

LAPORAN PROYEK PERUBAHAN

**PENINGKATAN KAPASITAS PERSONIL BINTARA MELALUI
AKSELERASI PENILAIAN 13 (TIGA BELAS) KOMPONEN
INDIVIDU MENUJU SDM UNGGUL PADA POLDA BENGKULU**

**DISUSUN OLEH :
RADEN AZIS SAFIRI, S.I.K
PESERTA PKN II ANGKATAN XVII TAHUN 2020**

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN PROYEK PERUBAHAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II ANGGKATAN XVII TAHUN 2020

PENINGKATAN KAPASITAS PERSONIL BINTARA MELALUI AKSELERASI PENILAIAN 13 (TIGA BELAS) KOMPONEN INDIVIDU MENUJU SDM UNGGUL PADA POLDA BENGKULU

DISUSUN OLEH :

NAMA : RADEN AZIS SAFIRI, S.I.K
NRP : 74110866
NDH : A - 19
INSTANSI : POLRI

Telah diseminarkan pada :

HARI : JUMAT
TANGGAL : 4 DESEMBER 2020
TEMPAT : PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN
KEPEMIMPINAN PERTANIAN (PPMKP)

Mengesahkan telah diseminarkan,

Pembimbing/Coach



Dra Purwastuti, M.BA
NIP. 195811231986032001

Mentor



Ivan Adhityas Nugraha, S.I.K, M.Si
KOMBES POL NRP. 74060711

Penguji / Narasumber



Hartoto, S.IP, M.Si
NIP. 197107071999021001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan laporan proyek perubahan “**Peningkatan Kapasitas Personil Bintara Melalui Akselerasi Penilaian 13 (Tiga Belas) Komponen Individu Menuju SDM Unggul Pada Polda Bengkulu**”.

Reformer menyadari bahwa dalam menyusun laporan proyek perubahan masih terdapat banyak kekurangan dan banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian demi kesempurnaan Proyek Perubahan ini, oleh karenanya dalam kesempatan ini sudah selayaknya reformer mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kapolda Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada reformer untuk mengikuti PKN II Angkatan XVII Tahun 2020;
2. Karo SDM Polda Bengkulu, yang telah bersedia untuk menjadi mentor PKN II Angkatan XVII Tahun 2020;
3. Widyaiswara Utama LAN Ibu Dra. Purwastuti, M.BA selaku *coach* atas segala dukungan, saran, masukan dan kritiknya kepada reformer selama penyusunan laporan proyek perubahan;
4. Lembaga Administrasi Negara dan PPMKP Kementerian Pertanian, yang telah bersedia menampung kami sebagai peserta PKN II Angkatan XVII Tahun 2020;
5. Tim Efektif Proyek Perubahan dari Biro SDM Polda Bengkulu yang tidak mengenal lelah membantu penulis dalam pelaksanaan proyek perubahan;

Akhirnya dengan tulus dan rendah hati, semoga kegiatan proyek perubahan ini dapat bermanfaat untuk Biro SDM Polda Bengkulu pada khususnya dan Mabes Polri pada umumnya.

Bengkulu, Desember 2020
Reformer

Raden Azis Safiri, S.I.K

RINGKASAN EKSEKUTIF

Sejalan dengan era revolusi industri 4.0. tersebut, tantangan tugas Polri sebagai penanggung jawab terjaganya kondusifitas kamtibmas yang dinamis sebagai prasyarat bagi pembangunan nasional kedepan akan semakin kompleks. Dinamika lingkungan strategis di tingkat global, regional dan nasional juga melahirkan kejahatan yang berdimensi baru sehingga memerlukan kesiapan SDM Polri yang kompeten dan unggul.

Menciptakan SDM yang unggul sesuai visi dan misi Presiden Jokowi diaplikasikan oleh Kapolri Jenderal Pol Idham Azis melalui tujuh Program Prioritas Kapolri yang salah satunya mewujudkan SDM yang unggul. Hal ini merupakan wujud dari keseriusan Polri untuk melakukan perubahan sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas pokok Polri. Beberapa program yang perlu dilakukan dalam mewujudkan SDM yang unggul dijabarkan menjadi enam kegiatan yaitu rekrutmen pro aktif dengan prinsip BETAH dan berbasis IT, pembenahan pola diklat yang siap kerja, pembenahan karir berdasarkan meritokrasi dan kompetensi, kajian peningkatan tunjangan kinerja lebih dari 70 persen tahun 2020 dan penguatan sinergitas polisional, pembenahan dan jaminan kesehatan anggota dan keluarganya serta pemenuhan perumahan.

Dalam rangka melaksanakan program prioritas Kapolri tersebut dibutuhkan strategi untuk mengeksplorasi dan merumuskan budaya organisasi yang berkeunggulan, dalam bentuk penilaian setiap aspek kompetensi personel oleh Sumber Daya Manusia Polri melalui nilai-nilai kompetensi yang sudah ada sebelumnya dan dikompulir menjadi suatu nilai kompetensi individu. Nilai kompetensi tersebut terdiri dari 13 (tiga belas) nilai yang dibagi atas 3 (tiga) unsur yaitu Nilai Utama, Nilai Pendukung dan Nilai Pertimbangan. Penilaian yang dilakukan secara transparan dan akuntabel yang diikuti dengan pemenuhan kaidah taat hukum, taat prosedur dan taat etika, disertai mekanisme pengawasan yang lebih baik merupakan penyeimbang sekaligus pendorong terciptanya SDM yang berbudaya unggul dan memberikan keseimbangan antara *reward* and *punishment*.

DAFTAR ISI

Sampul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Ringkasan Eksekutif	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Judul Proyek Perubahan	1
1.2 Deskripsi Proyek Perubahan	1
1.3 Latar Belakang	4
1.3.1 Profil Biro SDM Polda Bengkulu.....	4
1.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi	6
1.3.3 Kondisi Saat Ini	6
1.3.4 Kondisi Yang Diharapkan	7
1.4 Tujuan dan Manfaat untuk Organisasi Adaptif	7
1.4.1 Tujuan untuk Organisasi Adaptif	7
1.4.2 Manfaat untuk Organisasi Adaptif	8
1.5 Output dan Outcome	8
1.5.1 Output	8
1.5.2 Outcome	9
1.6 Tahapan Perubahan Strategis	9
1.6.1 Milestone Jangka Pendek	9
1.6.2 Milestone Jangka Menengah	9
1.6.3 Milestone Jangka Panjang	10
1.7 Rencana Strategi Marketing	11
1.7.1 Identifikasi Stakeholder	11
1.7.2 Strategis Marketing Sektor Publik	12
1.7.3 Identifikasi Potensi Kendala, Resiko dan Strategi	12
BAB II IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN	14
2.1 Capaian Proyek Perubahan	14
2.2 Kendala dan Strategi Mengatasi Kendala	22
2.3 Deskripsi Perubahan Sebelum dan Sesudah Proyek Perubahan	23

2.4 Organisasi Pembelajar	25
BAB III PENUTUP	26
3.1 Kesimpulan	26
3.2 Rekomendasi	26
3.3 Lesson Learnt	27
Daftar Tabel	28
Daftar Gambar	29
Daftar Lampiran	30

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Judul Proyek Perubahan

Judul dari Rancangan Proyek Perubahan adalah “ **Peningkatan kapasitas personil Bintara melalui akselerasi penilaian 13 (tiga belas) komponen individu menuju SDM unggul pada Polda Bengkulu** “

1.2 Deskripsi Proyek Perubahan

Proyek perubahan ini merupakan bentuk pelaksanaan program prioritas Kapolri mewujudkan SDM yang unggul dengan penilaian 13 (tiga belas) komponen yang dilaksanakan secara berkesinambungan yang terdiri atas :

a. Nilai Utama terdiri atas :

1. Penilaian kinerja anggota Polri dan PNS Polri.

Sistem Manajemen Kinerja merupakan penilaian kinerja yang dijadikan standar yang jelas dan baku dalam pemberian penilaian atas prestasi anggota secara objektif digunakan dengan berpedoman pada Peraturan Kapolri No. 2 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri.

2. Penelitian dan pencatatan anggota Polri dan PNS Polri.

Penelitian dan pencatatan anggota Polri maupun PNS Polri untuk kepentingan pendidikan, jabatan, kepangkatan, penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara terpusat dengan berpedoman kepada Peraturan Kapolri No. 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri.

b. Nilai Pendukung terdiri atas :

1. Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan telah dilakukan secara berkala bagi anggota Polri baik tingkat Polda, Polres maupun Polsek digunakan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi kesamaptaaan personel Polri serta dapat digunakan sebagai pedoman dalam pembinaan karir dengan berpedoman kepada Peraturan Kapolri No. 7 tahun 2013 tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala Polri.

2. Jasmani

Pembinaan jasmani dilakukan secara berkala untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesamaptaan jasmani baik perorangan maupun kesatuan dengan berpedoman kepada Peraturan Kapolri No. 4 tahun 2018 tentang Pembinaan Jasmani di Lingkungan Polri.

3. Rohani

Pembinaan rohani merupakan pembinaan kondisi jiwa seseorang untuk mempertinggi moral, budi pekerti yang luhur serta memperkuat keyakinan beragama, baik dalam hubungan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa, maupun dalam hubungan manusia dengan sesamanya dengan berpedoman kepada Peraturan Kapolri No. 10 tahun 2018 tentang Pembinaan rohani, mental dan tradisi di lingkungan Polri.

4. Psikologi

Pembinaan Psikologi dilakukan secara berkala kepada personel dalam rangka kepemilikan Senpi dinas, pemeriksaan psikologi bagi anggota yang bermasalah dan mapping psikologi untuk memetakan kondisi dan rekam jejak psikologis anggota Polri dengan berpedoman kepada Surat Keputusan Kapolri Nomor : Skep/960/X11/2004 tanggal 28 Desember 2004 tentang Pedoman administrasi, aspek instrumen dan sistem penilaian pemeriksaan psikologi untuk fungsi teknis kepolisian.

5. Akademik;

Nilai secara akademik personel Polri dapat diperoleh pada saat mengikuti pendidikan pembentukan menjadi anggota Polri dan kenaikan pangkat serta pada saat personel melakukan pendidikan kejuruan dan pengembangan.

c. Nilai Pertimbangan terdiri atas :

1. Data Pribadi

Data pribadi dalam riwayat hidup berisikan data nama, pangkat, jabatan, kesatuan, tempat tanggal lahir, suku/bangsa dan agama. Keterangan dari data pribadi tersebut dapat menjadikan penilaian dalam sistem pembinaan karier personel serta mengakomodir penempatan personel yang merupakan orang asli daerah tersebut (*local boy for the local job*).

2. Pendidikan

Pendidikan personel juga memiliki nilai dalam pembinaan karir berupa mutasi dan juga dalam pelaksanaan seleksi pendidikan.

3. Kecakapan Bahasa

Kemampuan menggunakan bahasa yang tertulis dalam riwayat hidup memiliki nilai dalam pelaksanaan tugas pembinaan dan operasional.

4. Jenjang Kepangkatan

Jenjang kepangkatan sangat berpengaruh dalam penempatan dan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan.

5. Riwayat Jabatan

Keterangan riwayat jabatan memiliki nilai baik dalam pembinaan karir dan juga pendidikan pengembangan kekhususan. Pembinaan karir melalui mutasi, jabatan dan penempatan dipengaruhi oleh riwayat jabatan yang tertulis dalam riwayat hidup, berkaitan dengan pendidikan pengembangan khusus.

6. Tanda jasa yang dimiliki personel.

Tanda jasa yang dimiliki personel Polri memiliki nilai pada saat memberikan penghargaan untuk kenaikan pangkat khusus.

Adapun Proses 13 (tiga belas) penilaian tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.1
Proses Penilaian 13 Komponen



Dalam peningkatan kapasitas personel Bintara dengan penilaian 13 (tiga belas) komponen personel juga diberikan *Reward & Punishment*. *Reward* akan diberikan bagi personel yang menunjukkan berprestasi selama 2 (dua) periode berturut-turut berada pada 10 % peringkat teratas pada tingkat Satker Polda dan Satwil Polres dengan pemberian penghargaan dan promosi jabatan, *Punishment* akan diberikan bagi personel yang menunjukkan berprestasi selama 2 (dua) periode berturut-turut berada pada 10 % peringkat terbawah pada tingkat Satker Polda dan Satwil Polres dengan kewajiban untuk mengikuti kegiatan revolusi mental dan atau pembinaan pelatihan profesi di SPN wilayah, pengurangan hak cuti berdasarkan pertimbangan dari Kasatker/Kasatwil. Personel yang berkinerja sedang yaitu selama 2 periode berturut-turut tidak berada pada 10% dari peringkat teratas dan tidak dalam posisi 10% peringkat terbawah Satker.

Dalam rangka menjamin objektivitas, kualitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pembinaan karier sehingga memperoleh anggota Polri yang berbudaya unggul, penilaian 13 Komponen personel ini dilakukan terhadap personel yang memenuhi persyaratan yang nantinya akan dikelompokkan dalam Manajemen Talent Pool dilakukan melalui *Assessment Center*.

1.3 Latar Belakang

1.3.1 Profil Biro SDM Polda Bengkulu

Berdasarkan Peraturan Kepolisian No. 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Kepolisian Daerah, Biro SDM merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang sumber daya manusia pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda. Susunan organisasi Biro SDM meliputi :

- a. Kepala Biro SDM
- b. Subbagian Perencanaan dan Administrasi
- c. Bagian Pengendalian Personil, terdiri atas :
 1. Subbagian Penyediaan Personil
 2. Subbagian Seleksi
 3. Subbagian PNS

- d. Bagian Pembinaan Karir, terdiri atas :
 1. Subbagian Kepangkatan
 2. Subbagian Kompeten
 3. Subbagian Mutasi dan Jabatan

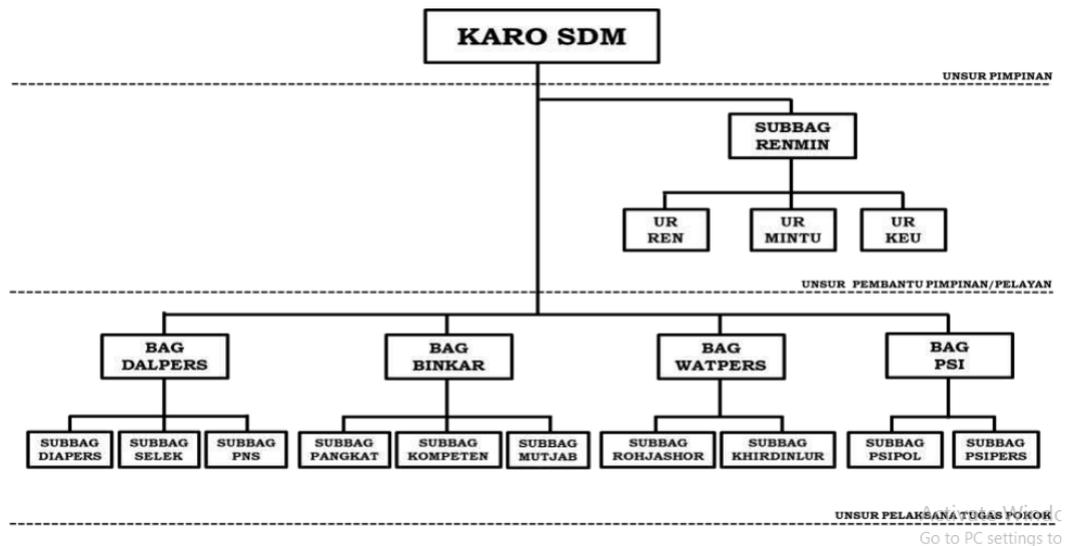
- e. Bagian Perawatan Personil, terdiri atas :
 1. Subbagian Rohani, Jasmani dan Tanda Kehormatan
 2. Subbagian Pengakhiran Dinas dan Penyaluran

- f. Bagian Psikologi, terdiri atas :
 1. Subbagian Psikologi Kepolisian
 2. Subbagian Psikologi Personil

Gambar 1.2
Struktur Organisasi Biro SDM

Struktur Organisasi dan Daftar Susunan Pegawai Negeri pada Polri di Polda Tipe A:

1. Struktur Organisasi Ro SDM Polda Tipe A



1.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Biro SDM bertugas menyelenggarakan manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personil, penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personil serta penilaian kompetensi di lingkungan Polda.

b. Fungsi

Biro SDM menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personil dan logistik, administrasi dan ketatausahaan serta keuangan.
2. Perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian.
3. Pembinaan manajemen personil yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan dan penyaluran personil serta PNS Polri.
4. Pembinaan karir meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan.
5. Pembinaan fungsi psikologi meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personil.

