara Nomor : Kep/415/IXI/2019 tanggal 13 November 2019 tentang Rencana Strategis Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara Tahun 2020-2024.
- Memperhatikan : Saran dan pertimbangan staf Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra.

MEMUTUSKAN....

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA TENTANG RANCANGAN RENCANA STRATEGIS BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA TAHUN 2020-2024.

1. Rancangan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra Tahun 2020-2024 sesuai yang tercantum dalam lampiran keputusan ini;
2. Rancangan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra dimaksud, berlaku untuk seluruh Bagian dan Subbagian jajaran Biro Sumber Daya Manusia, untuk dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan dan dipedomani guna pencapaian *outcome*;
3. Rancangan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra agar dapat menjadi dasar penjabaran dalam Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian / Lembaga (RKA-KL) Satker Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra;
4. Hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini dan memerlukan pengaturan lebih lanjut akan ditetapkan tersendiri;
5. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Kendari
pada tanggal : 14 Januari 2020

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SULTRA



SONNY MULVIANTO UTOMO, S.I.K.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 73050613

Kepada :

1. Kapolda Sultra.
2. Irwasda Polda Sultra.
3. Karorena Polda Sultra.
4. Karologistik Polda Sultra.
5. Kabidpropam Polda Sultra.
6. Para Kabag Ro SDM Polda Sultra.
7. Kasubbagrenmin Ro SDM Polda Sultra.

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I	PENDAHULUAN	
1.	Kondisi Umum	1
2.	Potensi dan Permasalahan	9
a.	Potensi Gangguan Keamanan Yang Bersifat Multidimensi	9
b.	Analisis SWOT.....	27
c.	Permasalahan.....	31
BAB II	VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	
1.	Visi	33
2.	Misi	34
3.	Tujuan	36
4.	Sasaran Strategis	37
5.	Hubungan keterkaitan sasaran impact, tujuan dan sasaran strategis...	38
6.	Pentahapan kebijakan.....	39
BAB III	ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	
1.	Arah Kebijakan dan Strategi Polda Sultra.....	41
2.	Arah kebijakan dan strategi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra .	47
3.	Kerangka Regulasi Biro SDM Polda Sultra	49
4.	Kerangka Kelembagaan	53
BAB IV	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	
1.	Target Kinerja	56
2.	Kerangka Pendanaan	57
BAB V	PENUTUP	
1.	Kaidah Pelaksana	60
2.	Autentifikasi dan Distribusi	51
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
-	Matriks Renbangkuat Personel Polda Sultra Tahun 2020-2024	
-	Matriks Renharpuan Personel Polda Sultra Tahun 2020-2024	



**RENCANA STRATEGIS
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLD A SULTRA
TAHUN 2020-2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1. Kondisi Umum

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 2004, Selaras dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025, Polri telah menjabarkannya ke dalam binkai besar *Grand Strategy* Polri Tahun 2005-2025 yang mencakup 3 (tiga) tahapan waktu, yaitu : Tahap I Tahun 2005-2009 untuk membangun kepercayaan (*trust building*), Tahap II Tahun 2010-2014 membangun kemitraan (*partnership building*), Tahap III Tahun 2015-2025 menuju organisasi unggulan (*strive for excellence*) yang akan diwujudkan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat.

Perencanaan strategis adalah suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan ke mana suatu organisasi akan diarahkan dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan. Perencanaan strategis juga merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi, arah dan acuan dalam rangka mengambil keputusan dan

tindakan...

tindakan yang tepat, melalui urutan pilihan yang tepat dengan memperhitungkan sumber dayanya.

Hasil proses tersebut berupa Rencana Strategis (Renstra) yang akan digunakan untuk rencana dan alokasi sumber daya tahunan.

Sebagai alat negara, Polri dalam hal menyusun dokumen perencanaan haruslah memperhatikan arahan strategis yang terdapat pada RPJPN dan RPJMN. Selain memperhatikan arahan strategis tersebut, Polri juga harus memperhatikan prioritas nasional. Dalam hal ini, arahan nasional tentang keamanan dan ketertiban dijabarkan ke dalam arah kebijakan dan strategi Polri. Pada pelaksanaan Renstra tahap IV (2020-2024), Presiden Joko Widodo melalui Kabinet Kerja Indonesia Maju mengusung 5 (lima) Prioritas Program Pemerintah, yaitu :

- a. Pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia, terutama saat memasuki era kemajuan teknologi dan informasi. Membangun sumber daya manusia yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga mengundang *talent global* bekerjasama diperlukan *endowment fund* yang besar untuk manajemen SDM.
- b. Pembangunan infrastruktur yang menghubungkan kawasan produksi dan kawasan distribusi untuk mempermudah akses ke kawasan wisata.
- c. Menyederhanakan segala bentuk Kendala Regulasi dengan menerbitkan pertama UU Cipta Lapangan Kerja dan kedua UU Pemberdayaan UMKM.
- d. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
- e. Transformasi Ekonomi sehingga mempunyai nilai tambah bagi kemakmuran bangsa, demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pada butir pertama Program Prioritas Pemerintah Presiden Jokowi - Ma'ruf Amin adalah menjadikan SDM yang unggul dengan membangun kualitas Sumber Daya Manusia yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mereformasi birokrasi, pembangunan sumber daya manusia, khususnya sumberdaya manusia Indonesia, memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan perencanaan terkait reformasi birokrasi tidak akan berjalan apabila tidak dieksekusi dengan baik oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Karena itu dalam reformasi birokrasi perlu diimbangi dengan pembangunan sumber daya manusia agar menjadi kompeten.

Pentingnya...

Pentingnya pembangunan sumber daya manusia ini juga diamanatkan oleh Presiden Joko Widodo dalam pidato kenegaraannya pada tanggal 14 Juli 2019. Pada pidato kenegaraan tersebut, pentingnya pembangunan dan penguatan SDM dibahas secara khusus sebagai kunci untuk meningkatkan daya saing nasional dalam bersaing dengan negara-negara lain.

Salah satu megatren yang saat ini sedang dihadapi oleh dunia adalah fase industri 4.0 atau revolusi industri gelombang keempat. Yang dimaksudkan dengan revolusi industri gelombang keempat adalah suatu keadaan dimana negara-negara berfokus untuk memindahkan aset fisik mereka menjadi aset yang di digitasi dan mengintegrasikan aset-aset tersebut ke dalam suatu ekosistem digital. Walaupun penerapan teknologi yang tepat merupakan langkah penting dalam menghadapi revolusi industri ke-empat ini, namun ada hal yang lebih penting dibandingkan itu, yakni SDM-nya. Hal ini dikarenakan teknologi serumit apapun tidak dapat berjalan sendiri tanpa ada manusia yang menginisiasi. Apabila sumber daya manusianya tidak berkompeten dan kapabel dalam mengoperasikan teknologi yang mutakhir, maka teknologi tersebut menjadi sia-sia. Hal ini mengakibatkan setiap organisasi yang menerapkan teknologi mutakhir dihadapkan pada dua pilihan, yakni merekrut sumber daya manusia baru yang lebih kompeten atau melatih sumber daya manusia yang sudah ada. Namun demikian, secara akademis terbukti bahwa berinvestasi dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang sudah ada cenderung memberikan *return* yang lebih tinggi dengan biaya yang lebih rendah.

Pembangunan dan penguatan SDM dalam konteks pemerintahan menjadi penting dikarenakan memang salah satu permasalahan dari mereformasi birokrasi ada pada SDM aparatur, dimana alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. Pembangunan dan penguatan sistem manajemen SDM ini dimaksudkan agar SDM aparatur memiliki integritas, menjadi netral, kompeten, kapabel, professional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Dengan terwujudnya SDM yang demikian, maka diyakini pelayanan publik yang prima akan tercipta. Bahkan untuk menjawab tantangan tersebut, presiden mencanangkan bahwa tema kebijakan fiskal untuk tahun 2020 adalah “APBN untuk Akselerasi Daya Saing melalui Inovasi dan Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia”.

Sebagai...

Sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan dibidang keamanan, Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut Polri) tentunya wajib untuk turut melakukan reformasi birokrasi. Untuk reformasi birokrasi periode ketiga ini, Polri melaksanakan reformasi birokrasi berdasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (selanjutnya disebut RPJMN) 2020-2024 yang dituangkan dalam *roadmap* Reformasi Birokrasi Polri 2020-2024. Dalam perumusannya, salah satu yang ditekankan di dalam *roadmap* Reformasi Birokrasi Polri 2020-2024 adalah profesionalisme SDM Polri. Untuk mewujudkan SDM Polri yang professional ini Polri menetapkan tiga strategi, yakni; Melakukan reformasi pengelolaan SDM secara professional; Meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan Polri; dan Meningkatkan kesejahteraan SDM Polri.

Polri yang professional akan terwujud apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia yang modern, professional dan humanis sehingga dapat melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara. Tugas Pokok Polri berdasarkan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Pemberahan berkelanjutan pada reformasi struktural melahirkan Peraturan Kapolri No. 22 Tahun 2010 tentang Susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian daerah dan diperbaharui lagi dengan Perpol nomor 14 Tahun 2018 revisi dari Perkap No. 22 Tahun 2010 tentang SOTK Polda, dimana Biro Sumber Daya Manusia bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan dan penyaluran personel, assessment serta psikologi Kepolisian dan upaya meningkatkan kesejahteraan di Lingkungan Polda Sultra.

Biro SDM Polda Sultra telah memberikan kontribusi besar bagi institusi yang bersangkutan dan harus selalu dibangun agar terus dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pada pelaksanaan tugasnya, Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra menyelenggarakan fungsi manajemen dibidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi Psikologi Kepolisian dan Psikologi Personel serta penilaian kompetensi di Lingkungan Polda.

Pelaksanaan tugas dibagian pengendalian personel, Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra bertugas membina dan menyelenggarakan manajemen pengendalian personel yang meliputi penyelenggaraan penyediaan, seleksi dan pembinaan PNS Polri. Mulai dari penyiapan rencana kegiatan seleksi penerimaan pendidikan pembentukan Tamtama, Bintara, PNS Polri dan Perwira meliputi Akademi Kepolisian (Akpol) ,Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) dan Sekolah Inspektur Polisi (SIP), pendidikan pengembangan, antara lain pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (Sespimma), Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen), serta pendaftaran Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi (Sespimti), Lembaga Pertahanan Nasional (Lemhannas), dan Diklatpim TK I, II, III dan IV; serta Pendidikan Alih Golongan (PAG).

Bagian Pembinaan Karier bertugas Membina dan melaksanakan manajemen pembinaan karier personel yang meliputi kepangkatan, pelaksanaan assesment, mutasi, serta pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan. Dengan kegiatan Pembinaan Karier Personel melalui proses Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) untuk anggota Polri dan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP) untuk PNS Polri serta penyumpahan pangkat PAG, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi personel, pengumpulan dan pengelolaan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel.

Membina dan melaksanakan manajemen pembinaan rohani, jasmani, pemberian tanda kehormatan, administrasi pengakhiran dinas, pemberhentian dan pengaktifan kembali, penyaluran bagi pegawai negeri pada Polri serta membantu pengembangan museum dan kesejarahan Polri, pelayanan kegiatan pembinaan rohani, jasmani, dan pengusulan tanda kehormatan dan tanda penghargaan Pegawai Negeri pada Polri; administrasi pengakhiran, pemberhentian pengaktifan kembali, dan penyaluran bagi Pegawai Negeri pada Polri; pengembangan museum dan kesejarahan Polri.

Sedangkan bagian Psikologi bertugas membina dan melaksanakan fungsi Psikologi yang meliputi Psikologi Kepolisian dan Psikologi Personel dalam rangka pembinaan personel dan mendukung pelaksanaan tugas operasi kepolisian.

Pencapaian keberhasilan Polda Sultra tidak terlepas dari kerja keras seluruh personel Polda Sultra serta dukungan yang besar dari pemerintah, swasta, tokoh masyarakat, tokoh agama dan lembaga swadaya masyarakat. Meskipun keberhasilan tersebut belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada masyarakat yang mengharapkan kinerja Polri terus lebih baik. Dalam upaya mewujudkan harapan masyarakat tersebut Polda Sultra melakukan upaya reformasi birokrasi menuju *good governance* dan *clean goverment* serta membangun komunikasi melalui strategi Pemolisian Masyarakat (Polmas) yang bertujuan untuk mendekatkan personel Polri dengan kearifan lokal, melalui tokoh-tokoh adat/agama/masyarakat, selain itu Polri juga melakukan upaya pengelolaan terhadap media *mainstream*/konvensional dan media sosial. Dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Sultra telah berusaha melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi segala tuntutan tugas.

Beberapa keberhasilan Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra yang telah digelar dalam mendukung pelaksanaan tugas Kepolisian diantaranya di bidang sumber daya manusia Polri yaitu, telah melaksanakan penyebaran personel yang menganut sistem piramida dalam postur kekuatan Polri yang berstandar Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter) dengan lapis kekuatan : Mabes Kecil, Polda Cukup, Polres Besar dan Polsek Kuat. Sebagai implementasi restrukturisasi organisasi Polda Sultra. Penguatan organisasi ini bertujuan untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat termasuk memperluas titik sebaran pelayanan Kepolisian kepada masyarakat sampai di pelosok wilayah pedesaan pada titik terluar dan titik terjauh wilayah hukum Polda Sultra yang disesuaikan dengan penambahan wilayah administrasi daerah. Pada target pengembangan kekuatan personel dan rencana kebutuhan personel Polda Sultra tahun 2020-2024 akan mengacu kepada anggaran Polri yang ditetapkan dimana sampai dengan periode 31 Desember 2019 jumlah personel Polri Polda Sultra mencapai 7.040 orang terdiri dari anggota Polri 6.859 orang dan PNS Polri 181 orang dengan jumlah penduduk 2.653.650 jiwa, dengan **rasio 1 : 377**.

Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra dalam pengembangan sumber daya manusia Polri terus mewujudkan Postur Polri yang profesional modern dan terpercaya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum dengan terus meningkatkan

pendidikan dan latihan baik pendidikan pengembangan spesialis, pelatihan yang dilaksanakan di SPN Anggota Polda Sultra maupun di Pusdik sesuai dengan permintaan dari Mabes Polri. Sedangkan untuk rekrutmen anggota Polri melalui Akpol, SIPSS, Bintara Polri, Tamtama dan PNS Polri dalam proses *werving* dilakukan secara proporsional, bersih, transparan, objektif dan akuntabel serta humanis dengan melibatkan pengawas internal dan eksternal. Hal ini dilaksanakan untuk menjaring calon-calon yang berkualitas baik secara kesamaptaan jasmani, moral kepribadian, maupun intelektual dengan mengutamakan putra daerah (Prinsip *local boy for local job*) sedangkan untuk promosi jabatan di Lingkungan Polda Sultra telah melalui diselenggarakan *Assessment*.

Analisa dan evaluasi pelaksanaan Renstra Biro SDM Polda Sultra tahun 2015-2019 disusun berdasarkan pencapaian program dan kegiatan sesuai Tupoksi Biro SDM Polda Sultra yang dikelompokkan dalam pelaksanaan program Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kepolisian pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Anggaran Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra bersumber dari Rupiah Murni (APBN) dengan jumlah total sebagai berikut :

- a. Tahun anggaran 2015 Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 5.151.712.000,-
- b. Tahun anggaran 2016 Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 6.781.722.000,-
- c. Tahun anggaran 2017 Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 6.373.628.000,-
- d. Tahun anggaran 2018 Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 6.977.247.000.-
- e. Tahun anggaran 2019 Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 6.106.792.000.-

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepolisian dilaksanakan dalam rangka menciptakan lembaga Kepolisian yang profesional didukung oleh SDM Kepolisian yang Profesional modern dan terpercaya dalam upaya meningkatkan kompetensi pelayan prima melalui pengembangan SDM Kepolisian yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas serta unggul dan kompetitif.

Adapun kondisi riil personel Polda Sultra periode 2015 sampai dengan 2019 adalah sebagai berikut :

- a. Tahun 2015 sebanyak 6.822 personel (Personel Polri 6.650 orang dan Personel PNS 172 Orang).
- b. Tahun 2016 sebanyak 6.984 personel (Personel Polri 6.812 orang dan Personel PNS 172 Orang).
- c. Tahun 2017 sebanyak 7.011 personel (Personel Polri 6.842 orang dan Personel PNS 169 Orang).
- d. Tahun 2018 sebanyak 7.165 personel (Personel Polri 6.996 orang dan Personel PNS 169 Orang).
- e. Tahun 2019 sebanyak 7.040 personel (Personel Polri 6.859 orang dan Personel PNS 181 Orang).

Sebagai organisasi yang bertugas menyelenggarakan fungsi manajemen dibidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi Psikologi Kepolisian dan Psikologi Personel serta penilaian kompetensi di lingkungan Polda, maka Biro Sumber Daya Manusia dituntut untuk berkinerja maksimal dalam menjalankan amanat tersebut. Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra 2020-2024 menetapkan Sasaran Strategis dengan total ada 9 (sembilan) buah Indikator Kinerja. Berhasil atau tidaknya Biro SDM Polda Sultra dalam melakukan pekerjaannya dapat terlihat pada ukuran capaian kinerja Biro SDM Polda Sultra dari awal tahun periode Renstra 2020-2024, yaitu mulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.

2. Potensi dan permasalahan

a. potensi gangguan keamanan

Perkiraan ancaman pada tahun 2020 s.d. tahun 2024 dapat diurutkan berdasarkan hakikat ancaman yang terjadi meliputi potensi gangguan ambang gangguan dan gangguan nyata sebagai berikut :

1) Geografi.

Berdasarkan konsep Indonesia sebagai poros maritim dunia menyambut pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN, kedudukan perairan Sultra berada pada Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) III yang menghubungkan antara Samudra Pasifik-Selat Maluku, Laut Seram-Laut Banda menuju Timor Leste dan Benua Australia melalui Laut Banda pada wilayah Sultra bagian Timur serta perairan Sultra yang juga merupakan jalur nasional sekunder menjadi salah satu alternatif pelabuhan hubungan internasional komoditas berskala ekspor. Akan ramai dilewati oleh lalu lintas kapal-kapal dari kawasan Asia Tenggara kondisi tersebut rentan terhadap :

- (a) dijadikan jalur lintas/transit penyelundupan manusia (*people smuggling*) yang hendak mencari suaka di Australia;
- (b) penyelundupan barang (bahan tambang, hasil hutan, hasil pertanian, perkebunan dll);
- (c) penangkapan ikan di perairan Sultra secara ilegal;
- (d) masuknya pelaku teror dari Mindanau Selatan dan barang terlarang (Senpi, Handak dan Narkoba);
- (e) masuknya kapal asing yang berasal dari luar kawasan Asean secara ilegal.

Beberapa wilayah yaitu Kab. Konawe Utara berbatasan langsung dengan daerah rawan terorisme yaitu Sulawesi Tengah (Poso) yang saat ini lagi melaksanakan operasi perburuan pelaku teror (Tinombala), sehingga Provinsi Sultra berpotensi sebagai tempat pelarian/ persembunyian pelaku teror dan penyebaran paham radikal untuk membentuk sel-sel jaringan baru.

Wilayah

Wilayah Provinsi Sultra terdiri dari wilayah daratan dan wilayah kepulauan memiliki 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Iklim dengan curah hujan yang cukup tinggi di wilayah tertentu berpotensi menimbulkan ancaman banjir dan tanah longsor, sementara pada musim kemarau yang berkepanjangan berpotensi pada terjadinya bencana kekeringan dan kebakaran hutan/lahan. Perkiraan terjadi anomali cuaca yang ekstrem akan kembali berlangsung di tahun 2020 s.d. tahun 2024 yang menyebabkan badai siklon tropis “Cendana” dan “Dahlia” yang menyebabkan terjadinya bencana hydrometeorologi (bencana alam yang disebabkan faktor cuaca) seperti angin puting beliung.

Selain itu wilayah Provinsi Sultra merupakan daerah kepulauan yang masih mengandalkan transportasi laut dalam mobilisasi masyarakat. Pada musim tertentu yaitu musim angin barat dan angin timur, wilayah laut /perairan Sultra memiliki gelombang laut yang cukup tinggi mencapai 3 hingga 6 Meter rawan terjadi di Perairan Wakatobi, Laut Banda Timur Sultra, Perairan Manui Kendari dan Teluk Bone. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kerawanan terjadinya kecelakaan laut khususnya pada daerah-daerah kepulauan.

Kondisi geografis wilayah Indonesia masuk dalam *Ring of Fire Pacifik* (sabuk api Pasifik) dikelilingi oleh lempengan bumi antara lain lempeng Pasifik lempeng Eurasia dan lempeng Indo-Australia. Kondisi tersebut menjadikan wilayah Sultra juga tidak terlepas dari ancaman bencana gempa bumi Tektonik yang disebabkan karena pergeseran, patahan atau tumbukan lempengan kerak bumi, yang apabila terjadi di wilayah perairan berpotensi menyebabkan Tsunami.

Beberapa wilayah Sultra memiliki sungai-sungai yaitu Kab. Konawe, Kab. Konawe Utara, Kab. Kolaka, Kab. Konawe Selatan, Kab. Buton Utara dan Kab. Buton yang dimanfaatkan oleh masyarakat pedalaman/pedesaan sebagai jalur transportasi air,

namun...

namun dalam perkembangannya dimanfaatkan sebagai sarana untuk melakukan kejahatan khususnya *illegal logging* dengan mengangsur kayu melalui sungai dengan cara dijadikan rakit.

2) Demografi.

- a) dengan jumlah penduduk yang besar, perkembangan jumlah penduduk yang cepat, penyebaran dan kepadatan yang tidak merata serta tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja, fasilitas pendidikan, kesehatan dan kebutuhan hidup manusia lainnya, merupakan potensi terhadap terjadinya berbagai masalah sosial dan keamanan dengan dimensi yang kompleks dan luas, antara lain meningkatnya premanisme, gelandangan dan pengemis, WTS, *street crime* dan lain-lain;
- b) periode tahun 2012 s.d. 2045 Indonesia akan memperoleh bonus demografi begitu pula di Sultra, mengingat jumlah usia produktif mengalami peningkatan. Kondisi ini merupakan suatu peluang sekaligus dapat menjadi ancaman ketika usia produktif tersebut tidak memperoleh kesempatan lapangan pekerjaan yang layak, terlebih dengan perkembangan globalisasi mengakibatkan ketatnya persaingan kerja, bahkan beberapa negara mengalami kegagalan dalam mengoptimalkan bonus demografi oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya secara optimal;
- c) penyebaran penduduk di wilayah/daerah tertentu masyarakat pendatang lebih dominan atau cenderung seimbang dengan tingkat kesejahteraan antara masyarakat pendatang tidak seimbang maka sangat berpotensi terjadinya kecemburuhan sosial yang dapat berujung pada terjadinya konflik horizontal berlatar belakang SARA;
- d) keberagaman budaya, etnis, agama dan suku disatu sisi merupakan aset bangsa, namun dapat dijadikan celah oleh pihak-pihak tertentu untuk mengganggu stabilitas keamanan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan

melakukan...

melakukan provokasi untuk memicu munculnya konflik komunal bernuansa SARA.

3) Sumber Daya Alam.

Kondisi sumber daya alam di Provinsi Sultra selain merupakan potensi bagi pemasukan devisa negara dan daerah serta peningkatan perekonomian rakyat, apabila tidak dikelola dan diamankan dengan baik, juga merupakan potensi kerawanan, berupa:

- a) terjadinya eksploitasi secara ilegal, baik berupa *illegal logging*, *illegal mining* dan *illegal fishing* yang dapat merugikan kekayaan negara serta menyebabkan terjadinya pencemaran lingkungan;
- b) penyimpangan dalam pengelolaan sumber daya alam yang menimbulkan kerugian negara;
- c) kerusakan ekosistem lingkungan hidup yang dapat menimbulkan bencana alam;
- d) persengketaan pengelolaan lahan yang dapat menimbulkan konflik horizontal maupun vertikal;
- e) akan menjadi incaran negara asing untuk melakukan investasi/pengolahan, berupaya untuk mempengaruhi kebijakan pemerintah sehingga akan berimplikasi pada situasi dalam negeri.

4) Ideologi.

- a) bergulirnya isu kebebasan HAM dan kebebasan berdemokrasi, berakibat kepada berkembangnya wacana, diskusi, penyebaran paham/ideologi lain selain Pancasila (liberalisme, komunisme gaya baru, Syariat Islam dan ideologi lain) dalam bentuk pertemuan terbuka maupun memanfaatkan kemajuan teknologi internet, media sosial dan media massa. Kondisi tersebut mengandung kerawanan terhadap eksistensi Pancasila serta akan mengundang reaksi

- masyarakat yang dapat menyebabkan timbulnya konflik horizontal;
- b) rongrongan terhadap ideologi Pancasila bersumber dari pemikiran luar (barat maupun timur) yang dibawa dan disebarluaskan oleh warga Indonesia yang menempuh pendidikan di luar negeri. Teknologi informasi yang berkembang pesat dewasa ini disalahgunakan sebagai alat propaganda untuk mempengaruhi/ merubah pola pikir masyarakat Indonesia menjadi individualistik, feodal, hedonisme, vandalisme atau menerima LGBT sebagai penghargaan terhadap HAM. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber muncul perpecahan di masyarakat yang dapat berujung pada terjadinya aksi persekusi;
 - c) tantangan ke depan khususnya terhadap generasi muda dan kelompok usia pertengahan akan pengaruh masuknya budaya/ pemikiran dari luar maupun dalam negeri yang bersifat negatif melalui penafsiran yang keliru terhadap paham keagamaan, kesukuan dan golongan yang berdampak pada menguatnya politik identitas yang akan mengancam kebhinekaan.

5) Sosial Politik.

- a) terjadinya penyalahgunaan dan pelanggaran etika dalam penyelenggaraan sistem politik pemerintahan masih rawan terjadi di wilayah Sultra, antara lain :
 - (1) terjadinya tarik menarik kepentingan politik dalam lembaga legislatif;
 - (2) terjadinya manuver politik yang berdampak pada perebutan kekuasaan yang berpotensi terjadinya penyalahgunaan dan korup dalam penentuan kebijakan legislasi regulasi pemerintah;
 - (3) korupsi yang melibatkan pejabat pemerintahan;
 - (4) terjadinya...

(4) terjadinya pelanggaran kewenangan dan etika publik akibat sikap mental yang masih berorientasi kepada kepentingan pribadi.

b) Pilkada serentak tahun 2020 merupakan proses pemilihan terakhir menuju pemilihan serentak nasional tahun 2024, persaingan kontestan akan semakin sengit karena diprediksi kontestan akan diramaikan oleh kepala daerah incumbent dari wilayah lain yang masih dalam satu ikatan garis primordial. Pilkada 2020 wilayah Sultra akan diikuti oleh daerah yang melaksanakan Pilkada serentak pada tahun 2015 yaitu Kab. Buton Utara, Konawe Kepulauan, Kolaka Timur, Konawe Selatan, Konawe Utara, Wakatobi dan Kab Muna. Adapun jadwal pemungutan suara akan dilaksanakan pada bulan September 2020. Beberapa masalah krusial yang berpotensi menimbulkan terjadinya gangguan Kamtibmas dalam pelaksanaan Pilkada antara lain :

- (1) persaingan dalam proses penjaringan calon kepala daerah melalui internal partai politik berpotensi menimbulkan dualisme dukungan Parpol;
- (2) pemanfaatan media sosial baik untuk menggalang dukungan masyarakat maupun untuk pembunuhan karakter Paslon lain melalui hoax, ujaran kebencian dan fitnah;
- (3) proses dan mekanisme lelang pengadaan dan distribusi logistik kebutuhan Pilkada yang tidak transparan, berpotensi terjadinya penyalahgunaan keuangan Negara;
- (4) kurang profesionalnya KPUD dan Panwas selaku penyelenggara dan pengawas pelaksanaan Pilkada serta dilain pihak mendukung salah satu pasangan calon/tidak independen;

(5) kecurangan...

