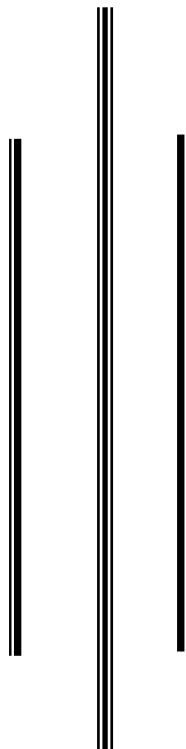


**MARKAS BESAR
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
STAF SUMBER DAYA MANUSIA**



**RENCANA KERJA
STAF SUMBER DAYA MANUSIA POLRI
TAHUN ANGGARAN 2022**



**KEPUTUSAN ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA
NOMOR: KEP/1214/VIII/2021 TANGGAL, 27 AGUSTUS 2021**

DAFTAR ISI

Daftar isi	i
Keputusan Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia	ii
I. LATAR BELAKANG	1
1. Kondisi Umum	1
a. Siklus Pembinaan SDM	7
1) Fungsi Penyediaan	7
2) Fungsi Pendiikan dan Latihan	9
3) Fungsi Penggunaan	11
4) Fungsi Perawatan	13
5) Fungsi Pengakhiran Dinas	13
b. Analisa SWOT	14
1) Faktor Internal.....	14
a) Kekuatan	14
b) Kelemahan	17
2) Faktor Eksternal	18
a) Peluang	18
b) Kendala/Ancaman	20
2. Identifikasi Masalah	21
II. TUJUAN DAN SASARAN	22
3. Visi dan Misi	22
a. Visi dan Misi Polri.....	22
1) Visi	22
2) Misi	22
b. Visi dan Misi SSDM Polri	22
1) Visi	22
2) Misi	23
4. Tujuan Jangka Menengah	23
a. Tujuan Jangka Menengah Polri	23
b. Tujuan Jangka Menengah SSDM Polri	23
5. Sasaran Prioritas	23
a. Sasaran Prioritas Polri	23
b. Sasaran Prioritas SSDM Polri	24

III.	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	24
1.	Arah Kebijakan dan Strategi Polri Tahun 202	24
2.	Arah Kebijakan dan Strategi SSDM Polri	43
IV.	PROGRAM KEGAITAN DAN PAGU INDIKATIF SSDM POLRI TAHUN ANGGARAN 2022	49
8.	Program dan Kegiatan SSDM Polri	49
a.	Program Profesionalisme SDM Polri	49
b.	Program Moderniasi Almatsus dan Sarana Prasarana Polri	67
c.	Program Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	68
9.	Pagu Indikatif SSDM Polri Tahun Anggaran 2022	69
a.	Program Profesionalisme SDM Polri	69
b.	Program Moderniasi Almatsus dan Sarana Prasarana Polri	92
c.	Program Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	94
V.	PENUTUP	95

MARKAS BESAR
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
STAF SUMBER DAYA MANUSIA



KEPUTUSAN ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA
Nomor: Kep/ 1214 /VIII/2021

tentang

RENCANA KERJA
STAF SUMBER DAYA MANUSIA POLRI TAHUN ANGGARAN 2022

ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA

Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan Rencana Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri Tahun Anggaran 2022, maka dipandang perlu menetapkan Keputusan.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tanggal 8 Januari 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tanggal 5 April 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 14 Januari 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tanggal 5 Oktober 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tanggal 15 Juni 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tanggal 14 September 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor;
7. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tanggal 6 April 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tanggal 6 April 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia;
8. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Katuan Organisasi pada Tingkat Kepolisian Daerah;

9. Surat

9. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1087/VI/2021 tanggal 29 Juni 2021 tentang Rencana Kerja (Renja) Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun Anggaran 2022;
10. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1132/V/2020 tanggal 29 Mei 2020 tentang Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2020-2024;
11. Keputusan Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia Nomor: Kep/620/V/2020 tanggal 27 Mei 2020 tentang Rencana Strategis Staf Sumber Daya Manusia Polri Tahun 2020-2024;
12. Keputusan Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia Nomor: Kep/755/VI/2020 tanggal 22 Juni 2020 tentang Rencana Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri Tahun Anggaran 2021.

- Memperhatikan:
1. Surat Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: B/571/V/REN.2.3./2021/Srena tanggal 10 Mei 2021 perihal Pagu Indikatif Polda/Satker Tahun Anggaran 2022;
 2. Saran dan Pertimbangan Staf Sumber Daya Manusia Polri.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG RENCANA KERJA STAF SUMBER DAYA MANUSIA POLRI TAHUN ANGGARAN 2022.

1. Rencana Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri Tahun Anggaran 2022 sebagaimana yang tercantum dalam lampiran Keputusan ini, sebagai pedoman Kerja Satker SSDM Polri dalam menyusun Program Kegiatan yang realistis berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan dan kemampuan dukungan anggaran yang tersedia;
2. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di: Jakarta
pada tanggal : 27 Agustus 2021

ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. WAHYU WIDADA, M.Phil.
INSPEKTUR JENDERAL POLISI

Tembusan:

1. Kapolri.
 2. Wakapolri.
 3. Irwasum Polri.
 4. Asrena Kapolri.
 5. Kapuskeu Polri.
-

**RENCANA KERJA
STAF SUMBER DAYA MANUSIA POLRI
TAHUN ANGGARAN 2022**

I. LATAR BELAKANG

1. Kondisi Umum

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga dari tahapan Rencana Strategis SSDM Polri 2020-2024 dan sebagai kelanjutan dari Rencana Kerja SSDM Polri T.A. 2021 sehingga perlu dilakukan penyusunan Rencana Kerja SSDM Polri T.A. 2022. Rencana Kerja SSDM Polri T.A. 2022 ini merupakan penjabaran dari Rencana Strategis SSDM Polri 2020-2024. Rencana Kerja SSDM Polri T.A. 2022 disusun dengan memperhatikan *logical framework background study* RPJMN 2020-2024, yaitu: (1) pilar keamanan dalam negeri; (2) pilar pertahanan; (3) pilar keamanan laut; (4) pilar keamanan dan ketertiban; dan (5) pilar keamanan Siber.

Mengacu kepada RPJMN Tahun 2020-2024, pembangunan nasional dilakukan dengan memperhatikan 7 (tujuh) Agenda Pembangunan yang tetap dipertahankan dengan memperhatikan Prioritas Nasional pada RKP Tahun 2022. Hal ini untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengoptimalkan efektivitas pengendalian pembangunan dalam upaya pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah. Prioritas Nasional dalam RKP Tahun 2022 adalah: (1) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; (2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; (3) meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing; (4) revolusi mental dan pembangunan kebudayaan; (5) memperkuat infrastruktur untuk ekonomi dan pelayanan dasar; (6) membangun lingkungan hidup, ketahanan bencana, dan perubahan iklim; (7) memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Institusi Polri sebagai bagian dari fungsi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam mewujudkan Keamanan Dalam Negeri dengan menjaga dan memelihara Keamanan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas) harus mampu bersikap responsif terhadap berbagai perubahan yang terjadi melalui berbagai

strategi

strategi dan program pemolisian untuk mewujudkan Kamdagri demi terselenggaranya Pembangunan Nasional. Pelaksanaan tugas Polri telah mencapai tingkat keberhasilan yang cukup signifikan dengan ditandai banyaknya pengungkapan kasus-kasus yang menjadi perhatian publik, kondusifnya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat serta meningkatnya pelayanan kepolisian kepada masyarakat. Keberhasilan yang dicapai oleh Polri tersebut merupakan kerja keras yang dilaksanakan oleh seluruh jajaran Polri dengan didukung oleh eksekutif, legislatif, yudikatif dan partisipasi masyarakat serta berbagai *Stakeholders* yang terkait dengan tugas kepolisian. Sejauh ini apresiasi yang positif atau kritik yang membangun terhadap kinerja Polri dari pemerintah/swasta/masyarakat akan dijadikan tantangan bagi Polri dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya guna mencapai keberhasilan yang lebih baik pada masa mendatang. Keberhasilan yang diraih Polri diharapkan dapat membuat Polri semakin waspada dan meningkatkan antisipasi terhadap berbagai tantangan di masa mendatang. Tantangan tersebut berupa adanya harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun pemerintah kepada Polri untuk dapat senantiasa terus-menerus secara berkelanjutan meningkatkan kinerja dan pelayanan masyarakat di bidang kepolisian. Tantangan dan harapan masyarakat serta pemerintah kepada Polri adalah: (1) Polri yang profesional, mandiri, transparan, adil, humanis namun tegas, bermoral, modern dan bebas dari KKN dalam memberikan pelayanan kepolisian; (2) Menggelar kekuatan Polri hingga ke perbatasan dalam rangka mengantisipasi ambang gangguan di tengah-tengah masyarakat sehingga keberadaannya dapat memberikan rasa aman, tenteram dan nyaman; (3) Menegakkan hukum secara profesional, proporsional, tegas, jujur, adil dan tuntas, terhadap gangguan nyata serta mewujudkan transparansi dalam proses penyidikan tindak pidana; (4) Meningkatnya fungsi intelijen yang mampu mendeteksi, mengantisipasi dan mencegah setiap potensi gangguan Kamtibmas.

