



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, unggul dan kompetitif melalui pengelolaan talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan aspek kompetensi dan kinerja;
- b. bahwa pengelolaan talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia berbasis meritokrasi, transparansi dan akuntabilitas yang dilaksanakan dengan tahapan manajemen talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diselenggarakan secara objektif, terbuka, terintegrasi dan akuntabel;
- c. bahwa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, 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. Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat MTP adalah proses pengelolaan Talenta Polri meliputi tahap analisis kebutuhan talenta, identifikasi, penetapan, pengembangan, pengisian jabatan target, evaluasi, dan pengakhiran talenta.
2. Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah anggota Polri dan PNS Polri yang memenuhi syarat tertentu yang ditentukan untuk masuk dalam Kelompok Talenta Polri.
3. 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.
4. Kepala Polri yang selanjutnya disebut Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggara fungsi kepolisian.
5. Markas Besar Polri yang selanjutnya disebut Mabes Polri adalah kesatuan organisasi Polri pada tingkat pusat.
6. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah satuan pengguna anggaran/barang di lingkungan Polri.
7. Satuan Kewilayahan yang selanjutnya disebut Satwil adalah satuan kerja yang ada di kewilayahan.
8. Staf Sumber Daya Manusia Polri yang selanjutnya disingkat SSDM Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen sumber daya manusia Polri yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan dan usia.
10. Jabatan Target adalah jabatan struktural atau jabatan fungsional yang akan diisi oleh Talenta Polri.
11. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap anggota Polri dan PNS Polri agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan anggota Polri dan PNS Polri berdasarkan tingkatan kompetensi dan kinerja.
13. Kelompok Talenta Polri adalah para talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) pada Kotak Manajemen Talenta yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Polri.

14. Mentoring adalah kegiatan pendampingan kepada Talenta Polri dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
15. Mentor adalah atasan langsung Talenta Polri yang bertugas melakukan pendampingan terhadap Talenta Polri.
16. Catatan Personel adalah data/dokumen anggota Polri dan PNS Polri yang berisikan pelanggaran disiplin, kode etik maupun pidana sebagai bahan keterangan guna pertimbangan pembinaan sumber daya manusia Polri.

Pasal 2

MTP diselenggarakan oleh pengemban fungsi SDM Polri.

Pasal 3

MTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan melalui tahapan MTP.

BAB II TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA POLRI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Tahapan MTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 meliputi:
 - a. analisis kebutuhan Talenta Polri;
 - b. identifikasi Talenta Polri;
 - c. penetapan Talenta Polri;
 - d. pengembangan Talenta Polri;
 - e. pengisian jabatan target;
 - f. evaluasi; dan
 - g. pengakhiran Talenta Polri.
- (2) Tahapan MTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh:
 - a. SSDM Polri, untuk jabatan target eselon I, eselon II, eselon/*nivellering* III A1 dan Kapolres;
 - b. pengemban fungsi SDM Satker Mabes Polri, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A; dan
 - c. pengemban fungsi SDM Polda, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A.

Bagian Kedua Analisis Kebutuhan Talenta Polri

Pasal 5

Analisis kebutuhan Talenta Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, dilaksanakan untuk:

- a. penentuan Jabatan Target yang akan diisi; dan
- b. penentuan jumlah kebutuhan Talenta Polri yang akan dikelola atau dikembangkan dalam MTP berdasarkan Jabatan Target.

Pasal 6

- (1) Penentuan Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dilaksanakan melalui rapat koordinasi oleh pengemban fungsi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan berdasarkan:
 - a. Keputusan Kapolri, untuk Jabatan eselon I, eselon II, eselon/*nivellering* III A1 dan Kapolres;
 - b. Keputusan Kasatker, untuk Jabatan eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan Jabatan eselon IV A di lingkungan Satker Mabes Polri; dan
 - c. Keputusan Kapolda, untuk Jabatan eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan Jabatan eselon IV A di lingkungan Polda.

Pasal 7

- (1) Penentuan jumlah kebutuhan Talenta Polri untuk setiap jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, dilaksanakan melalui identifikasi Talenta Polri.
- (2) Jumlah kebutuhan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 10 (sepuluh) Talenta Polri.

Bagian Ketiga
Identifikasi Talenta Polri

Pasal 8

- (1) Identifikasi Talenta Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, merupakan proses penelusuran dan pemilihan anggota Polri dan PNS Polri.
- (2) Identifikasi Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
 - a. pendataan; dan
 - b. penilaian.