- (5) kecurangan pelaksanaan kampanye dengan cara mencuri start, *money politik*, penggunaan fasilitas pemerintah dan terjadinya *black campaign*;
 - (6) potensi terjadinya kesalahan dalam penyelenggaraan tahapan Pilkada akan kembali terjadi disebabkan karena kualitas SDM individu penyelenggara yang berbeda dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya serta kualitas keperibadian yang mempengaruhi integritas penyelenggara;
 - (7) sikap tidak menerima hasil Pilkada yang sering ditunjukkan oleh pasangan calon yang kalah dengan menggerakkan massa pendukung dengan melakukan tindakan anarkis;
 - (8) pelibatan PNS sebagai tim sukses salah satu pasangan calon serta adanya oknum TNI/Polri yang tidak netral/mendukung salah satu pasangan calon.
- c) potensi disharmonisasi hubungan antara kepala dilatar belakangi oleh persaingan jelang kontestasi Pilkada 2020, akibat tumpang tindih kewenangan atau karena pembagian peran/kewenangan yang dianggap tidak adil antara kepala daerah dan wakil kepala daerah sehingga berdampak pada terhambatnya pelaksanaan program kegiatan pemerintah bahkan terabaikannya aspirasi masyarakat;
- d) efektifitas pemerintahan daerah yang akan dipimpin oleh penjabat kepala daerah pada tahun 2022, 2023 hingga 2024 akan menjadi salah satu persoalan mengingat kewenangannya yang terbatas sehingga dapat berpengaruh terhadap percepatan pembangunan dan investasi di daerah. Keterbatasan tersebut juga berpotensi pada keluarnya keputusan dari pejabat kepala daerah yang akan dianggap melampaui kewenangan/penyalahgunaan wewenang, seperti persoalan mutasi pegawai, pembatalan perizinan atau

perizinan...

- perizinan yang bertentangan dengan yang dikeluarkan pejabat sebelumnya;
- e) kompleksitas akan dihadapi oleh penyelenggara, pemilih dan partai politik dalam proses penyelenggara Pemilu serentak tahun 2024. Tantangan yang akan kembali dihadapi antara lain terkait banyaknya surat suara yang akan dicoblos oleh pemilih di TPS, persoalan beban tugas KPPS yang berat akan menimbulkan kelelahan bahkan kembali berpotensi menelan korban jiwa, persoalan politik identitas, hoax, ujaran kebencian dan propaganda yang mengadu domba masyarakat;
 - f) tantangan terhadap proses penyelenggaraan Pilkada serentak nasional tahun 2024 akan semakin berat mengingat hanya terpaut sekitar tujuh bulan dengan proses penyelenggaraan Pemilu 2024 pada April 2024, daerah-daerah kemudian akan melaksanakan pemungutan suara Pilkada serentak pada bulan November 2024. Residu permasalahan Pemilu 2024 akan berpengaruh terhadap kelancaran proses penyelenggaraan Pilkada 2024, disisi lain tahapan penyelenggaraan Pemilu 2024 yang beririsan dengan tahapan Pilkada 2024 akan memecah konsentrasi penyelenggara, peserta atau Paslon maupun masyarakat, sehingga potensi kecurangan dalam tahapan Pilkada maupun Pemilu 2024 seperti pemanfaatan birokrasi, *money politik*, permasalahan SDM penyelenggara dan lain-lain dapat kembali terjadi;
 - g) pelaksanaan kegiatan pembangunan pembangunan infrastruktur dan geliat investasi rentan menggelincirkan pejabat daerah dalam pusaran kasus korupsi berupa suap dan penyalahgunaan kewenangan;
 - h) isu degradasi terhadap kinerja pemerintahan baik di pusat maupun di daerah oleh elemen pergerakan aksi dan tokoh politik oposisi dengan mengkritisi kinerja pemerintah melalui kebijakan...

kebijakan yang dikeluarkan serta kritik terhadap kinerja aparat penegak hukum;

- i) dalam kondisi suprastruktur politik Indonesia, kekuasaan eksekutif dan legislatif memberikan peran besar terhadap partai politik dalam penentuan pimpinan pemerintah dari tingkat pusat hingga daerah serta legislatif. Kondisi tersebut telah berpengaruh pada independensi dan netralitas pejabat pemerintahan sehingga cenderung memanfaatkan kekuasaannya untuk kepentingan kelompok/partainya;
- j) upaya pemekaran wilayah/pembentukan daerah otonom baru sarat dengan kepentingan politik dari kelompok atau individu tertentu sehingga terkesan dipaksakan dan mengabaikan pentahapan serta prinsip-prinsip daerah otonom seperti tapal batas wilayah, letak ibukota, partisipasi masyarakat dan sumber daya yang dimiliki sehingga berpotensi menimbulkan terjadinya konflik horizontal dan vertikal yang dapat mengganggu stabilitas Kamtibmas;
- k) peran media massa baik cetak maupun elektronik serta kebebasan pers yang terus tumbuh dan berkembang namun belum diimbangi oleh tanggung jawab sesuai etika jurnalistik, sehingga mengarah kepada kebebasan tanpa batas dan tidak bertanggung jawab terhadap akibat pemberitaan. Media massa masih mengutamakan kepentingan kebutuhan ekonomi dibandingkan resiko sosial politik. Media massa memiliki peranan dalam memelihara stabilitas Kamtibmas yang kondusif dengan menghindari pemberitaan yang bersifat provokatif;
- l) dalam kaitan penegakan supremasi hukum di wilayah Provinsi Sultra, beberapa hal yang dapat berpotensi menimbulkan gangguan Kamtibmas, antara lain :
 - (1) masih adanya substansi hukum yang tumpang tindih dan terjadinya inkonsistensi peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut dapat berakibat pada terjadinya

ketidakpastian...

ketidakpastian hukum sehingga berimplikasi terhadap kehidupan politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan;

- (2) masih kurang ketegasan dari lembaga penegak hukum, selain itu kurangnya sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas serta masih kurang transparannya sistem peradilan sehingga berpotensi menimbulkan konflik sosial dan keamanan, akibat masih lemahnya penegakan hukum. Hal ini terlihat dari masih adanya komersialisasi yang dilakukan oleh oknum aparat penegak hukum, masih adanya intervensi kekuatan politik dan kekuatan massa, sarana dan prasarana hukum yang belum memadai dan masih kurangnya budaya kesadaran hukum baik oleh aparat penegak hukum maupun masyarakat;
- (3) penegakan hukum masih akan dihadapkan pada belum optimalnya kinerja aparatur penegak hukum, adanya praktik mafia peradilan dan diskrimasi dalam penegakan hukum. Faktor lainnya yang dapat menghambat penegakan hukum disebabkan integritas, moralitas dan profesionalisme aparat penegak hukum yang sampai saat ini belum mendukung pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan.

6) Sosial Ekonomi.

- a) terjadinya krisis ekonomi dan keuangan global diperkirakan masih akan mempengaruhi iklim investasi dan situasi perekonomian di wilayah Sultra, yang mana para investor akan mengalami beberapa permasalahan seperti terbatasnya kredit, sehingga akan berpotensi bagi munculnya konflik social;
- b) dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2017 tentang perubahan keempat Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2010 tentang pelaksanaan kegiatan usaha pertambangan...

- pertambangan mineral dan batu bara tanpa didukung dengan pengawasan/pengamanan yang ketat dari Kementerian ESDM dan instansi/ lembaga terkait diperkirakan berpotensi terjadi penyimpangan maupun penyalahgunaan dalam pelaksanaannya, yang pada akhirnya berdampak terhadap kerugian negara dan perekonomian nasional;
- c) pemberlakuan kebijakan perdagangan bebas negara-negara kawasan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan iklim investasi, peningkatan ekspor barang, penciptaan lapangan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan akses yang lebih mudah kepada pasar dunia. Disisi lain kebijakan tersebut juga mengancam/memberikan dampak buruk terhadap perekonomian antara lain :
- (1) banyaknya barang impor yang masuk ke Indonesia akan mengancam industri lokal dalam bersaing dengan produk-produk luar negeri yang lebih berkualitas;
 - (2) regulasi yang kurang dalam memproteksi kekayaan sumber daya alam, sehingga tindakan eksplorasi dalam skala besar oleh perusahaan asing dapat merusak ekosistem;
 - (3) persaingan tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing, dimana kualitas kemampuan daya saing dan produktifitas tenaga kerja lokal masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar negeri seperti China, Malaysia, Singapura dan Thailand. Dengan disahkannya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing akan membuka peluang masuknya tenaga kerja kasar *unskilled worker* dari pihak asing yang mengancam keberlangsungan dari lapangan kerja untuk pekerja lokal sehingga berpotensi menimbulkan konflik ketenagakerjaan;
- (4) timbulnya...

- (4) timbulnya permasalahan sosial baru sebagai dampak dari pemberlakuan pasar bebas, yang dapat berdampak pada timbulnya gangguan Kamtibmas;
- (5) meningkatnya tenaga kerja asing dari luar khususnya China dan pekerja dari kawasan Asia Tenggara sehingga rentan terhadap terjadinya pelanggaran hukum dan tindak pidana.
- d) sebagian besar perusahaan industri bermasalah dengan pencemaran lingkungan akibat tidak dilakukannya pengolahan terhadap limbah industri dan analisis dampak lingkungan yang membutuhkan biaya besar dalam pencegahan dan penanggulangan kerusakan lingkungan akibat eksplorasi sumber daya alam.
- e) kurangnya pemahaman kelompok masyarakat tertentu tentang kebijakan otonomi daerah yang memberikan porsi yang lebih besar kepada daerah untuk mengelola sumber daya alam yang ada di daerahnya, telah salah artikan sebagai kebebasan untuk dapat memanfaatkan sumber daya alam tambang dengan kurang memperhatikan peraturan perundang-undangan serta dampak lingkungan hidup, sehingga berakibat berbagai kasus *illegal mining* (penambangan tanpa izin) serta perusakan lingkungan hidup (tidak melaksanakan reklamasi) yang dapat menimbulkan bencana alam, tanah longsor dan banjir. Potensi timbulnya pelanggaran hukum berupa *illegal logging* yang dapat merugikan kekayaan negara, merusak lingkungan hidup, bencana alam, banjir yang menyengsarakan masyarakat cenderung masih akan terjadi;
- f) kebijakan pemerintah terkait harga BBM dan tarif dasar listrik dimungkinkan akan mengalami koreksi/perubahan di tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Kebijakan terkait harga BBM yang menetapkan harga berdasarkan mekanisme pasar akan berdampak pada terjadinya fluktuasi harga

di pasaran...

- di pasaran, disisi lain kenaikan tarif dasar listrik akan semakin menambah beban hidup masyarakat khususnya pada masyarakat kalangan bawah. Protes terhadap kebijakan pemerintah tersebut akan kembali disuarakan oleh Ormas dan kelompok mahasiswa/LSM serta elit yang berseberangan dengan pemerintah (oposisi) baik melalui penyampaian *release* di media cetak/elektronik ataupun dalam bentuk aksi unjuk rasa;
- g) meningkatnya aktifitas dan kegiatan perekonomian di wilayah Sultra yang ditandai dengan berdirinya pabrik dan industri yang dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan bahan bakar minyak (BBM) dalam jumlah yang besar, kondisi tersebut dimanfaatkan oleh oknum/kelompok tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan penyalahgunaan BBM;
 - h) dengan adanya Permenhub Nomor 108 Tahun 2017 yang tidak jauh berbeda dengan Permenhub Nomor 26 Tahun 2017 terkait aturan transportasi *online* yang pengawasan dan implementasinya masih lemah akan dimanfaatkan oleh transportasi *online* untuk mengembangkan usahanya dengan melakukan penyimpangan yang pada akhirnya dapat menimbulkan gesekan dengan moda transportasi konvensional;
 - i) kebijakan penambahan jumlah kendaraan bermotor yang tidak diimbangi dengan pembangunan sarana dan prasarana jalan berakibat kepada timbulnya berbagai permasalahan di bidang lalu lintas seperti kemacetan, kesemerawutan dan pelanggaran serta lantas dan kecelakaan lalu lintas. Lemahnya pengawasan terhadap sarana dan prasarana transportasi, serta tidak dipatuhi ketentuan dan peraturan tentang perhubungan/transportasi, merupakan ancaman terjadinya kasus-kasus kecelakaan kapal laut maupun kecelakaan pesawat udara;

j) permasalahan...

- j) permasalahan di bidang pertanian, perkebunan, eksplorasi sumber daya alam mineral dan pembangunan infrastruktur masih akan dihadapkan pada masalah sengketa lahan yang berpotensi memicu konflik vertikal maupun horizontal dengan adanya klaim masyarakat lokal atas hak tanah ulayat/adat;
- k) berbagai permasalahan di bidang pertanian yang berpotensi menimbulkan gangguan dan cenderung masih akan dihadapi adalah :
 - (1) musim kemarau yang berkepanjangan akan menyebabkan terjadinya kekeringan di sejumlah areal persawahan di wilayah Sultra. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap produksi beras yang berakibat meningkatnya impor beras dari luar daerah;
 - (2) permintaan pupuk meningkat, namun disisi lain terjadi penyalahgunaan distribusi pupuk yang mengakibatkan kelangkaan pupuk serta naiknya harga pupuk dipasaran, kondisi ini menyebabkan kesulitan para petani untuk meningkatkan hasil dan kualitas pertanian;
 - (3) seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah, menimbulkan permasalahan kepemilikan atau status tanah, terutama di daerah perkebunan antara tanah adat/ulayat dengan tanah negara. Kondisi ini dapat memicu terjadi konflik antar kelompok maupun antar desa.
- l) fluktuasi harga bahan pokok setiap tahunnya akan berdampak pada memberatkan hidup masyarakat khususnya golongan masyarakat ekonomi menengah ke bawah berpotensi menimbulkan dampak bagi gangguan keamanan dengan mencari jalan pintas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti pencurian, pemerasan, penipuan, perjudian, prostitusi dan lain-lain;

m) kurang...