Perubahan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan seiring dengan berjalannya waktu dan seluruh aspek dari kehidupan, baik itu individu maupun organisasi akan terkena dampaknya, termasuk dalam urusan SDM. Saat ini, baik organisasi dan individu dihadapkan pada situasi dan kondisi yang rumit yang dikenal sebagai VUCA, atau *Volatile, Uncertain, Complex, dan Ambiguous*. Munculnya VUCA mendorong institusi kepolisian di dunia beradaptasi dengan pendekatan pemolisian yang lebih terdepan, yaitu pemolisian

prediktif (*predictive policing*). Urgensi ini pun dirasakan Indonesia, sehingga dalam beberapa waktu ke depan perlu adaptasi secara komprehensif untuk menggenapi strategi yang telah dibangun selama ini. Kosekuensi dari pendekatan ini secara fundamental harus dimulai dengan membangun model kepemimpinan yang tidak hanya tekun, tetapi juga siap dalam pengambilan keputusan secara cepat, tepat, dan profesional di tengah kondisi VUCA yang dihadapi.

Untuk urusan manajemen SDM dalam menghadapi lingkungan yang rumit seperti ini ada satu hal yang sangat krusial yang perlu diperhatikan, yakni bagaimana mengurus talenta mereka. Yang dimaksud talenta ini bukanlah sekedar manusia, melainkan manusia unggul yang memiliki potensi untuk berkembang atau manusia yang memang sudah berkompeten. Bagi suatu organisasi, manajemen SDM menjadi penting karena anggota dari organisasi harus selalu berkembang demi mampu mengikuti perkembangan zaman yang sudah semakin rumit, terlebih lagi saat ini situasi global sudah mengalami fase VUCA. Benar adanya bahwa perkembangan teknologi pun sangat membantu organisasi dalam menghadapi VUCA. Namun teknologi mutakhir apabila tidak diimbangi dengan kompetensi dari talenta tentunya akan sia-sia. Untuk itu perkembangan talenta perlu sejalan dengan perkembangan teknologi.

Selain perlu untuk terus berkembang, pengelolaan SDM juga perlu untuk memperhatikan prinsip efektif dan efisien. Hal ini diperlukan agar pengelola SDM di setiap organisasi tidak semena-mena dalam menggunakan anggaran. Terlebih apabila kegiatan yang dianggarkan ternyata tidak memberikan dampak positif terhadap organisasi. Untuk itu, pengelola SDM di setiap organisasi perlu untuk lebih berpikir strategis dalam mengelola SDM, baik itu organisasi yang bergerak di sektor privat maupun sektor publik.

Dalam setiap organisasi, SDM memegang peran penting dalam keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan SDM merupakan kunci keberhasilan seluruh organisasi. keberhasilan Polri sebagai organisasi Publik yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas SDMnya. Sesuai dengan hakekat tugas Polri sebagai pelindung dan pelayan masyarakat (*to protect and to serve*) maka dalam beberapa kegiatan kepolisian, peran SDM Polri tidak dapat digantikan oleh teknologi sehebat apapun.

Berbicara mengenai kompetensi dari Polri, maka tidak terlepas dari bagaimana Polri mengelola SDM-nya yang merupakan tanggung jawab dari SSDM Polri. Kompetensi dan tingkat kesejahteraan yang kurang memadai akan mendorong personel Polri untuk bertindak koruptif, sehingga kedua hal ini perlu untuk ditingkatkan secara serentak. Pentingnya peningkatan kedua hal tersebut sejalan dengan Program Prioritas Pimpinan Polri Transformasi Menuju Polri yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan) yang dilaksanakan pada 4 (empat) bidang, yaitu transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan. Keempat transformasi tersebut melahirkan serangkaian Program Prioritas. Transformasi Organisasi diuraikan ke dalam 4 (empat) program, yaitu Penataan Kelembagaan; Perubahan Sistem dan Metode Organisasi; Menjadikan SDM Polri yang Unggul di era *Police 4.0*; dan Perubahan Teknologi Kepolisian Modern.

Program menjadikan SDM Polri yang Unggul di era *Police 4.0* diwujudkan dengan 5 (lima) kegiatan yaitu peningkatan kuantitas dan kualitas SDM Polri menuju era *Police 4.0*, peningkatan sistem manajemen karir berbasis kinerja, perluasan kerjasama pendidikan di dalam dan di luar negeri, pengelolaan SDM unggul yang humanis dan peningkatan kesejahteraan pegawai negeri.

- a. Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM Polri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 10 (sepuluh) aksi, yaitu:
- 1) rekrutmen Polri berdasarkan kebutuhan organisasi berbasis teknologi informasi;
 - 2) pemantapan program rekrutmen proaktif dalam proses rekrutmen Polri (*affirmative action, talent scouting, dan reward*);
 - 3) mengalokasikan rekrutmen ASN Polri yang mengakomodir kelompok berkebutuhan khusus sesuai dengan kebutuhan;
 - 4) peningkatan kemampuan SDM Polri dalam penguasaan teknologi informasi;
 - 5) rekrutmen Tenaga Ahli dengan perjanjian kerja dalam rangka mendukung perubahan dalam level eselon tertentu sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan;
 - 6) penataan kurikulum pada pendidikan pembentukan, pengembangan spesialisasi, dan pengembangan umum;

7) meningkatkan

- 7) meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan menuju pendidikan berkelas dunia (*world class standard*);
 - 8) pemenuhan jumlah personel Polri sesuai kebutuhan prioritas berdasarkan demografi dan karakteristik kerawanan daerah (daerah konflik), Densus 88 AT, dll;
 - 9) peningkatan keterampilan (*skill*) Bhabinkamtibmas dalam berkomunikasi dan pemanfaatan teknologi;
 - 10) memenuhi satu desa/kelurahan, satu Bhabinkamtibmas secara bertahap dan menyelenggarakan pendidikan SIP khusus Bhabinkamtibmas.
- b. Peningkatan sistem manajemen karir berbasis kinerja yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 6 (enam) aksi, yaitu:
- 1) menerapkan *Merit System* dalam manajemen pembinaan karier dalam rangka memberikan kesempatan yang sama untuk berkarya;
 - 2) memberikan kesempatan dan ruang yang lebih luas kepada Polwan untuk menjadi pimpinan dan di bidang operasional;
 - 3) memberlakukan kredit/poin dalam penilaian kinerja berdasarkan spesifikasi penugasan dan wilayah;
 - 4) menyiapkan Pimpinan Polri yang dapat menjadi teladan, melayani, dan transformatif pada semua tingkatan;
 - 5) menyempurnakan program manajemen talenta dalam rangka menjadikan SDM Polri yang memiliki spesialisasi; dan
 - 6) meningkatkan sistem *reward and punishment* terhadap kualifikasi personel Polri yang mampu mengaktualisasi diri lebih baik dalam keilmuan dan kehidupan bermasyarakat.
- c. Perluasan kerja sama pendidikan di dalam dan luar negeri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 2 (dua) aksi, yaitu:
- 1) meningkatkan kerja sama di dalam dan luar negeri pada pendidikan dan pelatihan anggota Polri; dan
 - 2) bekerja sama dengan kementerian dan lembaga serta masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkontribusi pada lembaga pendidikan dan pelatihan Polri.

- d. Pengelolaan SDM yang humanis yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 3 (tiga) aksi, yaitu:
- 1) internalisasi nilai-nilai etika dalam membangun kultur Polri yang melayani dan dekat dengan masyarakat;
 - 2) mengembangkan hubungan kerja atasan dan bawahan yang berorientasi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya; dan
 - 3) percepatan pembentukan mental dan karakter personel Polri yang berbudaya dan menghormati Hak Asasi Manusia.
- e. Peningkatan kesejahteraan pegawai Polri yang dikehendaki oleh Pimpinan Polri, akan diimplementasikan dengan 4 (empat) aksi, yaitu:
- 1) meningkatkan kesejahteraan anggota melalui kerja sama dengan kementerian/lembaga dalam rangka pemenuhan kebutuhan perumahan bagi anggota secara bertahap (Asabri, Kementerian PUPR);
 - 2) tata kelola anggaran diarahkan untuk mendukung kesejahteraan (kesehatan, dll);
 - 3) pemenuhan kesejahteraan personel Polri dan masyarakat melalui peningkatan pelayanan bidang kesehatan di Rumah Sakit Polri; dan
 - 4) akselerasi pemenuhan hak pelayanan kesejahteraan pegawai pada Polri.

SSDM Polri merupakan unsur pembantu Pimpinan yang bertugas melakukan pengelolaan SDM Polri sehingga mampu menyediakan SDM Polri yang berkualitas dan mencukupi secara kuantitas. Oleh karena itu, SSDM Polri sebagai pelaksana Program Profesionalisme SDM Polri terus melakukan langkah-langkah inovatif dan kreatif dalam rangka pembenahan SDM Polri dalam seluruh siklus pembinaan SDM. Terkait dengan pembinaan SDM Polri, dalam penjelasan pasal 21 ayat 2 UU nomor 2 tahun 2002, disebutkan bahwa "Pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas". Oleh karenanya pembenahan SDM Polri dilakukan secara berkelanjutan terhadap seluruh sub sistem dari siklus pembinaan SDM agar mampu menyediakan SDM Polri yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan seluruh Satuan Kerja Polri.