1.3.3 Kondisi Saat Ini

- a. Belum dilaksanakannya secara maksimal program 13 (tiga belas) penilaian kompetensi personil, berdasarkan analisa dan evaluasi pelaksanaan penilaian masih mencapai 17%.
- b. Belum adanya *reward* dan *punishment* terhadap kesadaran personil dalam melakukan pengisian data individu personil secara lengkap
- c. Belum terlaksananya program Manajemen *Talent Pool* tingkat Bintara di Polda Bengkulu

1.3.4 Kondisi Yang Diharapkan

- a. Terlaksananya penilaian 13 (tiga belas) komponen individu personel.
- b. Adanya *reward* dan *punishment* terhadap kesadaran personil untuk melakukan pengisian data individu personil secara lengkap
- c. Terwujudnya program Manajemen *Talent Pool* tingkat Bintara di Polda Bengkulu

Proyek perubahan ini penting karena menjalankan amanah visi dan misi periode kedua kepemimpinan Presiden Republik Indonesia yang memprioritas pembangunan SDM, serta Program Prioritas Kapolri Jenderal Polisi, Drs. Idham Aziz mewujudkan SDM yang unggul serta sebagai salah satu terobosan inovasi Reformer sebagai peserta PKN Tingkat II Angkatan XVII Tahun 2020.

1.4 Tujuan dan Manfaat untuk Organisasi Adaptif

1.4.1 Tujuan untuk Organisasi Adaptif

Tujuan dari proyek perubahan ini terdiri dari :

a. Tujuan jangka pendek (Bulan September - Nopember 2020)

1. Terbentuknya tim efektif dengan Surat Perintah;
2. FGD tentang rencana Proyek Perubahan
3. Melakukan penilaian 13 Komponen individu personil Polda Bengkulu
4. Melaksanakan sosialisasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu

b. Tujuan jangka menengah (Bulan Desember 2020 – Mei 2021)

1. Evaluasi penilaian 13 Komponen individu personil Polda Bengkulu.
2. Pembuatan buku petunjuk teknis Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu.
3. Implementasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu
4. Evaluasi kegiatan jangka pendek

c. Tujuan jangka panjang (Bulan Juni 2021 – seterusnya)

1. Monitoring dan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahap jangka pendek dan jangka menengah
2. Monitoring dan evaluasi terhadap implementasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu

1.4.2 Manfaat untuk Organisasi Adaptif

Manfaat program perubahan yang dilakukan ini antara lain sebagai berikut :

a. Institusi (Biro SDM Polda Bengkulu)

1. Personel akan menyadari bahwa 13 (tiga belas) komponen penilaian sebagai kewajiban yang harus dipenuhi.
2. Memudahkan pelaksanaan pembinaan karir bintanga Polda Bengkulu secara merit sistem berdasarkan manajemen talent pool tingkat bintanga.
3. Meningkatnya kemampuan dan pengetahuan personel Bintang Polri;
4. Mewujudkan SDM Polda Bengkulu berbudaya unggul yang profesional, modern dan terpercaya

b. Pemerintah/Masyarakat

1. Meningkatkan Kepercayaan dan Pelayanan kepada masyarakat;
2. Meningkatkan pemahaman tupoksi anggota Polri ;
3. Pelaksanaan tugas menjadi profesional.

1.5 Output dan Outcome

1.5.1 Output

Output yang diharapkan adalah :

- a. Terlaksananya penilaian 13 (tiga belas) komponen individu personil.
- b. Adanya *reward* dan *punishment* terhadap kesadaran personil melakukan pengisian data individu personil secara lengkap.
- c. Adanya Surat Keputusan Kapolda Bengkulu tentang sosialisasi program Manajemen Talent Pool tingkat Bintang Polda Bengkulu.
- d. Terlaksananya sosialisasi program Manajemen *Talent Pool* tingkat Bintang di Polda Bengkulu

1.5.2 Outcome

Outcome yang diharapkan adalah Terwujudnya SDM Budaya Unggul yang Profesional, Modern dan Terpercaya di Polda Bengkulu.

1.6 Tahapan Perubahan Strategis

1.6.1 Milestone Jangka Pendek

Beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan antara lain Terbentuknya tim efektif dengan Surat Perintah, FGD tentang rencana Proyek Perubahan, Melakukan penilaian 13 Komponen individu personil Polda Bengkulu dengan sampel Satker Biro SDM dan Polres Bengkulu Tengah dan Melaksanakan sosialisasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, seperti pada jadwal kegiatan pada jangka pendek sebagai berikut :

Tabel 1.1
Milestones Jangka Pendek

No	Kegiatan	Sep 2020			Okt 2020				Nov 2020				Target
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1.	Terbentuknya tim efektif;	x											Sprint Tim
2.	FGD tentang rencana Proyek Perubahan		x	x									Dokumen
3.	Melakukan penilaian 13 Komponen individu personil				x	x	x	x	x	x	x	x	Dokumen
4.	Adanya Keputusan Kapolda ttg Manajemen <i>Talent Pool</i> Bintara Polda Bengkulu								x	x			Dokumen
5.	Melaksanakan sosialisasi Manajemen <i>Talent Pool</i> Bintara Polda Bengkulu										x	x	Dokumen

1.6.2 Milestone Jangka Menengah

Beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan antara lain Evaluasi penilaian 13 Komponen individu personil Polda Bengkulu, Pembuatan buku petunjuk teknis Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, Implementasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, Evaluasi kegiatan jangka pendek, seperti pada jadwal kegiatan pada jangka pendek sebagai berikut :

Tabel 1.2
Milestones Jangka Menengah

No	Kegiatan	BULAN						Target
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	
1.	Evaluasi penilaian 13 Komponen individu personil Polda Bengkulu	x	x	x	x			Dokumen
2.	Pembuatan buku petunjuk teknis Manajemen <i>Talent Pool</i> Bintara Polda Bengkulu			x	x			Dokumen
3.	Implementasi Manajemen <i>Talent Pool</i> Bintara Polda Bengkulu					x	x	Dokumen
4.	Evaluasi kegiatan jangka pendek							Dokumen

1.6.3 Milestone Jangka Panjang

Beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan antara lain Monitoring dan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahap jangka pendek dan jangka menengah dan Monitoring dan evaluasi terhadap implementasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, seperti pada jadwal kegiatan pada jangka pendek sebagai berikut :

Tabel 1.3
Milestones Jangka Panjang

No	Kegiatan	BULAN							Target
		Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nop	Des	
1.	Monitoring dan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahap jangka pendek dan jangka menengah	x	x	x	x	x	x	x	Dokumen
2.	Monitoring dan evaluasi terhadap implementasi Manajemen <i>Talent Pool</i> Bintara Polda Bengkulu	x	x	x	x	x	x	x	Dokumen

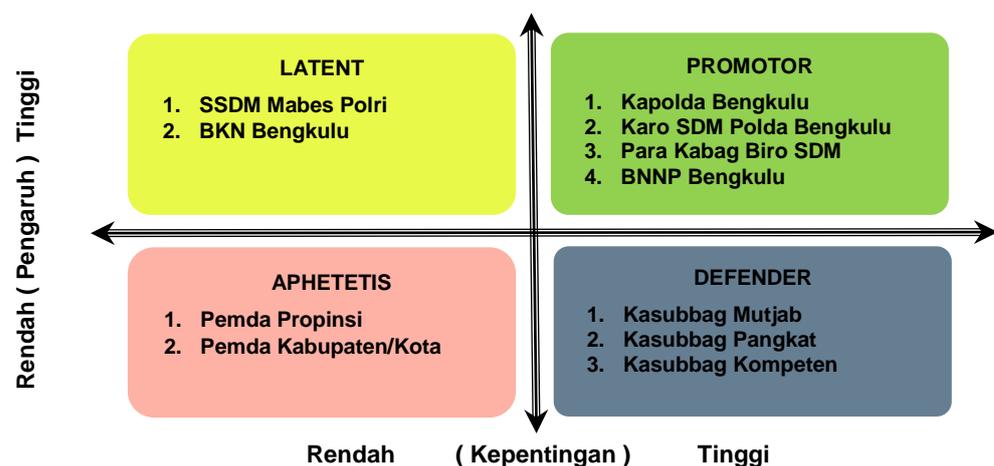
1.7 Rencana Strategi Marketing

1.7.1 Identifikasi Stakeholder

Stakeholder yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek perubahan yang dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu stakeholder :

- a. **Promotors**, Memiliki kepentingan besar terhadap proyek perubahan dan juga kekuatan untuk membantu membuat keberhasilan proyek perubahan. Dalam hal ini adalah Kapolda Bengkulu, Karo SDM Polda Bengkulu, Para Kabag Biro SDM (Binkar, Dalpers, Watpers dan Psikologi) dan BNNP Bengkulu.
- b. **Latents**, Tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam proyek perubahan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi proyek perubahan jika mereka menjadi tertarik. Dalam hal ini adalah : SSDM Mabes Polri dan BKN Bengkulu
- c. **Defender**, Memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi proyek perubahan. Dalam hal ini adalah : Para Kasubbag (Mutjab, Pangkat dan Kompeten) pada Bag Binkar Biro SDM.
- d. **Apathetics**, Kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya proyek perubahan. Dalam hal ini adalah : Pemda Propinsi Bengkulu dan Pemda Kabupaten/Kota.

Gambar 1.3
Pemetaan Stakeholder



1.7.2 **Strategis Marketing Sektor Publik**

Strategi marketing yang digunakan dalam Proyek Perubahan ini adalah strategi 4P1C (*Product, Price, Place, Promotion, Costumer*).

- a. **Product**, dalam hal ini Produk dalam bentuk Sistem penilaian 13 (tiga belas) komponen individu;
- b. **Place**, dalam hal ini *Place* bisa berada di Ruang Posko SDM Budaya Unggul, *Command Centre*, Video Conference Polda Bengkulu, Lapangan Apel Pagi dan Siang Polda Bengkulu.
- c. **Price**, dalam hal ini pembiayaan masih memanfaatkan kegiatan di Biro SDM Polda Bengkulu seperti Assessment Center, Rekrutmen Proaktif, Profil Klinis Psikologi.
- d. **Promotion**, strategi komunikasi dan promosi yang dilakukan untuk stakeholder internal pada saat kegiatan rapat internal dan apel satker. Sementara untuk stakeholder eksternal pada saat kegiatan apel pagi dan siang, kegiatan supervisi berupa petunjuk arahan, buku panduan, sosialisasi.
- e. **Customer**, dalam hal ini untuk Internal adalah Biro, Direktorat dan Bidang di lingkungan Polda Bengkulu dan Eksternal adalah SSDM Mabes Polri.

1.7.3 **Identifikasi Potensi Kendala, Resiko dan Strategi**

a. **Potensi Kendala**

Dalam pelaksanaan proyek perubahan ini kemungkinan kendala yang akan dihadapi dalam proyek perubahan ini adalah :

1. Masih adanya kesibukan para anggota tim efektif yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan rutinitas.
2. Sulitnya melakukan komunikasi pada masa pandemi covid-19 sehingga tidak bisa melakukan rapat secara konvensional.
3. Terkendala dalam membangun komitmen terhadap penyelesaian proyek perubahan ini.

b. Resiko

1. Dengan kesibukan masing-masing anggota tim maka akan menyebabkan progres kegiatan proyek perubahan tidak sesuai harapan
2. Dengan adanya covid-19 maka tidak bisa menyelenggarakan rapat secara tatap muka.
3. Penyelesaian proyek perubahan tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan

c. Strategi mengatasi kendala

1. Perencanaan yang matang dalam mengatur agenda kegiatan sehingga tidak berbenturan tetapi bisa saling sinergis antar kegiatan rutin dan kegiatan penyusunan proyek perubahan.
2. Pemanfaatan media yang beragam dalam membangun komitmen dan memantau progres kegiatan dengan mengedepankan komunikasi secara virtual.
3. Tetap optimis dengan memaksimalkan dukungan tim efektif dan mengoptimalkan stakeholder internal.

BAB II

IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN

2.1 Capaian Proyek Perubahan

2.1.1 Tahap Persiapan

Dalam rangka implementasi proyek perubahan dalam tahap persiapan telah dilakukan kegiatan dengan membentuk Posko SDM Budaya Unggul yang bertempat di ruang Bagbinkar Biro SDM Polda Bengkulu.

Sebagaimana terdapat dalam lampiran 1a

2.1.2 Capaian Milestone Jangka Pendek

Berkaitan dengan tahapan (*milestones*) dan rencana kegiatan (*time schedule*) sebagaimana yang telah ditetapkan pada rancangan proyek perubahan, dapat disampaikan bahwa mempertimbangkan kesibukan *project leader*, mentor beserta tim efektif dan adanya pandemi covid-19, terdapat pergeseran waktu/jadwal pelaksanaan beberapa *milestones*, maka tahapan dan capaian pelaksanaan proyek perubahan pada jangka pendek dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Pembentukan Tim Efektif.

1. Kegiatan

Kegiatan pembentukan Tim Efektif ini dilaksanakan diawali dengan penyusunan draft Sprin kemudian diajukan ke mentor setelah mendapat persetujuan dan tanda tangan dari Mentor, selanjutnya mengundang rapat Tim Efektif untuk rapat dan menentukan jadwal kegiatan implementasi proyek perubahan.

2. Output

Hasil akhir dari kegiatan ini adalah Surat Perintah tim efektif pelaksanaan proyek perubahan, sebagai pedoman dalam pelaksanaan proyek perubahan.

3. Evident Kegiatan berupa : Daftar Hadir, Sprin Tim Efektif, Foto kegiatan.

Sebagaimana terlampir dalam Lampiran 2

b. FGD tentang Proyek Perubahan

1. Kegiatan

Pelaksanaan FGD diawali oleh paparan Reformer tentang maksud dan tujuan pelaksanaan proyek perubahan, telah dilaksanakan pada tanggal September 2020 yang bertempat di Gedung Adem Polda Bengkulu yang diikuti oleh para pengemban fungsi SDM di lingkungan Satuan Kerja dan Satuan Kewilayahan Polda Bengkulu

2. Output

Hasil akhir dari kegiatan FGD tersebut adalah pernyataan dukungan dari Stakeholder yang hadir dalam kegiatan proyek perubahan.

3. Evident Kegiatan berupa : Undangan, Daftar Hadir, Foto

Sebagaimana terlampir dalam Lampiran 3

c. Penilaian 13 Komponen individu personil.

Proses penilaian 13 (tiga belas) komponen dilakukan secara berkesinambungan yang meliputi :

1. Nilai Utama terdiri atas :

a) Penilaian kinerja anggota Polri dan PNS Polri.

Sistem Manajemen Kinerja merupakan penilaian kinerja yang dijadikan standar yang jelas dan baku dalam pemberian penilaian atas prestasi anggota secara objektif dengan menggunakan aplikasi SMK Polri.