- m) kurang ketatnya pengawasan di laut serta kurang tegasnya tindakan terhadap pelaku pelanggaran hukum di laut menyebabkan kerusakan lingkungan hidup di laut berupa penggunaan bom dalam menangkap ikan, penggunaan kapal trawl, akan berpotensi menimbulkan konflik horizontal diantara nelayan;
- n) sempitnya lapangan pekerjaan ditambah dengan beragamnya masalah tenaga kerja yang belum teratasi, cenderung masih akan dihadapi serta berpotensi menimbulkan gangguan, antara lain permasalahan PHK, UMR, masalah pesangon dan kesejahteraan pekerja serta upaya penghapusan *out sourching* dan permasalahan TKI di luar negeri.

7) Sosial Budaya.

- a) ketidakpuasan atas kebijakan pemerintah menerbitkan Perpu Nomor 2 Tahun 2017 tentang Ormas khususnya dari kader/simpatisan eks HTI yang telah dibubarkan, akan diwujudkan dengan melakukan kritik terhadap pemerintah yang saat ini sedang berkuasa dengan tujuan untuk mendiskreditkan atau menumbuhkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemerintah;
- b) pengaruh globalisasi dapat menimbulkan dampak negatif terhadap terjadinya perubahan perilaku masyarakat Sultra yang mana sebagian masyarakat tidak lagi mengindahkan norma hukum, agama dan adat istiadat yang berlaku. Kondisi tersebut merupakan potensi dan kerawanan terhadap meningkatnya berbagai gangguan Kamtibmas seperti pelanggaran lalu lintas, pelanggaran kasus-kasus kesusilaan, pencurian, perusakan, perkelahian antar warga, premanisme, penyalahgunaan Narkoba dan lain-lain;
- c) pemanfaatan media sosial maupun media daring oleh masyarakat tanpa memperhatikan kaidah maupun norma pemanfaatan informasi dengan terlebih dahulu menyaring dan menelaah informasi yang diperoleh menyebabkan terjadinya distorsi...

distorsi informasi dengan maraknya berita *hoax*, *hate speech*, *fake news* yang mengarah pada provokasi masyarakat yang bertujuan memicu instabilitas politik dan keamanan akan kembali terjadi di tahun 2020 hingga tahun 2024;

- d) keragaman etnis, agama, suku dan ras merupakan aset bangsa, yang telah sejak lama terpelihara dalam bingkai kebhinekaan. Ancaman terhadap kebhinekaan akhir-akhir ini kerap kali disuarakan mengatasnamakan agama dalam bentuk ujaran kebencian melalui situs internet dan media sosial. Apabila pemerintah kurang merespon fenomena ancaman tersebut, sewaktu-waktu dapat memicu konflik horizontal yang bernuansa SARA;
- e) aksi unjuk rasa di wilayah Sultra pada tahun 2020 s.d. tahun 2024 akan sama dengan tahun-tahun sebelumnya dengan intensitas yang cukup tinggi. Fenomena penggunaan *people pressure* untuk capai tujuan tertentu ataupun sebagai bentuk kritik terhadap jalannya pemerintahan dengan menyoroti kebijakan pemerintah yang dinilai tidak pro rakyat, lemahnya penegakan hukum, permasalahan pertambangan, sengketa lahan, indikasi korupsi dan lain-lain yang dimotori oleh elemen mahasiswa, LSM atau Ormas. Dalam pelaksanaannya Unras yang membawa massa dengan jumlah yang besar rentan terprovokasi untuk melakukan giat anarkis;
- f) diberlakukannya Peraturan Bersama Menteri antara Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri No. 8 dan 9 Tahun 2006 tentang pendirian tempat ibadah (penutupan sejumlah tempat ibadah yang dinilai tidak memperoleh izin) telah menimbulkan kontroversi di masyarakat. Masyarakat yang menolak beralasan Surat Keputusan Bersama tersebut dinilai merugikan agama tertentu dan membatasi kebebasan kegiatan beragama, mereka semakin sulit untuk mendirikan tempat ibadah, sedangkan menurut kelompok yang

menyetujui...

menyetujui berpendapat bahwa Keputusan Bersama tersebut sudah mewakili semua aspirasi dari berbagai kelompok agama. Perbedaan penafsiran tersebut dapat mengakibatkan konflik antar penganut agama, yang merupakan potensi bagi timbulnya gangguan Kamtibmas;

- g) beberapa aliran/sekte keagamaan yang menyesatkan masyarakat telah menimbulkan keresahan masyarakat antara lain aliran Jamaah Ahmadiyah, Syiah dan Aliran Annatsir. Kebedaradaan penganut aliran tersebut, telah mendapat perhatian dan menimbulkan keresahan masyarakat, sehingga perlu penanganan khusus melibatkan seluruh *stakeholders*/ komponen terkait guna mencegah terjadinya aksi anarkisme terhadap sesama umat. Dilain pihak walaupun kerukunan antar umat beragama di wilayah Sultra cukup harmonis, namun adanya upaya-upaya provokasi oleh oknum/kelompok tertentu terkait permasalahan yang dapat memicu konflik berlatar belakang SARA di wilayah Sultra perlu diwaspadai;
- h) penanganan dan pelayanan kesehatan yang dilakukan pemerintah terhadap masyarakat masih jauh dari harapan, menyebabkan berkembangnya berbagai penyakit seperti demam berdarah (DBD), flu burung, HIV/AIDS, gizi buruk, Muntaber, diare, rabies dan lain-lain di wilayah Sultra yang pada gilirannya berimplikasi terhadap stabilitas Kamtibmas;
- i) Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai salah satu daerah tujuan wisata, disatu sisi dapat memberikan dampak positif terhadap pendapatan daerah dan peningkatan ekonomi masyarakat namun dilain pihak berpotensi terjadi penyalahgunaan visa bebas kunjungan oleh wisatawan asing memanfatkan belum maksimalnya pengawasan dari instansi berwenang. Dampak negatif lainnya seperti penolakan dari warga lokal karena melakukan hal-hal yang bertentangan dengan adat

istiadat di daerah tersebut serta adanya wisatawan asing yang terlibat tindak pidana;

- j) pengelolaan pembangunan sektor pendidikan yang kurang terencana dengan baik dan kurangnya pengawasan, dapat menimbulkan berbagai kasus yang berkaitan dengan pendidikan, antara lain masalah ijazah palsu, masalah Ujian Akhir Nasional, masalah gelar kesarjanaan dari lembaga pendidikan yang tidak memenuhi syarat, penyimpangan dalam penyaluran dana subsidi Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan lain-lain;
- k) penerbitan surat tanah/sertifikat ganda oleh Badan Pertanahan Nasional atau Pemerintah Daerah setempat kepada beberapa pemilik, sehingga menimbulkan sengketa tanah yang berdampak terjadinya konflik horizontal dan vertikal. Penyelesaian sengketa tanah yang berlarut-larut berpotensi terhadap terjadinya gangguan Kamtibmas berupa pendudukan tanah oleh massa, penjarahan hasil kebun milik perusahaan pada saat panen oleh masyarakat, pembakaran/pengrusakan aset perusahaan, sampai dengan terjadinya penganiayaan atau pembunuhan.

8) Keamanan.

Trend gangguan Kamtibmas berdasarkan pengelompokannya (perbandingan antara 2016, 2017, 2018 dan 2019) yaitu:

(a) kejahatan konvensional

- (1) tahun 2016 : 6.225 kasus;
- (2) tahun 2017 : 5.333 kasus;
- (3) tahun 2018 : 3.930 kasus;
- (4) tahun 2019 : 3.992 kasus.

(b) kejahatan...

(b) kejahatan transnasional

- (1) tahun 2016 : 509 kasus;
- (2) tahun 2017 : 645 kasus;
- (3) tahun 2018 : 620 kasus;
- (4) tahun 2019 : 282 kasus.

(c) kejahatan terhadap kekayaan negara

- (1) tahun 2016 : 64 kasus;
- (2) tahun 2017 : 39 kasus;
- (3) tahun 2018 : 47 kasus;
- (4) tahun 2019 : 30 kasus.

(d) kejahatan berimplikasi kontinjensi

- (1) tahun 2016 : 32 kasus;
- (2) tahun 2017 : 30 kasus;
- (3) tahun 2018 : 58 kasus;
- (4) tahun 2019 : 91 kasus.

b. Analisis SWOT

Dari faktor-faktor baik dari lingkungan intern maupun ekstern melalui Analisa SWOT, yaitu:

1) Kekuatan

- a) postur kekuatan Polda Sultra sebagai Kesatuan Induk Penuh, Polres jajaran sebagai Kesatuan Operasional Dasar dan Polsek jajaran sebagai simpul terdepan pelayanan Kamtibmas prima kepada masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan penggelaran kekuatan dan lapis kemampuan tergelar mulai tingkat Polda Sultra sampai tingkat kecamatan dengan struktur 1 (satu) Polda, 12 (dua belas) Polres, 125 (serratus dua puluh lima) Polsek dan 19 (sembilan belas) Polsubsektor;

b) pegawai...

- b) pegawai negeri pada Polda Sultra sebanyak 7.040 orang terdiri dari anggota Polri 6.859 orang dan PNS Polri 181 orang, dengan pertumbuhan penduduk rata-rata 2.10 %, maka jumlah penduduk Sulawesi Tenggara pada tahun 2020 sejumlah 2.653.650 Jiwa atau 0,99 % dari total populasi Indonesia (data Sulawesi Tenggara dalam angkata, 2020) sehingga rasio antara Polri dengan penduduk saat ini adalah 1: 377 jiwa;
- c) Tekad dan semangat para penyelenggara Pembinaan SDM Polri Polda Sultra untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam menerapkan mulai fase perekrutan hingga fase pelepasan jabatan dengan pengimplementasian strategi yang tepat guna menciptakan harmonisasi, sinergitas, soliditas, konsistensi dan fleksibilitas organisasi;
- d) meningkatnya kualitas dan kuantitas personel Polri melalui proses rekrutmen yang berbasis IT dan BETAH serta pemenuhan kebutuhan personel untuk mengisi formasi tipologi organisasi di tingkat Jajaran Polda Sulawesi Tenggara;
- e) terisinya jabatan dan unit-unit baru dari mulai tingkat Polda sampai dengan tingkat Polsek sesuai dengan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Polda dan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Polres dan Polsek semakin meningkatkan pelayanan Polda Sultra kepada masyarakat;
- f) anggaran yang memadai untuk mendukung program kerja kepolisian, khususnya dalam bidang SDM, sehingga Biro SDM Polda Sultra mampu mengelola dan menyelenggarakan kegiatan dan anggaran untuk program yang diprioritaskan serta dapat mencapai kualitas dan kinerja yang telah ditetapkan.

2) Kelemahan

- a) rasio perbandingan antara Polri dan penduduk (1: 377) telah ideal, namun bila dilihat secara riil dari sejumlah 7.040 anggota Polri tidak seluruhnya melaksanakan tugas operasional kepolisian (sebagian melaksanakan tugas staf atau fungsi pendukung) dibandingkan dengan jumlah penduduk saat ini 2.653.650 jiwa atau 0,99 % dari total Penduduk Indonesia (data Sulawesi Tenggara dalam angka, 2020);
- b) pemenuhan DSP Polri terkendala dengan kebijakan *zero growth* dan kemampuan dukungan anggaran;
- c) pelayanan hak personel Polri belum dapat dipenuhi secara maksimal;
- d) masih terjadinya pelanggaran, penyimpangan perilaku yang dilakukan personel Polri dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupan sehari- hari berdampak buruk pada citra Polri di masyarakat, di sisi lain masih rendahnya kesadaran personel Polri untuk menjaga kesehatan fisik dan psikis, sehingga mengalami sakit atau meninggal dunia dalam kondisi dinas aktif;

3) Peluang

- a) Presiden dan Wakil Presiden Indonesia 2019-2024 memberikan arahan prioritas kerja dalam pidato kenegaraannya, salah satunya arahan prioritas kerjanya adalah memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia. Arahan prioritas kerja tersebut menjadi peluang bagi SDM Polri untuk bisa membangun dan meningkatkan kualitas personel Polri melalui berbagai aspek yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan kebijakan Presiden dan Wakil Presiden tersebut, SDM Polri dapat melakukan pembangunan dan pengembangan personel Polri dengan maksimal;

b. program...

- b. program Reformasi Birokrasi dalam rangka upaya percepatan pemberantasan korupsi melalui program pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBK), memberikan peluang bagi Polda Sultra untuk melanjutkan Reformasi Birokrasi Polri mencakup aspek struktural dan instrumental, khususnya aspek kultural;
- c) sistem desentralisasi/otonomi daerah sebagai upaya mendekatkan pelayanan publik kepada masyarakat, sejalan dan saling menunjang dengan keberadaan organisasi Polda Sultra yang ada pada semua tingkatan pemerintahan;
- d) fase industri 4.0 atau revolusi industri gelombang keempat yang merupakan suatu keadaan dimana terjadinya digitalisasi yang signifikan dalam rantai nilai secara keseluruhan, yang menharuskan pengembangan teknologi dalam tiap aktivitas organisasi. Teknologi yang sudah berkembang tersebut perlu diimbangi dengan pengembangan dan pembangunan SDM yang kompeten untuk bisa mengoperasikan teknologi yang ada. Sehingga Biro SDM Polda Sultra dapat menunjukkan kapabilitasnya dalam pembinaan personel hingga dapat menghasilkan personel yang kompeten dalam menggunakan teknologi mutakhir;
- e) semakin terjalinnya hubungan lintas sektoral dengan instansi/lembaga terkait (*Partnership*) khususnya pemerintah daerah maupun instansi vertikal maupun seluruh elemen masyarakat dalam mendukung kebijakan Sinergi Polisional Proaktif.

