



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2019
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang unggul dan kompetitif, perlu dilakukan kaderisasi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui proses manajemen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertalenta berbasis pada aspek kompetensi dan kinerja;
- b. bahwa kaderisasi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui proses Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia harus didukung dengan ketersediaan data profil kompetensi dan kinerja secara objektif guna memudahkan pendayagunaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sesuai dengan beban kerja, tugas dan tanggung jawab yang dihadapi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia;

Mengingat : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG MANAJEMEN TALENTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia ini, yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
2. Kepala Polri yang selanjutnya disebut Kapolri adalah Pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggara fungsi kepolisian.
3. Markas Besar Polri yang selanjutnya disebut Mabes Polri adalah kesatuan organisasi Polri pada tingkat pusat.
4. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah satuan pengguna anggaran/barang di lingkungan Polri.
5. Satuan Kewilayahan yang selanjutnya disebut Satwil adalah satuan kerja yang ada di kewilayahan.
6. Staf Sumber Daya Manusia Polri yang selanjutnya disebut SSDM Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri.

7. Manajemen Talenta Polri yang selanjutnya disingkat MTP adalah proses pengelolaan Talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan.
8. Talenta Polri adalah anggota Polri yang memiliki keunggulan atau potensi untuk menjadi unggul.
9. Kelompok Talenta Polri adalah wadah pembinaan dan pengembangan Talenta Polri untuk menjadi calon pimpinan sesuai dengan strata kepemimpinan.
10. Catatan Personel yang selanjutnya disebut Catpers adalah data/dokumen Pegawai Negeri pada Polri yang berisikan pelanggaran disiplin, kode etik maupun pidana sebagai bahan keterangan guna pertimbangan pembinaan sumber daya manusia Polri.
11. Mentor adalah orang yang melakukan pendampingan terhadap Talenta Polri dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
12. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh anggota Polri yang ditunjuk terhadap Talenta Polri dalam mengembangkan kompetensi untuk mencapai target pengembangan individu Talenta Polri yang telah ditentukan secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan.
13. *Tour of Area* yang selanjutnya disingkat *TOA* adalah mutasi anggota berdasarkan daerah penugasan.
14. *Tour of Duty* yang selanjutnya disingkat *TOD* adalah mutasi anggota berdasarkan penugasan jabatan.

Pasal 2

MTP bertujuan:

- a. mempersiapkan anggota Polri yang memiliki keunggulan atau potensi untuk menjadi unggul guna melaksanakan tugas dengan tantangan yang kompleks;
- b. mewujudkan perencanaan pengkaderan yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel

- sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit; dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi di antara Talenta Polri untuk memberikan prestasi terbaik bagi pencapaian visi misi Polri.

Pasal 3

MTP dilaksanakan dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu keadaan sebenarnya tanpa dipengaruhi pendapat atau pandangan pribadi;
- b. transparan, yaitu dilaksanakan secara terbuka dengan pengawasan pihak internal, eksternal dan dapat diketahui oleh anggota Polri;
- c. terintegrasi, yaitu melibatkan para pejabat pengemban fungsi SDM secara berjenjang dari tingkat Mabes Polri sampai dengan satuan wilayah; dan
- d. sistem merit, yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan dan umur.

BAB II

TAHAPAN

Bagian Kesatu

Identifikasi Talenta Polri

Pasal 4

- (1) Identifikasi Talenta Polri merupakan mekanisme untuk menetapkan anggota Polri menjadi Talenta Polri yang dilakukan melalui penelusuran, penilaian, dan pemilihan.
- (2) Identifikasi Talenta Polri dilakukan terhadap lulusan:
 - a. Pendidikan Pembentukan Perwira (Diktuk PA), meliputi:
 1. Akademi Kepolisian (Akp01); dan
 2. Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS);

- b. Pendidikan Pembentukan Bintara (Diktuk BA), meliputi:
 - 1. Bintara tugas umum; dan
 - 2. Bintara kompetensi khusus.
- (3) Identifikasi Talenta Polri dilaksanakan oleh:
 - a. Biro Binkar SSDM Polri sebagai pelaksana utama; dan
 - b. pengemban fungsi SDM Satker/Satwil sebagai pelaksana pendukung.

Pasal 5

- (1) Berdasarkan Identifikasi Talenta Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dilakukan penetapan Talenta Polri, meliputi:
 - a. lulusan Akademi Kepolisian paling banyak 15% (lima belas persen) peringkat terbaik dari masing-masing angkatan pada saat kelulusan;
 - b. lulusan terbaik SIPSS pada setiap gelar kesarjanaan dari masing-masing angkatan; dan
 - c. lulusan Bintara paling banyak 2% (dua persen) peringkat terbaik dari masing-masing angkatan pada saat kelulusan pada setiap satuan pendidikan Polri.
- (2) Selain Penetapan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan sebagai Talenta Polri dengan ketentuan:
 - a. memiliki prestasi kerja yang luar biasa dalam penugasan, dengan kriteria pernah memperoleh penghargaan paling sedikit dari:
 - 1. Kapolri atau pejabat setingkat untuk Perwira; dan
 - 2. Kapolda atau pejabat setingkat untuk Bintara;
 - b. lulusan Magister/Master perguruan tinggi luar negeri sesuai bidang keilmuan yang mendapatkan beasiswa dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) atau program lain yang dibiayai Kementerian Keuangan dengan IPK paling rendah 3,25 atau predikat paling rendah sangat memuaskan.

- (3) Satuan Pendidikan Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pembentukan Bintara Polri, meliputi:
 - a. Sekolah Polisi Negara;
 - b. Sekolah Polisi Wanita;
 - c. Pusat Pendidikan Tugas Umum (Pusdikgassum);
 - d. Pusat Pendidikan Intelijen (Pusdikintel);
 - e. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Reskrim (Diklat Reskrim);
 - f. Pusat Pendidikan Brigade Mobile (Pusdikbrimob);
 - g. Pusat Pendidikan Kepolisian Perairan (Pusdik Polair); dan
 - h. Satuan pendidikan Polri lainnya yang ditunjuk.
- (4) Penetapan sebagai Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Kapolri.
- (5) Talenta Polri yang sudah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dimasukkan ke dalam Kelompok Talenta Polri.

Bagian Kedua

Penetapan Talenta ke dalam Kelompok Talenta Polri

Paragraf 1

Mekanisme

Pasal 6

Penetapan Talenta Polri ke dalam Kelompok Talenta Polri dilaksanakan melalui mekanisme:

- a. AS SDM Kapolri meminta kepada:
 1. Gubernur Akpol Lemdiklat Polri dan kepala satuan pendidikan penyelenggara Diktuk untuk mengirimkan data lulusan setiap angkatan berdasarkan peringkat kelulusan;

2. Karo SDM Polda atau pengemban fungsi SDM tempat anggota Polri bertugas untuk mengirimkan dokumen penghargaan yang dimiliki anggota Polri yang akan ditetapkan dalam Kelompok Talenta Polri; dan
3. Karodalpers SSDM Polri untuk mengumpulkan dan mengirimkan dokumen anggota lulusan perguruan tinggi luar negeri yang mendapatkan beasiswa dari LPDP, meliputi:
 - a) surat izin mengikuti pendidikan dengan beasiswa LPDP dari Polri;
 - b) ijazah atau bukti kelulusan mengikuti pendidikan dengan beasiswa LPDP; dan
 - c) transkrip nilai kelulusan;
4. Kadivpropam Polri/Kabidpropam Polda untuk mengirimkan data catatan personel para calon Talenta Polri;
 - b. anggota Polri yang lulus pada tahun dimulainya program MTP dan setelahnya langsung masuk ke dalam Kelompok Talenta Polri;
 - c. anggota Polri yang lulus sebelum tahun dimulainya program MTP harus dilengkapi dengan data catatan personel dari pengemban fungsi Propam di wilayah tempat anggota Polri bertugas; dan
 - d. anggota Polri yang tidak ada catatan personel dimasukkan ke dalam Kelompok Talenta Polri.

Pasal 7

- (1) Penetapan Talenta Polri yang akan masuk ke dalam Kelompok Talenta Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dilaksanakan dengan menambah ke dalam Kelompok Talenta Polri.
- (2) Anggota Polri yang masuk dalam Kelompok Talenta Polri ditetapkan berdasarkan Keputusan Kapolri.

Pasal 8

Talenta Polri yang telah ditetapkan dalam Kelompok Talenta Polri dilakukan:

- a. pendataan talenta;
- b. penilaian talenta; dan
- c. pengelompokan talenta.