Gambar 2.1
Aplikasi SMK Polri (SMK.POLRI.GO.ID)



- b) Penelitian dan pencatatan anggota Polri dan PNS Polri.
Penelitian dan pencatatan anggota Polri maupun PNS Polri untuk kepentingan pendidikan, jabatan, kepangkatan, penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara terpusat dengan menggunakan aplikasi SKHP Polri.

Gambar 2.2
Aplikasi SKHP (SKHP.POLRI.GO.ID)



2. **Nilai Pendukung** terdiri atas :

a) Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan telah dilakukan secara berkala bagi anggota Polri baik tingkat Polda, Polres maupun Polsek digunakan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi kesamaptaaan personel Polri dengan menggunakan aplikasi Kesehatan Biddokkes Polda Bengkulu.

Gambar 2.3
Aplikasi Kesehatan Biddokkes Polda Bengkulu



b) Jasmani

Pembinaan jasmani dilakukan secara berkala untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesamaptaan jasmani baik perorangan maupun kesatuan. Untuk penilaian dilaksanakan berdasarkan hasil penilaian jasmani berkala setiap semester di masing-masing satker dan satwil.

c) Rohani

Pembinaan rohani merupakan pembinaan kondisi jiwa seseorang untuk mempertinggi moral, budi pekerti yang luhur serta memperkuat keyakinan beragama. Untuk penilaian rohani dilaksanakan berdasarkan penilaian dari kasatker masing-masing personil

d) Psikologi

Pembinaan Psikologi dilakukan secara berkala kepada personel dalam rangka kepemilikan Senpi dinas, pemeriksaan psikologi bagi anggota yang bermasalah dan mapping psikologi untuk memetakan kondisi dan rekam jejak psikologis anggota Polri dengan menggunakan aplikasi E-Mental.

Gambar 2.4
Aplikasi E-Mental Psikologi



e) Akademik;

Nilai secara akademik personel Polri dapat diperoleh pada saat mengikuti pendidikan pembentukan menjadi anggota Polri dan kenaikan pangkat serta pada saat personel melakukan pendidikan kejuruan dan pengembangan dengan menggunakan aplikasi SIPP.

Gambar 2.5
Aplikasi SIPP



3. **Nilai Pertimbangan** tidak termasuk dalam penilaian namun dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan pimpinan terhadap pembinaan karir personil yang terdiri atas :

a) Data Pribadi

Data pribadi dalam riwayat hidup berisikan data nama, pangkat, jabatan, kesatuan, tempat tanggal lahir, suku/bangsa dan agama. Keterangan dari data pribadi tersebut dapat menjadikan penilaian dalam sistem pembinaan karier personel serta mengakomodir penempatan personel yang merupakan orang asli daerah tersebut (*local boy for the local job*).

b) Pendidikan

Pendidikan personel juga memiliki nilai dalam pembinaan karir berupa mutasi dan juga dalam pelaksanaan seleksi pendidikan.

- c) **Kecakapan Bahasa**
Kemampuan menggunakan bahasa yang tertulis dalam riwayat hidup memiliki nilai dalam pelaksanaan tugas pembinaan dan operasional.
- d) **Jenjang Kepangkatan**
Jenjang kepangkatan sangat berpengaruh dalam penempatan dan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan.
- e) **Riwayat Jabatan**
Keterangan riwayat jabatan memiliki nilai baik dalam pembinaan karier dan juga pendidikan pengembangan kekhususan. Pembinaan karier melalui mutasi, jabatan dan penempatan dipengaruhi oleh riwayat jabatan yang tertulis dalam riwayat hidup, berkaitan dengan pendidikan pengembangan khusus.
- f) **Tanda jasa yang dimiliki personel.**
Tanda jasa yang dimiliki personel Polri memiliki nilai pada saat memberikan penghargaan untuk kenaikan pangkat khusus.

Dari semua penilaian 13 (tiga belas) komponen personil dihimpun dalam aplikasi SDM Budaya Unggul dengan bobot penilaian sebagai berikut :

1. Nilai Utama :
 - a) Nilai SMK dengan bobot nilai 50 %
 - b) Nilai Catpers dengan bobot nilai 25 %
2. Nilai Pendukung :
 - a) Nilai Kesehatan dengan bobot nilai 5 %
 - b) Nilai Jasmani dengan bobot nilai 5 %
 - c) Nilai Rohani dengan bobot nilai 5 %
 - d) Nilai Psikologi dengan bobot nilai 5 %
 - e) Nilai Akademik dengan bobot nilai 5 %
3. Nilai Pertimbangan : tidak mempunyai bobot penilaian dan hanya sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan pimpinan terhadap pembinaan karir personil.

Gambar 2.6
Aplikasi SDM Budaya Unggul



d. Keputusan Kapolda tentang Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu

1. Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan penyusunan Keputusan Kapolda tentang Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, Tim efektif menyusun draft keputusan kemudian dibahas dalam rapat tim efektif, setelah dilakukan perbaikan maka draft keputusan diajukan ke Pimpinan untuk mendapat legalitas

2. Output

Hasil akhir dari kegiatan dengan penerbitan Keputusan Kapolda tentang Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu.

3. Evident Kegiatan berupa : Keputusan Kapolda ttg Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu, Foto

Sebagaimana terlampir dalam Lampiran 5

e. Sosialisasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu

Kegiatan Sosialisasi Manajemen *Talent Pool* Bintara Polda Bengkulu akan dilaksanakan pada bulan Desember 2020 dikarenakan saat ini Polda Bengkulu sedang melaksanakan kegiatan pengamanan Pemilihan Kepala Daerah, sehingga jadwal kegiatan akan dilaksanakan setelah pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah.

2.1.3 Tahap Evaluasi

Kegiatan evaluasi proses penilaian 13 (tiga belas) komponen dilaksanakan setiap minggu mulai bulan Oktober sampai Nopember 2020 dengan jadwal dan hasil evaluasi sebagai berikut :

Tabel 2.1
Anev Penilaian 13 Komponen

NO	WAKTU	HASIL
BULAN : OKTOBER		
1	Minggu I	60,32 %
2	Minggu II	61,94 %
3	Minggu III	63,45 %
4	Minggu IV	64,93 %
BULAN : NOPEMBER		
5	Minggu I	81,20 %
6	Minggu II	84,99 %
7	Minggu III	86,40 %
8	Minggu IV	93,52 %

Secara detail hasil anev proses penilaian 13 (tiga belas) komponen sebagaimana terlampir dalam Lampiran 4

2.2 Kendala dan Strategi Mengatasi Kendala

Selama pelaksanaan proyek perubahan, *Project leader* bersama Tim Efektif tidak mengalami kendala yang signifikan, adapun beberapa permasalahan yang dihadapi beserta solusi untuk mengatasinya, dapat dijabarkan sebagai berikut :

No	Permasalahan	Solusi
1.	<p>Pelaksanaan kegiatan cenderung belum optimal mengingat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ akibat Pandemi COVID-19 ▪ Kesibukan tim efektif dalam melaksanakan kegiatan rutin 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pembagian tugas dan <i>time management</i> yang optimal ▪ Pelaksanaan tahapan kegiatan dan diskusi berbasis <i>online</i> (melalui <i>teleconference</i> dan <i>zoom meeting</i>)
2.	<p>Adanya keterbatasan sumber daya manusia yang mampu di bidang masing- masing</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melakukan <i>Brainstorming</i> dalam tim efektif secara rutin ▪ Koordinasi dan konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait, baik internal maupun eksternal
3.	<p>Resistensi personil dan <i>stakeholder</i> terhadap proyek perubahan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melakukan upaya pendekatan khusus serta dialog strategis dengan <i>stakeholder</i> terkait pentingnya pelaksanaan proyek perubahan ▪ Menggunakan strategi fungsional manajemen kepada pegawai bahwa proyek perubahan merupakan bagian dari tugas pegawai

2.3 Deskripsi Perubahan Sebelum dan Sesudah Proyek Perubahan

Gambaran perubahan sebelum dan sesudah proyek perubahan, antara lain sebagai berikut :

2.3.1 Proyek Perubahan

a. Sebelum Proyek Perubahan

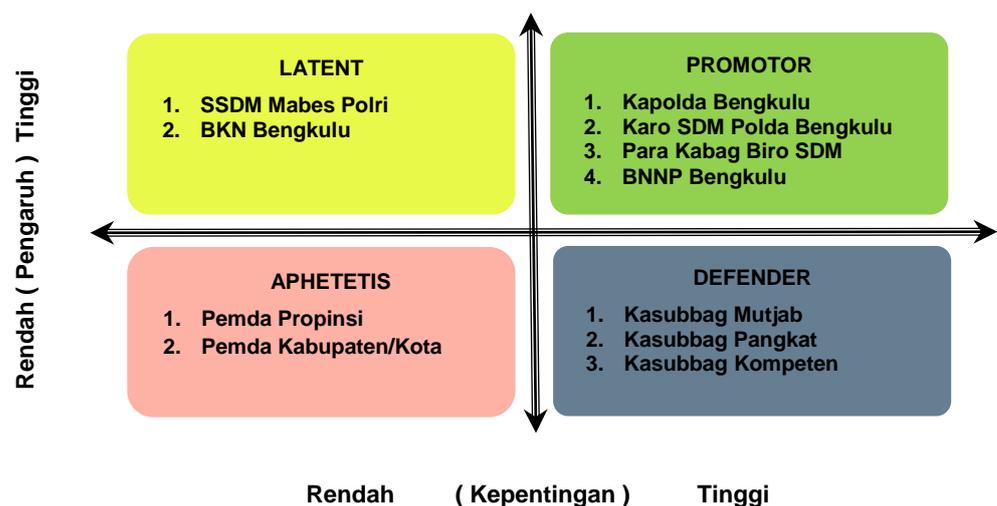
- 1) Belum dilaksanakannya secara maksimal program 13 (tiga belas) penilaian kompetensi personil, berdasarkan analisa dan evaluasi pelaksanaan penilaian masih mencapai 17%.
- 2) Belum adanya *reward* dan *punishment* terhadap kesadaran personil dalam melakukan pengisian data individu personil secara lengkap

b. Sesudah Proyek Perubahan

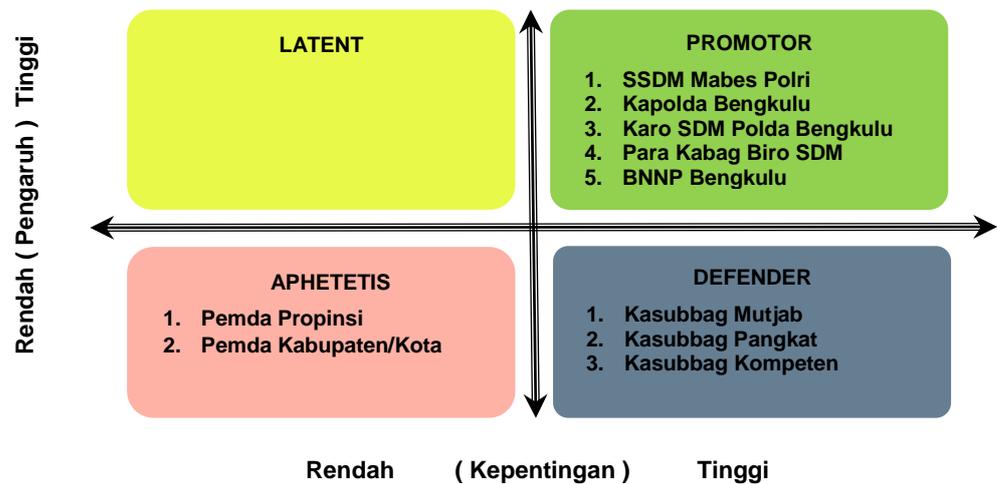
- 1) Terlaksananya penilaian 13 (tiga belas) komponen individu personel.
- 2) Adanya analisa dan evaluasi untuk pemberian *reward* dan *punishment* terhadap personil dalam melakukan pengisian data individu personil secara lengkap
- 3) Hasil penilaian 13 (tiga belas) komponen individu personel dijadikan dasar dalam pelaksanaan Manajemen *Talent Pool* tingkat Bintara di Polda Bengkulu

2.3.2 Peta Kelompok Stakeholder

a. Peta kelompok stakeholder sebelum pelaksanaan proyek perubahan



b. Peta kelompok stakeholder sesudah pelaksanaan proyek perubahan



Penjelasan atas perubahan pada kelompok *stakeholders* dapat dijabarkan sebagai berikut:

- SSDM Polri yang sebelumnya berada pada kelompok Latent menjadi kelompok Promoters, hal ini dengan adanya kebijakan Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia tentang kebijakan pelaksanaan penilaian 13 komponen menjadi dasar dalam pelayanan hak personil.
- BKN Bengkulu yang sebelumnya berada pada kelompok Latent menjadi kelompok Promoters, Setelah *Project leader* menyampaikan rencana dan manfaat pelaksanaan proyek perubahan melalui Rapat Pimpinan di lingkungan Polda Bengkulu.

2.3.3 Strategis Marketing Sektor Publik.

Strategi marketing dalam Proyek Perubahan ini adalah strategi 4P1C (*Product, Price, Place, Promotion, Costumer*).

- Product**, dalam hal ini penilaian 13 (tiga belas) komponen individu;
- Place**, dalam hal ini di Ruang Posko SDM Budaya Unggul, *Command Centre*, Video Conference, Lapangan Apel Polda Bengkulu.
- Price**, dalam hal ini Assessment Center, Rekrutmen Proaktif,
- Promotion**, saat kegiatan rapat internal dan apel satker, kegiatan supervisi berupa petunjuk arahan, buku panduan, sosialisasi.
- Customer**, dalam hal ini Biro, Direktorat dan Bidang di lingkungan Polda Bengkulu dan Eksternal adalah SSDM Mabes Polri.

2.4 Organisasi Pembelajar

Tim efektif dibentuk untuk membantu *project leader* dalam melaksanakan proyek perubahan yang didasarkan pada kriteria kesesuaian dengan jabatan, kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan organisasi yang *agile*.

Berdasarkan diagnosis organisasi, Biro SDM Polda Bengkulu sebagai suatu unit organisasi secara efektif telah melaksanakan Proyek Perubahan, yang mendapat respons positif dari para pemangku kepentingan serta mampu menjadi organisasi pembelajar dalam empat perspektif sebagai berikut :

1. Sebagai **organisasi adaptif**, Biro SDM Polda Bengkulu punya kemampuan adaptasi sehingga bisa bertahan dan maju; bersikap terbuka dalam menyesuaikan dengan perkembangan dan dan bergerak dinamis mengikuti perkembangan lingkungan eksternal.
2. Sebagai **organisasi pembelajar**, Biro SDM Polda Bengkulu mampu bersikap responsif terhadap perubahan yang berlangsung dinamis di luar organisasi dan mampu dalam melakukan penyesuaian dengan kebutuhan eksternal dengan bersikap terbuka terhadap ide-ide baru dan gagasan-gagasan perubahan dalam mengelola SDM;.
3. Ketiga, Biro SDM Polda Bengkulu juga bersikap *open minded* dengan membuka **dialog strategis** dengan semua pemangku kepentingan yang menjadi mitra kerja dengan menggali informasi dan menyerap aspirasi dari para pemangku kepentingan dan membangun kesamaan pandangan dan persepsi mengenai suatu isu strategis serta menggagas kesepakatan bersama untuk menjalankan program dan kegiatan.
4. Sebagai **organisasi kewirausahaan**, Biro SDM Polda Bengkulu menyadari aspek pemasaran sangat penting sehingga dituntut untuk mampu membangun kemitraan strategis dengan organisasi lain dengan mengembangkan jejaring sosial (*social networking*) untuk membuka peluang serta mempunyai kapasitas dalam melakukan pemasaran publik (*public marketing*) dalam memberi informasi dan pemahaman kepada masyarakat mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan publik.