4) **Ancaman**

- a) kecenderungan meningkatnya kejahatan konvensional serta penyebaran paham radikalisme dan intoleransi yang semakin menganggu stabilitas dan keamanan wilayah Sulawesi Tenggara, baik secara kualitas maupun kuantitas membawa konsekuensi bagi pelaksanaan tugas Polda Sultra;
- b) perkembangan...

- b) perkembangan teknologi informasi dan komunikasi disamping berdampak positif sebagai hasil pembangunan, serta kecepatan teknologi digital yang sangat cepat dapat menimbulkan ancaman terhadap kualitas personel Polri baik secara mental, rohani, pikiran atau jasmani sehingga perlu diperlukan antisipasi serta tindakan nyata dari Biro SDM Polda Sultra untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan standar kualitas personel Polri agar tidak terpengaruh oleh budaya negatif;
- c) meningkatnya jumlah kasus serta isu terorisme dan radikalisme menimbulkan ancaman kepada personel Polri untuk bisa mengantisipasi para personel dari pengaruh terorisme, radikalisme dan sebagainya;
- d) banyaknya kasus korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) khususnya di lembaga pemerintahan menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh Biro SDM Polda Sultra, demi menjaga integritas Polri dan para personelnya.

c. Permasalahan

- 1) Sebaran Personel Polri Polda Sultra yang ditugaskan pada Polsek untuk pelayanan belum sesuai dengan DSP karena masih terdapat kekurangan Personel dan belum tercukupinya sarana dan prasarana.
- 2) Kurangnya jumlah personel Polda Sultra menyebabkan personel melaksanakan tugas rangkap sehingga kinerja belum optimal sehingga berdampak pada profesionalitas kerja;
- 3) Masih rendahnya Jumlah Polwan Polda Sultra pada penyebaran di setiap Polsek untuk penanganan kasus-kasus perempuan dan anak dalam mendukung kebijakan dua Polwan satu Polsek belum maksimal;

4) Masih...

- 4) Masih terdapat jabatan yang kosong baik untuk jabatan Pamen dan Pama yang tersebar di Satker Mapolda Sultra ataupun Satwil jajaran sehingga beberapa jabatan Pama masih diisi oleh Brigadir;
- 5) Masih ada banyak Personel yang perlu ditingkatkan kinerjanya melalui Dikbangspes namun kuota pendidikan terbatas;
- 6) Terdapat 5 (lima) kabupaten yang belum memiliki Polres sebagai Mako utama dalam kewilayahan yaitu Kabupaten Kolaka Timur, Kabupaten Konawe Kepulauan, Kabupaten Muna Barat, Kabupaten Buten Selatan dan Kabupaten Buton Tengah sehingga dibutuhkan persiapan SDM Polri yang memadai agar mobilitas personel lancar terutama dalam memberikan bantuan pengamanan
- 7) Masih lemahnya sistem pengendalian kinerja, sehingga masih dijumpai SDM Polri yang tidak produktif dan melanggar kode etik profesi Polri dalam melaksanakan tugas.
- 8) Masih ada banyak Personel yang perlu ditingkatkan kinerjanya melalui Dikbangspes namun kuota pendidikan terbatas; dan
- 9) Masih tingginya minat anggota Polri dan PNS yang bukan putra daerah Sultra mengajukan pindah tugas ke daerah asal;
- 10) Belum memiliki sarana dan prasarana assessor fungsi yang sudah di latih di Mabes Polri sehingga pelaksanaan uji kompetensi tingkat Polda belum optimal.

BAB II

PENJABARAN VISI, MISI POLRI DI POLDA SULTRA, SERTA TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

1. Visi.

Guna menjawab berbagai tantangan dengan memperhatikan lingkungan strategis dan analisis *SWOT* sebagaimana disebutkan di atas, Polda Sultra menetapkan dan menjalankan Visi, Misi dan Tujuan sebagai suatu institusi dan kelembagaan yang mandiri, berwawasan global, berorientasi nasional dan bertindak lokal, penuh dengan koordinasi dan meningkatkan sinergisitas dalam memberikan dan melaksanakan pencegahan kejahatan dan penegakan hukum kepada masyarakat.

Dengan visi, misi dan tujuan yang diarahkan untuk bersinergi maka akan membangkitkan dan mendorong seluruh insan Kepolisian di Sulawesi Tenggara menjadi semakin cerdas, berbudaya dan diimbangi dengan akhlak dan moral yang tinggi serta mampu meningkatkan daya kreativitas dan penuh inovatif dalam menghadapi tantangan tugas dan kehidupan masyarakat ke depan.

Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara dalam menjabarkan Visi dan Misi Polri berpedoman pada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) pasal 6 ayat (1);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan;
3. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: 17 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Penjabaran Visi dan Misi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polda Sultra adalah sebagai berikut:

- a. Visi Polda Sultra

"Terwujudnya Sulawesi Tenggara yang aman dan tertib "

Makna : Terwujudnya Sulawesi Tenggara yang Aman dan Tertib guna mendukung Visi dan Misi Polri dalam rangka mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong.

b. Visi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra

Mengacu pada Visi Polda Sultra maka Visi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra, merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran dalam Rencana Strategis Polri Tahun 2020-2024. Tahapan kebijakan yang ingin dicapai pada tahun 2020 yaitu "**Terwujudnya SDM Polri Polda Sultra yang professional melalui kinerja yang berprestasi dan inovatif guna mendukung Sulawesi Tenggara yang aman dan tertib.**"

Penjelasan kata-kata kunci dari kalimat visi tersebut mengandung makna, yakni mewujudkan Personel Polda Sultra yang profesional melalui kinerja yang berprestasi dan inovatif.

2. Misi.

a. Misi Polda Sultra

"Melindungi, Mengayomi dan Melayani Masyarakat"

Melindungi. Dalam hal melindungi, banyak hal yang memerlukan perlindungan. Tetapi Polda Sultra bertugas melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Melayani. Melayani kepentingan masyarakat di seluruh wilayah Sulawesi Tenggara, memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat sesuai kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.

Mengayomi. Polisi selalu berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik pada masyarakat, agar masyarakat bisa menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi. Jika apa yang sudah dilakukan oleh seorang polisi semaksimal mungkin kalau dari kemauan masyarakat itu sendiri kurang, maka akan percuma saja apa yang sudah dilakukan oleh seorang polisi. Dan masyarakat akan terus berfikir bahwa seorang polisi tidak bisa mengayomi masyarakat.

Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap masyarakat dan memberikan rasa aman kepada seluruh...

seluruh warga serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan.

Adapun Janji Presiden (JP) di Polri ialah:

- a. penegakkan hukum terhadap kejahatan Premanisme, Lingkungan Hidup, Narkoba, TPPU, Radikalisme, Terorisme dan Intoleransi serta PPA;
- b. meningkatkan Sinergi dan Kerjasama antar Lembaga penegak hukum dan TNI;
- c. mengembangkan profesionalisme dan kesejahteraan anggota Polri, reformasi birokrasi guna menekan menekan budaya koruptif dan tindakan yang berlebihan atau kekerasan eksesif.

b. Misi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra

Berdasarkan pernyataan Visi yang ingin dicapai tersebut diatas, selanjutnya diuraikan dalam Misi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra, yaitu :

- 1) Mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkualitas dan berdayasaing;
- 2) Menyelenggarakan manajemen SDM dengan sistem yang profesional, modern, dan terpercaya (promoter) dalam peningkatan hak yang berkualitas.

visi-misi Biro SDM Polda Sultra 2020-2024 juga telah diselaraskan dengan visi-misi Polri 2020-2024 dan SSDM Polri yang dinyatakan di dalam Renstra Polri pada periode tersebut, dimana agenda pembangunan nasional dan rencana strategis Polri periode 2020-2024 yang masing-masing termuat di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020-2024 dan Renstra Polri 2020-2024. Merujuk pada RPJMN 2020-2024, visi-misi SSDM Polri 2020-2024 ini merupakan bentuk terjemahan dari agenda pembangunan nasional di bidang pembangunan SDM, dimana SDM Indonesia diarahkan untuk menjadi lebih berkualitas dan berdaya saing.

3. Tujuan...

3. Tujuan

Setelah visi dan misi ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan tersebut dapat menjadi motivasi dan dasar komitmen untuk organisasi dalam mencapai visi dan misi. Selain itu, dengan menentukan tujuan maka organisasi dapat menjalankan proses bisnisnya sesuai dengan arahnya hingga mencapai visi utama. Dalam menentukan tujuan, ada prinsip-prinsip tertentu yang dapat dianut, seperti kriteria SMART, yaitu :

✓ *Specific*

Maksud dari *specific* adalah tujuan yang ditetapkan oleh organisasi sudah tergambar dengan jelas, sehingga dapat dipahami dengan satu makna, tidak menimbulkan arti lain yang dapat menciptakan keraguan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Kriteria *specific* ini juga memiliki maksud bahwasanya tujuan harus mudah dipahami oleh para anggota di dalam organisasi saat dikomunikasikan. Semakin jelas tujuan tersebut, maka akan semakin mudah untuk mengkomunikasikannya.

✓ *Measurable*

measurable adalah sebuah tujuan harus dapat diukur tingkat pencapaian dan keberhasilannya. Tolak ukur tertentu dapat diaplikasikan pada tujuan-tujuan organisasi, agar progres pencapaian tujuan tersebut dapat diidentifikasi sudah sampai di titik mana. Tahap pengawasan dan evaluasi akan terbantu dengan adanya ukuran pencapaian tersebut.

✓ *Attainable*

Kriteria *attainable* adalah tujuan yang ditentukan harus merupakan tujuan yang realistik dan dapat diraih sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas organisasi. Karena apabila organisasi menetapkan tujuan yang diluar kemampuannya, organisasi akan kesulitan untuk mencapainya. Namun tujuan juga perlu ditetapkan cukup tinggi, dengan maksud untuk memberikan tantangan kepada para anggota organisasi agar mereka mengeluarkan upaya yang lebih besar hingga menghasilkan standar yang tinggi.

✓ *Relevant...*

✓ *Relevant*

Maksudnya adalah tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi perlu relevan dengan tujuan utama organisasi, yaitu visi yang telah ditetapkan. Kemudian, tujuan juga perlu konsisten dengan visi dan misi organisasi. Sehingga, aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai dengan ruang lingkup dan arah dari tujuan tersebut.

✓ *Time-bound*

Terakhir, kriteria *time-bound* menjadi kriteria yang juga penting dalam menetapkan tujuan. Tujuan yang ditetapkan oleh organisasi harus mempertimbangkan waktu, sehingga dalam praktiknya tujuan memiliki durasi atau waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan, dengan maksud proses pencapaian tujuan tersebut memiliki target waktu dan selesai dengan tepat waktu.

Tujuan Biro SDM Polda Sultra 2020-2024 dalam hal ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari kedua misi organisasi yang telah dinyatakan, dimana setidaknya terdapat 2 (dua) tujuan sebagai berikut:

1. Mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang profesional.
2. Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran..

4. Sasaran Strategis

Sasaran strategis (SS) merupakan serangkaian target terperinci yang dikembangkan organisasi berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Karakteristik dari sasaran strategis adalah adanya indikator-indikator kinerja (IK) yang menyertai setiap sasaran tersebut, yang berfungsi sebagai alat pengukur tingkat pencapaian kinerja.

Mengacu kepada Sasaran *Impact* (SI) yaitu “Keamanan dan Ketertiban Masyarakat”, maka sasaran strategis Polri 2020-2024 adalah:

- a. pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. penegakan hukum secara berkeadilan;
- c. profesionalisme SDM;
- d. modernisasi teknologi;
- e. Sistem pengawasan yang akuntabel, guna mendukung tatakelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan melayani.

Berdasarkan...

Berdasarkan pada sasaran strategis Polri untuk periode 2020-2024, maka Polda Sultra telah menetapkan sasaran strategis periode 2020-2024 antara lain:

a. Sasaran Strategis Polda Sultra

- a. pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. penegakan hukum secara berkeadilan;
- c. profesional SDM Polda Sultra;
- d. sistem pengawasan yang akuntabel guna mendukung tatakelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan melayani.

b. Sasaran Strategis Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra

Mengacu kepada sasaran strategis Polda Sultra 2020-2024 dalam rangka mencapai pelayanan publik yang unggul (*strive for excellence*) maka sasaran Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra 2020-2024 antara lain :

- 1. Profesionalisme SDM Polri Polda Sultra
- 2. Menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran..

5. Hubungan Keterkaitan Sasaran Impact, Tujuan, dan Sasaran Strategis

- a. Hubungan keterkaitan Sasaran *Impact* "Keamanan dan Ketertiban Masyarakat", Tujuan dan Sasaran Strategis Polda Sultra adalah sebagai berikut:

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
1. Menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di seluruh wilayah Sulawesi Tenggara.	Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Menegakkan hukum secara berkeadilan.	Penegakan hukum secara berkeadilan
3. mewujudkan personel Polda Sultra yang profesional.	Profesionalisme SDM Polda Sultra.
4. menerapkan manajemen Polri yang terintegritas dan terpercaya	Sistem pengawasan yang akuntabel guna mendukung tatakelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan melayani.

b. Hubungan...

- b. Hubungan keterkaitan Sasaran *Impact* "Terwujudnya SDM Polri Polda Sultra yang profesional", Tujuan dan Sasaran Strategis Polda Sultra adalah sebagai berikut:

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
Mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang profesional.	Profesionalisme SDM Polda Sultra.
Mewujudkan Tata kelola SDM Polri Polda Sultra yang bersih dan transparan.	Menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran.