Paragraf 2

Pendataan Talenta Polri

Pasal 9

- (1) Pendataan Talenta Polri dilakukan dengan mengisi format yang memuat:
 - a. nama;
 - b. Nomor Register Pokok (NRP);
 - c. riwayat pangkat;
 - d. riwayat jabatan;
 - e. riwayat pendidikan umum;
 - f. pendidikan pembentukan anggota, peringkat dan tahun lulus;
 - g. pendidikan pengembangan umum, peringkat dan tahun lulus;
 - h. pendidikan pengembangan spesialisasi, peringkat dan tahun lulus;
 - i. pelatihan;
 - j. hasil *assessment center*;
 - k. nilai Sistem Manajemen Kinerja;
 - l. catatan personel;
 - m. prestasi;
 - n. nilai talenta;
 - o. kualifikasi dan klasifikasi psikologi;
 - p. hasil pemeriksaan kesehatan berkala;
 - q. hasil uji kesamaptaaan jasmani berkala; dan
 - r. laporan hasil mentoring.
- (2) Format sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

Paragraf 3
Penilaian Talenta

Pasal 10

- (1) Penilaian Talenta Polri dilaksanakan pada bulan Januari setiap tahunnya.
- (2) Penilaian talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan indikator dan variabel yang memiliki bobot nilai, meliputi:
 - a. Kelompok Perwira:
 1. bidang kompetensi dengan jumlah bobot nilai 50 (lima puluh), terdiri atas:
 - a) prestasi pendidikan pembentukan dengan bobot nilai 2.75;
 - b) pendidikan umum dengan bobot nilai 7.60;
 - c) pendidikan pengembangan umum dengan bobot nilai 7.80;
 - d) pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri dengan bobot nilai 5.80;
 - e) pendidikan pengembangan spesialis luar negeri dengan bobot nilai 7.15;
 - f) pelatihan dalam negeri dengan bobot nilai 2.25;
 - g) pelatihan luar negeri dengan bobot nilai 3.25; dan
 - h) hasil *assessment center* dengan bobot nilai 13.40.
 2. bidang kinerja dengan jumlah bobot nilai 50, terdiri atas;
 - a) penilaian Kinerja dengan bobot nilai 4.40;
 - b) catatan personel dengan bobot nilai 4.15;
 - c) prestasi dengan bobot nilai 15.80;
 - d) tipologi penugasan dengan bobot nilai 11.25; dan
 - e) jabatan pimpinan dengan bobot nilai 14.40.

- b. Kelompok Bintara:
1. bidang kompetensi dengan jumlah bobot nilai 55 (lima puluh lima);
 - a) prestasi pendidikan pembentukan dengan jumlah bobot nilai 2.75;
 - b) pendidikan umum dengan jumlah bobot nilai 5.80;
 - c) pendidikan pengembangan umum dengan jumlah bobot nilai 7.80;
 - d) pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri dengan jumlah bobot nilai 6.60;
 - e) pendidikan pengembangan spesialis luar negeri dengan jumlah bobot nilai 7.15;
 - f) pelatihan dalam negeri dengan jumlah bobot nilai 5.25;
 - g) pelatihan luar negeri dengan jumlah bobot nilai 6.25; dan
 - h) hasil *assessment center* dengan jumlah bobot nilai 13.40.
 2. bidang kinerja dengan jumlah bobot nilai 45 (empat puluh lima);
 - a) penilaian Kinerja dengan jumlah bobot nilai 4.40;
 - b) catatan personel dengan jumlah bobot nilai 4.15;
 - c) prestasi dengan jumlah bobot nilai 10.80;
 - d) tipologi penugasan dengan jumlah bobot nilai 12.25; dan
 - e) jabatan pimpinan dengan jumlah bobot nilai 13.40.
- (3) Pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a angka 1 huruf d) dan huruf b angka 2 huruf d) merupakan Pendidikan pengembangan spesialis yang bersifat linier sesuai dengan bidang penugasan Talenta.

- (4) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a angka 2 huruf a) dan huruf b angka 2 huruf a) merupakan jumlah hasil penilaian SMK dan laporan hasil mentoring.
- (5) Hasil *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a angka 1 huruf h, dilakukan oleh Bagpenkompeten Biro Binkar SSDM Polri dan huruf b angka 1 huruf h, dilakukan oleh Subbag Kompeten Bagbinkar Biro SDM Polda.
- (6) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling cepat 6 (enam) bulan setelah anggota Polri ditentukan masuk dalam kelompok Talenta dan selanjutnya dilakukan setiap 2 (dua) tahun.
- (7) Hasil penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diperoleh peringkat.
- (8) Tata Cara Penilaian Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

Paragraf 4

Pengelompokan Talenta

Pasal 11

- (1) Pengelompokan talenta Polri, meliputi:
 - a. peringkat 25% hasil penilaian talenta Polri tertinggi dikelompokkan menjadi sangat potensial; dan
 - b. peringkat 75% (tujuh puluh lima persen) hasil penilaian talenta Polri terendah dikelompokkan menjadi potensial.
- (2) Pengelompokan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan cara:
 - a membandingkan seorang lulusan dengan lulusan lain dalam satu angkatan, untuk lulusan Akpol;

- b. membandingkan seorang lulusan dengan lulusan lain yang memiliki gelar kesarjanaan dan pangkat yang sama, untuk lulusan SIPSS; dan
- c. membandingkan seorang lulusan dengan lulusan lain dalam satu angkatan di tempat pendidikan yang sama, untuk lulusan Diktuk Bintara.

Bagian Ketiga
Pembinaan Talenta

Paragraf 1
Kegiatan

Pasal 12

- (1) Pembinaan Talenta Polri, dilakukan melalui kegiatan:
 - a. pengarahan;
 - b. mentoring;
 - c. pembinaan rohani dan mental;
 - d. uji kesamaptaan jasmani; dan
 - e. pemeriksaan kesehatan.
- (2) Kegiatan Pembinaan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b, diselenggarakan berdasarkan surat perintah dengan melibatkan pejabat Polri yang ditunjuk oleh:
 - a. As SDM Kapolri, untuk tingkat Mabes Polri; dan
 - b. Kapolda, untuk tingkat Polda.
- (3) Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf e, dilaksanakan sesuai jadwal rutin yang telah ditetapkan.

Paragraf 2
Pengarahan

Pasal 13

- (1) Pengarahan diselenggarakan oleh SSDM Polri atau Biro SDM Polda terhadap:
 - a. pejabat pembina fungsi SDM;

- b. Mentor; dan
 - c. Talenta Polri.
- (2) Pemberian arahan kepada pejabat pembina fungsi SDM dan Mentor, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dilaksanakan dengan cara:
- a. mengumpulkan pejabat pembina fungsi SDM dan mentor paling sedikit setiap 1 (satu) tahun sekali; dan
 - b. memberikan petunjuk dan arahan tentang pembinaan terhadap Talenta Polri;
- (3) Pemberian arahan kepada Talenta Polri, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan dengan cara mengumpulkan Talenta Polri paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sejak ditetapkan dalam Kelompok Talenta Polri oleh:
- a. SSDM Polri, untuk:
 - 1. Perwira yang bertugas di Satker Mabes Polri/Satwil; dan
 - 2. Bintara yang bertugas di Satker Mabes Polri;
 - b. Biro SDM Polda, untuk Perwira dan Bintara yang bertugas di Satwil.

Paragraf 3

Mentoring

Pasal 14

- (1) Mentoring kepada Talenta Polri, dilaksanakan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Kasatker/Kasatwil tempat Talenta Polri bertugas.
- (2) Pelaksanaan mentoring tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

Bagian Keempat
Pengembangan Talenta

Pasal 15

- (1) Pengembangan Talenta Polri merupakan peningkatan kompetensi untuk mempersiapkan Talenta Polri ditempatkan pada jabatan struktural atau fungsional.
- (2) peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendidikan pengembangan; dan
 - b. pelatihan.

Pasal 16

Dalam pengembangan Talenta Polri kelompok sangat potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, SSDM Polri berwenang memprioritaskan untuk mengikuti:

- a. pendidikan pengembangan umum, dan pendidikan pengembangan spesialisasi yang diselenggarakan oleh Polri maupun di luar Polri; dan
- b. pelatihan.

Pasal 17

Dalam pengembangan Talenta Polri kelompok potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, pengembangan fungsi SDM Satker/Satwil, berwenang:

- a. memprioritaskan Talenta Polri pada Satker/Satwil untuk diusulkan mengikuti dikbangspes, dan/atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Polri maupun di luar Polri; dan
- b. melaporkan hasil kegiatan pengembangan Talenta Polri di masing-masing Satker/Satwil ke As SDM Kapolri.