Pedoman kebijakan dalam menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran prioritas, arah kebijakan, serta program dan kegiatan SSDM Polri pada tahun anggaran

2022 sebagai kelanjutan dari Renja SSDM Polri 2021, mengacu kepada Renstra Polri 2020-2024, Renja Polri 2022 dan Renstra SSDM Polri 2020-2024.

Sasaran Prioritas Pembinaan Sumber Daya Manusia pada tahun ketiga pencapaian Renstra SSDM Polri tahun 2020-2024 adalah memantapkan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri berbasis SIPP dengan sistem *one-stop service*, mengembangkan kader unggul pimpinan Polri pada semua level serta pemenuhan SDM Polri yang berkeunggulan pada masing-masing Unit/Satker di tingkat pusat sampai daerah untuk mewujudkan SDM Polri yang berkeunggulan.

Untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas dalam bidang pembinaan SDM Polri, khususnya dalam mewujudkan SDM Polri yang Berkeunggulan, maka perlu disusun Rencana Kerja (Renja) SSDM Polri T.A.2022 secara terprogram dan berkelanjutan (*sustainable*) dengan berpedoman pada Renstra Polri, Renstra Satker, Pagu Indikatif Satker T.A. 2022, perkiraan Intelijen TAB+1 dan Lakip TAB-1 yang mengarah pada situasi keamanan dalam negeri dan sasaran prioritas Polri menuju pelayanan prima serta kebijakan-kebijakan Kapolri.

a. Siklus Pembinaan SDM

1) Fungsi Penyediaan

Berdasarkan Laporan Kekuatan Personel Polri sampai dengan Triwulan II Tahun 2021 jumlah Pegawai Negeri pada Polri sebanyak 439.581 orang terdiri dari Polri 418.631 orang dengan kepangkatan Pati 419 orang, Pamen 13.219 orang, Pama 46.956 orang, Bintara/Tamtama 358.037 orang dan PNS 20.950 orang dengan penggolongan: Golongan IV 897 orang, Golongan III 8.532 orang, Golongan II 10.930 orang dan Golongan I sebanyak 591 orang.

Pertimbangan utama dalam menentukan jumlah rekrutmen adalah personel Polri yang memasuki usia pensiun sehingga berimplikasi pada susutnya jumlah Personel Polri. Jumlah personel Polri yang memasuki BUP pada 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

NO	PENSIUN TAHUN	NRP	BATAS USIA PENSIUN (BUP)					JUMLAH
			PATI	PAMEN	PAMA	BA	TA	
1.	2020	1962	56	1.256	1.706	3.976	0	6.994
2.	2021	1963	91	1.947	2.644	4.025	3	8.710
3.	2022	1964	83	1.630	2.624	4.478	4	8.819
4.	2023	1965	63	1.380	2.794	3.688	2	7.927
5.	2024	1966	48	1.228	3.074	3.201	3	7.554
JUMLAH			341	7.441	12.842	19.368	12	40.004

Fungsi Penyediaan diharapkan mampu melakukan rekrutmen anggota Polri, perpedoman pada prinsip melaksanakan rekrutmen Polri berdasarkan kebutuhan organisasi dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH) serta berbasis teknologi informasi dengan sistem normal growth untuk memperoleh calon anggota Polri yang berkualitas, dengan target pemenuhan personel (rekrutmen) tahun 2022 sebanyak 26.289 orang terdiri Akpol 214 orang, SIPSS 75 orang, Bintara 21.000 orang dan Tamtama 5.000 orang

Jumlah rekrutmen tersebut diatas diharapkan untuk mengimbangi bertambahnya jumlah Polda, meningkatnya tipe Polda, bertambahnya Satuan Kerja di tingkat Mabes Polri dan dalam rangka mengawaki berbagai almatsus dan alpalkam. Kebijakan pemerintah dalam rekrutmen anggota Polri dengan prinsip minimum *zero growth* yaitu hanya mengganti jumlah anggota Polri yang memasuki BUP perlu dikaji kembali. Perencanaan SDM Polri hendaknya dilakukan dengan lebih baik melalui proses analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia Polri yang akan mengawaki struktur organisasi Polri dalam rangka mencapai tujuan.

Upaya rekrutmen secara proaktif dengan melakukan mapping terhadap para pelajar yang potensial dan dilanjutkan dengan pembinaan berupa pelatihan untuk menghadapi seleksi perlu terus dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas hasil proses rekrutmen Proaktif dilakukan dengan melibatkan Bhabinkamtibmas yang paling mengenal situasi wilayah setempat.

Untuk mengisi kebutuhan personel dengan kompetensi khusus yang akan mengawaki peralatan maupun mengisi struktur organisasi yang memerlukan keahlian tertentu maka dalam proses rekrutmen SIPSS

SIPSS dan Bintara dilakukan pemetaan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh Satker Polri. Penerimaan SIPSS dilakukan dengan menentukan program studi yang dibutuhkan Polri berdasarkan tantangan tugas serta kaderisasi kepemimpinan fungsi seperti Kedokteran Psikologi, Agama jurusan dakwah, Teknik Informatika, Komunikasi, Teknik Kimia, Fisika, Programmer dan sebagainya. Sedangkan dalam penerimaan Bintara dilakukan untuk memenuhi Bintara Polisi Tugas Umum, Bintara Brimob, Bintara Noken dan juga Bintara dengan kemampuan Khusus seperti Perawat, Bidan, Teknik Komputer, Informatika, Analis Kimia, Tehnika, Nautika dan sebagainya.

Untuk mendapatkan calon-calon anggota Polri yang berkualitas baik secara kesamaptaan jasmani, moral kepribadian maupun intelektual, maka proses rekrutmen dilakukan dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis. Selain melibatkan pengawas baik internal maupun eksternal, dalam proses seleksi juga dilakukan dengan memanfaatkan teknologi khususnya CAT, meningkatkan komitmen seluruh pihak yang terlibat melalui pelaksanaan sumpah dan penandatanganan pakta integritas. Selain itu, apabila terapat pihak yang melakukan penyimpangan maupun memanfaatkan proses rekrutmen untuk kepentingan pribadi maka dilakukan tindakan tegas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Fungsi Pendidikan dan Latihan

Dinamika lingkungan strategis di tingkat internasional, regional dan nasional yang dipacu oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi berdampak pada semakin kompleksnya tantangan tugas yang harus dihadapi Polri. Berbagai jenis kejahatan baru muncul dibarengi dengan munculnya berbagai jenis kejahatan berdimensi baru dengan memanfaatkan teknologi. Kejahatan tidak lagi dibatasi oleh wilayah yuridiksi atau batas-batas negara tetapi sudah menjadi kejahatan antar negara (*transnational crime*) seperti terorisme/radikalisme, kejahatan siber, peredaran gelap narkoba, perdagangan orang, peredaran senjata api ilegal, *money laundering* dan sebagainya.

Menghadapi situasi seperti ini Polri harus mampu untuk menyikapi dengan mempersiapkan personel-personel Polri yang mampu menghadapi tantangan tersebut yaitu Personel Polri yang unggul, profesional, berkualitas dan berintegritas dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mempersiapkan personelnnya agar memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan tugas dimaksud dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri dalam mengelola siklus pembinaan SDM Polriharus mampu untuk merumuskan, menentukan kebijakan strategis tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan personel Polri dalam menghadapi tantangan tugas. Meskipun penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Polri adalah Lemdiklat, namun SSDM Polri tetap bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan jenis pendidikan yang dibutuhkan baik pendidikan pengembangan umum atau manajerial, pendidikan pengembangan spesialisasi maupun pendidikan dan latihan sebagai hasil kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan lain di luar Polri.

Beberapa jenis pendidikan pengembangan spesialisasi diarahkan untuk meningkatkan kemampuan personel Polri sesuai dengan bidang tugasnya baik dalam kegiatan preemtif, preventif maupun penegakan hukum, serta penimngkatan kemampuan staf pendukung khususnya di bidang administrasi seperti manajemen SDM, manajemen logistik, konselor, instruktur, pendidikan tenaga pendidik dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kemampuan melakukan kegiatan pre-emptif maka perlu diperkuat dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap Bhabinkamtibmas, petugas Polmas maupun kemampuan intelijen. Untuk meningkatkan kompetensi dalam kegiatan preventif maka perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan tentang pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli baik di bidang Sabhara maupun lalu lintas. Sedangkan dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam penegakan hukum perlu dilakukan peningkatan pendidikan dan pelatihan penyelidikan dan penyidikan kejahatan Siber, tindak pidana terhadap perempuan dan anak, pencucian uang, Korupsi, narkoba, kejahatan

kejahatan ekonomi, perbankan, Tindak Pidana Pemilu, tindak pidana tertentu dan sebagainya.