6. Pentahapan Kebijakan

a. Tahun 2020

Melanjutkan pelayanan hak-hak anggota Polri dan PNS Polri polda Sultra, memetakan kader unggulan pimpinan Polri pada semua *level* serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing unit/satker di tingkat Polda sampai jajaran untuk mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkeunggulan;

b. Tahun 2021

Meningkatkan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri berbasis SIPP dengan sistem *one-stop service*, mengembangkan kader unggul pimpinan Polri pada semua *level* serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing unit/satker di tingkat Polda sampai jajaran untuk mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkeunggulan;

c. Tahun 2022

Memantapkan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri berbasis SIPP dengan sistem *one-stop service*, mengembangkan kader unggul pimpinan Polri pada semua *level* serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing unit/satker di tingkat Polda sampai jajaran mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkeunggulan;

d. Tahun 2023...

d. Tahun 2023

Memantapkan kualitas pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri berbasis SIPP dengan sistem *one-stop service*, menempatkan kader unggul pimpinan Polri pada semua *level* serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing unit/satker di Polda sampai jajaran untuk mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkeunggulan;

e. Tahun 2024

Melanjutkan dan memantapkan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri berbasis SIPP dengan sistem *one-stop service*, menempatkan kader unggul pimpinan Polri pada semua *level* serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing unit/satker di tingkat Polda sampai jajaran untuk mewujudkan SDM Polri Polda Sultra yang berkeunggulan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

1. Arah Kebijakan dan Strategi Polda Sultra

- a. Sasaran strategis "**Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat**" dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut:
- 1) Peningkatan kehadiran personel Polda Sultra pada tempat yang rawan gangguan Kamtibmas;
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan yaitu:
- meningkatkan deteksi aksi (deteksi dini, peringatan dini dan pencegahan dini) fungsi intelijen keamanan Polda Sultra yang didukung personel, anggaran dan teknologi intelijen yang memadai guna menurunkan dan mengeliminasi setiap potensi gangguan keamanan dan gejolak sosial;
- 2) Pencegahan dan penanggulangan terorisme, aksi radikal, konflik sosial dan gangguan Kamtibmas lainnya;
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
a) memetakan potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial dan gangguan Kamtibmas lainnya;
b) melakukan Lidikpamgal dan Binluh terfokus kepada potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial dan gangguan Kamtibmas lainnya;
c) meningkatkan efektifitas penanggulangan terorisme, aksi radikal, konflik sosial dan gangguan Kamtibmas lainnya
d) memperkuat...

- d) memperkuat sistem manajemen pengamanan Obvitnas dan Obvit lainnya;
- 3) peningkatan keamanan Laut;
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polri yang akan dilakukan yaitu:
- meningkatkan patroli perairan dan udara dalam mendeteksi dan mengungkap kejahatan di laut;
 - memberdayakan masyarakat pesisir dalam pengamanan laut;
- 4) peningkatan disiplin berlalu lintas melalui kegiatan Kamseltibcarlantas;
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
- meningkatkan kesadaran, keselamatan, ketertiban, kelancaran dan disiplin dalam berlalu lintas di jalan raya;
 - peningkatan kualitas penerangan dan pendidikan tertib lalu lintas;
 - mengintegrasikan sistem komunikasi dan koordinasi penanganan permasalahan lalu lintas dari tingkat Polsek sampai tingkat Polda Sultra;
- 6) peningkatan desa/kelurahan sadar Kamtibmas;
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
- meningkatkan peran aktif masyarakat dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
 - menggerakkan *stakeholder* terkait, tokoh agama dan tokoh masyarakat dalam mewujudkan desa/kelurahan sadar Kamtibmas;

c) *partnership...*

- c) *partnership* potensi masyarakat sadar Kamtibmas dalam cegah tangkal Kamtibmas, mengoptimalkan dan menerapkan pendekatan "*keadilan restoratif* serta peran *mediasi*" dalam setiap konflik di masyarakat dan penegakan hukum terbatas;
- 7) melaksanakan "Efektifitas Operasional" kegiatan operasional Polda Sultra untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
- a) peningkatan keberhasilan pelaksanaan kegiatan operasional Polda Sultra dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) meningkatkan kapasitas dan kapabilitas;
 - (2) mengembangkan manajemen operasi kepolisian (perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan).
 - b) peningkatan kepercayaan publik melalui manajemen media dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) mengelola media konvensional dan media digital secara efektif dalam membangun kepercayaan publik;
 - (2) menetralisir berita negatif (hoax) yang dapat mengganggu Kamtibmas;
 - c) penguatan sistem informasi Polda Sultra berbasis "*Big Data Polri*" dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) melakukan pemutakhiran data kepolisian secara akurat dan tepat waktu;
 - (2) mengintegrasikan sistem informasi kepolisian dari tingkat Polsek sampai tingkat Polda;
 - (3) meningkatkan kualitas dan pemanfaatan hasil Litbang Polri.

b. Sasaran....

b. Sasaran strategis "**Penegakan hukum secara berkeadilan**" dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut:

1) peningkatan pengungkapan 4 (empat) jenis kejahatan dan kasus yang menjadi atensi publik;

untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan Polda Sultra yaitu:

a) meningkatkan kapabilitas penyidik dan penguatan kelembagaan penegakan hukum;

b) mengusulkan personel untuk mengikuti sertifikasi bagi penyidik siber Polri guna mendukung Penguatan Pengamanan Infrastruktur Siber;

c) meningkatkan kerja sama di bidang penyelidikan dan penyidikan; (*Janji Presiden*)

d) mempercepat pengungkapan kasus dan penyelesaian perkara tindak pidana 4 (empat) jenis kejahatan yang menjadi atensi publik serta penanganan dan penegakan hukum kasus-kasus keamanan negara (terkait kejahatan terhadap ideologi negara), lingkungan hidup (termasuk Karhutla), korupsi, Narkoba termasuk Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) dan siber; (*Janji Presiden*)

e) menangani kekhawatiran penduduk keluar dimalam hari;

f) peningkatan kemampuan, kualitas dan kuantitas SDM Bidang *Digital Forensik* bagi pemeriksa forensik (Inafis) dalam pengolahan tempat kejadian perkara (*Crime Scene Investigation*);

2) pemetaan tindak kejahatan yang melibatkan perempuan dan anak.

untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polri yang akan dilakukan yaitu:

a) memperkuat kapabilitas dan kompetensi penyidik/penyidik pembantu dalam perlindungan perempuan dan anak;

b) melanjutkan...

- b) melanjutkan pembangunan ruang pelayanan khusus perempuan dan anak;
- c) melaksanakan penindakan T.P Perdagangan Orang (TPPO) dan menerapkan pendekatan "*keadilan restoratif*" terhadap kejahatan perempuan dan anak serta kaum disabilitas. (*Janji Presiden*)
- c. Sasaran strategis "**Profesional SDM Polda Sultra**" dicapai dengan arah kebijakan, sebagai berikut:
- peningkatan kualitas SDM Polda Sultra.
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
 - a) melakukan reformasi pengelolaan SDM secara profesional;
 - b) meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan Polri yang siap kerja dan berorientasi pada kualitas pelayanan publik serta kepuasan masyarakat;
 - c) mengusulkan personel untuk mengikuti sertifikasi bagi para tenaga pendidik, penyidik Polda Sultra dan penguatan kapasitas SDM Keamanan Siber.
- d. Sasaran strategis "**Sistem Pengawasan yang Akuntabel guna Mendukung Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih Terbuka dan Melayani**" dicapai dengan arah kebijakan, sebagai berikut:
- 1) melaksanakan "Layanan Publik Polda Sultra yang Prima";
untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu: peningkatan pelayanan prima dan kedekatan dengan masyarakat dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) meningkatkan inovasi pelayanan publik Polda Sultra;
 - b) meningkatkan pelayanan data dan informasi kriminal melalui akses yang mudah;
 - c) meningkatkan...

- c) meningkatkan pendekatan personal dan keterlibatan personel Polda Sultra dalam berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan;
- 2) reformasi Kelembagaan dan Birokrasi Polri;
- untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
- meningkatkan reformasi kelembagaan dan birokrasi yang andal; (*Janji Presiden*)
 - membangun sistem penerapan nilai-nilai dan kode etik Polri;
 - meningkatkan manajemen kinerja dari tingkat Polda sampai dengan Polsek;
- 3) melaksanakan "Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran";
- untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:
- penguatan akuntabilitas kinerja Polda Sultra dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - meningkatkan akuntabilitas perencanaan dan penganggaran Polda Sultra;
 - menyusun, menyiapkan, melaksanakan penelitian dan reviu anggaran Polda Sultra;
 - meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran Polda Sultra dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - menyusun dan menyiapkan dokumen perencanaan Polda Sultra;
 - menyusun LKIP Polda Sultra;
- 4) melaksanakan "Regulasi dan Sistem Pengawasan yang Efektif";
- untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi pembangunan Polda Sultra yang akan dilakukan yaitu:

a) penguatan...

- a) penguatan regulasi Polri dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) memperkuat kerangka regulasi Polri;
 - (2) memperkuat dukungan dalam memastikan terlaksananya fungsi hukum secara efektif;
- b) Penanganan publik komplain secara efektif dan terpercaya dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) penerapan sistem penanganan pengaduan masyarakat secara *online* guna mempercepat penyelesaian pengaduan masyarakat;
 - (2) mengoptimalkan peran pengawasan melekat atasan penyidik dan Wassidik guna mengontrol proses penyidikan.
 - (3) mengefektifkan kegiatan Saber Pungli di area pelayanan publik; (*Janji Presiden*).

2. Arah Kebijakan dan Strategi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra

Perumusan arah kebijakan dan strategi Biro SDM Polda Sultra disusun berdasarkan penjabaran dari strategi Polda Sultra. Biro SDM Polda Sultra memprioritaskan SDM Polri Polda Sultra yang profesional dengan meningkatkan kualitas SDM Polri Polda Sultra sesuai dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yang mengandung tahapan dan prioritas untuk masing-masing Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Adapun Arah Kebijakan Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra sebagai berikut :

- a. Sasaran strategis **“Profesionalisme SDM Polda Sultra”** dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut:
 - peningkatan kualitas SDM Polri Polda Sultra.Untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan :

a) meningkatkan...

- a) meningkatkan kualifikasi dan pemenuhan DSP dengan menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi Dikbang pegawai negeri pada Polri secara proaktif, bersih, transparan, akuntabel dan humanis (BETAH);
 - b) menyelenggarakan pembinaan karier personel Polri melalui penguatan sistem penilaian 13 kompetensi Polri yang terukur dan akurat, dengan melakukan pengolahan data base berbasis SIPP, standar penilaian kompetensi dan uji jabatan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja dengan sistem *computer assisted test* (CAT);
 - c) melakukan penilaian dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Kerja (SMK) secara *online* bagi anggota Polri dan Penilaian Prestasi Kerja (PPK);
 - d) meningkatkan pemberian *reward* bagi anggota dan PNS Polri yang berprestasi;
 - e) menyelenggarakan psikologi personel Polri sebagai dasar spesialisasi dan kesejahteraan personel.
- b. Sasaran strategis **“Menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran”** dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut:
- peningkatan Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi) Ro SDM Polda Sultra.
- Untuk mewujudkan pencapaian arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan adalah :
- a) meningkatkan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (sistem AKIP);
 - b) meningkatkan kinerja Satker Ro SDM Polda Sultra yang berbasis anggaran dalam rangka mewujudkan Polri yang berorientasi pada hasil (*result oriented goverment*).
- penguatan akuntabilitas kinerja Ro SDM Polda Sultra dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. meningkatkan...

- a. meningkatkan akuntabilitas perencanaan dan penganggaran Ro SDM Polda Sultra yang efektif, efisien, dan akuntabel;
 - b. menyusun, menyiapkan, dan melakukan monitoring evaluasi anggaran Ro SDM Polda Sultra.
- meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran Ro SDM Polda Sultra dengan langkah –langkah sebagai berikut :
- a. menyusun dan menyiapkan dokumen perencanaan Ro SDM Polda Sultra;
 - b. menyusun LKIP satker Ro SDM Polda Sultra.

3. Kerangka Regulasi Biro Sumber Daya Manusia

Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra bertugas menyelenggarakan fungsi manajemen bidang pembinaan Sumber Daya Manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel, serta penilaian kompetensi dilingkungan Polda Sultra.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan;
- b. perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian;
- c. pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran personel, serta pembinaan PNS Polri;
- d. pembinaan karier meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan; dan
- e. pembinaan fungsi psikologi, yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel.

Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra yang merupakan alat untuk mencapai tujuan pembangunan jangka menengah yang dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra selain berisi perencanaan strategis, juga berisi tentang instrumen strategis yang berfungsi untuk memecahkan permasalahan yang penting, mendesak dan memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran yang tersusun dalam kerangka regulasi.

Kerangka regulasi pada Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra merupakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan Polri yang bersifat mengikat kepada personel maupun masyarakat, selain itu juga Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra direncanakan akan membuat kerangka regulasi dalam rangka mendukung pencapaian sasaran selama 5 (lima) tahun ke depan yang sejalan dengan kebijakan-kebijakan yang tertuang dalam Renstra Polda Sultra 2020-2024.

Kerangka regulasi dalam Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra tahun 2020-2024 memuat rencana pembuatan, penyempurnaan atau revisi SOP atau Perkap yang dinilai perlu dan masih valid dalam mendukung pelaksanaan tugas terhadap situasi dan kondisi selama 5 (lima) tahun kedepan terutamanya dalam rangka mendukung Renstra Polda Sultra tahun 2020-2024.