Bagian Kelima
Penugasan Talenta Polri

Pasal 18

- (1) Penugasan Talenta Polri, dilakukan dengan menempatkan Talenta Polri pada jabatan yang memiliki analisa beban kerja yang tinggi pada bidang operasional atau pembinaan.
- (2) Analisa beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Polri.

Pasal 19

- (1) Talenta Polri terdiri atas penugasan:
 - a. pertama, yaitu penempatan Talenta Polri setelah lulus pendidikan pembentukan; dan
 - b. lanjutan, yaitu penempatan Talenta Polri setelah penempatan pertama atau setelah mengikuti pendidikan pengembangan atau pendidikan kedinasan lainnya.
- (2) Penugasan pertama Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, didahului dengan kegiatan pemetaan (*mapping*) psikologi.
- (3) Kegiatan pemetaan (*mapping*) psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh:
 - a. Ropsi SSDM Polri, untuk tingkat Mabes Polri; dan
 - b. Bagpsi Ro SDM Polda, untuk tingkat Polda.

Pasal 20

Penugasan Talenta Polri dilaksanakan oleh:

- a. Biro Dalpers SSDM Polri, untuk penempatan pertama;
- b. Biro Binkar SSDM Polri, untuk penempatan lanjutan yang dilaksanakan melalui sistem *TOA* dan/atau *TOD* sesuai kebutuhan organisasi Polri; dan
- c. Pengemban fungsi SDM Satker/Satwil, untuk penempatan lanjutan yang dilaksanakan melalui sistem *TOA* dan/atau *TOD* sesuai kebutuhan di lingkungan Satker/Satwil.

Bagian Keenam
Pengakhiran Talenta

Pasal 21

Pengakhiran Talenta Polri pada saat dikeluarkan dari kelompok Talenta Polri, apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mengundurkan diri dari Kelompok Talenta Polri; atau
- c. dinilai tidak memenuhi kriteria sebagai Talenta Polri.

Pasal 22

Talenta Polri yang dinilai tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c, meliputi:

- a. sakit atau cacat yang tidak ada harapan sembuh sama sekali dan tidak mampu menjalankan tugas jabatan dan pekerjaan, baik dalam bidang operasional dan pembinaan;
- b. terbukti melakukan pelanggaran disiplin, pidana atau kode etik yang telah berkekuatan hukum tetap;
- c. menolak dalam penempatan penugasan pertama atau lanjutan; atau
- d. rangking Talenta Polri yang berada pada posisi terakhir selama 2 (dua) tahun berturut-turut;

Pasal 23

- (1) Dalam hal satu angkatan Kelompok Talenta Polri terdapat anggota Polri yang memiliki prestasi luar biasa atau telah lulus dari pendidikan tinggi di luar negeri yang dibiayai LPDP, anggota Polri tersebut dapat ditambahkan ke dalam kelompok Talenta Polri.
- (2) Penambahan sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan pada tahun berikutnya melalui rapat evaluasi SSDM Polri dan ditetapkan dengan keputusan Kapolri.

Pasal 24

- (1) Pengakhiran Talenta Polri sebagaimana dimaksud Pasal 22, dilakukan melalui rapat evaluasi di SSDM Polri.
- (2) Talenta Polri yang diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dan c, tidak dapat masuk kembali ke dalam program MTP.
- (3) Pengakhiran sebagai Talenta Polri ditetapkan dengan keputusan Kapolri.

BAB III

PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 25

- (1) Pengawasan pelaksanaan MTP dilakukan oleh pejabat pengemban fungsi SDM/Kasatker/Kasatwil secara berjenjang.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pemeriksaan hasil penilaian;
 - b. supervisi; dan
 - c. asistensi.

Pasal 26

- (1) Pengendalian terhadap penyelenggaraan MTP dilaksanakan oleh Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia cq Karobinkar SSDM Polri.
- (2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. petunjuk dan arahan;
 - b. monitoring; dan
 - c. evaluasi.

Pasal 27

- (1) Hasil pengawasan dan pengendalian dilaporkan secara tertulis kepada As SDM Kapolri dan dilaksanakan setiap tahun, pada bulan Januari.

- (2) Format Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Kapolri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2019

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

MUHAMMAD TITO KARNAVIAN

LAMPIRAN II
 PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
 NEGARA REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2019
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
 ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA

TATA CARA PENILAIAN TALENTA POLRI

A. AKPOL

Penilaian Talenta Perwira digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelompokan Perwira untuk dibina dan dikembangkan secara tepat dengan berpedoman kepada sistem pembinaan karier. Adapun indikator dan bobot nilai yang menjadi penilaian adalah sebagai berikut:

I. Bidang Kompetensi = 50

1. Prestasi Pendidikan Pembentukan

- a. Bobot nilai untuk pendidikan pembentukan Perwira adalah 2.75.
- b. Dalam penilaian, peringkat kelulusan masing-masing Perwira dari jumlah lulusan menjadi faktor pengali pengurang, sehingga setiap Perwira memiliki perbedaan dalam penilaian. Semakin baik peringkat pendidikan yang diperoleh, maka semakin kecil faktor pengali pengurang.
- c. Rumus nilai Pendidikan pembentukan:

$$\frac{\text{Jumlah Lulusan} - \text{Ranking}}{\text{Jumlah Lulusan}} + \frac{1}{\text{Jumlah Lulusan}}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 2,75 untuk mencari Skor Variabel

Contoh "1"

Perwira "A" lulusan pendidikan Akpol tahun 2017 mendapat peringkat 1 dari 200 Perwira, maka nilai pendidikan pembentukannya adalah:

$$\frac{200 - 1}{200} + \frac{1}{200} = 1$$

Nilai pendidikan pembentukan Perwira A = 1 x 2.75 = 2,75

Contoh "2"

Perwira "B" lulusan pendidikan Akpol tahun 2017 mendapat peringkat 30 dari 200 Perwira, maka nilai pendidikan pembentukannya adalah:

$$\frac{200 - 30}{200} + \frac{1}{200} = \frac{170}{200} + \frac{1}{200}$$

Nilai pendidikan pembentukan perwira B = $0,85 \times 2,75 = 2,34$

2. Pendidikan umum

- a. Bobot nilai untuk pendidikan umum adalah 7,60.
- b. Dalam penilaian pendidikan umum, Strata pendidikan, Akreditasi dan status Pendidikan (Dinas atau Nondinas) menjadi faktor penentu. Nilai dihitung dari Pendidikan tertinggi yang dimiliki dengan mengesampingkan Pendidikan di bawahnya.
- c. Jenis Pendidikan umum:

NO	PENDIDIKAN UMUM	SKOR
1	2	3
1.	Pendidikan S3 dan Akreditasi A Dinas	19
2.	Pendidikan S3 dan Akreditasi A Nondinas	18
3.	Pendidikan S3 dan Akreditasi B Dinas	17
4.	Pendidikan S3 dan Akreditasi B Nondinas	16
5.	Pendidikan S3 dan Akreditasi C Dinas	15
6.	Pendidikan S3 dan Akreditasi C Nondinas	14
7.	Pendidikan S2 dan Akreditasi A Dinas	13
8.	Pendidikan S2 dan Akreditasi A Nondinas	12
9.	Pendidikan S2 dan Akreditasi B Dinas	11
10.	Pendidikan S2 dan Akreditasi B Nondinas	10
11.	Pendidikan S2 dan Akreditasi C Dinas	9
12.	Pendidikan S2 dan Akreditasi C Nondinas	8
13.	Pendidikan S1 dan Akreditasi A Dinas	7
14.	Pendidikan S1 dan Akreditasi A Nondinas	6
15.	Pendidikan S1 dan Akreditasi B Dinas	5
16.	Pendidikan S1 dan Akreditasi B Nondinas	4
17.	Pendidikan S1 dan Akreditasi C Dinas	3
18.	Pendidikan S1 dan Akreditasi C Nondinas	2

- d. Rumus dalam penilaian Pendidikan umum adalah:

$$\frac{(\text{Skor Dikum} - 1)}{(\text{Skor Tertinggi Dikum} - 1)}$$

kemudian dikalikan bobot nilai 7,6.

