PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 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 (Akpol); 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 Kementrian Keuangan.

(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 kesamaptaan 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 dikelompokan 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, pengemban 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. cacat tingkat dua atau sakit 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 2019

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

MUHAMMAD TITO KARNAVIAN