Dari isu strategis di bidang pertahanan dan keamanan terhadap peningkatan kapasitas pertahanan dan stabilitas keamanan maka dalam penguatan terhadap isu strategis tersebut disusun kerangka regulasi berdasarkan prioritas, adalah Terwujudnya SDM Polda Sultra yang professional,

KERANGKA REGULASI

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentuk Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian	Unit Penanggung jawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
1.	Keputusan Kapolri No: KEP/772/VII/2017 tanggal 25 Juli 2017 Tentang Eselon/Nivelering Jabatan dalam Kepangkatan Eselon II.B ke Bawah di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	Diperlukan perubahan keempat terkait jabatan tertentu	Bag Binkar	Bag Binkar	2020
2.	Perkap No 13 Tahun 2009 Tentang pemberlakuan Jabatan Fungsional Rumpun Kesehatan Bagi PNS di Lingkungan Polri	Diperlukan perubahan khusus untuk anggota Polri	Bag Binkar	Bag Binkar	2022

3. Peraturan...

3.	Peraturan Kapolri No 5 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia	Diperlukan revisi mengenai kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi	Bag Binkar	Bag Binkar	2021
4.	Keputusan Kapolri tentang Senam Kesegaran Jasmani (SKJP)	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2021
5.	Keputusan Kapolri tentang Kesamptaan Jasmani Periodik Berkala	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2022
6.	Keputusan Kapolri tentang Beladiri Periodik Berkala	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2021
7.	Keputusan Kapolri tentang Pengujian Kemampuan Jasmani untuk seleksi Diktuk	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2023
8.	Keputusan Kapolri tentang Pengujian Kemampuan Jasmani atau seleksi Dikbang	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2023
9.	Peraturan As SDM Tentang Penyelenggaraan Olahraga Kepolisian	Untuk mengakomodir kegiatan pembinaan jasmani di lingkungan Polri	Bag Watpers	Bag Watpers	2023
10.	Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 4 Tahun 2008 Tanggal 3 Juni 2008 Tentang Tata Cara Pengajuan Biaya Perjalanan Dinas Mutasi Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	Diperlukan perubahan terkait jumlah biaya perjalanan dinas/mutasi	Bag Watpers	Bag Watpers	2020

11. Peraturan...

11.	Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No 22 Tahun 2007 Tanggal 5 Desember 2007 Tentang Tata Cara Penentuan Status Gugur, Tewas, Hilang Dan Meninggal Dunia Biasa Dalam Tugas Bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia	Akan ada perubahan terkait penetapan status yang akan	Bag Watpers	Bag Watpers	2021
12.	Peraturan tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	Untuk mengakomodir perubahan lingkungan strategis terkini	Bag Watpers	Bag Watpers	2020
13.	Peraturan Kapolri Nomor 15 Tahun 2017 tentang Penetapan Status Tingkat dan Golongan Kecacatan Pegawai Negeri pada Polri.	Diperlukan revisi terkait peraturan yang lama.	Bag Watpers	Bag Watpers	2020
14.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 42 Tahun 2010 Tentang Hak-hak Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia	Sedang dalam proses revisi peraturan agar memiliki hak yang sama dengan TNI terkait kondisi cacat	Bag Watpers	Bag Watpers	2023
15.	Regulasi berupa Peraturan AS SDM Kapolri tentang Trauma Healing	Diperlukan sebagai tindak lanjut pelayanan Polri bagi yang terdampak bencana.	Bag Psi	Bag Psi	2020
16.	Peraturan Kapolri No 4 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pemeriksaan Psikologi bagi Calon Pemegang Senpi Organik dan Non Organik Polri	Diperlukan revisi terkait peraturan tersebut	Bag Psi	Bag Psi	2020
17.	Regulasi tentang manajemen SDM Polri	Diperlukan untuk meritokrasi berbasis kompetensi	Ro Binkar	Ro Binkar	2020
18.	Regulasi Tentang Standar Profesionalitas Personel Polri	Diperlukan untuk menjadi pedoman ukuran capaian tingkat Profesionalitas Pegawai Negeri pada Polri	Ro Binkar	Ro Binkar	2020

4. Kerangka Kelembagaan

Dalam memenuhi sasaran strategi yang telah ditetapkan oleh Polda Sultra diperlukan suatu kerangka kelembagaan sesuai dengan program pembangunan yang telah ditetapkan. Kelembagaan merujuk pada organisasi, pengaturan hubungan intern dan antar organisasi, serta sumber daya manusia. Organisasi Polda Sultra mencakup tugas, fungsi, kewenangan, peran dan struktur. Pengaturan hubungan intern dan antar organisasi mencakup tata hubungan kerja intern dan antar organisasi Polri/lembaga pemerintah, sedangkan sumber daya manusia mencakup pejabat Polda Sultra dan aparatur sipil negara yang menjalankan organisasi tersebut. Aspek sumber daya manusia Polda Sultra di dalam kerangka kelembagaan mencakup jumlah dan kualitas, yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*).

Kerangka Kelembagaan

SASARAN STRATEGIS	STRATEGI	PROGRAM DAN KEGIATAN	SASARAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
Profesionalisme SDM Polri Polda Sultra	peningkatan kualitas SDM Polri Polda Sultra	06. Program Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Polri.						
		3103 Dukungan Manajemen dan Teknis Pengembangan SDM Polri						
	Bin Karier Pers	Perubahan atau revisi tentang peraturan tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Repbulik Indonesia		v				
		Perubahan peraturan untuk penyesuaian terkait klasifikasi kegiatan Assessment Center			v			

Bin Watpers...

Bin Watpers		Usulan perkap jasmani dan beladiri periodik berkala		v	v		
		Perubahan terkait jumlah biaya perjalanan dinas / mutasi	v				
		Perubahan / revisi Kep Kapolri kegiatan pembinaan jasmani dilingkungan Polri				v	
		Pelaksanaan SIKJPP (Sistem Informasi Kesamaptaan Jasmani Pegawai Negeri pada Polri)					v
3110 Pelayanan Psikologi Anggota Polri		Regulasi aturan tentang trauma healing sebagai tinjut pelayanan polri bagi yang terdampak bencana	v				
		Perubahan / revisi terkait peraturan tata cara pemeriksaan Psikologi bagi calon pemegang senpi organik dan non organik Polri	v				

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1. Target Kinerja

Untuk mewujudkan visi dan misi Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara serta mendukung tercapainya kebijakan pada level daerah, Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra mempunyai sasaran strategis terwujudnya SDM Polda Sultra yang profesional mencerminkan pengaruh atas ditimbukannya hasil (*outcome*) dari dua program. Adapun untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap sasaran strategis terdapat indikator kinerja.

Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra secara bertahap telah melakukan perubahan pada tiga aspek, yakni aspek struktural, aspek instrumental dan aspek kultural sesuai dengan arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Mabes Polri. Aspek struktural mencakup perubahan kelembagaan kepolisian dalam ketatanegaraan, organisasi, susunan dan kedudukan. Aspek instrumental mencakup filosofi (visi, misi dan tujuan), doktrin, kewenangan, kompetensi, kemampuan fungsi dan Iptek. Aspek kultural merupakan muara dari perubahan aspek struktural dan instrumental, karena semua perubahan nantinya diharapkan harus terwujud dalam bentuk kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat, perubahan meliputi perubahan manajerial, sistem rekrutmen, sistem pendidikan, sistem material fasilitas dan jasa, sistem anggaran dan sistem operasional.

Sesuai yang dijabarkan dalam Renstra Polda Sultra 2020-2024 tentang profesionalisme SDM, tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan adalah untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh atas ditimbukannya hasil (*Outcome*) dari program tersebut. Selanjutnya untuk mencapai 3 (tiga) sasaran strategis biro SDM Polda Sultra tersebut, dilaksanakan melalui 2 (dua) program yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja dilingkungan Biro SDM Polda Sultra, yaitu sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Polri.
2. Program Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan capaian suatu sasaran strategis, maka setiap sasaran strategis diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Terwujudnya SDM Polri Polda Sultra yang profesional	a. Persentase pendidikan dan pembentukan personel Polri.	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
		b. Pemenuhan DSP	47%	49%	51%	54%	57%
		c. Nilai SMK	77,29	78,06	78,85	79,63	80,43
		d. Nilai PPK	71,76	72,36	72,97	73,58	74,20
		e. Tingkat pemberian reward	64 org	65 org	65 org	66 org	66 org
		f. Pelayanan psikologi personel Polri	1.500 org	1.650 org	1.815 org	1.997 org	2197 org
2.	Menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih Peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran	a. Nilai SAKIP	74.00	75.00	76.00	77.00	78.00
		b. Nilai Kinerja Anggaran	93.38	94.00	94.25	94.50	95.00
		c. Presentase penyerapan anggaran Belanja Barang	100%	100%	100%	100%	100%

2. Kerangka Pendanaan

Untuk mewujudkan sasaran strategis Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra khususnya yang berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi, maka dibutuhkan pendanaan yang difokuskan untuk peningkatan profesionalisme Polri. Sumber pendanaan tersebut selain berasal dari rupiah murni, juga dipenuhi dari PNBP.

Sasaran Strategis	Kegiatan/Output	Sumber Pendanaan	Ket
Terwujudnya SDM Polri Polda Sultra yang Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan rekrutmen dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH) dengan proaktif untuk memperoleh calon Polisi yang berkualitas; 2. Rasionalisasi dan realokasi personel Polda Sultra ke Polres dan Polsek untuk tugas pelayanan; 3. Menyusun <i>database</i> postur Polri sesuai kondisi saat ini dan ke depan, yang akan digunakan sebagai acuan atau landasan kebijakan minimal <i>zero growth</i> Polri; 4. Melakukan penataan dalam pembinaan personel melalui teknologi informasi berdasarkan <i>merit system</i> dan rekam jejak dalam hal rekrutmen, seleksi pendidikan dan mutasi; 5. Menyelenggarakan uji kompetensi jabatan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja dengan sistem <i>computer assisted test</i>; 6. Mengikutsertakan personel pada pendidikan, pelatihan, kursus-kursus di dalam dan luar negeri serta pelatihan fungsi teknis pada satuan kewilayahan guna meningkatkan profesionalisme Polri; 	RM	

7. Meningkatkan...

Sasaran Strategis	Kegiatan/Output	Sumber Pendanaan	Ket
	<p>7. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM melalui pendidikan dan latihan fungsi pada setiap Satker pembina fungsi dan kesatuan operasional dasar/Polres;</p> <p>8. Percepatan Reformasi Birokrasi Polri pada setiap satuan kerja melalui penilaian Indeks Tata Kelola dengan memberikan <i>reward and punishment</i>;</p> <p>9. Menyusun <i>Blue Print</i> kebutuhan minimal standar pelayanan publik (persyaratan, waktu, biaya/tarif, sarana prasarana, kompetensi, pengawasan dan pengaduan) secara <i>bottom up</i> berdasarkan kondisi geografis wilayah dan tantangan tugas mulai dari tingkat Polsek sampai dengan tingkat Polda;</p> <p>10. Menginventarisir dan menyusun kebutuhan personel dan perlengkapannya;</p> <p>11. Menyusun standardisasi DSP dan peralatan Polri sesuai dengan analisa beban kerja;</p> <p>12. Memberikan keterampilan kewirausahaan kepada pegawai Polri yang akan memasuki masa pensiun.</p>		
Menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, peningkatan akuntabilitas pengelolaan anggaran.	<p>1. Melaksanakan peningkatan kinerja yang berbasis anggaran dalam rangka mewujudkan Polri yang berorientasi pada hasil</p> <p>2. Melaksanakan revolusi mental, khususnya mengembangkan budaya anti korupsi internal Polri, melalui penunjukan <i>role model</i>.</p>	RM	

Peningkatkan...

Sasaran Strategis	Kegiatan/Output	Sumber Pendanaan	Ket
	<p>3. Menyusun, menyiapkan dan melakukan monitoring evaluasi rencana kebutuhan dan alokasi anggaran.</p> <p>4. Menyusun dan menyiapkan dokumen perencanaan serta LKIP Ro SDM Polda Sultra.</p>	RM	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Biro SDM Polda Sultra Tahun 2020-2024 merupakan perencanaan jangka menengah Biro SDM Polda Sultra, yang disusun dengan menjabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Biro SDM Polda Sultra dalam mendukung Renstra Polda Sultra. Dokumen ini merupakan dokumen hidup yang perlu direview secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, lingkungan strategis dan arah bijak Biro SDM Polda Sultra. Oleh karena itu, peran aktif dari seluruh Bag dan personel Biro SDM Polda Sultra sangat diperlukan kontribusinya untuk mengimplementasi Renstra Biro SDM Polda Sultra Tahun 2020-2024 dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga keamanan dan ketertiban wilayah dapat terpelihara.

1. Kaidah Pelaksana

- a. Mengutamakan sistem pembinaan dan pelayanan dibidang SDM secara integratif, berkesinambungan, efektif, efisien, proaktif, kemitraan, objektif, transparan, proporsional, prosedural, akuntabel, humanis dan kesamaan hak yang berbasis Sistem Informasi Personel Polri.
- b. Pentingnya mengutamakan tata kelola penyelenggaraan manajemen dan teknis pengembangan SDM Polri melalui pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi serta wilayah birokrasi bersih melayani.
- c. Perkembangan ke depan, perlu dilakukan perubahan pola pembinaan SDM Polri dari proses penyediaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan personel, dan pengakhiran dinas yang lebih adaptif, akuntabel dan *legitimate* untuk mewujudkan profesionalisme SDM Polri Polda Sultra.
- d. Selalu membangun dan mengembangkan koordinasi, komunikasi dengan kementerian/lembaga, *stakeholders* serta mitra kerja sebagai implementasi strategi pembinaan SDM guna pencapaian hasil yang optimal (*output*) serta meningkatkan kepercayaan masyarakat (*outcome*).

2. Autentifikasi dan Distribusi

- a. Autentifikasi, Renstra Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra merupakan jabaran dari Renstra Polda Sultra dan disahkan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia Polda Sultra sebagai Kepala Satuan Kerja (Kasatker) sekaligus sebagai pejabat Kuasa Pengguna Anggaran (KPA); dan
- b. Distribusi, selanjutnya akan didistribusikan kepada Satuan Fungsi dan Satuan Kewilayahan sebagai acuan dalam penyelarasan tugas dan fungsi sumber daya manusia Polri dan dijabarkan ke dalam rencana kerja (Renja) tahunan dan dipedomani oleh penanggung jawab program guna pencapaian *outcome*.