Contoh "1"

Perwira "A" memiliki pendidikan umum terakhir adalah S3 Akreditasi A nondinas (Nilai skor pendidikan umum S3 Akreditasi A nondinas adalah 18), maka nilai pendidikan umumnya adalah :

$$\frac{(18 - 1)}{(19 - 1)} = 0,944.$$

kemudian dikalikan bobot nilai 7,60.

Nilai pendidikan umum Perwira A adalah : $0,944 \times 7,6 = 7.17$

Contoh "2"

Perwira "B" memiliki pendidikan umum terakhir adalah S2 Akreditasi B Dinas (Nilai skor pendidikan umum S2 Akreditasi B Dinas adalah 10), maka nilai pendidikan umumnya adalah :

$$\frac{(10 - 1)}{(19 - 1)} = 0,50$$

kemudian dikalikan bobot nilai 7,6.

Nilai pendidikan umum Perwira B adalah : $0,50 \times 7,6 = 3.80$

3. Pendidikan Pengembangan Umum

- Bobot nilai untuk pendidikan pengembangan umum adalah 7,80.
- Dalam penilaian pengembangan umum jenis pendidikan, dan penyelenggara pendidikan, menjadi faktor penentu. Semakin banyak pendidikan dengan level berbeda yang diikuti, maka semakin tinggi nilainya.
- Jenis pendidikan pengembangan umum:

NO	PENDIDIKAN PENGEMBANGAN UMUM	SKOR
1	2	3
1.	Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi (Sespinti/Sesko TNI/Lemhanas)	7
2.	Diklat Pimpinan 1 (Diklatpim 1)	6

1	2	3
3.	Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen)	5
4.	Diklat Pimpinan 2 (Diklatpim 2)	4
5.	Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK PTIK)	3
6.	Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (Sespimma)	2

- d. Skor Tertinggi yang diperoleh (STIK, Sespimmen, Sespimti/Sesko TNI/Lemhannas) = $(3 + 5 + 7) = 15$
- e. Rumus dalam penilaian Pendidikan pengembangan umum adalah:

(Jumlah Skor Jenis Dikbangum- 1)

$$\frac{\text{(Skor Tertinggi Dikbangum - 1)}}{\text{(Jumlah Skor Jenis Dikbangum - 1)}}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 7,80

Contoh 1

Perwira "A" telah mengikuti pendidikan pengembangan umum STIK, Sespimmen, dan Sespimti dengan total nilai skor Dikbangum adalah 15, maka nilai pendidikan pengembangan umumnya adalah :

$$\frac{(15 - 1)}{(15 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 7,8.$$

Nilai Dikbangum Perwira "A" adalah $1 \times 7,80 = 7,80$.

Contoh 2

Perwira "B" telah mengikuti pendidikan pengembangan umum STIK dan Sespimmen dengan total nilai skor Dikbangum adalah 8, maka nilai pendidikan pengembangan umumnya adalah :

$$\frac{(8 - 1)}{(15 - 1)} = 0,53, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 7,80.$$

Nilai Dikbangum Perwira "B" adalah $0,53 \times 7,80 = 4.134$.

4. Pendidikan Pengembangan Spesialis Dalam Negeri

- a. Bobot nilai untuk pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri adalah 5.80.
- b. Dalam penilaian pengembangan spesialisasi dalam negeri jumlah yang telah diikuti menjadi faktor penilaian, semakin banyak pendidikan yang diikuti, maka semakin tinggi nilainya.
- c. Jenis pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri:

NO	FREKUENSI	SKOR
1	2	3
1.	>= 3 kali	4
2.	= 2 kali	3
3.	= 1 kali	2

- d. Rumus dalam penilaian pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri adalah:

(Skor Frekuensi Dikbangspes dalam negeri - 1)

(Skor Tertinggi Dikbangspes dalam negeri - 1)

Kemudian dikalikan bobot nilai 5.80

Contoh1

Perwira "A" telah mengikuti Dikbangspes dalam negeri sebanyak 5 kali dengan nilai skor 4, maka nilai Dikbangspes dalam negerinya adalah :

$$\frac{(4 - 1)}{(4 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 5.80.$$

Maka nilai Dikbangspes dalam negeri Perwira "A" adalah $1 \times 5.80 = 5.80$.

Contoh 2

Perwira "B" telah mengikuti Dikbangspes dalam negeri sebanyak 1 kali dengan nilai skor 1, maka nilai Dikbangspes dalam negerinya adalah :

$$\frac{(2 - 1)}{(4 - 1)} = 0,33, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 5.80.$$

Maka nilai Dikbangspes dalam negeri Perwira "B" adalah $0,33 \times 5.80 = 1,92$.

5. Pendidikan Pengembangan Spesialis Luar Negeri

- a. Bobot nilai untuk pendidikan pengembangan spesialis luar negeri adalah 7,15;
- b. Dalam penilaian pengembangan spesialisasi luar negeri faktor pernah atau tidak pernah menjadi faktor penentu;

- c. Jenis pendidikan pengembangan spesialis luar negeri:

NO	FREKUENSI	SKOR
1	2	3
1.	>= 3 kali	4
2.	= 2 kali	3
3.	= 1 kali	2
4.	Belum Pernah	1

- d. Rumus dalam penilaian pendidikan pengembangan spesialis luar negeri adalah:

$$\frac{(\text{Skor Dikbangspes luar negeri} - 1)}{(\text{Skor Tertinggi Dikbangspes luar negeri} - 4)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 7,15

Contoh1

Perwira "A" telah mengikuti 2 kali Dikbangspes luar negeri dengan nilai skor 3, maka nilai Dikbangspes luar negerinya adalah :

$$\frac{(3 - 1)}{(4 - 1)} = 0,67, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 7,15.$$

Maka nilai Dikbangspes luar negeri Perwira "A" adalah $0,67 \times 7,15 = 4,79$.

Contoh 2

Perwira "B" belum pernah mengikuti Dikbangspes luar negeri, maka nilai Dikbangspes luar negerinya adalah:

$$\frac{(1 - 1)}{(4 - 1)} = 0, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 7,15.$$

Maka nilai Dikbangspes luar negeri Perwira "B" adalah $0 \times 7,15 = 0$.

6. Pelatihan Dalam Negeri

- Bobot nilai untuk pelatihan dalam negeri adalah 2,25;
- Dalam penilaian pelatihan dalam negeri jumlah yang telah diikuti menjadi faktor penilaian, semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka semakin tinggi nilainya;

- c. Jenis pelatihan dalam negeri:

NO	FREKUENSI	SKOR
1	2	3
1.	> 3 kali	4
2.	= 2 kali	3
3.	= 1 kali	2

- d. Rumus dalam penilaian pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri adalah:

(Skor Frekuensi pelatihan dalam negeri - 1)

(Skor Tertinggi pelatihan dalam negeri - 1)

Kemudian dikalikan bobot nilai 2,25

Contoh1

Perwira "A" telah mengikuti pelatihan dalam negeri sebanyak 5 kali dengan nilai skor 4, maka nilai pelatihan dalam negerinya adalah :

$$\frac{(4 - 1)}{(4 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 2,25.$$

Maka nilai pelatihan dalam negeri Perwira "A" adalah $1 \times 2,25 = 2,25$.

Contoh 2

Perwira "B" telah mengikuti pelatihan dalam negeri sebanyak 1 kali dengan nilai skor 1, maka nilai pelatihan dalam negerinya adalah :

$$\frac{(2 - 1)}{(4 - 1)} = 0,33, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 2,25.$$

Maka nilai pelatihan dalam negeri Perwira "B" adalah $0,33 \times 2,25 = 0,74$.

7. Pelatihan Luar Negeri

- Bobot nilai untuk pelatihan luar negeri adalah 3,25.
- Dalam penilaian pelatihan luar negeri faktor pernah atau tidak pernah menjadi faktor penentu.

- c. Jenis pelatihan luar negeri:

NO	FREKUENSI	SKOR
1	2	3
1.	> 3 kali	4
2.	= 2 kali	3
3.	= 1 kali	2
4.	Belum Pernah	1

- d. Rumus dalam penilaian pelatihan luar negeri adalah:

$$\frac{(\text{Skor pelatihan luar negeri} - 1)}{(\text{Skor Tertinggi pelatihan luar negeri} - 4)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 3,25

Contoh 1

Perwira "A" telah mengikuti 2 kali pelatihan luar negeri dengan nilai skor 3, maka nilai pelatihan luar negerinya adalah:

$$\frac{(3 - 1)}{(4 - 1)} = 0,67, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 3,25$$

Maka nilai pelatihan luar negeri Perwira "A" adalah $0,67 \times 3,25 = 2,18$.