Selain itu, peningkatan kapasitas personel Polri juga dilakukan melalui kerjasama dengan berbagai lembaga pendidikan termasuk universitas di dalam dan di luar negeri. Pelatihan dengan negara-negara maju perlu terus ditingkatkan dalam rangka transfer *skill and knowledge* seperti dengan ILEA, ICITAP, JICA, AFP serta lembaga lembaga mitra Polri lainnya. Kerjasama dengan perguruan tinggi untuk meningkatkan kapasitas pesonel Polri pada bidang bidang tertentu seperti pendidikan profesi (Dokter dan Psikolog), program Magister (S2) serta program doktor (S3). Salah satu upaya yang dilakukan adalah mempersiapkan personel Polri untuk mendapatkan beasiswa melalui skema LPDP kementerian keuangan RI.

3) Fungsi Penggunaan

Fungsi penggunaan personel Polri terkait dengan pembinaan karier anggota Polri dalam seluruh strata baik dalam memperoleh jabatan, naik pangkat. penugasan maupun dalam mengikuti pendidikan. Pada prinsipnya seluruh anggota Polri memiliki peluang yang sama dalam meniti karier, namun pasti akan berbeda satu sama yang lain mengingat intake menjadi anggota Polri juga berbeda-beda dimana ada yang melalui jalur Perwira yaitu Akpol dan SIPSS, Bintara dan Tamtama serta PNS. Penggunaan anggota Polri adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi sehingga kepentingan organisasi yang diutamakan dibandingkan dengan kepentingan pribadi atau kelompok.

Dalam manajemen SDM, perencanaan karier merupakan salah satu aktifitas penting bagi individu maupun organisasi. Kegiatan perencanaan karier akan memudahkan organisasi dalam program-program pengembangan, penggunaan dan penempatan personel dalam organisasi Polri yang menggunakan sistem prestasi. Dalam rangka penggunaan anggota Polri, SSDM Polri telah menyusun Sistem Pembinaan karier yang menjadi pedoman dengan prinsip *Merit System*.

Sistem prestasi kerja (*Merit System*) ini ditegakkan dengan mendasarkan pada teori motivasi dan modifikasi perilaku. *Merit* disini diartikan sebagai “*a good quality which is deserve to be praised*” (hal-hal yang baik patut dihargai) sehingga pengertian umum dari *Merit System* ini adalah pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (*Merit*). *Merit System* selalu mendasari prinsip *Job Oriented* (orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat), *Motivation Oriented* (meningkatkan motivasi personel), *Organizational Oriented* (kebutuhan organisasi) dan *Competency Oriented* (Kompetensi) serta *Non-prerogative Oriented* (tidak didasari oleh kewenangan secara prerogatif).

Oleh karena itu fungsi penggunaan harus diorientasikan untuk meningkatkan kinerja Polri yang berbasis kompetensi melalui pendekatan aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Dengan demikian penataan sistem pembinaan karier anggota Polri sebagai implementasi tuntutan keterbukaan dalam pengisian jabatan dengan mempersyaratkan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan serta integritas menjadi suatu keharusan untuk diterapkan.

Dalam rangka mengoptimalkan implementasi *Merit System*, maka SSDM Polri telah melakukan pembenahan terhadap beberapa perangkat pendukungnya antara lain dengan melakukan revisi SMK dan membangun aplikasi SMK Online, membenahi *New Sistem Informasi Personel Polri (New SIPP)* agar mampu menjadi rapor bagi setiap anggota Polri dengan memuat data pribadi, keluarga, prestasi dan pelanggaran dilakukan, membangun rekam jejak, membangun talent pool bagi personel yang berprestasi, serta melakukan penguatan *Assessment Center*.

Penguatan *Assessment Center* Polri sebagai Pusat Penilaian Kompetensi Polri diharapkan mampu untuk mengidentifikasi potensi calon anggota Polri, menilai dan mengembangkan kompetensi yang dipersyaratkan dalam profil jabatan, serta penilaian kompetensi pada proses seleksi **untuk promosi jabatan secara terbuka** guna pengisian jabatan strategis di lingkungan Polri. Promosi jabatan terbuka juga menjadi salah satu faktor pengungkit yang dapat mendongkrak

mendongkrak nilai Indeks Tata Kelola (ITK) Polri. Promosi jabatan terbuka dan pengembangan *Assessment Center* terus dilakukan sampai dengan tingkat Polda.

4) Fungsi Perawatan

Perawatan personel dilakukan untuk tetap mempertahankan dan juga meningkatkan motivasi kerja personel Polri. Motivasi kerja yang tinggi secara berkesinambungan perlu dilakukan oleh organisasi melalui berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan personel Polri baik secara fisik maupun non fisik. Motivasi secara fisik dalam bentuk gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan non fisik antara lain dapat berupa penghargaan dan pengembangan karier.

Perawatan personel Pegawai Negeri pada Polri diberikan mulai pada saat masuk pendidikan pertama sampai dengan pengakhiran dinas, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 tahun 2010 tentang hak-hak Personel Polri yang meliputi penyediaan perumahan yang layak, pembinaan mental dan rohani, pemberiantanda kehormatan dan penghargaan, pembinaan kesamaptaan jasmani, pemberian gaji dan tunjangan, tunjangan kinerja termasuk konseling psikologi Pegawai Negeri pada Polri dan keluarganya.

5) Fungsi Pengakhiran Dinas

Fungsi Pengakhiran Dinas adalah fungsi terakhir pada siklus SDM Polri yang merupakan fungsi pelayanan administrasi kepada pegawai negeri pada Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas. Tahapan pelayanan fungsi pengakhiran dinas kepada pegawai negeri pada Polri yang memasuki masa pengakhiran dinas melalui 3 (tiga) tahapan yang meliputi pelayanan Pra pengakhiran dinas, Pelayanan pengakhiran dinas dan pelayanan Purna pengakhiran dinas.

Bentuk pelayanan yang diberikan kepada pegawai negeri pada Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas adalah Masa Persiapan Pensiun (MPP), Diperpanjang Dalam Dinas Aktif (DDDA) bagi pegawai negeri Polri yang memiliki keahlian khusus, **penyaluran kerja (*second carrier*)** pada lembaga atau perusahaan BUMN atau

swasta

swasta yang membutuhkan pegawai negeri pada Polri sesuai dengan bidangnya serta menyiapkan pembekalan atau pelatihan ketrampilan kepada pegawai negeri pada Polri yang akan memasuki masa pengakhiran dinas kurang dari 3 (tiga) tahun dengan harapan para pegawai negeri pada Polri siap untuk menyongsong masa pengakhiran dinasnya.

b. Analisis SWOT

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis dan membahas perumusan masalah dengan menggunakan teknik Analisis SWOT. Dengan menggunakan analisis ini dapat memungkinkan Satker SSDM Polri untuk memformulasikan dan menerapkan strategi Satker, sehingga SSDM Polri dapat mencapai tujuannya. Analisis SWOT adalah identifikasi faktor secara sistematis untuk memutuskan strategi satker. Analisa ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

1) Faktor Internal:

a) Kekuatan

Sumber kekuatan yang dapat dimanfaatkan oleh Polri dalam mengantisipasi permasalahan SDM, antara lain:

- (1) postur kekuatan Polri pada triwulan II tahun 2021 dengan Mabes Polri penanggung jawab Politik Strategi Keamanan, Polda sebagai Kesatuan Induk Penuh, Polres sebagai Kesatuan Operasional Dasar dan Polsek sebagai simpul terdepan pelayanan Kamtibmas Prima kepada masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan penggelaran kekuatan dan lapis kemampuan Polri tergelar mulai tingkat pusat sampai tingkat kewilayahan. Adapun jumlah Personel Polri, meliputi:
 - (a) anggota Polri sebanyak 418.631 orang dengan kepangkatan Pati 419 orang, Pamen 13.219 orang, Pama 46.956 orang, Bintara/Tamtama 358.037 orang;

(b) Pegawai

- (b) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri sebanyak 20.950 orang dengan penggolongan; Golongan IV 897 orang, Golongan III 8.532 orang, Golongan II 10.930 orang dan Golongan I sebanyak 591 orang;
- (2) SSDM Polri merupakan wadah utama dalam pengelolaan SDM di dalam Polri. Selain itu, SSDM Polri, sebagai unsur utama yang mengurus manajemen bidang SDM, memiliki kemampuan untuk membina dan mengelola personel, dimulai dari menyediakan, menyeleksi hingga menyalurkan personel. Kemudian, SSDM Polri juga melakukan pembinaan karir personel, kesejahteraan personel yang meliputi pembinaan rohani dan jasmani, pembinaan psikologi kepolisian dan personel, serta perencanaan dan manajemen administrasi bidang SDM kepolisian;
- (3) diterapkannya Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pendidikan anggota Polri;
- (4) adanya penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan dengan menggunakan metode *Assesment Center* yang pada alat/*tools* psikometri dan *in-tray* yang telah menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT);
- (5) adanya upaya untuk membangun Sistem Teknologi Informasi (*e-policing* di bidang SDM) yang terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM Polri;
- (6) adanya kebijakan pimpinan Polri dalam mencanangkan program penguatan fungsi kepolisian guna mewujudkan keamanan dalam negeri dalam rangka mendukung pembangunan nasional salah satunya melalui program pembinaan sumber daya manusia (SDM);
- (7) adanya komitmen Polri untuk mengembangkan sistem pembinaan personel melalui rekrutmen proaktif dan pembinaan karier yang bebas dari KKN, transparan, akuntabel dan humanis serta meningkatkan profesionalisme yang meliputi pendidikan dan pelatihan

dibidang

dibidang harkamtibmas, penegakan hukum, dan pelayanan masyarakat;