BAB III

PENUTUP

Beberapa kesimpulan, rekomendasi dan *lesson learnt* kepemimpinan yang dapat diambil dari pelaksanaan jangka pendek Proyek Perubahan “ Peningkatan Kapasitas Personil Bintara Melalui Akselerasi Penilaian 13 (Tiga Belas) Komponen Individu Menuju SDM Unggul Pada Polda Bengkulu ” ini dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

3.1 Kesimpulan

- a. Secara umum tujuan dan *milestones* jangka pendek dari Proyek Perubahan tercapai, meskipun terdapat beberapa penyesuaian karena adanya implikasi dari pandemi Covid-19.
- b. Secara keseluruhan, tahapan kegiatan dan *output* dalam jangka pendek dapat tercapai melampaui target, yaitu adanya kegiatan Sosialisasi Produk Proyek Perubahan dan Bimbingan Teknis Pengoperasionalan aplikasi informasi yang menjadi target dalam jangka pendek dapat dilaksanakan.
- c. Kendala koordinasi dalam pelaksanaan proyek perubahan dapat diatasi melalui penggunaan teknologi Zoom, email dan Whattsap.
- d. Pemberdayaan organisasi pembelajar dapat berjalan dengan baik, melalui pengawasan dan bimbingan dari *Project Leader*.

3.2 Rekomendasi

- a. Meskipun secara umum seluruh *milestone* jangka pendek Pelaksanaan proyek perubahan Penilaian 13 (Tiga Belas) Komponen Individu Menuju SDM Unggul tercapai, namun sistem belum sepenuhnya terbangun Peningkatan Kapasitas Personil Bintara Menuju SDM Unggul
- b. Diperlukan kolaborasi dan komunikasi yang berkelanjutan hingga sistem penguatan Penilaian 13 (Tiga Belas) Komponen Individu Menuju SDM Unggul tercapai. Oleh sebab itu, Proyek Perubahan ini dapat dilaksanakan pada jangka menengah dan jangka panjang.

3.3 Lesson Learnt

- a. Pemimpin adaptif adalah pemimpin yang mampu secara cepat beradaptasi dengan setiap perubahan dan secara cepat dapat menangkap momentum perubahan tersebut untuk membawa perbaikan dalam lingkungan/organisasinya.
- b. Seorang pemimpin harus dapat berpikir *out of the box*, dan dapat berperan sebagai agen perubahan dan mampu merealisasikan ide dalam rangka perbaikan kinerja organisasi kedepan.
- c. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan strategi komunikasi dan pendekatan persuasive yang baik terutama dalam memperoleh dukungan baik dukungan internal maupun eksternal
- d. Pengelolaan tim efektif sangatlah penting, mulai dari penyamaan persepsi, pembangunan komitmen, pembagian tugas, serta Membangun *teamwork* yang baik akan memperlancar pelaksanaan tugas untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan *agreat teamwork leads to a great success*.

Demikian Laporan Proyek Perubahan ini disusun, dengan harapan dapat memenuhi ketentuan yang telah ditentukan sebagai syarat menyelesaikan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVII kerjasama Kementerian Pertanian dengan Lembaga Administrasi Negara, tentunya dengan harapan bahwa proyek perubahan ini dapat membawa manfaat dalam rangka peningkatan kapasitas personil Bintara melalui akselerasi penilaian 13 (tiga belas) komponen individu menuju SDM unggul pada Polda Bengkulu.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Milestone Jangka Pendek	9
Tabel 1.2	Milestone Jangka Menengah	10
Tabel 1.3	Milestone Jangka Panjang	10
Tabel 2.1	Anev Penilaian 13 Komponen	21

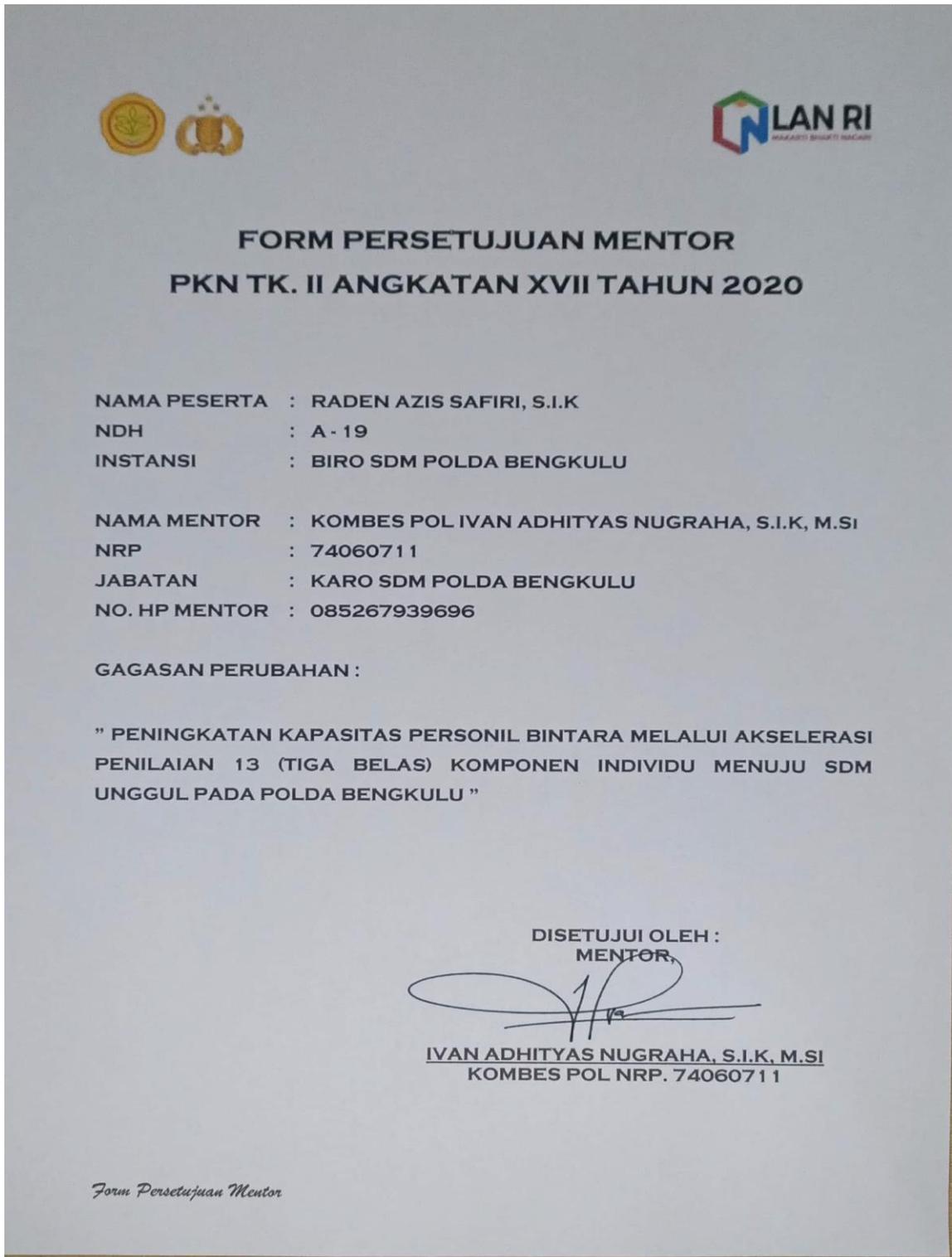
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Penilaian 13 Komponen	3
Gambar 1.2	Struktur Organisasi Biro SDM	5
Gambar 1.3	Pemetaan Stakeholder	11
Gambar 2.1	Aplikasi SMK Polri (SMK.POLRI.GO.ID)	15
Gambar 2.2	Aplikasi SKHP (SKHP.POLRI.GO.ID)	16
Gambar 2.3	Aplikasi Kesehatan Biddokkes Polda Bengkulu	16
Gambar 2.4	Aplikasi E-Mental Psikologi	17
Gambar 2.5	Aplikasi SIPP	18
Gambar 2.6	Aplikasi SDM Budaya Unggul	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Persetujuan Mentor
Lampiran 1a	Ruang Posko SDM Budaya Unggul
Lampiran 2	Surat Perintah Tim Efektif
Lampiran 3	FGD Akselerasi Penilaian 13 Komponen
Lampiran 4	Anev Penilaian 13 Komponen
Lampiran 5	Keputusan Kapolda tentang Manajemen Talent Bintara

LAMPIRAN 1
Form Persetujuan Mentor



The form contains the following text:

FORM PERSETUJUAN MENTOR
PKN TK. II ANGKATAN XVII TAHUN 2020

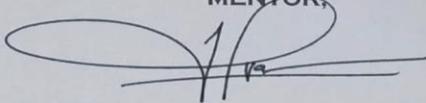
NAMA PESERTA : RADEN AZIS SAFIRI, S.I.K
NDH : A - 19
INSTANSI : BIRO SDM POLDA BENGKULU

NAMA MENTOR : KOMBES POL IVAN ADHITYAS NUGRAHA, S.I.K, M.SI
NRP : 74060711
JABATAN : KARO SDM POLDA BENGKULU
NO. HP MENTOR : 085267939696

GAGASAN PERUBAHAN :

" PENINGKATAN KAPASITAS PERSONIL BINTARA MELALUI AKSELERASI PENILAIAN 13 (TIGA BELAS) KOMPONEN INDIVIDU MENUJU SDM UNGGUL PADA POLDA BENGKULU "

DISETUJUI OLEH :
MENTOR,



IVAN ADHITYAS NUGRAHA, S.I.K, M.SI
KOMBES POL NRP. 74060711

Form Persetujuan Mentor

LAMPIRAN 1.a

Ruang Posko SDM Budaya Unggul





LAMPIRAN 2

Surat Perintah Tim Efektif

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU

SURAT PERINTAH
Nomor : Sprin/ 1520 /VIII/HUK.6.6./2020

Pertimbangan : bahwa dalam rangka pelaksanaan Budaya Berkeunggulan melalui Penilaian Tiga Belas Komponen Individu Personel Polri, dipandang perlu mengeluarkan surat perintah.

Dasar :

1. Surat Telegram Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : ST/1694/VI/KEP./2020 tanggal 16 Juni 2020 tentang program prioritas Kapolri mewujudkan SDM Budaya Unggul;
2. Surat Telegram Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor : ST/1850/VII/KEP./2020 tanggal 2 Juli 2020 tentang pelaksanaan Budaya Organisasi Berkeunggulan melalui Penilaian Tiga Belas Komponen Individu Personel Polri.

DIPERINTAHKAN

Kepada : NAMA, PANGKAT DAN JABATAN SESUAI YANG TERCANTUM DALAM LAMPIRAN SURAT PERINTAH INI.

Untuk :

1. di samping melaksanakan tugas dan jabatan sehari-hari agar melaksanakan tugas sebagai Tim efektif akselerasi penilaian tiga belas komponen Individu Personel Polda Bengkulu.
2. melaksanakan perintah ini dengan saksama dan penuh rasa tanggung jawab.
3. surat perintah ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Selesai.

Dikeluarkan di : Bengkulu
pada tanggal : 20 Agustus 2020
a.n. KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU
KARO SDM

IVAN ADHITYAS NUGRAHA, S.I.K M.Si.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74060711

Tembusan :

1. Kapolda Bengkulu.
2. Inwasda Polda Bengkulu.
3. Kabidpropam Polda Bengkulu

Sumber Data : Bag Binkar Biro SDM POLda Bengkulu



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU

LAMPIRAN SPRIN KAPOLDA BENGKULU
NOMOR : SPRIN/1520/VIII/HUK.6.6/2020
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2020

DAFTAR NAMA TIM EFEKTIP AKSELERASI PENILAIAN
13 KOMPONEN INDIVIDU PERSONEL POLDA BENGKULU

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN		KET
			STRUKTURAL	PENUGASAN	
1	R. AZIS SAFIRI, S.I.K.	AKBP	KABAGBINKAR RO SDM	KETUA PELAKSANA	
2	LETJEN HALOHO, S.H.,M.H.	KOMPOL	KASUBBAGMUTJAB BAGBINKAR RO SDM	ADMIN SUPERIOR	
3	DULI ASNARDI, S.E.	PENATA	PAUR SUBBAGMUTJAB BAGBINKAR RO SDM	ADMIN BAGBINKAR	
4	SRI SUNDARI	PENATA	PAUR SUBBAGKOMPETEN BAGBINKAR RO SDM	ANGGOTA	
5	DOSI SUPRIADI, S.H	BRIPKA	BA RO SDM	ANGGOTA	
6	APRIAN HAIRI, S.H.	BRIGPOL	BA RO SDM	ANGGOTA	
7	MUHAMMAD ARDIANSYAH	BRIPTU	BA RO SDM	ANGGOTA	
8	EKO SISBIANTORO, S.I.K.	KOMPOL	KASUBBIDPAMINAL BIDPROPAM	KOORDINATOR PENILAIAN CATPERS	
9	M. ARIF, S.I.Kom	KOMPOL	KASUBBAG DUMASANWAS ITWASDA	ANGGOTA	

10. INDR A

2

LAMPIRAN SPRIN KAPOLDA BENGKULU
NOMOR : SPRIN/1520/VIII/HUK.6.6/2020
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2020

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN		KET
			STRUKTURAL	PENUGASAN	
10	INDRA GUNAWAN MARBUN	BRIPKA	BA BIDPROPAM	ADMIN	
11	ARIF SAMBODA, S.H.,M.Hi	AKBP	KABAGWATPERS RO SDM	KOORDINATOR PENILAIAN JASMANI DAN ROHANI	
12	MASUGI HARTONO	KOMPOL	KASUBBAGROHJAS BAGWATPERS RO SDM	ANGGOTA	
13	NUR BUJANG ISKANDAR, S.Pd	PENATA TK. I	PNS RO SDM	ADMIN	
14	dr. MARYATUL AINI	PEMBINA	KASUBBIDKESPOL BIDDOKES	KOORDINATOR PENILAIAN KESEHATAN	
15	dr. NOVPIODITA PRATIWI	PENATA	PAUR URKESMAPTA BIDDOKES	ANGGOTA	
16	ALVI DWI ARIANDA	BRIPTU	BA BIDDOKES	ADMIN	
17	FAKHRURROZIE, S.Psi	KOMPOL	KABAGPSI RO SDM	KOORDINATOR PENILAIAN PSIKOLOGI	
18	NONI HEVIANTI, S.Psi	PEMBINA	KASUBBAGPSIPERS BAGPSI RO SDM	ANGGOTA	
19	ISMIL TANJUNG	BRIPKA	BA RO SDM	ADMIN	
20	PRIANGGODO HERU K., S.I.K.	AKBP	KABAGDALPERS RO SDM	KOORDINATOR PENILAIAN AKADEMIK	
21	I GUSTI PUTU ADI W., S.I.K.	KOMPOL	KASUBBAGDIAPERS BAGDALPERS RO SDM	ANGGOTA	

22. YUSFA.....

3

LAMPIRAN SPRIN KAPOLDA BENGKULU
NOMOR : SPRIN/1520/VIII/HUK.6.6/2020
TANGGAL : 20 AGUSTUS 2020

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN		KET
			STRUKTURAL	PENUGASAN	
1	YUSFA	IPTU	PAUR SUBBAGSELEK BAGDALPERS RO SDM	ADMIN	
23	RIZA PRASETYA BUANA	BRIPDA	BA RO SDM	ADMIN	

Dikeluarkan di : Bengkulu
pada tanggal : 20 Agustus 2020

KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU
KARO SDM
AN ADHITYAS NUGRAHA, S.I.K M.Si.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74060711