Contoh 2

Perwira "B" belum pernah mengikuti pelatihan luar negeri, maka nilai pelatihan luar negerinya adalah:

$$\frac{(1 - 1)}{(4 - 1)} = 0, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 3,25.$$

Maka nilai pelatihan luar negeri Perwira "B" adalah $0 \times 3,25 = 0$.

8. Hasil Assesment Center

- Bobot nilai untuk Hasil Assesment Center adalah 13,40;
- Hasil Assesment Center dipengaruhi oleh kriteria yang diperoleh dari Assesment yang terakhir diikuti, semakin baik kriteria yang diperoleh, maka semakin tinggi nilainya;

c. Jenis Hasil *Assesment Center*:

NO	KRITERIA	SKOR
1	2	3
1.	Sangat Memenuhi Syarat (SMS)	5
2.	Memenuhi Syarat (MS)	4
3.	Cukup Memenuhi Syarat (CMS)	3
4.	Masih Memenuhi Syarat (MMS)	2
5.	Belum Memenuhi Syarat (BMS)	1

d. Rumus hasil *Assesment Center* adalah:

$$\frac{(\text{Skor Kriteria yang diperoleh} - 1)}{(\text{Skor Kriteria tertinggi} - 1)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 13,40

Contoh 1

Perwira "A" memiliki hasil *Assesment Center* dengan Kriteria Sangat Memenuhi Syarat dengan skor 5, maka nilai hasil *Assesment Center* adalah:

$$\frac{(5 - 1)}{(5 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 13,40.$$

Maka nilai hasil *Assesment Center* Perwira "A" adalah
 $1 \times 13,40 = 13,40$

Contoh 2

Perwira "B" memiliki hasil *Assesment Center* dengan Kriteria Masih Memenuhi Syarat dengan skor 2, maka nilai hasil *Assesment Center* adalah:

$$\frac{(2 - 1)}{(5 - 1)} = 0,25, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 13,40.$$

Maka nilai hasil *Assesment Center* Perwira "A" adalah
 $0,25 \times 13,40 = 3,35$

II. Bidang Kinerja = 50

1. Penilaian Kinerja

- a. Bobot nilai untuk Penilaian Kinerja adalah 4,4;
- b. Hasil penilaian kinerja dipengaruhi oleh nilai Sistem Manajemen Kinerja dengan persentase penilaian 75 % dan Nilai Mentoring dengan persentase penilaian 25 %;
- c. Nilai Sistem Manajemen Kinerja merupakan nilai yang diperoleh pada saat periode penilaian manajemen talenta, semakin baik kriteria yang diperoleh, maka semakin tinggi nilainya;
- d. Jenis Sistem Manajemen Kinerja:

NO	KATEGORI	RANGE NILAI	SKOR
1	2	3	4
1.	Sangat Baik	81-100	4
2.	Baik	71-80	3
3.	Cukup	61-70	2
4.	Kurang	1-60	1

- e. Nilai Mentoring merupakan nilai yang diperoleh pada saat periode penilaian manajemen talenta.
- f. Jenis Nilai Mentoring

NO	KATEGORI	RANGE NILAI	SKOR
1	2	3	4
1.	Sangat Baik	81-100	4
2.	Baik	71-80	3
3.	Cukup	61-70	2
4.	Kurang	1-60	1

- g. Rumus hasil Penilaian Kinerja adalah:

$$\frac{(\text{Skor Kriteria SMK diperoleh} - 1) \times 75\% + (\text{Skor Kriteria SMK tertinggi} - 1)}{(\text{Skor Kriteria SMK tertinggi} - 1)}$$

$$\frac{(\text{Skor Kriteria Nilai Mentoring diperoleh} - 1) \times 25\% + (\text{Skor Kriteria Nilai Mentoring tertinggi} - 1)}{(\text{Skor Kriteria Nilai Mentoring tertinggi} - 1)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 4,4

Contoh 1

Perwira "A" memiliki nilai Sistem Manajemen Kinerja dengan Kriteria Sangat Baik dengan nilai 85 dan Nilai Mentor 81, maka nilai Penilaian Kinerjanya adalah:

$$\frac{(4 - 1) \times 75\%}{(4 - 1)} + \frac{(4 - 1) \times 25\%}{(4 - 1)} = 1,$$

kemudian dikalikan bobot variabel 4,4.

Maka nilai Penilaian Kinerja Perwira "A" adalah $(0,75 + 0,25) \times 4,4 = 4,4$

Contoh 2

Perwira "B" memiliki nilai Sistem Manajemen Kinerja dengan Kriteria Cukup dengan nilai 65 dan nilai Mentor 61, maka nilai Penilaian Kinerjanya adalah:

$$\frac{(2 - 1)}{(4 - 1)} \times 75\% + \frac{(2 - 1)}{(4 - 1)} \times 25\% = 0,33$$

kemudian dikalikan bobot variabel 4,4.

Maka nilai Penilaian Kinerja Perwira "B" adalah $0,33 \times 4,4 = 1,452$

2. Catatan Personel

- Bobot nilai untuk Catatan Personel adalah 4,15;
- Nilai Catatan Personel dipengaruhi oleh Jenis Catatan Personel **selama Perwira talenta bertugas**, personel akan memiliki nilai yang berbeda apabila tidak memiliki catatan/Memiliki Catatan Personel & tidak terbukti bersalah dengan yang memiliki catatan selesai atau belum selesai;
- Jenis Catatan Personel:

NO	JENIS	SKOR
1	2	3
1.	Tidak memiliki catatan Personel/ Memiliki Catatan Personel & tidak terbukti bersalah	3
2.	Memiliki Catatan Personel, terbukti & sudah selesai	2
3.	Memiliki Catatan Personel, terbukti & belum selesai	1

- Rumus hasil Catatan Personel adalah:

(Skor Jenis yang diperoleh - 1)

(Skor Jenis tertinggi - 1)

Kemudian dikalikan bobot nilai 4,15

Contoh 1

Perwira “A” tidak memiliki Catatan Personel, maka nilai Catatan Personelnya adalah:

$$\frac{(3 - 1)}{(3 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 4,15.$$

Maka nilai Catatan Personel Perwira “A” adalah $1 \times 4,15 = 4,15$

Contoh 2

Perwira “B” tidak memiliki Catatan Personel terbukti dan belum selesai, maka nilai Catatan Personelnya adalah :

$$\frac{(1 - 1)}{(3 - 1)} = 0, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 4,15.$$

Maka nilai Catatan Personel Perwira “B” adalah $0 \times 4,15 = 0$.

3. Prestasi

- a. Bobot nilai untuk Prestasi adalah 15,8;
- b. Hasil Nilai Prestasi dipengaruhi oleh Jenis penghargaan yang diperoleh, semakin tinggi pejabat yang memberikan penghargaan, maka akan semakin tinggi nilainya;
- c. Jenis Penghargaan:

NO	JENIS PENGHARGAAN	SKOR
1	2	3
1.	Penghargaan dari Presiden (piagam) atau sederajat	7
2.	Penghargaan dari Kapolri/Menteri (piagam)	6
3.	Penghargaan dari lembaga di luar negeri	5
4.	Penghargaan dari Kapolda/Gubernur (piagam) atau yang setara	4
5.	Penghargaan dari Kapolres/Walikota/Bupati (piagam) atau yang setara	3
6.	Penghargaan dari Kapolsek/Camat (piagam) atau yang setara	2

- d. Rumus Prestasi adalah:

$$\frac{(\text{Skor penghargaan yang diperoleh} - 1)}{(\text{Skor penghargaan tertinggi} - 1)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 15,8

Contoh 1

Perwira “A” memiliki prestasi dan mendapatkan piagam penghargaan dari Presiden, maka nilai prestasinya adalah:

$$\frac{(7 - 1)}{(7 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 15,8.$$

Maka nilai Prestasi Perwira “A” adalah $1 \times 15,8 = 15,8$

Contoh 2

Perwira “B” memiliki prestasi dan mendapatkan piagam penghargaan dari Kapolsek, maka nilai prestasinya adalah:

$$\frac{(2 - 1)}{(7 - 1)} = 0,17, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 15,8.$$

Maka nilai Prestasi Perwira “B” adalah $0,17 \times 15,8 = 2.63$

4. Tipologi Penugasan

- a. Bobot nilai untuk Tipologi Penugasan adalah 11,25.
- b. Hasil Nilai Tipologi Penugasan dipengaruhi oleh Jenis Tipologi Penugasan yang dijalani, semakin beragam Tipologi Penugasan yang dijalani, maka semakin tinggi nilainya.
- c. Jenis Tipologi Penugasan:

NO	JENIS TIPOLOGI PENUGASAN	SKOR
1	2	3
1.	Fungsi Operasional, Pembinaan, Lembaga Pendidikan dan Penugasan Khusus	5
2.	Fungsi Operasional, Pembinaan dan Lembaga Pendidikan	4
3.	Hanya dua jenis Tipologi Penugasan	3
4.	Hanya satu jenis Tipologi Penugasan	2

- d. Rumus Tipologi Penugasan adalah:

$$\frac{(\text{Skor Jenis yang diperoleh} - 1)}{(\text{Skor Jenis tertinggi} - 1)}$$

$$\frac{(\text{Skor Jenis yang diperoleh} - 1)}{(\text{Skor Jenis tertinggi} - 1)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 11,25

Contoh 1

Perwira “A” telah bertugas pada fungsi operasional, pembinaan, lemdik dan penugasan khusus, maka nilai Tipologi Penugasannya adalah:

$$\frac{(5 - 1)}{(5 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 11,25.$$

Maka nilai Tipologi Penugasan Perwira “A” adalah $1 \times 11,25 = 11,25$

Contoh 2

Perwira “B” telah bertugas pada fungsi operasional, maka nilai Tipologi Penugasannya adalah :

$$\frac{(2 - 1)}{(5 - 1)} = 0,25, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 13,25.$$

Maka nilai Tipologi Penugasan Perwira “B” adalah $0,25 \times 11,25 = 2,82$

5. Jabatan Satker Mabes dan Satwil

- a. Bobot nilai untuk jabatan pada Satker Mabes dan Satuan Wilayah (Kasatwil) termasuk Kapolsek adalah 14,4;
- b. Hasil Nilai jabatan Satker Mabes dan Satwil dipengaruhi oleh Tipe Polda tempat bertugas, semakin beragam Tipe Polda tempat bertugas, maka semakin tinggi nilainya;
- c. Jenis jabatan Satker Mabes dan satwil:

NO	JENIS JABATAN	SKOR
1	2	3
1.	Kasatwil pada Polda Tipe A Khusus, Tipe A dan Tipe B	8
2.	Kasatwil pada dua tipe Polda	7
3.	Kasatwil pada satu tipe Polda	6
4.	Pejabat pada Satker Mabes	5
5.	PJU pada dua tipe Polda	4
6.	PJU pada satu tipe Polda	3
7.	Tidak pernah Kasatwil	2

- d. Rumus Jabatan Satker Mabes dan Satwil adalah:

$$\frac{(\text{Skor Jabatan Satker Mabes dan Satwil} - 1)}{(\text{Skor Jabatan Satker Mabes dan Satwil Tertinggi} - 1)}$$

Kemudian dikalikan bobot nilai 14,4

Contoh 1

Perwira “A” telah menjabat Kasatwil/Kapolsek pada Polda Tipe A Khusus, Tipe A dan Tipe B, maka nilai Kepala Satuan Wilayah (Kasatwil) adalah:

$$\frac{(8 - 1)}{(8 - 1)} = 1, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 14,4.$$

Maka nilai jabatan satker mabes dan satwil Perwira “A” adalah $1 \times 14,4 = 14,4$

Contoh 2

Perwira “B” telah menjabat Kepala Bagian di Satker Mabes, maka nilai jabatan satker mabes dan satwil adalah:

$$\frac{(5 - 1)}{(8 - 1)} = 0,57, \text{ kemudian dikalikan bobot variabel } 14,4.$$

Maka nilai jabatan satker mabes dan satwil Perwira “B” adalah $0,57 \times 14,4 = 8,22$

LAMPIRAN III
PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR TAHUN 2019
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

PEDOMAN PELAKSANAAN MENTORING TALENTA POLRI

I. Pelaksana mentoring

Mentoring merupakan kegiatan pendampingan dan pembinaan yang dilakukan oleh pejabat Polri (mentor) terhadap talenta Polri dalam mengembangkan kompetensi untuk mencapai target pengembangan individu talenta Polri yang telah ditentukan secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaan mentoring terdapat beberapa Satker/Satwil/Pejabat Polri yang dilibatkan, dengan uraian kegiatan sebagai berikut:

1. Mabes Polri

a) Biro Binkar SSDM Polri

- 1) penanggung jawab pelaksanaan mentoring Talenta Polri;
- 2) membuat pedoman pelaksanaan mentoring Talenta Polri;
- 3) memberikan petunjuk dan arahan tentang pelaksanaan mentoring Talenta Polri kepada Satker/Satwil;
- 4) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri;
- 5) menerima dan mengolah laporan kegiatan mentoring Talenta Polri;
- 6) melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan mentoring Talenta Polri; dan
- 7) melakukan analisa dan evaluasi pelaksanaan mentoring Talenta Polri.

b) Satker

1) Kasatker

- (a) Penanggung jawab kegiatan mentoring di tingkat Satker Mabes;
- (b) menetapkan pejabat mentor dengan Surat Perintah; dan
- (c) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan talenta Polri.

2) Pengembangan Fungsi SDM Satker Mabes Polri

- (a) merekomendasikan nama-nama calon pejabat mentor;
- (b) memfasilitasi kegiatan mentoring;
- (c) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri;
- (d) melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan mentoring; dan
- (e) meneruskan laporan kegiatan mentoring dari pejabat mentor kepada Biro Binkar SSDM Polri.

2. Polda

a) Kapolda

- 1) penanggung jawab kegiatan mentoring Talenta Polri di tingkat Polda;
- 2) menetapkan pejabat mentor dengan Surat Perintah (Sprin); dan
- 3) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri.

b) Biro SDM

- 1) merekomendasikan nama-nama calon pejabat mentor;
- 2) memfasilitasi kegiatan mentoring;
- 3) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri;
- 4) melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan mentoring; dan
- 5) meneruskan laporan kegiatan mentoring dari pejabat mentor kepada Birobinkar SSDM Polri.

c) Kasatker Polda

- 1) merekomendasikan nama-nama calon pejabat mentor; dan
- 2) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri.

d) Pengemban Fungsi SDM Satker Polda

- 1) mengirimkan nama-nama calon pejabat mentor ke Biro SDM;
- 2) memfasilitasi kegiatan mentoring di tingkat Satker Polda; dan
- 3) melakukan monitoring dan memberikan masukan dalam kegiatan mentoring kepada Biro SDM.

3. Polres

a) Kapolres

- 1) merekomendasikan nama-nama calon pejabat mentor; dan
- 2) memberikan arahan tentang tugas dan tanggung jawab kepada pejabat mentor dan Talenta Polri.

b) Bagsumda

- 1) mengirimkan nama-nama calon pejabat mentor ke Biro SDM Polda;
- 2) memfasilitasi kegiatan mentoring di tingkat Polres; dan
- 3) melakukan monitoring dan memberikan masukan dalam kegiatan mentoring kepada Biro SDM.

II. Ketentuan Pejabat Mentor

1. direkomendasikan oleh atasan langsung/Kasatker/Kasatwil dan ditunjuk dengan surat perintah (sprin) oleh Kasatker di tingkat Mabes dan Kapolda di tingkat satuan wilayah;
2. Talenta Polri dengan kepangkatan Bintara, pejabat mentor yang ditunjuk berpangkat serendah-rendahnya 2 (dua) tingkat di atas Talenta Polri;
3. Talenta Polri dengan kepangkatan Pama, pejabat mentor yang ditunjuk berpangkat serendah-rendahnya 2 (dua) tingkat di atas Talenta Polri;

4. Talenta Polri dengan pangkat AKBP, pejabat mentor yang ditunjuk berpangkat serendah-rendahnya 1 (satu) tingkat di atas Talenta Polri;
5. Talenta Polri dengan pangkat Kombes Pol (II.b.3 dan II.b.2), pejabat mentor dapat ditunjuk serendah-rendahnya berpangkat sama tetapi mempunyai nivelering 1 (satu) tingkat di atas talenta Polri;
6. Talenta Polri dengan pangkat Kombes Pol (II.b.1), pejabat mentor yang ditunjuk serendah-rendahnya berpangkat 1 (satu) tingkat di atas Talenta Polri;
7. diutamakan lulusan Akpol, PTIK/setara, Sespimen/setara dan Sespimti/setara;
8. memiliki dedikasi, loyalitas, dan integritas yang baik;
9. mampu membimbing, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan dinilai layak menjadi teladan;
10. pernah bertugas di bidang operasional (minimal 2 tahun);
11. tidak sedang menjalani proses disiplin, kode etik atau pidana;
12. diutamakan satu Satker/Satwil dengan Talenta Polri, atau berdomisili dekat dengan tempat tinggal Talenta Polri;
13. dalam hal pejabat mentor atau Talenta Polri mendapat mutasi ke wilayah lain sehingga domisili antara mentor dan Talenta Polri berjauhan, maka pejabat mentor dapat digantikan dengan personel lain yang ditetapkan dengan surat perintah;
14. pejabat mentor yang dinilai berhasil menjalankan tugas mentoring dengan baik, akan mendapatkan penghargaan serendah-rendahnya dari Kasatker/Kasatwil; dan
15. pejabat mentor yang dinilai tidak berhasil menjalankan tugas mentoring dengan baik, akan direkomendasikan untuk diganti dengan personel lainnya.