Pasal 9

- (1) Pendataan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, minimal meliputi:
 - a. nama;
 - b. Nomor Register Pokok (NRP);
 - c. riwayat pangkat;
 - d. riwayat jabatan;
 - e. riwayat pendidikan umum;
 - f. riwayat pendidikan pembentukan anggota, peringkat dan tahun lulus;
 - g. riwayat pendidikan pengembangan umum, peringkat dan tahun lulus;
 - h. riwayat pendidikan pengembangan spesialisasi, peringkat dan tahun lulus;
 - i. riwayat pelatihan;
 - j. hasil penilaian kompetensi terakhir;
 - k. nilai Sistem Manajemen Kinerja;
 - l. Catatan Personel;
 - m. penghargaan;

- n. hasil pemeriksaan kesehatan berkala; dan
 - o. hasil uji kesamaptaan jasmani berkala.
- (2) Dalam hal Catatan Personel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf l, menyatakan tidak memenuhi syarat, anggota Polri dan PNS Polri dikeluarkan dari pendataan Talenta Polri.
 - (3) Pendataan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai format tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

Pasal 10

- (1) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, dilakukan dengan menggunakan indikator dan bobot nilai.
- (2) Indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bidang kompetensi:
 - 1. prestasi pendidikan pembentukan;
 - 2. pendidikan umum;
 - 3. pendidikan pengembangan umum;
 - 4. pendidikan pengembangan spesialis dalam negeri;
 - 5. pendidikan pengembangan spesialis luar negeri;
 - 6. pelatihan dalam negeri;
 - 7. pelatihan luar negeri; dan
 - 8. hasil *assessment center* terakhir;
 - b. bidang kinerja:
 - 1. Sistem Manajemen Kinerja (SMK);
 - 2. Catatan Personil;
 - 3. prestasi;
 - 4. tipologi penugasan; dan
 - 5. jabatan pimpinan;
- (3) Bobot penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan rumus perhitungan ditetapkan dengan Keputusan Kapolri.

Bagian Keempat Penetapan Talenta

Pasal 11

- (1) Penetapan Talenta Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c, dilakukan melalui penilaian dengan Kotak Manajemen Talenta.
- (2) Talenta Polri yang telah melalui hasil penilaian dengan Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan ditempatkan pada kotak manajemen talenta.
- (3) Talenta Polri yang berada pada kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) dinyatakan sebagai Kelompok Talenta Polri berdasarkan Keputusan Kapolri/Kapolda/Kasatker, sesuai batasan kewenangannya.
- (4) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri.

Bagian Kelima
Pengembangan Talenta Polri

Pasal 12

Pengembangan Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) huruf d, meliputi:

- a. mentoring;
- b. pembinaan; dan
- c. peningkatan kemampuan.

Pasal 13

- (1) Mentoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a, dilaksanakan oleh mentor.
- (2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan atasan langsung tempat Talenta Polri bertugas.
- (3) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditunjuk berdasarkan surat perintah Kapolri/Kasatker/Kapolda sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 14

- (1) Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, membuat laporan hasil pelaksanaan mentoring.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikirimkan kepada:
 - a. Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia, untuk jabatan target eselon I, eselon II, eselon/*nivellering* III A1 dan Kapoldes;
 - b. Kasatker di Lingkungan Mabes Polri, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A; dan
 - c. Kapolda, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan mentoring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

Pasal 15

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, meliputi:

- a. pengarahan;
- b. pembinaan rohani dan mental;
- c. pembinaan jasmani; dan
- d. pembinaan kesehatan.

Pasal 16

- (1) Pengarahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a, dilaksanakan terhadap Kelompok Talenta Polri.
- (2) Pengarahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal meliputi:
 - a. kepemimpinan;
 - b. fungsi teknis; dan
 - c. tantangan tugas terkini.

- (3) Pengarahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. pejabat Polri; dan/atau
 - b. narasumber internal atau eksternal Polri.
- (4) Pejabat Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, ditunjuk berdasarkan surat perintah:
 - a. Kapolri, untuk jabatan eselon I, eselon II, eselon/*nivellering* III A1 dan Kapolres;
 - b. Kasatker, untuk jabatan eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan jabatan eselon IV A di lingkungan Satker Mabes Polri; dan
 - c. Kapolda, untuk jabatan eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan jabatan eselon IV A di lingkungan Polda.