- (8) diterapkannya *Assessment Center (AC)* sebagai metode penilaian yang digunakan dalam pengembangan karier personel Polri dengan basis kompetensi. *Assessment Center (AC)* ini diwadahi dalam struktur organisasi sebagai bagian penilaian kompetensi yang berada pada Robinkar SSDM Polri;
- (9) adanya Pola pembinaan karier dengan pedoman *Merit System* yang bebas dari KKN, transparan dan akuntabel untuk menghasilkan kepemimpinan kepolisian disemua strata yang mampu memberikan sikap ketauladanan dan melayani dalam rangka membangun *internal trust* maupun *public trust*;
- (10) adanya kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan personel Polri terutama dalam penerimaan tunjangan kinerja yang proporsional melalui upaya peningkatan kinerja, tunjangan kesehatan dan penyediaan perumahan bagi anggota Polri dan PNS Polri;
- (11) adanya kebijakan untuk mempersiapkan personel yang memasuki masa persiapan pensiun dengan memberikan ketrampilan khususnya dalam rangka mempersiapkan masa akhir kedinasan;
- (12) adanya komitmen penguatan integritas seluruh personel Polri dalam menjalankan tugas pokok, peran maupun fungsisecara transparan dan akuntabel melalui pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) terutama pada sektor pelayanan publik, penegakan hukum, pengelolaan anggaran, pengadaan barang dan jasa yang didukung dengan pengawasan yang efektif dalam rangka mencegah praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);

(13) tersedianya

(13) tersedianya peraturan perundang-undangan, peraturan Kapolri dan peraturan fungsi yang dapat dijadikan pedoman kerja dalam pelaksanaan pembinaan SDM Polri.

b) Kelemahan

Beberapa hal yang merupakan kelemahan dalam pembinaan SDM Polri antara lain:

- (1) perbandingan antara Polri dan penduduk saat ini bila dilihat dari jumlah anggota Polri 418.631 orang, tidak seluruhnya melaksanakan tugas operasional kepolisian (tugas staf atau fungsi pendukung) dibandingkan dengan jumlah penduduk saat ini 270.203.917 jiwa;
- (2) masih lemahnya pemuliaan profesi dan terkesan fungsi yang satu lebih penting dari yang lain.
- (3) masih adanya ketidakpuasan terhadap proses penempatan personel dan mutasi jabatan yang belum sepenuhnya berdasarkan sistem meritokrasi dan integritas;
- (4) belum terwujud sepenuhnya postur Polisi Sipil yang melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat;
- (5) belum meratanya penyebaran Personel Polri yang berakibat kurang maksimalnya pelayanan Polri kepada masyarakat;
- (6) tingkat pendidikan dan keterampilan personel yang masih kurang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki dalam menunjang profesionalisme dibidang harkamtibmas;
- (7) masih adanya ketidakpuasan pada proses penyelenggaraan seleksi pendidikan pembentukan, pendidikan pengembangan umum walaupun telah menerapkan prinsip bersih transparan, akuntabel dan humanis;
- (8) belum sepenuhnya terbangun kultur Polri yang sesuai dengan tuntutan masyarakat demokratis yang mampu melaksanakan tugas sebagai pelindung, pengayom,

pelayan masyarakat, penegakan hukum dan pemelihara kamtibmas;

- (9) belum terintegrasinya sistem informasi data personel yang menyebabkan tingkat akurasi data menjadi berkurang;
- (10) masih kurangnya standar penerimaan kesejahteraan personel Polri bila dilihat dari sistem remunerasi berbasis kinerja, tunjangan kesehatan dan perumahan;
- (11) penyelenggaraan pembinaan/pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi anggota Polri dalam menghadapi purna tugas belum diawali melalui penelusuran minat dan bakat melalui proses tes bakat;
- (12) belum memadainya kesejahteraan personel Polri untuk mendukung profesionalisme dalam tugas terutama di bidang perumahan, markas komando dan sarana prasarana mobilitas;
- (13) pemenuhan DSP Polri terkendala dengan kebijakan *zero growth* dan kemampuan dukungan anggaran;

2) Faktor Eksternal:

a) Peluang

- (1) Presiden dan Wakil Presiden Indonesia 2019-2024 memberikan arahan prioritas kerja dalam pidato kenegaraannya, salah satunya arahan prioritas kerjanya adalah memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia. Arahan prioritas kerja tersebut menjadi peluang bagi SSDM Polri untuk bisa membangun dan meningkatkan kualitas personel Polri melalui berbagai aspek yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan kebijakan Presiden dan Wakil Presiden tersebut, SSDM Polri dapat melakukan pembangunan dan pengembangan personel Polri dengan maksimal;
- (2) fase industri 4.0 atau revolusi industri gelombang keempat yang merupakan suatu keadaan dimana terjadinya digitalisasi yang signifikan dalam rantai nilai secara keseluruhan, yang berarti akan ada pengembangan teknologi

teknologi dalam tiap aktivitas organisasi. Teknologi yang sudah berkembang tersebut perlu diimbangi dengan pengembangan dan pembangunan SDM yang kompeten untuk bisa mengoperasikan teknologi yang ada. Maka, SSDM Polri dapat menunjukkan kapabilitasnya dalam pembinaan personel hingga dapat menghasilkan personel yang kompeten dalam menggunakan teknologi mutakhir;

- (3) adanya dukungan pemerintah dalam penyelenggaraan rekrutmen anggota Polri untuk mempertahankan prinsip *Minimal Zero Growth* dalam upaya memelihara Kamtibmas, penegakan hukum dan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat;
- (4) adanya dukungan lembaga pemerintah maupun non pemerintah baik dari dalam maupun dari luar negeri sebagai mitra kerja (*partnership*) yang dapat membantu institusi Polri untuk mereformasi diri secara berkelanjutan, baik melalui pendanaan, penelitian dan diklat dalam rangka membangun sistem, maupun bantuan berupa piranti lunak;
- (5) penggunaan assesment center Polri dalam uji kompetensi pada instansi/lembaga diluar polri dan pejabat publik lainnya;
- (6) meningkatnya partisipasi, daya kritis masyarakat dan LSM dalam menyikapi profesionalisme dan kinerja Polri, yang dapat dijadikan sebagai kontrol/pengawasan eksternal sehingga menjadi salah satu sumber masukan bagi terlaksananya pembinaan SDM Polri;
- (7) adanya pengakuan dari lembaga sertifikasi manajemen mutu terhadap rekrutmen Taruna Akpol dan proses mutasi jabatan Kapolres di lingkungan Polri;
- (8) adanya keterlibatan pihak eksternal selaku pengawas maupun tenaga ahli/*outsourcing* dalam rangka meningkatkan kualitas proses penerimaan Catar Akpol;

(9) adanya

- (9) adanya kerjasama dengan Bank Mandiri dan Bank BRI dalam rangka penerbitan kartu anggota elektronik yang memanfaatkan sistem informasi data personel Polri;
- (10) adanya Biro-Biro *Human Resource Development* (HRD) yang dapat diajak kerja sama (*joint operation*) dalam rangka analisa jabatan, uji kompetensi, maupun pengembangan kompetensi jabatan melalui penyelenggaraan pelatihan-pelatihan dan pengembangan kompetensi;
- (11) adanya lembaga asuransi, perbankan, lembaga penyalur permodalan, koperasi dan perumahan yang dapat mendukung program pembinaan kesejahteraan personel Polri;
- (12) adanya instansi, perusahaan BUMN, dan lembaga BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan) yang membutuhkan pengisian jabatan atau tenaga kerja lainnya yang berasal dari anggota Polri maupun PNS Polri aktif maupun yang menjelang purna tugas;
- (13) adanya kepercayaan yang baik dari instansi/lembaga di luar Polri terhadap penyelenggaraan Assessment Center eksternal Polri, sehingga Polri dapat turun berperan aktif dalam membangun SDM Indonesia yang professional, serta memberikan kontribusi terhadap pendapatan Negara melalui Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

b) Kendala/Ancaman

- (1) perkembangan zaman secara global melalui perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya berdampak positif, namun menimbulkan ancaman terhadap kualitas personel Polri baik secara mental, rohani, pikiran, atau jasmani;
- (2) masih rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme Polri, penyebabnya adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan dalam pelaksanaan tugas oleh personel Polri yang dinilai belum memadai;

(3) adanya

- (3) adanya anggapan sebagian masyarakat yang menilai dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri pada Polri dan pembinaan karier Polri masih terjadi praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
- (4) masih adanya intervensi terhadap independensi Polri dalam penanganan kasus atau pembinaan SDM;
- (5) adanya keterbatasan pemerintah dalam dukungan anggaran untuk pelaksanaan giat pengembangan kekuatan, kemampuan dan pembinaan SDM Polri.