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

LAMPIRAN 3

FGD Akselerasi Penilaian 13 Komponen



Sumber Data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu



Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

LAMPIRAN 4

Data Anev Penilaian 13 Komponen Individu Personil

4.1 Data Anev Awal

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 10-08-2020

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHB OARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020												TOTAL			
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%
1	PIMPINAN	2	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	0.00%	100.00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	30	23.3%	30	23.3%	20	15.5%	30	23.3%	5	3.9%	15	11.6%	15	11.6%	83.94%	16.06%
3	BID HUMAS	22	5	22.7%	13	59.1%	7	31.8%	13	59.1%	7	31.8%	12	54.5%	12	54.5%	55.19%	44.81%
4	BID KEU	14	5	35.7%	9	64.3%	2	14.3%	9	64.3%	4	28.6%	1	7.1%	11	78.6%	58.16%	41.84%
5	BID KUM	22	5	22.7%	10	45.5%	5	22.7%	10	45.5%	4	18.2%	15	68.2%	6	27.3%	64.29%	35.71%
6	BID PROPAM	64	10	15.6%	32	50.0%	18	28.1%	32	50.0%	7	10.9%	21	32.8%	14	21.9%	70.09%	29.91%
7	BID TIK	18	10	55.6%	10	55.6%	5	27.8%	10	55.6%	3	16.7%	1	5.6%	6	33.3%	64.29%	35.71%
8	DIT BINMAS	32	8	25.0%	16	50.0%	24	75.0%	16	50.0%	3	9.4%	16	50.0%	3	9.4%	61.61%	38.39%
9	DIT INTELKAM	96	10	10.4%	30	31.3%	42	43.8%	30	31.3%	4	4.2%	0	0.0%	40	41.7%	76.79%	23.21%
10	DIT LANTAS	114	20	17.5%	55	48.2%	1	0.9%	55	48.2%	6	5.3%	33	28.9%	9	7.9%	77.57%	22.43%
11	DIT PAMOBVIT	97	15	15.5%	34	35.1%	30	30.9%	34	35.1%	7	7.2%	25	25.8%	73	75.3%	67.89%	32.11%
12	DIT POL AIRUD	93	10	10.8%	33	35.5%	33	35.5%	33	35.5%	8	8.6%	22	23.7%	1	1.1%	78.49%	21.51%
13	DIT RESKRIMSUS	77	30	39.0%	30	39.0%	36	46.8%	30	39.0%	9	11.7%	6	7.8%	48	62.3%	64.94%	35.06%
14	DIT RESKRIMUM	80	5	6.3%	10	12.5%	14	17.5%	10	12.5%	7	8.8%	9	11.3%	32	40.0%	84.46%	15.54%
15	DIT RES NARKOBA	63	10	15.9%	20	31.7%	12	19.0%	20	31.7%	1	1.6%	3	4.8%	5	7.9%	83.90%	16.10%
16	DIT SAMAPTA	203	15	7.4%	32	15.8%	2	1.0%	32	15.8%	2	1.0%	2	1.0%	28	13.8%	92.05%	7.95%
17	DIT TAHTI	32	11	34.4%	11	34.4%	0	0.0%	11	34.4%	12	37.5%	0	0.0%	19	59.4%	71.43%	28.57%
18	ITWASDA	23	9	39.1%	9	39.1%	15	65.2%	9	39.1%	3	13.0%	22	95.7%	20	87.0%	45.96%	54.04%
19	POLRES BENGKULU	558	50	9.0%	25	4.5%	291	52.2%	23	4.1%	14	2.5%	14	2.5%	309	55.4%	81.41%	18.59%

20	POLRES BKL SELATAN	302	50	16.6%	26	8.6%	43	14.3%	25	8.3%	8	2.6%	18	6.0%	70	23.2%	88.65%	11.35%
21	POLRES BKL UTARA	426	20	4.7%	22	5.2%	67	15.7%	20	4.7%	10	2.3%	33	7.7%	127	29.8%	89.97%	10.03%
22	POLRES KAUR	324	10	3.1%	10	3.1%	3	0.9%	10	3.1%	6	1.9%	67	20.7%	38	11.7%	93.65%	6.35%
23	POLRES KEPAHANG	342	20	5.8%	25	7.3%	25	7.3%	125	36.5%	12	3.5%	54	15.8%	205	59.9%	80.53%	19.47%
24	POLRES LEBONG	282	24	8.5%	24	8.5%	86	30.5%	24	8.5%	90	31.9%	54	19.1%	30	10.6%	83.18%	16.82%
25	POLRES MUKO MUKO	329	20	6.1%	25	7.6%	11	3.3%	113	34.3%	12	3.6%	43	13.1%	40	12.2%	88.54%	11.46%
26	POLRES RL	413	15	3.6%	25	6.1%	10	2.4%	15	3.6%	8	1.9%	5	1.2%	307	74.3%	86.68%	13.32%
27	POLRES SELUMA	317	23	7.3%	12	3.8%	69	21.8%	20	6.3%	50	15.8%	2	0.6%	140	44.2%	85.76%	14.24%
28	POLRES BENTENG	224	24	10.7%	29	12.9%	29	12.9%	120	53.6%	30	13.4%	24	10.7%	112	50.0%	76.53%	23.47%
29	RO LOG	37	12	32.4%	12	32.4%	17	45.9%	12	32.4%	6	16.2%	3	8.1%	18	48.6%	69.11%	30.89%
30	RO OPS	40	19	47.5%	19	47.5%	19	47.5%	19	47.5%	7	17.5%	2	5.0%	27	67.5%	60.00%	40.00%
31	RO RENA	25	11	44.0%	11	44.0%	17	68.0%	11	44.0%	16	64.0%	12	48.0%	17	68.0%	45.71%	54.29%
32	RO SDM	55	20	36.4%	20	36.4%	26	47.3%	20	36.4%	11	20.0%	3	5.5%	16	29.1%	69.87%	30.13%
33	SAT BRIMOB	597	21	3.5%	20	3.4%	25	4.2%	122	20.4%	74	12.4%	22	3.7%	430	72.0%	82.91%	17.09%
34	SETUM	11	5	45.5%	5	45.5%	7	63.6%	5	45.5%	3	27.3%	1	9.1%	4	36.4%	61.04%	38.96%
35	SPKT	26	8	30.8%	8	30.8%	7	26.9%	8	30.8%	1	3.8%	7	26.9%	16	61.5%	69.78%	30.22%
36	SPN	84	5	6.0%	5	6.0%	39	46.4%	5	6.0%	24	28.6%	3	3.6%	27	32.1%	81.63%	18.37%
37	SPRIPIM	22	10	45.5%	10	45.5%	0	0.0%	10	45.5%	15	68.2%	1	4.5%	7	31.8%	65.58%	34.42%
38	YANMA	30	12	40.0%	12	40.0%	8	26.7%	12	40.0%	16	53.3%	2	6.7%	5	16.7%	68.10%	31.90%
	JUMLAH	5625	589	10.5%	731	13.0%	1067	19.0%	1105	19.6%	507	9.0%	575	10.2%	2289	40.7%	82.57%	17.43%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.2 Data Anev Minggu I Oktober 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 02-10-2020

PUKUL : 21 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL			
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI		
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%		
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2,0	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	124	96,1%	125	96,9%	53,0	41,1%	107,0	82,9%	50	38,8%	122	94,6%	36	27,9%	31,67%	68,33%		
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	21	95,5%	7,0	31,8%	21,0	95,5%	17	77,3%	21	95,5%	12	54,5%	22,08%	77,92%		
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	2,0	14,3%	14,0	100,0%	4	28,6%	14	100,0%	11	78,6%	25,51%	74,49%		
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	5,0	22,7%	20,0	90,9%	17	77,3%	22	100,0%	6	27,3%	25,97%	74,03%		
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	18,0	28,1%	48,0	75,0%	36	56,3%	64	100,0%	14	21,9%	31,25%	68,75%		
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	9,0	50,0%	18,0	100,0%	11	61,1%	18	100,0%	6	33,3%	22,22%	77,78%		
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	24,0	75,0%	32,0	100,0%	14	43,8%	32	100,0%	3	9,4%	24,55%	75,45%		
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	42,0	43,8%	21,0	21,9%	30	31,3%	0	0,0%	40	41,7%	51,64%	48,36%		
10	DIT LANTAS	114	111	97,4%	5	4,4%	1,0	0,9%	57,0	50,0%	40	35,1%	63	55,3%	9	7,9%	64,16%	35,84%		
11	DIT PAMOBVIT	97	96	99,0%	92	94,8%	30,0	30,9%	82,0	84,5%	55	56,7%	94	96,9%	73	75,3%	23,12%	76,88%		
12	DIT POL AIRUD	93	91	97,8%	90	96,8%	33,0	35,5%	83,0	89,2%	56	60,2%	88	94,6%	1	1,1%	32,10%	67,90%		
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	36,0	46,8%	77,0	100,0%	40	51,9%	77	100,0%	48	62,3%	19,85%	80,15%		
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	3	3,8%	14,0	17,5%	73,0	91,3%	38	47,5%	9	11,3%	32	40,0%	55,54%	44,46%		
15	DIT RES NARKOBA	63	60	95,2%	60	95,2%	12,0	19,0%	60,0	95,2%	1	1,6%	60	95,2%	5	7,9%	41,50%	58,50%		
16	DIT SAMAPTA	203	189	93,1%	187	92,1%	2,0	1,0%	44,0	21,7%	2	1,0%	192	94,6%	28	13,8%	54,68%	45,32%		
17	DIT TAHTI	32	31	96,9%	31	96,9%	0,0	0,0%	29,0	90,6%	23	71,9%	0	0,0%	19	59,4%	40,63%	59,38%		
18	ITWASDA	23	22	95,7%	2	8,7%	15,0	65,2%	11,0	47,8%	3	13,0%	5	21,7%	20	87,0%	51,55%	48,45%		
19	POLRES BENGKULU	558	495	88,7%	471	84,4%	291,0	52,2%	442,0	79,2%	415	74,4%	521	93,4%	309	55,4%	24,63%	75,37%		
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	108	35,8%	43,0	14,2%	276,0	91,4%	8	2,6%	277	91,7%	70	23,2%	49,20%	50,80%		
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	418	98,1%	67,0	15,7%	230,0	54,0%	226	53,1%	234	54,9%	127	29,8%	42,15%	57,85%		
22	POLRES KAUR	324	96	29,6%	292	90,1%	3,0	0,9%	293,0	90,4%	44	13,6%	295	91,0%	38	11,7%	53,22%	46,78%		
23	POLRES KEPANJANG	341	334	97,7%	336	98,2%	139,0	40,6%	291,0	85,1%	272	79,5%	335	98,0%	205	59,9%	20,12%	79,87%		
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	85,0	30,1%	5,0	1,8%	128	45,4%	283	100,4%	30	10,6%	44,48%	55,52%		
25	POLRES MUKO MUKO	329	298	90,6%	300	91,2%	11,0	3,3%	53,0	16,1%	18	5,5%	299	90,9%	40	12,2%	53,79%	46,21%		
26	POLRES RIL	413	344	83,3%	402	97,3%	10,0	2,4%	352,0	85,2%	8	1,9%	5	1,2%	307	74,3%	50,61%	49,39%		
27	POLRES SELUMA	317	153	48,3%	292	92,1%	69,0	21,8%	139,0	43,8%	60	18,9%	277	87,4%	140	44,2%	43,08%	56,92%		
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	223,0	99,6%	223,0	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	112	50,0%	7,33%	92,67%		
29	RID LOG	37	31	83,8%	35	94,6%	17,0	45,9%	32,0	86,5%	6	16,2%	34	91,9%	18	48,6%	33,20%	66,80%		
30	RID OPS	40	35	87,5%	38	95,0%	19,0	47,5%	35,0	87,5%	7	17,5%	36	90,0%	27	67,5%	29,64%	70,36%		
31	RID RENA	25	23	92,0%	24	96,0%	17,0	68,0%	24,0	96,0%	16	64,0%	24	96,0%	17	68,0%	17,14%	82,86%		
32	RID SDM	55	50	90,9%	48	87,3%	25,0	45,5%	54,0	98,2%	11	20,0%	54	98,2%	16	29,1%	32,73%	67,27%		
33	SAT BRIMOB	587	521	88,7%	534	91,1%	145,0	24,3%	419,0	71,2%	74	12,4%	525	89,3%	430	72,0%	35,68%	64,32%		
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	7,0	63,6%	11,0	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	4	36,4%	14,29%	85,71%		
35	SPKT	25	8	32,0%	26	100,0%	7,0	26,9%	19,0	73,1%	1	3,8%	7	25,9%	16	61,5%	53,85%	46,15%		
36	SPN	84	5	6,0%	76	90,5%	39,0	46,4%	2,0	2,4%	24	28,6%	3	3,6%	27	32,1%	70,07%	29,93%		
37	SPRIPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	0,0	0,0%	20,0	90,9%	15	68,2%	20	90,9%	7	31,8%	33,77%	66,23%		
38	NANVA	30	27	90,0%	29	96,7%	8,0	26,7%	24,0	80,0%	16	53,3%	29	96,7%	5	16,7%	34,29%	65,71%		
JUMLAH		5625	4822	85,7%	4947	87,9%	1532	27,2%	3743	66,5%	2023	36,0%	4375	77,8%	2310	41,3%	39,68%	60,32%		

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.3 Data Anev Minggu II Oktober 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 16-10-2020