III. Pelaksanaan Mentoring

1. Tugas dan Tanggung Jawab Pejabat Mentor

- a. bertatap muka dengan Talenta Polri dan memperkenalkan diri pada awal program mentoring;
- b. mengetahui dan memiliki Riwayat Hidup (RH) Talenta Polri;
- c. mengetahui dan mencatat nomor telepon/HP Talenta Polri;
- d. mengetahui alamat tempat tinggal Talenta Polri;
- e. mengunjungi tempat tinggal Talenta Polri minimal sekali dalam 3 (tiga) bulan;

- f. aktif berkomunikasi dengan Talenta Polri minimal 1 (satu) minggu sekali, dengan topik meliputi:
 - 1) menceritakan pengalaman selama bertugas;
 - 2) memberikan arahan tentang pengetahuan, ketentuan, prosedur dalam pelaksanaan tugas;
 - 3) menanyakan permasalahan dan tantangan yang dihadapi Talenta dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupan pribadi; dan
 - 4) berdiskusi dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi Talenta Polri.
- g. meminta masukan dari Kasatker/Kasatwil, atasan langsung, Propam dan rekan kerja serta staf untuk penilaian Talenta Polri setiap 3 (tiga) bulan sekali;
- h. memberikan penilaian terhadap Talenta Polri secara berkala setiap 3 (tiga) bulan; dan
- i. melaporkan pelaksanaan mentoring setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SSDM Polri melalui pengembalian fungsi SDM di Satker/Satwil masing-masing.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Talenta Polri

- a. memperkenalkan diri kepada mentor pada awal program mentoring;
- b. mengetahui dan memiliki Riwayat Hidup (RH) mentor.
- c. mengetahui alamat tempat tinggal mentor;
- d. mengetahui dan mencatat nomor telepon/*hand phone* mentor;
- e. mengunjungi tempat tinggal mentor minimal sekali dalam 3 (tiga) bulan;
- f. aktif berkomunikasi dengan mentor minimal seminggu sekali, dengan topik meliputi:
 - 1) menceritakan pengalaman tugas kepada mentor; dan
 - 2) berdiskusi tentang permasalahan yang dihadapi baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam kehidupan pribadi kepada mentor.
- g. membuat laporan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Talenta Polri setiap 3 (tiga) bulan sekali dan dilaporkan kepada pejabat mentor.

3. Administrasi kegiatan Mentoring

Seluruh kegiatan mentoring agar dilengkapi dengan produk administrasi sebagai berikut:

- a. produk administrasi pejabat mentor, yaitu laporan kegiatan pejabat mentor yang berisi uraian kegiatan mentoring yang dilakukan terhadap Talenta Polri; dan
- b. produk administrasi Talenta Polri, yaitu laporan kegiatan Talenta Polri yang berisi uraian kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Talenta Polri.

IV. Evaluasi dan Penilaian Talenta Polri

Evaluasi dan penilaian terhadap Talenta Polri meliputi:

1. Penilaian

Penilaian terhadap Talenta Polri dilakukan oleh pejabat mentor terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan, dengan menggunakan beberapa metode yang telah ditentukan.

2. Variabel Penilaian

- a. Penilaian dilakukan terhadap delapan variabel penilaian, yaitu:
 - 1) religi;
 - 2) integritas;
 - 3) disiplin;
 - 4) kinerja;
 - 5) *leadership*;
 - 6) kreatif dan inovatif;
 - 7) prestasi; dan
 - 8) mengelola hubungan (sosial).
- b. Tiap variabel ditentukan indikatornya masing-masing (format terlampir) yang dibagi dalam 4 (empat) kategori, yaitu:
 - 1) Kurang (Nilai 1-60);
 - 2) Cukup (Nilai 61-70);
 - 3) Baik (71-80); dan
 - 4) Sangat Baik (81-100)
- c. Nilai akhir merupakan rata-rata dari jumlah nilai dari kedelapan indikator.

3. Metode Penilaian

- a. wawancara, penilaian yang dilakukan melalui tatap muka dan komunikasi antara pejabat mentor dan Talenta Polri;

- b. observasi, penilaian yang dilakukan terhadap pribadi Talenta Polri, lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal Talenta Polri;
 - c. menerima masukan, penilaian yang dilakukan dengan mempertimbangkan masukan dari atasan langsung, Kasatker/Kasatwil, Propam, dan rekan kerja serta staf dari Talenta Polri bertugas.
4. Indikator dan Penilaian
- Indikator dan penilaian dijabarkan dalam format sebagai berikut:

INDIKATOR DAN PENILAIAN

NO	VARIABEL	INDIKATOR			NILAI
		KURANG (0 – 59)	CUKUP (60 – 79)	BAIK (80 – 100)	
1	2	3	4	5	6
1.	RELIGI	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG TAAT MENJALANKAN AJARAN AGAMA - KURANG KONSISTEN MELAKSANAKAN IBADAH 	<ul style="list-style-type: none"> - TAAT MENJALANKAN AJARAN AGAMA - KONSISTEN MELAKSANAKAN IBADAH 	<ul style="list-style-type: none"> - SANGAT TAAT MENJALANKAN AJARAN AGAMA - MELAMPAUI TARGET KEWAJIBAN DALAM MELAKSANAKAN IBADAH 	A
2.	INTEGRITAS	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG MEMATUHI KODE ETIK ORGNISASI - KURANG BERSIKAP JUJUR DAN TEGAS TERHADAP REKAN KERJA/ATASAN/BAWAHAN 	<ul style="list-style-type: none"> - MEMATUHI KODE ETIK ORGANISASI - BERSIKAP JUJUR DAN TEGAS TERHADAP REKAN KERJA/ATASAN/BAWAHAN 	<ul style="list-style-type: none"> - SANGAT MEMATUHI KODE ETIK ORGANISASI - SANGAT BERSIKAP JUJUR DAN TEGAS TERHADAP REKAN KERJA/ATASAN/BAWAHAN 	B
3.	DISIPLIN	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG MEMATUHI TATA TERTIB DAN ATURAN ORGANISASI - TINGKAT KEHADIRAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS KURANG 	<ul style="list-style-type: none"> - MEMATUHI TATA TERTIB DAN ATURAN ORGANISASI - TINGKAT KEHADIRAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS SEDANG 	<ul style="list-style-type: none"> - SANGAT MEMATUHI TATA TERTIB DAN ATURAN ORGANISASI - TINGKAT KEHADIRAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS TINGGI 	C
4.	KINERJA	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG MAMPU MENENTUKAN TARGET PELAKSANAAN TUGAS - KURANG MAMPU MELAKSANAKAN DAN MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> - MAMPU MENENTUKAN TARGET PELAKSANAAN TUGAS - MAMPU MELAKSANAKAN DAN MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> - MELAMPAUI TARGET MENENTUKAN SASARAN PELAKSANAAN TUGAS - MELAMPAUI TARGET MELAKSANAKAN DAN MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN 	D