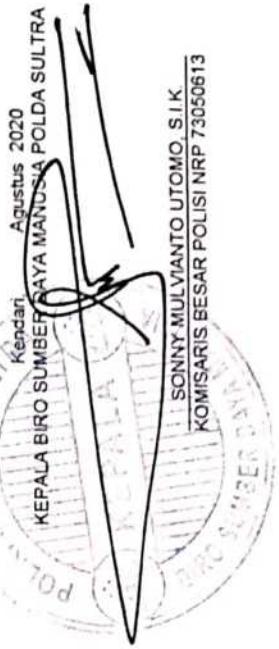
Ditetapkan di : Kendari
pada tanggal : 14 Januari 2020



LAMPIRAN
RENSTRA BIRO SDM
POLDA SULTRA
2020-2024

MATRIX RENHARPUAN PERS POLDASULAWESI TENGGARA
RENTRA 2020-2024

NO	SATKER	TAHUN I RENTRA (2020)						TAHUN I RENTRA (2021)						TAHUN I RENTRA (2022)						TAHUN I RENTRA (2023)						TAHUN I RENTRA (2024)										
		SES PIM MA	SES PTIK N	SES MPI NME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS	SES PIM PTIK MA	SES MPI MME	SES SES PATI	DIKLAT PIM PNS						
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	POLDASULTRA	52	80	42	2	24	10	1	60	83	46	3	30	12	2	68	86	50	3	36	14	2	76	89	54	4	56	16	2	84	92	58	4	62	18	2



O	SATKER	DSP												RILL												TAHUN I RENTRA (2020)												TAHUN I RENTRA (2021)											
		PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA			PA		
		TI	MEN	MA	BA	PNS	NG	FU	JML	PA	PA	PA	PA	TI	MEN	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	
1	PIMPINAN	2	10	6	9	27	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	2							
2	SPRIPIM	2	9	25	4	15	53	10	6	13	5	34	9	6	13	5	33	8	6	13	5	32	8	6	13	5	32	8	6	13	5	32	8	6	13	5	32	2											
3	ITWASDA	14	5	5	25	49	5	2	12	7	26	4	2	12	7	25	4	2	12	7	25	4	2	12	7	25	3	2	12	8	25	3	2	12	8	25	2												
4	BIRO RENA	13	10	18	22	63	10	3	26	5	44	10	5	27	5	47	9	5	27	6	47	5	5	27	6	47	5	5	27	6	43	5	5	27	6	43	2												
5	BIRO OPS	15	6	14	30	65	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	2												
6	BIRO SDM	17	6	15	33	71	5	3	21	9	38	4	3	21	9	37	3	3	21	8	35	3	3	21	8	35	3	3	21	8	35	3	3	21	8	35	2												
7	BIRO LOG	11	11	12	24	58	3	3	18	4	28	3	3	19	4	29	3	3	19	4	29	3	3	19	4	29	2	2	19	4	27	2	2	19	4	27	2												
8	BIDHUMAS	10	2	25	5	44	2	3	8	2	15	2	3	8	2	15	2	3	8	2	15	2	3	8	2	15	2	3	8	2	15	2	3	8	2	15	2												
9	BIDKIM	14	44	50	20	128	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	2												
10	BIDPROPAM	8	5	8	30	51	2	2	16	4	24	2	2	16	4	24	2	2	16	4	24	2	1	16	5	24	1	1	16	6	24	1	1	16	6	24	1												
11	BID TIK	10	6	15	29	5	65	2	7	19	1	13	42	2	7	19	1	13	42	2	7	19	1	13	42	2	7	19	1	13	42	2	7	19	1	13	42	2											
12	BIDDKOKES	18	79	34	24	155	1	3	13	24	41	1	3	14	24	42	1	3	14	31	49	1	3	14	33	51	1	3	14	33	51	1	3	14	33	51	1												
13	IRS BHAYANGKARA	8	5	7	17	37	2	2	8	5	17	2	2	8	5	17	2	2	8	5	17	2	2	8	6	18	2	2	8	6	18	2	2	8	6	18	2												
14	BIDKEU	1	1	1	20	23	1	6	7	14	0	6	7	14	0	6	7	13	1	6	7	14	1	6	7	14	1	6	7	14	1	6	7	14	1	6	7												
15	SETUM	4	6	72	33	115	2	11	45	4	62	2	11	45	4	62	2	11	45	4	62	2	10	45	4	61	1	1	16	1	1	16	1	1	16	1	1	16	1										
16	YANMA	5	6	12	14	37	2	3	11	1	17	2	3	11	1	17	2	3	11	1	17	2	3	11	1	17	2	3	11	1	17	2	3	11	1	17	2												
17	SPKT	39	39	160	25	263	14	16	92	1	123	14	16	92	1	123	10	16	97	1	124	10	14	97	1	122	9	13	78	3	105	9	13	78	3	103	3												
18	DITINTELKAM	35	59	99	24	4	221	13	15	77	3	108	12	15	77	3	107	9	15	78	3	105	9	13	78	3	103	9	13	78	3	103	3																
19	DITRESKRIMINUM	36	52	88	21	4	201	10	16	80	4	110	10	17	80	4	111	10	17	80	4	111	10	16	80	4	110	4	110	4	110	4	110	4															
20	DITRESNARKOBIA	25	34	78	17	4	158	9	10	48	4	71	7	10	48	4	69	5	10	4	29	5	9	10	4	28	5	9	10	4	28	5	9	10	4	28	5												
21	DITBINMAS	19	16	8	15	58	10	5	15	2	32	9	5	15	2	31	6	5	15	2	28	6	4	15	2	27	6	4	15	2	27	6	4	15	2	27	6												
22	DITSAMAPTA	12	42	386	16	456	7	14	192	1	214	6	15	172	1	194	6	25	348	1	380	6	32	438	2	478	6	32	438	2	478	6	32	438	2	478	6												
23	DITLANTAS	22	58	94	36	210	8	18	83	6	115	6	18	83	6	113	6	18	83	6	113	6	17	92	7	122	6	17	92	7	122	6	17	92	7	122	6												
24	DITPAMOBIT	19	16	71	20	126	8	4	63	4	79	6	4	63	4	77	5	4	63	4	76	4	63	4	76	4	74	4	74	4	74	4	74	4	74	4	74	4											
25	DITTAHTI	5	18	41	13	77	1	4	15	1	21	1	4	15	1	21	1	4	15	1	21	1	2	15	1	19	1	2	15	1	19	1	2	15	1	19	1												
26	SPN	14	29	55	25	199	6	12	38	7	63	6	12	38	7	63	5	12	38	7	63	5	12	38	7	62	4	10	38	7	59	4	10	38	7	59	4												
27	DITPOLAIRUD	16	28	111	27	182	4	6	114	20	3	147	4	6	114	20	3	147	4	6	114	22	3	149	3	149	3	149	3	149	3	149	3	149	3														
28	DITPOLAIRUD	19	194	2210	76	2498	4	27	582	101	3	717	4	27	582	101	3	717	4	27	582	109	3	725	4	27	582	109	3	725	4	27	582	109	3	725	4												
29	SATBRIMOB	5	243	902	59	1209	5	95	732	15	847	4	94	731	15	844	4	94	731	15	836	3	82	731	15	831	3	82	731	15	831	3	82	731	15	831	3												
30	PA/BA POLDa	9	297	1030	60	1396	5	95	732	15	847	4	94	731	15	844	4	94	731	15	836	3	82	731	15	831	3	82	731	15	831	3	82	731	15	831	3												
31	POLRES KENDARI	5	239	882	61	1188	4	66	480	5	555	4	63	480	5	552	4	63	480	5	547	3	51	480	5	539	3	51	480	5	539	3	51	480	5	539	3												
32	POLRES BAU-BAU	5	259	959	56	1279	5	37	404	3	449	5	36	405	3	449	4	33	405	2	444	3	33	405	2	443	3	33	405	2	443	3	33	405	2	443	3												
33	POLRES KOLAKA	5	145	583	42	775	4	18	253	1	276	4	18	258	1	281	4	17	294	1	316	3	30	294	1	318	3	30	294	1	318	3	30	294	1	318	3												
34	POLRES MUNA	5	203	797	50	1055	5	37	554	5	401	2	36	355	5	398	2	31	355	5	393	3	31	355	5	394	3	31	355	5	394	3	31	355	5	394	3												
35	POLRES KONAWE	5	159	621	49	834	3	27	295	1	326	3	27	295	1	326	2	23	300	1	326	3	22	310	1																								

	PATI	PA MA	PA BA	PNS	FUN G	JML	PA TI MEN	PA TI MA	PA BA	TA	PNS	JML	PA TI MEN	PA TI MA	PA BA	TA	PNS	JML		
1	PIMPINAN	2	10	6	9	27	1	2	16	3	22	1	2	16	3	22	1	2	16	
2	SPRIPIM	2	25	4	15	53	10	6	13	5	34	7	6	13	5	31	5	13	3	
3	ITIWASDA	9	14	5	25	49	5	2	12	7	26	3	3	12	8	26	3	12	8	
4	BIRO RENA	13	10	18	22	63	10	3	26	5	44	4	6	27	6	43	5	27	5	
5	BIRO OPS	15	6	14	30	65	7	17	29	7	60	7	17	29	7	60	7	29	7	
6	BIRO SDM	17	6	15	33	71	5	3	21	9	38	2	3	21	8	34	3	21	7	
7	BIRO LOG	11	11	12	24	58	3	3	18	4	28	1	3	19	4	27	2	3	19	
8	BIDHUMAS	10	2	25	5	44	2	3	8	2	15	2	3	8	3	16	2	3	8	
9	BIDKUM	14	44	50	20	128	4	9	50	2	65	4	9	50	2	65	2	50	2	
10	BIDPROPAM	8	5	8	30	51	2	2	16	4	24	1	2	16	6	25	1	16	6	
11	BID TIK	10	6	15	29	5	65	2	7	19	1	13	42	2	6	19	1	19	1	
12	BIDOKKES	18	79	34	24	155	1	3	13	24	41	1	3	14	45	63	1	14	50	
13	RS BHAYANGKARA	6	5	7	17	37	2	2	8	5	17	2	2	7	7	18	1	3	8	
14	BIDKEU	1	1	1	20	23	1	6	7	14	1	6	7	14	1	6	1	6	1	
15	SETUM	4	6	72	33	115	2	11	45	4	62	2	9	45	4	60	1	10	4	
16	YANMA	5	6	12	14	37	2	3	11	1	17	0	2	11	1	14	1	11	1	
17	SPKT	39	39	160	25	263	14	16	92	1	123	8	14	97	1	120	9	14	97	
18	DITINTELKAM	35	59	99	24	4	221	13	15	77	3	108	7	13	78	3	101	9	13	78
19	DITRESKRIMUM	36	52	68	21	4	201	10	16	80	4	110	10	16	80	4	110	9	15	80
20	DITRESKRIMSUMS	25	34	78	17	4	158	9	10	48	4	71	2	8	10	4	24	4	9	10
21	DITARKOBIA	19	16	8	15	58	10	5	15	2	32	4	4	15	2	25	6	5	15	
22	DITBINMAS	12	42	386	16	456	7	14	192	1	214	5	33	478	2	518	4	30	498	
23	DITSAMAPTA	22	58	94	36	210	8	18	83	6	115	5	17	91	7	120	5	15	91	
24	DITLANTAS	19	16	71	20	126	8	4	63	4	79	4	2	63	4	73	3	3	63	
25	DITPAMOBIV	5	18	41	13	77	1	4	15	1	21	1	3	15	1	20	1	3	15	
26	DITTAHTI	14	29	55	25	76	199	6	12	38	7	63	3	9	38	7	57	4	10	39
27	SPN	28	28	111	27	182	4	6	114	20	3	147	3	6	133	26	3	171	3	
28	DITPOLAIRUD	19	194	2210	76	2499	4	27	582	101	3	717	4	27	682	125	3	841	4	
29	SATBRIMOB	30	PA / BA / POLDIA	9	297	1030	0	4	7	11	15	847	2	74	731	14	821	0	0	
30	POLRES KENDARI	51	243	902	59	1396	5	95	732	5	496	4	56	3	45	498	4	551	15	
31	POLRES BAU-BAU	6	239	882	61	1188	4	66	480	—	5	555	3	47	480	5	535	4	551	
32	POLRES KOLAKA	5	259	959	56	1279	5	37	404	3	449	2	32	414	2	450	3	31	415	
33	POLRES MUNA	5	203	797	50	1055	5	37	354	5	401	3	27	355	4	389	3	28	355	
34	POLRES KONAWE	5	182	708	48	943	3	27	295	1	326	3	18	310	1	335	1	310	1	
35	POLRES BUTON	5	224	897	54	1180	3	39	322	1	365	3	28	327	1	359	3	29	327	
36	POLRES KONSEL	5	167	647	48	867	4	25	259	1	289	2	23	374	1	400	3	21	374	
37	POLRES BOMBANA	5	145	583	42	775	4	18	253	1	276	2	20	314	1	337	3	20	324	
38	POLRES KOLUT	5	159	621	49	834	3	20	231	254	3	8	256	3	267	3	10	266		
39	POLRES WAKATUBI	6	134	537	43	720	3	25	178	1	207	3	23	208	1	235	3	22	218	
40	POLRES KONUT	6	139	550	45	740	4	18	182	204	4	17	222	4	243	4	14	232		
41	POLRES BUTUR	2	487	2930	12789	685	625	17879	2	201	692	5903	122	178	7098	2	130	590	6582	
42	JUMLAH	2	487	2930	12789	685	625	17879	2	201	692	5903	122	178	7098	2	130	590	6582	

Kendam, Agustus 2020
KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANSIA POLDAM SIK

KOMISARIS BESAR POLISI NRP 73050613