PUKUL : 21 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL			
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI		
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%		
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKRES/RUMKIT	129	124	96,1%	125	96,9%	53	41,1%	107	82,9%	50	38,8%	122	94,6%	36	27,9%	31,67%	68,33%		
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	21	95,5%	7	31,8%	21	95,5%	17	77,3%	21	95,5%	12	54,5%	22,08%	77,92%		
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	2	14,3%	14	100,0%	4	28,6%	14	100,0%	11	78,6%	25,51%	74,49%		
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	5	22,7%	20	90,9%	17	77,3%	22	100,0%	6	27,3%	25,97%	74,03%		
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	18	28,1%	48	75,0%	36	56,3%	64	100,0%	14	21,9%	31,25%	68,75%		
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	9	50,0%	18	100,0%	11	61,1%	18	100,0%	6	33,3%	22,22%	77,78%		
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	24	75,0%	32	100,0%	14	43,8%	32	100,0%	3	9,4%	24,55%	75,45%		
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	40	41,7%	35,71%	64,29%		
10	DIT LANTAS	114	111	97,4%	63	55,3%	64	56,1%	64	56,1%	64	56,1%	63	55,3%	80	70,2%	36,22%	63,78%		
11	DIT PAMOBVIT	97	96	99,0%	92	94,8%	30	30,9%	82	84,5%	55	56,7%	94	96,9%	73	75,3%	23,12%	76,88%		
12	DIT POL AIRUD	93	91	97,8%	90	96,8%	33	35,5%	83	89,2%	56	60,2%	88	94,6%	1	1,1%	32,10%	67,90%		
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	36	46,8%	77	100,0%	40	51,9%	77	100,0%	48	62,3%	19,85%	80,15%		
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	3	3,8%	14	17,5%	73	91,3%	38	47,5%	9	11,3%	32	40,0%	55,54%	44,46%		
15	DIT RES NARKOBA	63	60	95,2%	60	95,2%	12	19,0%	60	95,2%	1	1,6%	60	95,2%	5	7,9%	41,50%	58,50%		
16	DIT SAMAPTA	203	189	93,1%	187	92,1%	2	1,0%	44	21,7%	2	1,0%	192	94,6%	28	13,8%	54,68%	45,32%		
17	DIT TAHTI	32	31	96,9%	31	96,9%	0	0,0%	29	90,6%	23	71,9%	0	0,0%	19	59,4%	40,63%	59,38%		
18	ITWASDA	23	22	95,7%	11	47,8%	15	65,2%	11	47,8%	11	47,8%	11	47,8%	20	87,0%	37,27%	62,73%		
19	POLRES BENGKULU	558	495	88,7%	471	84,4%	380	68,1%	442	79,2%	415	74,4%	521	93,4%	380	68,1%	20,53%	79,47%		
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	108	35,8%	43	14,2%	276	91,4%	8	2,6%	277	91,7%	70	23,2%	49,20%	50,80%		
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	418	98,1%	67	15,7%	230	54,0%	226	53,1%	234	54,9%	127	29,8%	42,15%	57,85%		
22	POLRES KAUR	324	220	67,9%	292	90,1%	3	0,9%	293	90,4%	202	62,3%	295	91,0%	38	11,7%	40,78%	59,22%		
23	POLRES KEPAHANG	342	334	97,7%	336	98,2%	139	40,8%	291	85,1%	272	79,5%	335	98,0%	205	59,9%	20,13%	79,87%		
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	86	30,5%	187	66,3%	187	66,3%	283	100,4%	30	10,6%	32,27%	67,73%		
25	POLRES MUND MUND	329	298	90,6%	300	91,2%	40	12,2%	53	16,1%	18	5,5%	299	90,9%	40	12,2%	54,69%	45,31%		
26	POLRES RL	413	344	83,3%	402	97,3%	10	2,4%	352	85,2%	8	1,9%	5	1,2%	307	74,3%	50,63%	49,37%		
27	POLRES SELUMA	317	300	94,6%	292	92,1%	69	21,8%	139	43,8%	60	18,9%	277	87,4%	340	107,3%	42,43%	57,57%		
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	112	50,0%	7,33%	92,67%		
29	RO LOG	37	31	83,8%	35	94,6%	17	45,9%	32	86,5%	6	16,2%	34	91,9%	18	48,6%	33,20%	66,80%		
30	RO OPS	40	35	87,5%	38	95,0%	19	47,5%	35	87,5%	7	17,5%	36	90,0%	27	67,5%	28,64%	71,36%		
31	RO RENA	25	23	92,0%	24	96,0%	17	68,0%	24	96,0%	16	64,0%	24	96,0%	17	68,0%	17,14%	82,86%		
32	RO SDM	55	50	90,9%	48	87,3%	26	47,3%	54	98,2%	11	20,0%	54	98,2%	16	29,1%	32,73%	67,27%		
33	SAT BRIMOB	597	521	87,3%	534	89,5%	145	24,3%	413	70,2%	74	12,4%	525	87,9%	430	72,0%	35,68%	64,32%		
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	4	36,4%	14,29%	85,71%		
35	SPKT	26	8	30,8%	26	100,0%	7	26,9%	19	73,1%	1	3,8%	7	26,9%	16	61,5%	53,85%	46,15%		
36	SPN	84	5	6,0%	76	90,5%	39	46,4%	2	2,4%	24	28,6%	3	3,6%	27	32,1%	70,07%	29,93%		
37	SPRIPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	15	68,2%	20	90,9%	7	31,8%	20,78%	79,22%		
38	YANMA	30	27	90,0%	29	96,7%	8	26,7%	24	80,0%	16	53,3%	29	96,7%	5	16,7%	34,29%	65,71%		
Jumlah		5625	5093	90,5%	5014	89,2%	1741	31,0%	3961	70,4%	2292	40,7%	4431	78,8%	2452	43,6%	36,55%	63,45%		

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.4 Data Anev Minggu III Oktober 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

**ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 23-10-2020**

PUKUL : 21 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL			
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI		
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%		
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	124	96,1%	125	96,9%	100	77,5%	125	96,9%	96	74,4%	122	94,6%	106	82,2%	11,63%	88,37%		
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	21	95,5%	16	72,7%	21	95,5%	17	77,3%	21	95,5%	22	100,0%	9,74%	90,26%		
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	4	28,6%	14	100,0%	11	78,6%	15,31%	84,69%		
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	17	77,3%	20	90,9%	17	77,3%	22	100,0%	17	77,3%	11,04%	88,96%		
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	18	28,1%	48	75,0%	36	56,3%	64	100,0%	61	95,3%	20,76%	79,24%		
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	9	50,0%	18	100,0%	11	61,1%	18	100,0%	18	100,0%	12,70%	87,30%		
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	24	75,0%	32	100,0%	14	43,8%	32	100,0%	29	90,6%	12,95%	87,05%		
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	96	100,0%	27,38%	72,62%		
10	DIT LANTAS	114	111	97,4%	63	55,3%	64	56,1%	64	56,1%	64	56,1%	63	55,3%	114	100,0%	31,95%	68,05%		
11	DIT PAMOBVIT	97	96	99,0%	92	94,8%	38	39,2%	82	84,5%	55	56,7%	94	96,9%	97	100,0%	18,41%	81,59%		
12	DIT POL AIRUD	93	91	97,8%	90	96,8%	33	35,5%	83	89,2%	56	60,2%	88	94,6%	90	96,8%	18,43%	81,57%		
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	36	46,8%	77	100,0%	40	51,9%	77	100,0%	48	62,3%	19,85%	80,15%		
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	3	3,8%	14	17,5%	73	91,3%	39	48,8%	39	48,8%	53	66,3%	46,25%	53,75%		
15	DIT RES NARKOBA	63	60	95,2%	60	95,2%	12	19,0%	60	95,2%	1	1,6%	60	95,2%	5	7,9%	41,50%	58,50%		
16	DIT SAMAPTA	203	189	93,1%	187	92,1%	2	1,0%	44	21,7%	2	1,0%	192	94,6%	28	13,8%	54,68%	45,32%		
17	DIT TAHTI	32	31	96,9%	31	96,9%	0	0,0%	29	90,6%	23	71,9%	0	0,0%	19	59,4%	40,63%	59,38%		
18	ITWASDA	23	22	95,7%	11	47,8%	15	65,2%	11	47,8%	11	47,8%	11	47,8%	20	87,0%	37,27%	62,73%		
19	POLRES BENGKULU	558	495	88,7%	471	84,4%	380	68,1%	442	79,2%	415	74,4%	521	93,4%	380	68,1%	20,53%	79,47%		
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	108	35,8%	43	14,2%	276	91,4%	8	2,6%	277	91,7%	70	23,2%	49,20%	50,80%		
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	418	98,1%	67	15,7%	230	54,0%	226	53,1%	234	54,9%	127	29,8%	42,15%	57,85%		
22	POLRES KAUR	324	220	67,9%	292	90,1%	3	0,9%	293	90,4%	202	62,3%	295	91,0%	38	11,7%	40,78%	59,22%		

23	POLRES KEPAHANG	342	334	97,7%	336	98,2%	139	40,6%	291	85,1%	272	79,5%	335	98,0%	205	59,9%	20,13%	79,87%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	86	30,5%	187	66,3%	187	66,3%	183	65,0%	30	10,6%	32,27%	67,73%
25	POLRES MUKO MUKO	329	298	90,6%	300	91,2%	40	12,2%	53	16,1%	18	5,5%	299	90,9%	40	12,2%	54,66%	45,34%
26	POLRES RL	413	344	83,3%	402	97,3%	30	7,3%	352	85,2%	8	1,9%	5	1,2%	307	74,3%	50,63%	49,38%
27	POLRES SELUMA	317	300	94,6%	292	92,1%	99	31,2%	139	43,8%	60	18,9%	277	87,4%	140	44,2%	42,45%	57,55%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	112	50,0%	7,23%	92,77%
29	RD LOG	37	31	83,8%	35	94,6%	17	45,9%	32	86,5%	6	16,2%	34	91,9%	18	48,6%	33,20%	66,80%
30	RD QHS	40	35	87,5%	38	95,0%	19	47,5%	35	87,5%	7	17,5%	36	90,0%	27	67,5%	25,64%	74,36%
31	RD RENA	25	23	92,0%	24	96,0%	17	68,0%	24	96,0%	16	64,0%	24	96,0%	17	68,0%	17,14%	82,86%
32	RD SDM	55	50	90,9%	48	87,3%	26	47,3%	54	98,2%	11	20,0%	54	98,2%	16	29,1%	32,73%	67,27%
33	SAT BRIMOB	587	521	88,7%	574	97,8%	145	24,7%	429	73,2%	74	12,4%	525	89,4%	430	72,0%	35,68%	64,32%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	4	36,4%	14,29%	85,71%
35	SPKT	26	8	30,8%	26	100,0%	7	26,9%	19	73,1%	1	3,8%	7	26,9%	16	61,5%	53,85%	46,15%
36	SPW	84	5	5,9%	76	90,5%	39	46,4%	2	2,4%	24	28,6%	3	3,6%	27	32,1%	70,07%	29,93%
37	SPRPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	15	68,2%	20	90,9%	7	31,8%	23,78%	76,22%
38	YANMA	30	27	90,0%	29	96,7%	8	26,7%	24	80,0%	26	86,7%	29	96,7%	5	16,7%	34,29%	65,71%
JUMLAH		5625	5093	90,5%	5014	89,1%	1827	32,5%	3979	70,7%	2339	41,6%	4461	79,3%	2852	50,7%	35,07%	64,93%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.5 Data Anev Minggu IV Oktober 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 30-10-2020

PUKUL : 09 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL	
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	127	98,4%	125	96,9%	100	77,5%	125	96,9%	96	74,4%	126	97,7%	80	62,0%	13,73%	86,27%
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	22	100,0%	16	72,7%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	16	72,7%	8,44%	91,56%
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	11	78,6%	5,10%	94,90%
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	17	77,3%	22	100,0%	19	86,4%	22	100,0%	16	72,7%	9,09%	90,91%
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	40	62,5%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	48	75,0%	8,93%	91,07%
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	14	77,8%	3,17%	96,83%
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	30	93,8%	32	100,0%	23	71,9%	4,91%	95,09%
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	46	47,9%	96	100,0%	55	57,3%	96	100,0%	80	83,3%	15,92%	84,08%
10	DIT LANTAS	114	114	100,0%	114	100,0%	113	99,1%	114	100,0%	102	89,5%	114	100,0%	83	72,8%	5,51%	94,49%
11	DIT PAMOBVIT	97	97	100,0%	96	99,0%	38	39,2%	96	99,0%	97	100,0%	97	100,0%	87	89,7%	10,46%	89,54%
12	DIT POL AIRUD	93	92	98,9%	93	100,0%	55	59,1%	83	89,2%	84	90,3%	92	98,9%	88	94,6%	9,83%	90,17%
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	65	84,4%	2,23%	97,77%
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	80	100,0%	49	61,3%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	60	75,0%	9,11%	90,89%
15	DIT RESNARKOBA	63	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	60	95,2%	62	98,4%	48	76,2%	5,22%	94,78%
16	DIT SAMAPTA	203	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	151	74,4%	198	97,5%	152	74,9%	9,01%	90,99%
17	DIT TAHTI	32	32	100,0%	32	100,0%	11	34,4%	32	100,0%	31	96,9%	31	96,9%	25	78,1%	13,39%	86,61%
18	ITWASDA	23	23	100,0%	23	100,0%	19	82,6%	23	100,0%	22	95,7%	22	95,7%	18	78,3%	6,83%	93,17%
19	POLRES BENGKULU	558	500	89,6%	480	86,0%	415	74,4%	501	89,8%	450	80,6%	501	89,8%	303	54,3%	19,35%	80,65%
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	250	82,8%	46	15,2%	286	94,7%	202	66,9%	242	80,1%	148	49,0%	30,65%	69,35%
21	POLRES BKL UTARA	426	360	84,5%	327	76,8%	102	23,9%	332	77,9%	330	77,5%	390	91,5%	280	65,7%	28,87%	71,13%
22	POLRES KAUAR	304	292	96,1%	301	99,0%	47	15,5%	311	95,8%	177	58,2%	311	96,0%	250	79,3%	25,53%	74,47%
23	POLRES KEPAHANG	342	335	98,0%	280	81,9%	176	51,5%	334	97,7%	332	97,1%	335	98,0%	250	73,1%	14,70%	85,30%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	250	88,7%	86	30,5%	282	100,0%	264	93,6%	282	100,0%	204	72,3%	16,41%	83,59%
25	POLRES MUKO MUKO	329	311	94,5%	253	76,9%	94	28,6%	285	86,6%	179	54,4%	290	88,2%	126	38,1%	35,39%	64,61%
26	POLRES RL	413	397	96,1%	316	76,5%	58	14,0%	404	97,8%	388	93,9%	398	96,4%	305	76,3%	10,24%	89,76%
27	POLRES SELUMA	317	308	97,2%	272	85,8%	73	23,0%	308	97,2%	300	94,6%	307	96,9%	230	72,6%	18,97%	81,03%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	180	80,4%	2,93%	97,07%
29	RD LOG	37	36	97,3%	35	94,6%	19	51,4%	35	94,6%	22	59,5%	36	97,3%	32	86,5%	16,99%	83,01%
30	RD OPS	40	40	100,0%	40	100,0%	33	82,5%	38	95,0%	35	87,5%	39	97,5%	39	97,5%	5,71%	94,29%
31	RD RENA	25	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	22	88,0%	24	96,0%	22	88,0%	6,79%	93,21%
32	RD SDM	55	53	96,4%	53	96,4%	33	60,0%	55	100,0%	28	50,9%	54	98,2%	41	74,5%	17,66%	82,34%
33	SAT BRIMOB	597	560	93,8%	530	88,8%	204	34,2%	501	83,9%	502	84,1%	503	84,3%	507	84,9%	20,87%	79,13%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	8	72,7%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	5,09%	94,91%
35	SPKT	26	26	100,0%	26	100,0%	11	42,3%	23	88,5%	15	57,7%	11	42,3%	23	88,5%	26,92%	73,08%
36	SPN	84	74	88,1%	76	90,5%	39	46,4%	83	98,8%	30	35,7%	78	92,9%	71	84,5%	23,30%	76,70%
37	SFRIPM	22	20	90,9%	20	90,9%	8	36,4%	20	90,9%	19	86,4%	20	90,9%	20	90,9%	17,53%	82,47%
38	YANVA	30	27	90,0%	29	96,7%	22	73,3%	24	80,0%	24	80,0%	29	96,7%	24	80,0%	14,76%	85,24%
Jumlah		5625	5343	95,0%	4967	88,3%	2667	47,4%	5216	92,8%	4578	81,4%	5223	92,9%	3578	70,7%	18,80%	81,20%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.6 Data Anev Minggu I Nopember 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 06-11-2020