Pasal 17

- (1) Pembinaan rohani dan mental sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b, minimal dilaksanakan melalui:
 - a. peningkatan iman dan takwa;
 - b. pemberian motivasi; dan
 - c. konseling.
- (2) Pembinaan rohani dan mental sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pengemban fungsi SDM sesuai kewenangannya.

Pasal 18

- (1) Pembinaan jasmani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c, dilaksanakan mengikuti jadwal pembinaan jasmani dimana Talenta Polri bertugas.
- (2) Pembinaan jasmani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. olahraga rutin;
 - b. program obesitas; dan/atau
 - c. beladiri.

Pasal 19

Pembinaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d, dilaksanakan mengikuti jadwal pemeriksaan kesehatan berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Peningkatan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c, dilaksanakan melalui:
 - a. pendidikan pengembangan spesialis;
 - b. pelatihan;
 - c. penugasan singkat;
 - d. studi banding.
- (2) Peningkatan kemampuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diprioritaskan pada Talenta Polri oleh pengemban fungsi SDM sesuai dengan kewenangannya.

Bagian Keenam
Pengisian Jabatan Target

Pasal 21

- (1) Pengisian jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, dilaksanakan melalui penilaian kompetensi dengan menggunakan metode penilaian kompetensi.
- (2) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan paling cepat 6 (enam) bulan dan paling lambat 10 (sepuluh) bulan setelah anggota Polri dan PNS Polri ditetapkan sebagai Kelompok Talenta Polri.

Bagian Ketujuh
Evaluasi

Pasal 22

Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf f dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan pengisian Jabatan Target oleh Kelompok Talenta.

Bagian Kedelapan
Pengakhiran Talenta

Pasal 23

- (1) Pengakhiran talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf g, merupakan kegiatan pemberhentian Talenta Polri dari MTP.
- (2) Pengakhiran talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan apabila:
 - a. meninggal dunia;
 - b. mengundurkan diri dari MTP;
 - c. terbukti melakukan pelanggaran disiplin, pidana atau kode etik yang telah berkekuatan hukum tetap pada saat menjadi Talenta Polri; dan
 - d. terisinya jabatan target.
- (3) Pengakhiran Talenta Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Kapolri/Kasatker/Kapolda sesuai dengan kewenangannya.

BAB III
PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 24

- (1) Pengawasan dan pengendalian MTP dilakukan oleh SSDM Polri.
- (2) Pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan:
 - a. supervisi;
 - b. asistensi;
 - c. memberikan petunjuk dan arahan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi.
- (3) Pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat melibatkan Satker lain di lingkungan Polri.

BAB IV PELAPORAN

Pasal 25

- (1) Pelaporan pelaksanaan MTP dilaporkan oleh:
 - a. Kepala Biro Pembinaan Karier SSDM Polri, untuk jabatan target eselon I, eselon II, eselon/*nivellering* III A1 dan Kapolres;
 - b. Kasatker di lingkungan Mabes Polri, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A; dan
 - c. Kapolda, untuk jabatan target eselon/*nivellering* III A2 sampai dengan eselon IV A.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat setiap tahun pada bulan Januari.
- (4) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai format tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kapolri ini.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 26

Pelaksanaan MTP Tahun 2025 tetap dilaksanakan berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Pada Saat Peraturan Kapolri ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

Peraturan Kapolri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2025

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

LISTYO SIGIT PRABOWO

LAMPIRAN I
PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA ANGGOTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK
INDONESIA

LAPORAN PENDATAAN TALENTA ANGGOTA POLRI
POLDA

1. Identitas Anggota Talenta:

a. Nama :

b. Nomor Register Pokok (NRP):

c. Riwayat Pangkat

| No | Kepangkatan | TMT | No. Skep |
|----|-------------|-----|----------|
| | | | |

d. Riwayat Jabatan

| No | Jabatan | TMT |
|----|---------|-----|
| | | |

e. Riwayat Pendidikan Umum

| No | Jenis Pendidikan | Tahun | Keterangan |
|----|------------------|-------|------------|
| | | | |

f. Pendidikan Pembentukan

| Jenis Pendidikan | Tahun | Peringkat |
|------------------|-------|-----------|
| | | |

g. Riwayat Pendidikan Pengembangan Umum

| No | Jenis Pendidikan | Tahun | Peringkat |
|----|------------------|-------|-----------|
| | | | |

h. Riwayat Pendidikan Pengembangan Spesialisasi

| No | Jenis Pendidikan | Tahun | Peringkat |
|----|------------------|-------|-----------|
| | | | |