1	2	3	4	5	6
5.	LEADERSHIP	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG BERANI TAMPIL SEBAGAI PIMPINAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS - KURANG MAMPU MEMOTIVASI BAWAHAN DAN BERPERAN SEBAGAI ROLE MODEL 	<ul style="list-style-type: none"> - BERANI TAMPIL SEBAGAI PIMPINAN DALAM PELAKSANNAN TUGAS - MAMPU MEMOTIVASI BAWAHAN DAN BERPERAN SEBAGAI ROLE MODEL 	<ul style="list-style-type: none"> - SANGAT BERANI TAMPIL SEBAGAI PIMPINAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS - MELAMPAUI TARGET MEMOTIVASI BAWAHAN DAN BERPERAN SEBAGAI ROLE MODEL 	E
6.	KREATIF DAN INOVATIF	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG MAMPU MENCETUSKAN DAN MENGEMBANGKAN GAGASAN BARU - KURANG MAMPU MENGIMPLEMENTASIKAN GAGASAN DAN MELAKUKAN TEROBOSAN KREATIF 	<ul style="list-style-type: none"> - MAMPU MENCETUSKAN DAN MENGEMBANGKAN GAGASAN BARU - MAMPU MENGIMPLEMENTASIKAN GAGASAN DAN MELAKUKAN TEROBOSAN KREATIF 	<ul style="list-style-type: none"> - MELAMPAUI TARGET MENCETUSKAN DAN MENGEMBANGKAN GAGASAN BARU - MELAMPAUI TARGET MENGIMPLEMENTASIKAN GAGASAN DAN MELAKUKAN TEROBOSAN KREATIF 	F
7.	PRESTASI	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG BERUPAYA UNTUK MENUNJUKKAN PRESTASI KERJA 	<ul style="list-style-type: none"> - BERUSAHA MELAKUKAN SEJUMLAH UPAYA UNTUK MENUNJUKKAN PRESTASI KERJA 	<ul style="list-style-type: none"> - SANGAT KONSISTEN MENUNJUKAN UPAYA DORONGAN DAN UPAYA TERBAIK UNTUK MEMBERIKAN PRESTASI KERJA 	G
8.	MENGELOLA HUBUNGAN (SOSIAL)	<ul style="list-style-type: none"> - KURANG BERSIKAP BAIK DAN RAMAH DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL - KURANG AKTIF MEMBERIKAN BANTUAN TERHADAP KEGIATAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL 	<ul style="list-style-type: none"> - BERSIKAP BAIK DAN RAMAH DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL - AKTIF MEMBERIKAN BANTUAN TERHADAP KEGIATAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL 	<ul style="list-style-type: none"> - BERSIKAP SANGAT BAIK DAN RAMAH DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL - SANGAT AKTIF MEMBERIKAN BANTUAN TERHADAP KEGIATAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN TEMPAT TINGGAL 	H
NILAI AKHIR					(A+B+C+D+
(JUMLAH NILAI DARI 8 VARIABEL DIBAGI 8)					E+F+G+H)
					/ 8

V. Pelaporan Kegiatan Mentoring

1. Mekanisme Pelaporan

a. Satker Mabes:

- 1) pejabat mentor melaporkan kepada pengemban fungsi SDM masing-masing Satker dimana Talenta Polri bertugas;
- 2) pengemban fungsi SDM satker melaporkan hasil kegiatan mentoring dari para pejabat mentor di Satker kepada As SDM Kapolri.

b. Satwil:

1) Polda:

- a) pejabat mentor melaporkan kepada pengemban fungsi SDM masing-masing satker untuk talenta Polri yang bertugas di Satker Polda;
- b) pengemban fungsi SDM satker melaporkan hasil kegiatan mentoring dari para pejabat mentor di Satker kepada Karo SDM Polda;

2) Polres/Polsek:

- a) pejabat mentor melaporkan kepada bagsumda masing-masing Polres dimana Talenta Polri bertugas;
- b) Bag Sumda Polres melaporkan hasil kegiatan mentoring dari para pejabat mentor Polres/Polsek kepada Karo SDM Polda;
- c) Biro SDM Polda melaporkan hasil kegiatan mentoring dari pejabat mentor di Polda kepada As SDM Kapolri.

2. Bentuk Pelaporan

Pelaporan hasil kegiatan mentoring dikirimkan dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*.

3. Format Laporan

Contoh format laporan kegiatan mentoring Talenta Polri sebagai berikut:

KOP SATKER/SATWIL



**LAPORAN KEGIATAN
MENTORING MANAJEMEN TALENTA POLRI**

I. PENDAHULUAN

1. Umum
2. Maksud dan Tujuan
3. Dasar
4. Ruang Lingkup
5. Tata Urut

II. PROFIL TALENTA POLRI

1. Nama :
2. Pangkat :
3. Jabatan :
4. Satuan Kerja :

III. KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN

NO.	HARI/TGL	KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN (Berisi uraian kegiatan mentoring yang dilaksanakan)	KETERANGAN (Berisi catatan-catatan/ masukan/saran/pendapat dari pejabat mentor)
1.		Berbagi pengalaman tugas	.
2.		Sharing pengetahuan	
3.		Masalah dan tantangan	
4.		Diskusi dan pencarian solusi	
5.		Masukan penilaian dari Kasatker/Kasatwil, Atasan langsung, dan rekan kerja serta Staf Talenta	

IV. HASIL YANG DICAPAI

Berisi tentang fakta-fakta atas hasil yang dicapai dalam proses Mentoring, terkait hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai positif atau peningkatan kompetensi yang dicapai Talenta Polri;
- b. Pendapat dan masukan mentor terhadap Talenta Polri;
- c. Evaluasi pejabat mentor terhadap Talenta Polri, meliputi aspek sikap kerja, kinerja dan prestasi;

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan
(Kesimpulan pejabat mentor terhadap Talenta Polri)
2. Saran
(Saran pejabat mentor terhadap Talenta Polri)

V. PENUTUP

PEJABAT MENTOR

.....2019

MENGETAHUI
PENGEMBAN FUNGSI SDM

NAMA

PANGKAT/NRP

NAMA

PANGKAT/NRP

4. Waktu Pelaporan

Pengiriman laporan hasil kegiatan mentoring terhadap Talenta Polri dilaksanakan secara berkala setiap triwulan sekali.

VI. Penutup

Demikian pedoman mentoring Talenta Polri ini dibuat sebagai acuan pelaksanaan mentoring di Satker/Satwil dimana Talenta Polri bertugas.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2019

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMMAD TITO KARNAVIAN

Paraf:

1. Karojianstra SSDM Polri :
2. Pemrakarsa/Karobinkar SSDM Polri :
3. As SDM Kapolri :
4. Kadivkum Polri :
5. Kasetum Polri :
6. Wakapolri :

LAMPIRAN IV
 PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
 NEGARA REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2019
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
 ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA ANGGOTA POLRI
 POLDA
 PERIODE

1. Identitas Anggota Talenta:

- a. Nama :
- b. Pangkat / NRP :
- c. Jabatan :
- d. Kesatuan :

2. Tahapan Identifikasi Talenta:

NO	IDENTIFIKASI TALENTA	URAIAN
1	2	3
a.	Riwayat Jabatan
b.	Riwayat Pendidikan Umum
c.	Diktuk anggota, peringkat dan tahun lulus
d.	Dikbangspes, peringkat dan tahun lulus
e.	Dikbangum, peringkat dan tahun lulus
f.	Pelatihan dalam negeri
g.	Pelatihan luar negeri
h.	Nilai Sistem Manajemen Kinerja
i.	Catatan personel
j.	Prestasi

1	2	3
k.	Kualifikasi dan klasifikasi psikologi
l.	Hasil pemeriksaan kesehatan berkala

3. Tahapan Mempertahankan Talenta.

Jenis pembinaan yang telah dilakukan terhadap talenta:

NO	JENIS PEMBINAAN	URAIAN
1	2	3
a.	Uji Kasamaptaan Jasmani
b.	Pembinaan Rohani, dan Mental
c.	Pemeriksaan Kesehatan

4. Tahapan Mengembangkan Talenta.

Jenis dikbangspes atau pelatihan yang telah diusulkan untuk diikuti anggota talenta:

NO	JENIS USULAN	URAIAN
1	2	3
a.	Dikbangspes
b.	Pelatihan Bidang Pembinaan atau Operasional (Dalam/Luar Negeri)

5. Tahapan Menempatkan Talenta.

Jenis jabatan dengan tantangan tugas kompleks yang telah diarahkan untuk anggota talenta (meliputi jabatan operasional, pembinaan dan lembaga pendidikan)

NO	JENIS JABATAN	URAIAN
1	2	3
a.
b.
c.

Catatan : Butir 4 diatas hanya diisi ketika jabatan anggota talenta saat pelaporan berbeda dengan jabatan pada laporan semester sebelumnya

....., 2019

KASATKER/KASATWIL

NRP

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal

2019

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMMAD TITO KARNAVIAN

Paraf:

1. Karojianstra SSDM Polri :
2. Pemrakarsa/Karobinkar SSDM Polri :
3. As SDM Kapolri :.....
4. Kadivkum Polri :
5. Kasetum Polri :
6. Wakapolri :