PUKUL : 09 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PEKS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL	
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	127	98,4%	128	99,2%	100	77,5%	125	96,9%	96	74,4%	126	97,7%	106	82,2%	10,52%	89,48%
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	22	100,0%	16	72,7%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	4,55%	95,45%
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	13	92,9%	3,06%	96,94%
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	17	77,3%	22	100,0%	19	86,4%	22	100,0%	17	77,3%	8,44%	91,56%
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	40	62,5%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	61	95,3%	6,03%	93,97%
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	0,00%	100,00%
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	30	93,8%	32	100,0%	29	90,6%	2,23%	97,77%
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	46	47,9%	96	100,0%	55	57,3%	96	100,0%	96	100,0%	13,54%	86,46%
10	DIT LANTAS	114	114	100,0%	114	100,0%	113	99,1%	114	100,0%	102	89,5%	114	100,0%	114	100,0%	1,63%	98,37%
11	DIT PAMOBVIT	97	97	100,0%	96	99,0%	38	39,2%	96	99,0%	97	100,0%	97	100,0%	97	100,0%	8,98%	91,02%
12	DIT POL AIRUD	93	92	98,9%	93	100,0%	55	59,1%	83	89,2%	84	90,3%	92	98,9%	90	96,8%	9,52%	90,48%
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	76	98,7%	0,19%	99,81%
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	80	100,0%	49	61,3%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	66	82,5%	8,04%	91,96%
15	DIT RESNARKOBA	63	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	60	95,2%	62	98,4%	59	93,7%	2,72%	97,28%
16	DIT SAMAPTA	203	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	151	74,4%	198	97,5%	190	93,6%	6,33%	93,67%
17	DIT TAHTI	32	32	100,0%	32	100,0%	11	34,4%	32	100,0%	31	96,9%	31	96,9%	30	93,8%	11,16%	88,84%
18	ITWASDA	23	23	100,0%	23	100,0%	19	82,6%	23	100,0%	22	95,7%	22	95,7%	20	87,0%	5,59%	94,41%
19	POLRES BENGKULU	558	500	89,6%	500	89,6%	415	74,4%	501	89,8%	450	80,6%	501	89,8%	501	89,8%	13,77%	86,23%
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	292	96,7%	46	15,2%	290	96,0%	202	66,9%	292	96,7%	148	49,0%	26,11%	73,89%
21	POLRES BKL UTARA	426	397	93,2%	397	93,2%	102	23,9%	397	93,2%	330	77,5%	390	91,5%	354	83,1%	20,62%	79,38%
22	POLRES KALIR	324	292	90,1%	311	96,3%	47	14,5%	311	96,0%	177	54,6%	311	96,0%	297	91,7%	22,97%	77,03%
23	POLRES KEPAPAHANG	342	335	98,0%	336	98,2%	176	51,5%	334	97,7%	332	97,1%	335	98,0%	333	97,4%	8,50%	91,50%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	86	30,5%	282	100,0%	254	90,1%	282	100,0%	260	92,2%	11,96%	88,04%
25	POLRES MUKO MUKO	329	311	94,5%	306	93,0%	94	28,6%	286	86,9%	179	54,4%	312	94,8%	126	38,3%	29,92%	70,08%
26	POLRES RIL	413	397	96,1%	405	98,1%	98	23,7%	404	97,8%	388	93,9%	398	96,4%	398	96,4%	13,94%	86,06%
27	POLRES SELUMA	317	306	97,2%	307	96,8%	73	23,0%	308	97,2%	300	94,6%	307	96,8%	297	93,7%	14,38%	85,62%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	221	98,7%	1,32%	96,68%
29	RD LOG	37	36	97,3%	35	94,6%	19	51,4%	35	94,6%	22	59,5%	36	97,3%	32	86,5%	16,99%	83,01%
30	RD OPS	40	40	100,0%	40	100,0%	33	82,5%	38	95,0%	35	87,5%	39	97,5%	39	97,5%	5,71%	94,29%
31	RD RENA	25	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	22	88,0%	24	96,0%	22	88,0%	6,29%	93,71%
32	RD SDM	55	53	96,4%	53	96,4%	33	60,0%	55	100,0%	28	50,9%	54	98,2%	41	74,5%	17,66%	82,34%
33	SAT BRIMOB	597	560	93,8%	530	88,8%	204	34,2%	501	83,9%	502	84,1%	508	84,3%	507	84,9%	20,87%	79,13%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	8	72,7%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	9,09%	90,91%
35	SPKT	16	16	100,0%	16	100,0%	11	68,8%	21	131,3%	15	70,6%	11	68,8%	23	143,8%	14,38%	85,62%
36	SPN	84	74	88,1%	76	90,5%	39	46,4%	83	98,8%	30	35,7%	78	92,9%	71	84,5%	23,30%	76,70%
37	SPRIPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	8	36,4%	20	90,9%	19	85,5%	20	90,9%	20	90,9%	17,53%	82,47%
38	MANMA	30	27	90,0%	29	96,7%	22	73,3%	24	80,0%	24	80,0%	29	96,7%	24	80,0%	14,76%	85,24%
JUMLAH		5625	5380	95,6%	5378	95,6%	2667	47,4%	5308	94,4%	4578	81,4%	5325	94,7%	4827	85,8%	15,01%	84,99%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.7 Data Anev Minggu II Nopember 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

**ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 09-10-2020**

PUKUL : 21 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL	
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,0%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	124	96,1%	125	96,9%	53	41,1%	107	82,9%	50	38,8%	122	94,6%	36	27,9%	31,67%	68,33%
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	21	95,5%	7	31,8%	21	95,5%	17	77,3%	21	95,5%	12	54,5%	22,08%	77,92%
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	2	14,3%	14	100,0%	4	28,6%	14	100,0%	11	78,6%	25,51%	74,49%
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	5	22,7%	20	90,9%	17	77,3%	22	100,0%	6	27,3%	25,97%	74,03%
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	18	28,1%	48	75,0%	36	56,3%	64	100,0%	14	21,9%	31,25%	68,75%
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	9	50,0%	18	100,0%	11	61,1%	18	100,0%	6	33,3%	22,22%	77,78%
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	24	75,0%	32	100,0%	14	43,8%	32	100,0%	3	9,4%	24,55%	75,45%
9	DIT INTEKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	50	52,1%	40	41,7%	35,71%	64,29%
10	DIT LANTAS	114	111	97,4%	52	45,6%	52	45,6%	54	47,4%	56	49,1%	56	49,1%	80	70,2%	42,23%	57,77%
11	DIT PAMOBVIT	97	96	99,0%	92	94,8%	30	30,9%	82	84,5%	55	56,7%	94	96,9%	73	75,3%	23,12%	76,88%
12	DIT POL AIRUD	93	91	97,8%	90	96,8%	33	35,5%	83	89,2%	56	60,2%	88	94,6%	1	1,1%	32,10%	67,90%
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	36	46,8%	77	100,0%	40	51,9%	77	100,0%	48	62,3%	19,85%	80,15%
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	3	3,8%	14	17,5%	73	91,3%	38	47,5%	9	11,3%	32	40,0%	55,54%	44,46%
15	DIT RES NARKOBA	63	60	95,2%	60	95,2%	12	19,0%	60	95,2%	1	1,6%	60	95,2%	5	7,9%	41,50%	58,50%
16	DIT SAMAPTA	203	189	93,1%	187	92,1%	2	1,0%	44	21,7%	2	1,0%	192	94,6%	28	13,8%	54,68%	45,32%
17	DIT TAHTI	32	31	96,9%	31	96,9%	0	0,0%	29	90,6%	23	71,9%	0	0,0%	19	59,4%	40,63%	59,38%
18	ITWASDA	23	22	95,7%	2	8,7%	15	65,2%	11	47,8%	3	13,0%	5	21,7%	20	87,0%	51,55%	48,45%
19	POLRES BENGKULU	558	496	88,7%	471	84,4%	380	68,1%	442	79,2%	415	74,4%	521	93,4%	380	68,1%	20,53%	79,47%
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	108	35,8%	43	14,2%	276	91,4%	8	2,6%	277	91,7%	70	23,2%	49,20%	50,80%
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	418	98,1%	67	15,7%	230	54,0%	226	53,1%	234	54,9%	127	29,8%	42,15%	57,85%
22	POLRES KAUR	324	96	29,6%	292	90,1%	3	0,9%	293	90,4%	44	13,6%	295	91,0%	38	11,7%	53,22%	46,78%

23	POLRES KEPAHANG	342	334	97,7%	336	98,2%	139	40,6%	291	85,1%	272	79,5%	335	98,0%	205	59,9%	20,13%	79,87%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	86	30,5%	5	1,8%	128	45,4%	283	100,4%	30	10,6%	44,48%	55,52%
25	POLRES MUKO MUKO	329	298	90,6%	300	91,2%	48	14,6%	53	16,1%	18	5,5%	299	90,9%	40	12,2%	54,48%	45,52%
26	POLRES RIL	413	344	83,3%	402	97,3%	18	4,4%	352	85,2%	8	1,9%	5	1,2%	307	74,3%	50,61%	49,39%
27	POLRES SELUMA	317	300	94,6%	292	92,1%	69	21,8%	139	43,8%	60	18,9%	277	87,4%	148	44,2%	42,45%	57,55%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	112	50,0%	7,38%	92,62%
29	RO LDG	37	31	83,8%	35	94,6%	17	45,9%	32	86,5%	6	16,2%	34	91,9%	18	48,6%	33,20%	66,80%
30	RO OPS	48	35	72,9%	38	79,2%	19	39,6%	35	72,9%	7	14,6%	36	75,0%	27	56,3%	29,54%	70,46%
31	RO HENA	15	23	152,0%	24	160,0%	17	113,3%	24	160,0%	16	106,7%	24	160,0%	17	113,3%	17,14%	82,86%
32	RO SDM	55	50	90,9%	48	87,3%	26	47,3%	54	98,2%	11	20,0%	54	98,2%	16	29,1%	32,73%	67,27%
33	SAT BRIMOB	597	521	87,3%	574	96,1%	145	24,3%	419	70,2%	74	12,4%	525	87,9%	430	72,0%	35,68%	64,32%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	4	36,4%	14,29%	85,71%
35	SPKT	26	8	30,8%	26	100,0%	7	26,9%	19	73,1%	1	3,8%	7	26,9%	16	61,5%	53,85%	46,15%
36	SPN	84	5	5,9%	76	90,5%	39	46,4%	2	2,4%	24	28,6%	3	3,6%	27	32,1%	70,07%	29,93%
37	SPHIFIM	22	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	20	90,9%	15	68,2%	20	90,9%	7	31,8%	10,18%	79,22%
38	YANMA	30	27	90,0%	29	96,7%	8	26,7%	24	80,0%	16	53,3%	29	96,7%	5	16,7%	34,19%	65,81%
JUMLAH		5625	4969	88,3%	4994	88,8%	1729	30,7%	3799	67,0%	2659	47,3%	4418	78,5%	2452	43,6%	38,06%	61,94%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.8 Data Anev Minggu III Nopember 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 12-11-2020

PUKUL : 09 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020														TOTAL	
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	127	98,4%	128	99,2%	100	77,5%	125	96,9%	96	74,4%	126	97,7%	106	82,2%	10,52%	89,48%
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	22	100,0%	16	72,7%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	4,55%	95,45%
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	13	92,9%	3,06%	96,94%
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	17	77,3%	22	100,0%	19	86,4%	22	100,0%	17	77,3%	8,44%	91,56%
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	40	62,5%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	61	95,3%	6,03%	93,97%
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	0,00%	100,00%
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	30	93,8%	32	100,0%	29	90,6%	2,23%	97,77%
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	46	47,9%	96	100,0%	55	57,3%	96	100,0%	96	100,0%	13,54%	86,46%
10	DIT LANTAS	114	114	100,0%	114	100,0%	113	99,1%	114	100,0%	102	89,5%	114	100,0%	114	100,0%	1,63%	98,37%
11	DIT PAMOBVIT	97	97	100,0%	96	99,0%	38	39,2%	96	99,0%	97	100,0%	97	100,0%	97	100,0%	8,98%	91,02%
12	DIT POL AIRUD	93	92	98,9%	93	100,0%	55	59,1%	83	89,2%	84	90,3%	92	98,9%	90	96,8%	9,52%	90,48%
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	76	98,7%	0,19%	99,81%
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	80	100,0%	49	61,3%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	66	82,5%	8,04%	91,96%
15	DIT RESNARKOBA	63	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	60	95,2%	62	98,4%	59	93,7%	2,72%	97,28%
16	DIT SAMAPTA	203	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	151	74,4%	198	97,5%	190	93,6%	6,33%	93,67%
17	DIT TAHTI	32	32	100,0%	32	100,0%	11	34,4%	32	100,0%	31	96,9%	31	96,9%	30	93,8%	11,16%	88,84%
18	ITWASDA	23	23	100,0%	23	100,0%	19	82,6%	23	100,0%	22	95,7%	22	95,7%	20	87,0%	5,59%	94,41%
19	POLRES BENGKULU	558	525	94,1%	495	88,7%	415	74,4%	506	90,7%	471	84,4%	539	96,6%	538	96,4%	10,68%	89,32%
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	292	96,7%	46	15,2%	290	96,0%	202	66,9%	292	96,7%	148	49,0%	26,11%	73,89%
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	420	98,6%	102	23,9%	420	98,6%	346	81,2%	424	99,5%	354	83,1%	16,53%	83,47%

22	POLRES KAUAR	324	292	90,1%	312	96,3%	47	14,5%	311	96,0%	177	54,6%	311	96,0%	257	81,7%	21,97%	77,03%
23	POLRES KEPAHANG	342	335	98,0%	336	98,2%	176	51,5%	334	97,7%	332	97,1%	335	98,0%	333	97,4%	8,90%	91,10%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	86	30,5%	282	100,0%	264	93,6%	282	100,0%	260	92,2%	11,96%	88,04%
25	POLRES MUKO MUKO	329	311	94,5%	306	93,0%	94	28,6%	286	86,9%	179	54,4%	312	94,8%	126	38,3%	29,92%	70,08%
26	POLRES RL	413	397	96,1%	405	98,1%	98	23,7%	404	97,8%	388	93,9%	398	96,4%	398	96,4%	13,94%	86,06%
27	POLRES SELUMA	317	308	97,2%	307	96,8%	73	23,0%	308	97,2%	300	94,6%	307	96,8%	297	93,7%	14,38%	85,62%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	224	100,0%	223	99,6%	221	98,7%	0,32%	99,68%
29	RO LDG	37	36	97,3%	35	94,6%	19	51,4%	35	94,6%	22	59,5%	36	97,3%	32	86,5%	16,99%	83,01%
30	RO OPS	40	40	100,0%	40	100,0%	33	82,5%	38	95,0%	35	87,5%	39	97,5%	39	97,5%	3,71%	94,29%
31	RO RENA	25	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	22	88,0%	24	96,0%	22	88,0%	6,25%	93,75%
32	RO SDM	55	53	96,4%	53	96,4%	33	60,0%	55	100,0%	28	50,9%	54	98,2%	41	74,5%	17,69%	82,31%
33	SAT BRIMOB	597	592	99,2%	592	99,2%	204	34,2%	575	96,3%	480	80,4%	592	99,2%	587	98,3%	13,39%	86,61%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	8	72,7%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	7	63,6%	9,09%	90,91%
35	SPKT	26	26	100,0%	26	100,0%	11	42,3%	21	80,8%	15	57,7%	11	42,3%	23	88,5%	26,92%	73,08%
36	SPN	84	74	88,1%	76	90,5%	39	46,4%	83	98,8%	30	35,7%	78	92,9%	71	84,5%	23,30%	76,70%
37	SPPIPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	8	36,4%	20	90,9%	19	86,4%	20	90,9%	20	90,9%	17,55%	82,45%
38	YANWA	30	27	90,0%	29	96,7%	22	73,3%	24	80,0%	24	80,0%	29	96,7%	24	80,0%	14,75%	85,25%
JUMLAH		5625	5463	97,1%	5458	97,0%	2567	47,4%	5410	96,2%	4593	81,7%	5486	97,5%	4944	87,9%	13,60%	86,40%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