i. Riwayat Pelatihan

| No | Jenis Pelatihan | Tahun | Peringkat | Keterangan |
|----|-----------------|-------|-----------|------------|
| | | | | |

j. Hasil *Assessment Center*

k. Nilai Sistem Manajemen Kinerja (SMK)

l. Catatan Personel

| No | Jenis Pelanggaran | Tahun | Keterangan |
|----|-------------------|-------|------------|
| | | | |

m. Penghargaan

| No | Jenis Prestasi | Tahun | Satuan Pemberi |
|----|----------------|-------|----------------|
| | | | |

n. Hasil Pemeriksaan Kesehatan Berkala

o. Hasil Uji Kesamaptaan Jasmani Berkala

....., 2025

KASATKER/KASATWIL

NAMA
PANGKAT/NRP

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2025

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

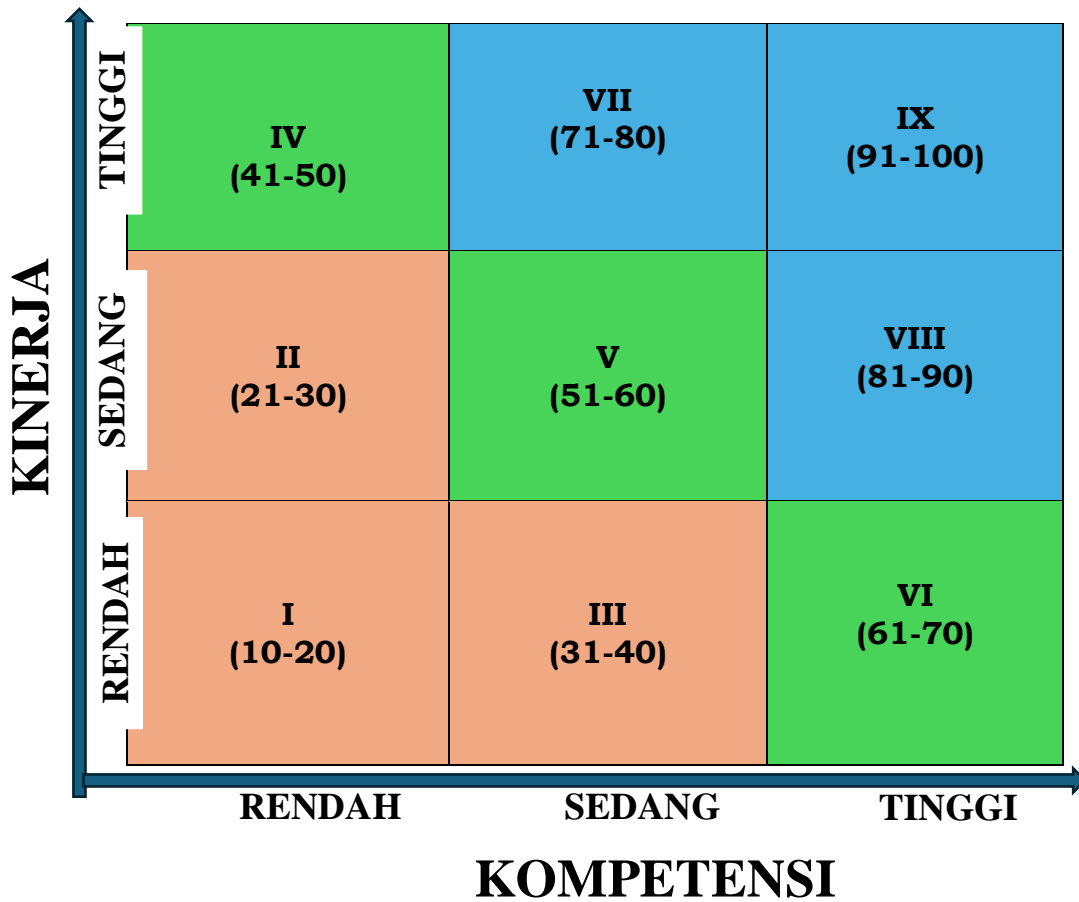
Ttd

LISTYO SIGIT PRABOWO

LAMPIRAN II
PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA ANGGOTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK
INDONESIA