2. Identifikasi Masalah

Permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja SSDM Polri:

- a. Pembentukan Satwil baru, peningkatan tipe Satwil, dan pembentukan Satker baru pada Mabes Polri belum dapat didukung dengan penambahan jumlah personel Polri mengingat diberlakukannya prinsip minimal *Zero Growth* dalam rekrutmen anggota Polri;
- b. Pengelolaan *Big Data* SIPP belum terintegrasi dengan sistem Aplikasi lainnya sehingga menyebabkan tingkat akurasi dan penggunaan data belum optimal;
- c. Rekrutmen proaktif untuk mendapatkan calon-calon anggota Polri yang berkualitas belum optimal, termasuk untuk mendapatkan personel Polri dengan kemampuan khusus;
- d. Kebijakan *local boy for the local job* untuk wilayah pulau-pulau kecil terluar dan wilayah perbatasan belum dapat dilaksanakan secara maksimal;
- e. Perlu peningkatan koordinasi antar pembina fungsi kepolisian dalam penentuan jenis Dikbangspes untuk mendapat hasil didik yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi.
- f. Pengelolaan kerjasama pendidikan dan latihan antara institusi Polri dengan institusi/lembaga lain di dalam maupun di luar negeri masih terjadi tumpang tindih kewenangan antar Satker Polri, sehingga pengelolaan kerjasama tidak dilaksanakan melalui satu pintu;
- g. Distribusi personel antar satuan wilayah masih belum merata dimana jumlah personel yang terbesar ada di wilayah Jawa, namun pada Satwil di

luar jawa masih sangat kurang dan masih ada personel yang tidak mempunyai jabatan (Anjak);

- h. Belum optimalnya pemenuhan personel yang memiliki keahlian atau keilmuan khusus pada beberapa Satker Polri, demikian juga masih lemahnya kaderisasi terhadap personel-personel yang memiliki keahlian atau keilmuan khusus;
- i. *Merit System* dan promosi jabatan terbuka belum berjalan secara optimal sehingga perlu ditingkatkan dengan dukungan penguatan SIPP, *Assessment Center*, Rekam Jejak dan SMK;
- j. Pelayanan mutasi reguler anggota Polri belum terselenggara secara *fully-online* sehingga perlu didukung sebuah sistem dan aplikasi serta perangkat keras yang mampu mewujudkan mutasi reguler anggota Polri yang bersifat *online*;
- k. Pelayanan hak-hak pegawai perlu ditingkatkan terutama terkait dengan penyediaan perumahan, pembinaan jasmani dan rohani, serta pelayanan konseling psikologi;
- l. masih kurang optimalnya latihan ketrampilan dan penyaluran bagi personel Polri yang akan memasuki masa pensiun sehingga masih banyak Pegawai Negeri pada Polri yang pensiun tidak siap untuk melaksanakan usaha/bisnis secara mandiri/mampu berkarya di lingkup kerja lainnya.

II. TUJUAN DAN SASARAN

3. Visi dan Misi

a. Visi dan Misi Polri

1) Visi

Terwujudnya Indonesia yang Aman dan Tertib.

2) Misi

Melindungi, Melayani dan Mengayomi Masyarakat.

b. Visi dan Misi SSDM Polri

1) Visi

Terwujudnya SDM Polri yang Berkeunggulan.

2) Misi

2) Misi

- a) Mewujudkan SDM Polri yang berkualitas dan berdaya saing;
- b) Meningkatkan pelayanan hak yang berkualitas.

4. Tujuan Jangka Menengah

a. Tujuan Jangka menengah Polri

- 1) menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di seluruh wilayah NKRI;
- 2) menegakkan hukum secara berkeadilan;
- 3) modernisasi pelayanan Polri;
- 4) mewujudkan Polri yang profesional;
- 5) menerapkan manajemen Polri yang terintegrasi dan terpercaya.

b. Tujuan jangka menengah SSDM Polri

- 1) mewujudkan profesionalitas SDMPolri;
- 2) menjamin terpenuhinya SDM unggul di lingkunganPolri;
- 3) mengoptimalkan pengembangan, pembinaan, dan pelayanan hak-hak personel Polri;
- 4) menerapkan manajemen SSDM Polri yang bersih dan transparan;

5. Sasaran Prioritas

a. Sasaran Prioritas Polri

Sasaran Prioritas Polri tahun 2022 yang terdapat pada surat edaran tentang Pedoman Perencanaan Kapolri tahun 2022 adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1) **Pertama** “Harkamtibmas yang Kondusif Guna Menciptakan Rasa Aman ditengah Masyarakat”;
- 2) **Kedua** “Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Publik Polri”;
- 3) **Ketiga** “Penegakan Hukum yang Transparan dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Publik”;
- 4) **Keempat** “Meningkatkan Profesionalisme dan Kesejahteraan SDM Polri”;
- 5) **Kelima** “Pemenuhan Sarana Prasarana dan Almatsus Polri yang Modern”;

6) **Keenam**

- 6) **Keenam** “Penguatan Pengawasan yang Efektif Guna Memperkuat Integritas dan Tata Kelola Organisasi yang Baik”.

b. Sasaran Prioritas SSDM Polri Tahun 2022

Berdasarkan Renstra SSDM Polri Tahun 2020-2024, Sasaran Prioritas SSDM Polri tahun 2022, yaitu:

- 1) **Pertama** “Profesionalisme SDM”;
- 2) **Kedua** “Tersedianya SDM Polri pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai daerah”;
- 3) **Ketiga** “Tersedianya kader unggul pimpinan Polri di semua *level*”;
- 4) **Keempat** “Terselenggaranya pengkajian dan perumusan strategi pembinaan SDM Polri”;
- 5) **Kelima** “Terselenggaranya pembinaan karier personel Polri”;
- 6) **Keenam** “Terselenggaranya pembinaan dan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri”;
- 7) **Ketujuh** “Terwujudnya tata Kelola SSDM Polri yang bersih dan transparan”.

III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

6. Arah Kebijakan dan Strategis Polri Tahun 2022

Untuk mewujudkan pencapaian sasaran prioritas Polri Tahun 2022, maka ditetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

- a. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas “**Harkamtibmas yang Kondusif Guna Menciptakan Rasa Aman Ditengah Masyarakat**”, yaitu:

- 1) penguatan peran Polri dalam menjaga Keamanan Nasional melalui Peningkatan Kemampuan Deteksi Aksi.

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) memetakan potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial, dan gangguan Kamtibmas lainnya;
- b) melakukan Lidikpamgal dengan fokus pada potensi terorisme, aksi radikal, konflik sosial dan gangguan Kamtibmas lainnya;

c) mengembangkan

- c) mengembangkan manajemen operasi Baintelkam Polri;
 - d) melaksanakan penelitian dan survei dalam rangka mendukung Indeks Kamtibmas di lingkungan Polri.
- 2) meningkatkan pencegahan yang proaktif terhadap potensi kejahatan dan gangguan Kamtibmas serta terorisme;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melanjutkan penguatan program Polmas dengan penggelaran satu Bhabinkamtibmas satu desa/kelurahan;
 - b) meningkatkan pembinaan dan penyuluhan serta sambang kepada kelompok kontra radikal dan deradikalisasi;
 - c) penggalangan terhadap individu, kelompok maupun media sosial serta Kerjasama dengan instansi terkait serta pemanfaatan mantan-mantan teroris yang sudah Pancasilais untuk membantu menyadarkan masyarakat yang berpaham radikal;
 - d) menguatkan deteksi aksi melalui pemetaan jaringan terorisme secara berkesinambungan dan mengantisipasi konflik sektarian yang berpotensi memunculkan radikalisme dan terorisme;
 - e) patrol konten dan kontra narasi pada kanal-kanal media online dan media sosial yang sehat menjadi saluran penyebaran propaganda kelompok teroris;
 - f) meningkatkan pelibatan peran *civil society* dan tokoh agama garis keras yang telah mengikuti program moderasi beragama dalam penanganan kasus terorisme;
 - g) melaksanakan kerjasama dan identifikasi terhadap individu atau kelompok serta melakukan sosialisasi terhadap mantan narapidana terorisme dan keluarganya;
 - h) menetralsir dan menekan isu serta berita negatif yang dapat mengganggu stabilitas kamtibmas;
 - i) melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat terkait pencegahan kejahatan;
 - j) meningkatkan kegiatan patroli wilayah rawan Kriminalitas;
 - k) meningkatkan