4.9 Data Anev Minggu IV Nopember 2020

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

ANEV 13 KOMPONEN PENILAIAN PERSONEL POLRI "SDM BUDAYA UNGGUL"
SATKER MAPOLDA DAN POLRES JAJARAN PERTANGGAL 30-11-2020

PUKUL : 09 : 00 WIB

NO	SATUAN KERJA	JMLH PERS DASHBOARD	ANEV SDM BUDAYA UNGGUL SEMESTER I TAHUN 2020												TOTAL					
			NILAI AKADEMIK		NILAI CATPERS		NILAI KESEHATAN		NILAI JASMANI		NILAI PSIKOLOGI		NILAI ROHANI		NILAI SMK		% BELUM INPUT NILAI	% SUDAH INPUT NILAI		
			SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	SUDAH	%	%	%		
1	PIMPINAN	2	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	0,00%	100,00%
2	BID DOKKES/RUMKIT	129	127	98,4%	128	99,2%	100	77,5%	125	96,9%	129	100,0%	129	100,0%	129	100,0%	129	100,0%	3,99%	96,01%
3	BID HUMAS	22	21	95,5%	22	100,0%	16	72,7%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	4,55%	95,45%
4	BID KEU	14	14	100,0%	14	100,0%	12	85,7%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	14	100,0%	2,04%	97,96%
5	BID KUM	22	22	100,0%	22	100,0%	17	77,3%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	22	100,0%	8,25%	91,75%
6	BID PROPAM	64	64	100,0%	64	100,0%	40	62,5%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	64	100,0%	5,38%	94,64%
7	BID TIK	18	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	18	100,0%	0,00%	100,00%
8	DIT BINMAS	32	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	31	96,9%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	0,45%	99,55%
9	DIT INTELKAM	96	96	100,0%	96	100,0%	46	47,9%	96	100,0%	96	100,0%	96	100,0%	96	100,0%	96	100,0%	7,44%	92,56%
10	DIT LANTAS	114	114	100,0%	114	100,0%	113	99,1%	114	100,0%	102	89,5%	114	100,0%	114	100,0%	114	100,0%	1,63%	98,37%
11	DIT PAMORBIT	97	97	100,0%	96	99,0%	38	39,2%	96	99,0%	97	100,0%	97	100,0%	97	100,0%	97	100,0%	8,98%	91,02%
12	DIT POL AIRUD	93	92	98,9%	93	100,0%	55	59,1%	83	89,2%	93	100,0%	93	100,0%	93	100,0%	93	100,0%	7,53%	92,47%
13	DIT RESKRIMSUS	77	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	77	100,0%	0,00%	100,00%
14	DIT RESKRIMUM	80	80	100,0%	80	100,0%	49	61,3%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%	5,54%	94,46%
15	DIT RESNARKOBA	63	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	62	98,4%	61	96,8%	63	100,0%	63	100,0%	63	100,0%	1,38%	98,64%
16	DIT SAMAPTA	203	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	198	97,5%	201	99,0%	203	100,0%	203	100,0%	203	100,0%	1,55%	98,45%
17	DIT TAHTI	32	32	100,0%	32	100,0%	11	34,4%	32	100,0%	31	96,9%	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%	8,82%	91,18%
18	ITWASDA	23	23	100,0%	23	100,0%	19	82,6%	23	100,0%	22	95,7%	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%	3,11%	96,89%
19	POLRES BENGKULU	558	552	98,9%	495	88,7%	551	98,7%	506	90,7%	550	98,6%	558	100,0%	550	98,6%	558	100,0%	3,69%	96,31%
20	POLRES BKL SELATAN	302	292	96,7%	292	96,7%	290	96,0%	290	96,0%	302	100,0%	302	100,0%	301	99,7%	301	99,7%	2,13%	97,87%
21	POLRES BKL UTARA	426	423	99,3%	420	98,6%	421	98,8%	420	98,6%	420	98,6%	426	100,0%	421	98,8%	426	100,0%	1,04%	98,96%
22	POLRES KALUR	324	293	90,4%	312	96,3%	270	83,3%	311	96,0%	320	98,8%	324	100,0%	320	98,8%	324	100,0%	5,20%	94,80%
23	POLRES KEPAHANG	342	335	98,0%	336	98,2%	240	70,2%	334	97,7%	340	99,4%	342	100,0%	340	99,4%	342	100,0%	5,30%	94,70%
24	POLRES LEBONG	282	282	100,0%	282	100,0%	210	74,5%	282	100,0%	280	99,3%	282	100,0%	278	98,6%	282	100,0%	3,95%	96,05%
25	POLRES MUKO MUKO	329	311	94,5%	306	93,0%	120	36,5%	286	86,9%	319	97,0%	329	100,0%	311	94,5%	329	100,0%	13,94%	86,06%
26	POLRES RL	413	405	98,1%	405	98,1%	98	23,7%	404	97,8%	412	99,8%	413	100,0%	398	96,4%	413	100,0%	12,31%	87,69%

27	POLRES SELUMA	317	308	97,2%	307	96,8%	73	23,0%	308	97,2%	315	99,4%	317	100,0%	297	93,7%	317	100,0%	13,25%	86,75%
28	POLRES BENTENG	224	224	100,0%	224	100,0%	224	100,0%	223	99,6%	224	100,0%	224	100,0%	221	98,7%	224	100,0%	0,28%	99,74%
29	RD LOG	37	36	97,3%	35	94,6%	19	51,4%	35	94,6%	37	100,0%	37	100,0%	32	86,5%	37	100,0%	10,81%	89,19%
30	RD OPS	40	40	100,0%	40	100,0%	33	82,5%	38	95,0%	39	97,5%	40	100,0%	39	97,5%	40	100,0%	3,53%	96,47%
31	RD RENA	25	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	24	96,0%	25	100,0%	22	88,0%	25	100,0%	4,57%	95,43%
32	RD SDM	55	53	96,4%	53	96,4%	33	60,0%	55	100,0%	54	98,2%	55	100,0%	41	74,5%	55	100,0%	10,65%	89,35%
33	SAT BRIMOB	597	582	97,5%	592	99,2%	204	34,2%	575	96,3%	590	98,8%	597	100,0%	587	98,3%	597	100,0%	10,58%	89,42%
34	SETUM	11	11	100,0%	11	100,0%	8	72,7%	11	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	10	90,9%	11	100,0%	5,19%	94,81%
35	SPKT	26	26	100,0%	26	100,0%	11	42,3%	21	80,8%	24	92,3%	26	100,0%	23	88,5%	26	100,0%	13,74%	86,26%
36	SPN	84	74	88,1%	76	90,5%	39	46,4%	83	98,8%	74	88,1%	84	100,0%	71	84,5%	84	100,0%	14,30%	85,70%
37	SPRIPIM	22	20	90,9%	20	90,9%	8	36,4%	20	90,9%	19	86,4%	22	100,0%	20	90,9%	22	100,0%	16,23%	83,77%
38	YANMA	30	30	100,0%	29	96,7%	22	73,3%	24	80,0%	24	80,0%	30	100,0%	24	80,0%	30	100,0%	12,85%	87,15%
JUMLAH		5625	5502	97,8%	5458	97,0%	3803	67,6%	5410	96,2%	5540	98,5%	5625	100,0%	5487	97,5%	5625	100,0%	6,48%	93,52%

Sumber data : Bag Binkar Biro SDM Polda Bengkulu

LAMPIRAN 5

Keputusan Kapolda tentang Manajemen Talenta tingkat Bintara

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU



KEPUTUSAN KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU
Nomor : KEP/235/XI/2020

tentang

MANAJEMEN TALENTA POLRI PERSONEL TINGKAT BINTARA POLDA BENGKULU

KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU

- Menimbang : bahwa untuk mewujudkan sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang unggul dan kompetitif dan pembinaan karir yang bersih, transparan, akuntabel dan humanis melalui pelaksanaan Manajemen Talenta Polri personel tingkat Bintara di lingkungan Polda Bengkulu, dipandang perlu menetapkan keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
2. Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tanggal 30 Oktober 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor;
3. Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 tanggal 21 September 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Daerah;
4. Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia;
5. Peraturan Kapolri Nomor 99 Tahun 2020 tentang Sistem, Manajemen dan Standarisasi Keberhasilan Pembinaan SDM Polri yang Berkeunggulan.
- Memperhatikan : 1. Rencana Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Bengkulu T.A. 2020;
2. Saran dan pertimbangan staf Biro SDM Polda Bengkulu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU TENTANG PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA POLRI PERSONEL TINGKAT BINTARA POLDA BENGKULU
1. Pelaksanaan Manajemen Talenta Polri Personel tingkat Bintara Polda Bengkulu, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Nama kegiatan adalah Manajemen Talenta Polri Personel tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - b. Waktu kegiatan dilaksanakan pada setiap Semester dengan rincian pelaksanaan sebagai berikut :
 - 1) Semester I pada Bulan Juli tahun berjalan;
 - 2) Semester II pada Bulan Januari tahun berikutnya.
 - c. Tempat kegiatan Posko SDM Budaya Unggul Biro SDM Polda Bengkulu;
 - d. Tahapan

- d. Tahapan kegiatan:
- 1) Persiapan :
 - a) pembuatan Keputusan Kapolda tentang pelaksanaan Manajemen Talenta Polri Personel Tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - b) pembentukan panitia dengan Surat Perintah Kapolda;
 - c) rapat panitia pelaksanaan Manajemen Talenta Polri Personel Tingkat Bintara Polda Bengkulu.
 - 2) Pelaksanaan :
 - a) Pendataan Personel Polda Bengkulu berpangkat Bintara dari pangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda) sampai dengan Ajun Inspektur Polisi Satu (Aiptu) dan pengelompokan berdasar jenis kepangkatan oleh panitia yang dilibatkan dalam Surat Perintah Kapolda.
 - b) Penilaian Manajemen Talenta Polri Personel tingkat Bintara Polda Bengkulu sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan melalui penilaian 13 komponen dalam aplikasi SDM Budaya Unggul;
 - c) Pengumuman hasil penilaian berdasarkan hasil perangkaan.
 - 3) Penyusunan laporan pelaksanaan hasil Manajemen Talenta Polri Personel tingkat Bintara Polda Bengkulu di setiap akhir pelaksanaan penilaian yaitu:
 - a) pada Bulan Juli untuk Semester I tahun berjalan; dan
 - b) pada Bulan Januari tahun berikutnya untuk Semester II tahun sebelumnya.
2. Persyaratan penilaian Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu ini disesuaikan dengan teknis penilaian 13 komponen individu personel Polri.
3. Kegunaan penilaian Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu ini sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan karir personel bintara Polda Bengkulu untuk promosi jabatan dan seleksi pendidikan baik Dikbangum maupun Dikbangspes.
4. Menunjuk para pejabat tersebut di bawah ini dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :
- a. Kapolda Bengkulu.
 - 1) selaku penasihat, memberi nasihat dan saran terhadap seluruh rangkaian pelaksanaan Manajemen Talenta Polri personel tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 2) menetapkan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira yang dijabat oleh Personel tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 3) mengambil keputusan berdasarkan usulan hasil sidang Dewan Pertimbangan Karir (DPK) dan penentu kebijakan akhir;
 - 4) memilih calon yang terbaik dari peserta yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan;
 - 5) menandatangani Keputusan Kapolda dan administrasi lainnya berkaitan dengan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
 - b. Wakapolda Bengkulu.
 - 1) selaku penanggung jawab, bertanggung jawab terhadap rangkaian pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 2) sebagai ketua sidang DPK dalam hal ini bertanggung jawab untuk menentukan kebijakan awal dalam proses pemilihan calon personel yang dinyatakan memenuhi syarat berdasarkan hasil pelaksanaan Manajemen Talenta Polri untuk pembinaan karir personel Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu baik dalam promosi jabatan dan prioritas seleksi pendidikan baik Dikbangum maupun Dikbangspes untuk diajukan kepada Kapolda Bengkulu sebagai pengambil keputusan;
 - c. Karo

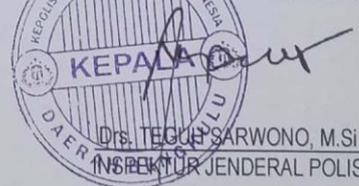
- c. Karo SDM Polda Bengkulu.
- 1) selaku Ketua pelaksana Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu dan bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan secara terbuka serta menjamin terselenggaranya proses dengan bersih, transparan, akuntabel dan humanis;
 - 2) menerima dan melakukan pemeriksaan administrasi, hasil penilaian serta perbandingan terhadap personel Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu guna mengetahui kesesuaian dengan persyaratan administrasi yang telah ditentukan;
 - 3) Mengirimkan daftar nominatif calon peserta Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu kepada Penanggung Jawab/Koordinator penilaian SDM Unggul guna dilakukan verifikasi nilai sesuai data asli hasil penilaian individu personel;
 - 4) Menandatangani laporan/administrasi setiap hasil pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 5) Mengirimkan daftar nama personel yang masuk dalam Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu kepada Ketua sidang DPK sebagai bahan pertimbangan;
 - 6) memimpin penyusunan rencana pemberhentian dari dan pengangkatan jabatan personel tingkat Bintara yang menduduki jabatan ruang Perwira sebelum dilaksanakan sidang DPK;
 - 7) menandatangani Surat Telegram Kapolda tentang pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan Perwira yang dijabat oleh personel tingkat Bintara;
 - 8) melaksanakan analisa dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelaksanaan manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
- d. Kabagbinkar Biro SDM Polda Bengkulu.
- Selaku Wakil Ketua Pelaksana, membantu Ketua Pelaksana dalam setiap tahapan proses pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
- e. Kasubbagkompeten Bagbinkar Biro SDM Polda Bengkulu.
- Selaku Sekretaris, membantu tugas ketua pelaksana untuk penyelenggaraan kegiatan administratif, mulai dari persiapan, pelaksanaan, pelaporan hasil dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
- f. Pejabat Itwasda Polda Bengkulu.
- 1) Selaku Anggota, melakukan pengawasan terhadap setiap tahapan proses pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
 - 2) menandatangani berita acara setiap tahapan pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
- g. Pejabat Bidpropam.
- 1) selaku anggota, melakukan penelitian catatan personel terhadap nama-nama personel yang dinyatakan memenuhi persyaratan Manajemen talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 2) membuat laporan hasil penelitian personel yang dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 3) mengamankan setiap tahapan pelaksanaan kegiatan.
- h. Pejabat Biddokkes
- 1) selaku anggota, melakukan verifikasi hasil penilaian kesehatan individu personel Polri yang dikirimkan oleh panitia; dan
 - 2) membuat laporan hasil verifikasi serta mengirimkan kepada Karo SDM selaku Ketua Pelaksana.

i. Pejabat

- i. Pejabat Binkar Biro SDM
 - 1) Selaku anggota, melakukan verifikasi nilai SMK peserta Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu;
 - 2) membuat laporan hasil verifikasi serta mengirimkan kepada Karo SDM selaku Ketua Pelaksana.
 - j. Pejabat Bagwatpers Biro SDM
 - 1) selaku anggota, melakukan verifikasi hasil penilaian Kesamaptaan Jasmani dan Rohani individu personel Polri yang dikirimkan oleh panitia; dan
 - 2) membuat laporan hasil verifikasi serta mengirimkan kepada Karo SDM selaku Ketua Pelaksana.
 - k. Pejabat Bagpsikologi Biro SDM
 - 1) selaku anggota, melakukan verifikasi hasil penilaian Psikologi individu personel Polri yang dikirimkan oleh panitia; dan
 - 2) membuat laporan hasil verifikasi serta mengirimkan kepada Karo SDM selaku Ketua Pelaksana.
 - l. Pejabat Bagdalpers Biro SDM
 - 1) selaku anggota, melakukan verifikasi hasil penilaian Akademik individu personel Polri yang dikirimkan oleh panitia; dan
 - 2) membuat laporan hasil serta mengirimkan kepada Karo SDM selaku Ketua Pelaksana.
 - m. Staf Bagbinkar Ro SDM Polda Bengkulu;
Selaku anggota sekretariat, membantu sekretaris dalam penyelenggaraan kegiatan administratif, mulai dari persiapan, pelaksanaan, pelaporan hasil dan evaluasi kegiatan pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu.
5. Biaya pelaksanaan Manajemen Talenta Polri tingkat Bintara Polda Bengkulu dibebankan pada DIPA Biro SDM Polda Bengkulu.
 6. Hal-hal yang belum diatur dalam Keputusan ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan tersendiri.
 7. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Bengkulu
pada tanggal 30 November 2020

KEPALA KEPOLISIAN DAERAH BENGKULU



Drs. TEGUH SARWONO, M.Si.
INSPEKTUR JENDERAL POLISI

Kepada Yth.

Distribusi A, B, dan C Polda Bengkulu

Tembusan :

1. As SDM Kapolri
2. Karobinkar SSDM Polri.
3. Inwasda Polda Bengkulu.