KOTAK MANAJEMEN TALENTA

Nilai yang didapatkan dari pendataan calon talenta, dimasukkan ke dalam Kotak Manajemen Talenta untuk melihat posisi calon talenta berada pada kotak nomor berapa, dengan rincian sebagai berikut:



| | | | | |
|-------------------|---------------|--|--|--|
| KINERJA | TINGGI | 4 | 7 | 9 |
| | | Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi |
| | SEDANG | 2 | 5 | 8 |
| | | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi |
| | RENDAH | 1 | 3 | 6 |
| | | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi |
| | | RENDAH | SEDANG | TINGGI |
| KOMPETENSI | | | | |

| KOTAK | KATEGORI | REKOMENDASI | RATA-RATA NILAI |
|--------------|---|--|------------------------|
| 9. | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Manajemen Talenta 3. Penghargaan | 91-100 |
| 8. | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Manajemen Talenta 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja | 81-90 |
| 7. | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Manajemen Talenta 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar | 71-80 |
| 6. | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling Kinerja | 61-70 |
| 5. | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi | 51-60 |

| | | | |
|----|--|---|-------|
| 4. | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah | 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi | 41-50 |
| 3. | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah | 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai | 31-40 |
| 2. | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai | 21-30 |
| 1. | Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah | Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan | 10-20 |

Total penilaian dimasukkan ke dalam Kotak Manajemen Talenta sesuai dengan jarak rata-rata nilai seperti dijelaskan. Kemudian yang termasuk ke dalam Kelompok Talenta Polri adalah Perwira yang dengan nilai rata-rata memenuhi box nomor VII (tujuh), VIII (delapan), dan IX (Sembilan).

Contoh '1'

Perwira 'A' mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85, maka perwira tersebut memiliki nilai yang masuk ke dalam kategori Kompetensi Sedang dan Kinerja yang Tinggi yang termasuk dalam Kotak VIII. Sehingga, Perwira A dapat dimasukkan ke dalam Kelompok Talenta Polri.

Contoh '2'

Perwira 'B' mendapatkan nilai rata-rata sebesar 40, maka perwira tersebut memiliki Kompetensi Rendah dan Kinerja Sedang sesuai dengan Kotak III. Sehingga, perwira B tidak dapat dimasukkan ke dalam Kelompok Talenta Polri.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2025

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

LISTYO SIGIT PRABOWO

LAMPIRAN III
PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA ANGGOTA
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK
INDONESIA

LAPORAN HASIL PELAKSANAAN MENTORING

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)

VI. PENUTUP

MENTOR

.....2025
MENGETAHUI
PENGEMBAN FUNGSI SDM

NAMA
PANGKAT/NRP

NAMA
PANGKAT/NRP

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2025
KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

LISTYO SIGIT PRABOWO

LAMPIRAN IV
PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2025
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

PELAPORAN PELAKSANAAN MTP

1. FORMAT PELAPORAN DATA TALENTA

LAPORAN MANAJEMEN TALENTA ANGGOTA POLRI
POLDA

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 pemerisaan kesehatan berkala | |

3. Tahapan Pengembangan Talenta.

a. 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 | |

b. Jenis peningkatan kemampuan yang telah diusulkan unuk diikuti anggota talenta:

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

....., 2025
KASATKER/KASATWIL

NAMA
PANGKAT/NRP

2. FORMAT PELAPORAN KESELURUHAN PELAKSANAAN MTP

KOP SATKER/SATWIL



LAPORAN KEGIATAN
MANAJEMEN TALENTA POLRI

I. PENDAHULUAN

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

II. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA POLRI

1. Tahap Analisis Kebutuhan Talenta Polri
2. Tahap identifikasi Talenta Polri;
3. Tahap penetapan Talenta Polri;
4. Tahap pengembangan Talenta Polri;
5. Tahap pengisian jabatan target;
6. Tahap Evaluasi; dan
7. Tahap pengakhiran Talenta Polri.

III. HASIL YANG DICAPAI

Berisi tentang fakta-fakta atas hasil yang dicapai selama kegiatan MTP, terkait hal-hal sebagai berikut:

1. Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan MTP;
2. Pendapat dan masukan selama kegiatan MTP;
3. Evaluasi pelaksanaan MTP.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan
2. Saran

V. PENUTUP

.....,2025
PENGEMBAN FUNGSI SDM

NAMA
PANGKAT/NRP

LAMPIRAN

(berisi laporan data talenta, laporan hasil kegiatan mentoring, laporan hasil pelaksanaan *Assessment Center*)

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Juli 2025

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

LISTYO SIGIT PRABOWO