- k) meningkatkan pelacakan dan penangkalan ditempat keramaian, rawan kejahatan dan daerah perbatasan;
 - l) meningkatkan kegiatan patroli dan pengamanan ditempat Obvit/Obvitnas dan tempat pariwisata;
- 3) meningkatkan peran aktif masyarakat dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan mengedepankan "*pemolisian prediktif*" serta dukungan Polri dalam penanganan *Covid-19*;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) peningkatan pemberdayaan pengemban kewenangan Kepolisian terbatas kepada BUJP dan Satpam;
 - b) peningkatan pemberdayaan pengemban kewenangan kepolisian terbatas kepada Satpam dan Polsus;
 - c) pembinaan eksistensi FKPM/Pokdar Kamtibmas dan asistensi penguatan KBPPP;
 - d) melaksanakan sosialisasi Budaya Tertib Lalu Lintas;
- 4) penanganan konflik secara humanis;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) pemberian penyuluhan kontra radikal kepada Ormas/Komunitas guna turut berpartisipasi meredam gejala sosial yang terjadi dimasyarakat yang dapat menimbulkan konflik sosial;
 - b) mengoptimalkan peran para Bhabinkamtibmas dalam deteksi awal penanganan konflik sosial secara humanis;
- 5) meningkatkan rasa aman ditengah masyarakat saat jam rawan serta berperan aktif masyarakat dalam mewujudkan Kamseltibcarlantas;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan pengaturan, pengawalan dan patroli lintas;
 - b) meningkatkan kegiatan patrol wilayah rawan kriminalitas saat jam rawan serta berperan aktif mengajak masyarakat dalam mewujudkan Kamtibmas;

c) meningkatkan

- c) meningkatkan kegiatan patrol dan pengamanan ditempat Obvit/ Obvitnas dan tempat pariwisata saat jam rawan dalam rangka mendukung PEN serta berperan aktif masyarakat dalam mewujudkan Kamseltibcarlantas;
- 6) meningkatkan peran aktif Polri di wilayah rawan gempa dan bencana untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) personel Brimob Polri yang mampu digerakkan dalam menghadapi ketanggapsegeraan serta membangun sinergisitas kemitraan dengan *stakeholders* dalam penanggulangan bencana keselamatan dan reintegrasi di wilayah rawan serta wabah;
 - b) menyelenggarakan pelayanan bantuan kegiatan penanganan SAR terbatas oleh personil Sabhara, Brimob dan bantuan Satwa;
 - c) memetakan masyarakat desa/wilayah rawan gempa dan bencana oleh Bhabinkamtibmas guna memudahkan identifikasi masyarakat saat dan pasca bencana;
 - d) bersama instansi terkait bekerja sama dalam penanganan pelayanan kesehatan pada daerah rawan gempa dan bencana;
- 7) terlaksananya pengamanan *event* nasional/internasional tahun 2022; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berkadar dan berintensitas tinggi sesuai dengan tindakan Kepolisian yang berlaku serta mengoptimalkan kekuatan Brimob Polri yang mampu digerakkan secara cepat dalam menghadapi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat saat *event* nasional/internasional berlangsung;
 - b) melaksanakan pengamanan *Global Platform for Disaster Risk Reduction (GPDRR)* di Bali;
 - c) melaksanakan operasi kepolisian dan kegiatan pengamanan masyarakat pada *event* nasional/internasional tahun 2022;
 - d) melaksanakan kegiatan pengamanan tahapan pemilu 2024 ditahun 2022;

8) penggelaran

- 8) penggelaran operasional kewilayahan personel Polri dalam rangka pengamanan unjuk rasa, konflik sosial dan menjalin sinergitas polisional serta gangguan kelompok kriminal bersenjata;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) mengkoordinasikan kesiapan personel Polri untuk mampu digerakan secara cepat dalam rangka pengamanan Ibu Kota Negara baru;
 - b) melaksanakan dan mengkoordinasikan Kontijensi dengan menggelar pasukan terhadap wilayah-wilayah yang rawan konflik, bencana dan ancaman terorisme;
 - c) melaksanakan sistem rayonisasi dalam rangka penanganan tahap awal penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berkadar dan berintensitas tinggi;
 - d) membangun sinergitas dengan satuan kewilayahan dan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang aktif guna mewujudkan situasi keamanan dalam negeri yang kondusif;
 - e) melaksanakan kegiatan pengamanan masyarakat;
 - f) tergelarnya personel di kawasan obvitnas dan objek tertentu;
 - g) melaksanakan kegiatan pelayanan pelacakan dan penangkalan;
 - h) memperkuat Binmas Noken dengan melibatkan peran Bhabinkamtibmas;
- 9) peningkatan kerjasama dalam/luar negeri;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan Kerjasama antara Polri dan Kementrian/Lembaga dalam rangka meningkatkan sinergi polisional;
 - b) peningkatan kerjasama KL terkait guna mendukung Kerjasama Kepolisian Internasional, Organisasi Internasional dan kerjasama Bilateral dan Multilateral dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban dunia untuk meningkatkan citra Polri/Indonesia di mata Internasional;

c) meningkatkan

- c) meningkatkan Kerjasama keamanan dan ketertiban internasional di wilayah perbatasan;
 - d) meningkatkan kerjasama dengan BNPT dalam menjalankan program kontra radikalisme, kontra ideologi, kontra propaganda dan moderasi beragama;
- 10) penggelaran patroli kapal dan pesawat udara Polri di wilayah perbatasan guna mendukung terlaksananya pengamanan laut; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) patrol kapal Polri diseluruh wilayah perairan dan sepanjang garis pantai untuk melaksanakan pengamanan perairan dan penegakan hukum;
 - b) patroli dari udara dengan mobilisasi pesawat udara Polri dalam rangka pemantauan wilayah perairan;
- 11) penguatan Polri dibidang keamanan perbatasan dan pulau berpenghuni; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) membangun kemampuan operasional Brimob Polri dalam penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berkadar dan berintensitas tinggi di wilayah perbatasan dan pulau berpenghuni serta meningkatkan kegiatan patroli (pre-emptif, preventif dan penegakan hukum) terhadap keluar masuknya orang dan barang di wilayah PLBN baik darat maupun laut;
 - b) meningkatkan kegiatan patroli wilayah rawan kriminalitas, Obvit/Obvitnas dalam rangka penguatan Polri dibidang keamanan perbatasan dan pulau berpenghuni;
 - c) meningkatkan pelacakan dan penangkalan ditempat keramaian, rawan kejahatan dan daerah perbatasan dalam rangka penguatan Polri dibidang keamanan perbatasan dan pulau berpenghuni;

b. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Publik Polri”**, yaitu:

1) modernisasi fasilitas sarana dan prasarana sentra pelayanan publik yang berbasis TIK serta terintegrasi;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

a) peningkatan pelayanan Online yang terintegrasi serta Pelayanan Keliling di Bidang Lalu Lintas yang lebih menjangkau masyarakat dan pelayanan Identifikasi sebagai alat kontrol dan data Forensik Kepolisian;

b) meningkatkan pengembangan Registrasi dan Identifikasi dengan memberikan jaminan Legitimasi atas kemampuan Pengemudi dan kendaraan bermotor;

c) melanjutkan inovasi layanan yang efisien dan terintegrasi;

2) peningkatan profesionalisme Polri dalam pelayanan dan sikap petugas serta meniadakan pungutan liar pada pelayanan publik;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

a) melakukan optimalisasi dan inovasi sistem pelayanan SKCK online;

b) Melakukan penilaian kepuasan layanan kedokteran dan kesehatan Polri pada Dokkes jajaran;

c) mengoptimalkan operator (*Outsourcing*) untuk *Helpdesk Support* aplikasi Binmas Online System (BOS);

d) meningkatkan optimalisasi sistem dan inovasi pelayanan Intelkam Polri melalui layanan *drive thru* perpanjangan SKCK dan layanan SKCK delivery di 34 Polda dan Jajaran Polres;

3) keterpaduan pengelolaan ruang SPKT dan melanjutkan tata ruang RPK yang humanis serta berbasis TIK;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

a) pembangunan ruang RPK di Polres dan Polsek sesuai dengan SPM yang terintegrasi secara online;

b) menyusun

- b) menyusun standar pembangunan SPKT sesuai SPM;
- 4) mengoptimalkan *quick response* pelayanan kepolisian sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP);

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) melaksanakan pengkajian terhadap aturan/SOP pelayanan publik yang berbelit-belit;
 - b) mengoptimalkan bantuan teknis khusus Satwa dalam pelacakan dan penangkalan serta pencarian korban;
 - c) meningkatkan pelayanan jasa pengamanan dan jasa sistem manajemen pengamanan obyek vital nasional dan objek tertentu melalui pembinaan teknis (supervisi, asistensi, verifikasi) dan audit;
 - d) mengelola kegiatan *response time* di Samapta Mabes Polri dan kewilayahan;
- c. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran **prioritas “Penegakan Hukum yang Transparan dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Publik”**, yaitu:
- 1) peningkatan profesionalisme dalam penanganan dan penyelesaian tindak pidana guna memenuhi rasa keadilan masyarakat;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) meningkatkan koordinasi keamanan laut antar penyidik di wilayah perairan Indonesia;
 - b) melakukan penyelidikan yang berhubungan dengan hakikat ancaman tindak pidana terorisme, penindakan serta penyidikan tindak pidana terorisme berdasarkan penghormatan terhadap HAM sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c) meningkatkan pemberantasan 4 (empat) jenis kejahatan dengan prioritas tindak pidana Korupsi (pencegahan dan asset recovery), Narkoba (TPPU), Terorisme, Karhutla/LH serta Siber termasuk kejahatan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak;

d) meningkatkan

- d) meningkatkan penegakan hukum terhadap kejahatan ekonomi di bidang pangan, pertanahan, energi, investasi/perbankan (sektor keuangan);
 - e) melaksanakan penyelesaian perkara melalui Restorative Justice yang tidak hanya melihat aspek kepastian hukum namun pada kemanfaatan dan keadilan;
 - f) penanganan kejahatan pada ruang siber (*cyber crime*) yang mengedepankan kualitas dan edukasi masyarakat;
 - g) meningkatkan penindakan hukum terbatas/Tipiring;
 - h) mempercepat penyelesaian perkara-perkara khususnya yang menjadi perhatian publik serta memberikan kepastian hukum dan menghindari penyidikan yang berlarut-larut serta transaksional;
 - i) memberikan bantuan teknis penyidikan dalam pengolahan TKP dan pemeriksaan Barang Bukti.
- 2) melaksanakan sertifikasi penyidik guna meningkatkan kompetensi; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan sertifikasi bagi penyidik Polri;
 - b) meningkatkan kemampuan pemeriksa forensik (Labfor dan Inafis) dalam pengelolaan TKP;
- 3) peningkatan proses penyidikan yang efektif guna menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan hukum yang memenuhi rasa keadilan masyarakat; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) memberikan SP2HP2 kepada pembuat pengaduan masyarakat guna meminimalisir komplain dari masyarakat kepada Polri dibidang penegakan hukum menjunjung tinggi HAM kepada pelapor/korban dan tersangka;
 - b) mengoptimalkan peran pengawasan melekat atasan penyidik dan peran Biro Wassidik guna mengawasi proses penyidikan agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - c) mengoptimalkan

- c) mengoptimalkan e-MP (e-manajemen penyidikan) sebagai sarana pengawasan dan transparansi;
- 4) peningkatan penyelenggaraan pusat data dan informasi kriminal nasional;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) mengintegrasikan database kriminalitas dari seluruh Satker di lingkungan Polri dan institusi penegak hukum lainnya;
 - b) standarisasi data kriminal nasional (melalui *Integrated Smart Criminal Information System*);
- d. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Meningkatkan Profesionalisme dan Kesejahteraan SDM Polri”**, yaitu:
- 1) peningkatan kualitas 8 standar Pendidikan era *Police 4.0*;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) penataan kurikulum yang meliputi 70% praktek dan 30% teori pada seluruh pendidikan baik Diktuk, Dikbang dan Dikbangum;
 - b) *upgrading* dan sertifikasi Gadik/Instruktur;
 - c) pelaksanaan Latihan Harkatpuan fungsi Dalmas dan Negosiator yang *World Class Standar*;
 - d) pelatihan penanganan konflik secara humanis bagi anggota Brimob, Samapta, dan Binmas yang *World Class Standar*;
 - e) peningkatan kapasitas SDM bidang Siber Polri, kualitas dan kuantitas SDM bidang digital forensik yang *World Class Standar*;
 - f) sertifikasi profesi anggota Polri serta meningkatkan sertifikasi jumlah penyidik Polair Korpolaairud Baharkam Polri serta Korlantas Polri;
 - g) desentralisasi Pendidikan Pengembangan Spesialisasi untuk fungsi teknis Binmas, Intelijen, dan Sabhara ke SPN Polda;
 - h) pelatihan manajemen operasional Polsek yang *World Class Standar*;

2) mengoptimalkan

- 2) mengoptimalkan penggunaan aplikasi Analisa Beban Kerja, SIK3, dan pengembangan struktur organisasi Polri;
untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) mengoptimalkan aplikasi SI-ABK dalam penataan Daftar Susunan Personel (DSP) di setiap Satker;
 - b) pengembangan struktur organisasi Polri di tingkat Satuan Kewilayahan dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi SIK3;
 - c) mengoptimalkan aplikasi SI-ABK dalam penataan Daftar Susunan Personel (DSP) di setiap Satker guna pengembangan organisasi Polri dengan melakukan kajian kelembagaan baik bidang pembinaan maupun bidang operasional;
 - d) menyusun manajemen talenta persiapan kader unggul yang dapat berkompetitif;
 - e) menyiapkan kader pimpinan Polri yang bersih dan bebas dari praktik KKN;
- 3) melaksanakan rekrutmen, seleksi Dikbangum dan pembinaan karier sesuai kompetensi dan kebutuhan;
untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan rekrutmen anggota Polri secara proaktif dan terpadu berbasis TI (*Affirmative Action, Talent Scouting dan Reward*);
 - b) melaksanakan seleksi Dikbangum dengan menggunakan penilaian 13 komponen serta membangun sistem penilaian kompetensi personel Polri secara objektif;
 - c) melakukan reformasi pengelolaan SDM secara profesional guna menyiapkan pimpinan Polri yang dapat menjadi teladan, melayani dan transformatif;
 - d) meningkatkan kemampuan/skill Bhabinkamtibmas dan pengemban Polmas dalam menangani konflik sosial secara humanis yang terjadi di masyarakat di bidang Kamtibmas;

4) perluasan

- 4) perluasan kerja sama pendidikan di dalam dan luar negeri;
 untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan perintisan kerjasama pendidikan Dagri dan Lugri;
 - b) melaksanakan perpanjangan MoU Kermadik Dagri dan Lugri;
 - c) Kerja sama dengan Lembaga/Asosiasi sertifikasi COBIT dan ITIL;
 - d) menyelenggarakan penerimaan dan seleksi pegawai negeri pada Polri secara proaktif, bersih, transparan, akuntabel dan, humanis (BETAH) serta *clear and clean* dengan menggunakan *CAT (Computer Asisted Test)* di tingkat Polda;
- 5) peningkatan pelaksanaan tata kelola *e-government* melalui *e-planning*, *e-budgeting*, dan *e-procurement* untuk mendukung kesejahteraan anggota Polri;
 untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) mengembangkan Aplikasi Sirena secara bertahap;
 - b) mengembangkan sarana dan prasarana sesuai perkembangan informasi teknologi baik *hardware* maupun *software* untuk mendukung aplikasi *e-planning* dan *e-budgeting*;
 - c) pengadaan barang dan jasa di lingkungan Polri melalui LPSE sesuai peraturan yang berlaku;
 - d) melaksanakan pelatihan dan ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah;
 - e) peningkatan kemampuan kedokteran dan kesehatan serta keterampilan bagi personel jajaran Dokkes Polri;
- 6) pelaksanaan Sistem Manajemen Karir berbasis kinerja serta berdasarkan spesifikasi penugasan wilayah;
 untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) menyempurnakan standar penilaian kompetensi serta meningkatkan "*sistem reward and punishment*";
 - b) membangun

- b) membangun sistem penilaian kompetensi Polri yang komprehensif melingkupi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi guna mendukung “*program manajemen talenta*”;
 - c) mengintegrasikan Sistem Manajemen Kinerja *Online* dengan SIPP;
 - d) memperbanyak jumlah asesor sertifikasi kompetensi bidang Satpam dan Polsus;
- 7) peningkatan kesejahteraan melalui layanan kesehatan dan keselamatan kerja bagi aparatur Polri;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan pelayanan administrasi berkaitan dengan BPJS dan Asuransi Jamkestama;
 - b) melaksanakan pelayanan secara proaktif dalam pemberian tanda kehormatan kepada pegawai pada Polri yang gugur/tewas dalam tugas;
 - c) melaksanakan pelayanan administrasi pegawai pada Polri berkaitan dengan ASABRI;
 - d) peningkatan Faskes dalam rangka pelayanan kesehatan, baik di tingkat pusat maupun wilayah untuk memberikan layanan kesehatan yang prima kepada aparatur Polri dan masyarakat umum;
 - e) peningkatan standar akreditasi Rumah Sakit Bhayangkara melalui Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS);
- e. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas “**Pemenuhan Sarana Prasarana dan Almatsus Polri yang Modern**”, yaitu:
- 1) pemenuhan sarana dan prasarana dan Almatsus Polri yang modern guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

a) pembangunan

- a) pembangunan ruang RPK di Polres dan Polsek sesuai dengan SPM yang terintegrasi secara *online*;
- b) pemenuhan Almatsus Polri yang modern berbasis teknologi informasi guna mendukung penggelaran operasional dalam rangka penanganan penyelidikan, pengindraan, ungkap kasus, pengamanan unjuk rasa, konflik sosial, lawan insujensi dan pemeliharaan keamanan;
- c) pemenuhan peralatan dan materiil registrasi dan identifikasi Fungsi Lalu Lintas yang berbasis teknologi serta melanjutkan pembangunan BPKB dan STNK *online*;
- d) melaksanakan Pembangunan Indonesia *Safety Driving Center*;
- e) melaksanakan pembangunan RTMC/TMC;
- f) pemasangan *ETLE* guna menegakkan hukum secara transparan di jalan raya;
- g) pembangunan dan peningkatan Faskes dalam rangka pelayanan kesehatan, baik di tingkat pusat maupun wilayah untuk memberikan layanan kesehatan yang prima kepada aparaturnya Polri dan masyarakat umum;
- h) pemenuhan Almatsus Polri yang modern berbasis teknologi informasi guna mendukung penggelaran operasional dalam rangka penanganan PPA, penyelidikan, pengindraan, ungkap kasus, pengamanan unjuk rasa, konflik sosial dan lawan injurensi;
- i) melanjutkan pembangunan BPKB dan STNK *online*;
- j) pembuatan *prototype* peralatan Polri berbasis teknologi dan inovasi teknologi kepolisian terkini;
- k) mengintegrasikan sistem informasi kepolisian dari tingkat Polsek sampai tingkat Mabes Polri serta jaringan Palapa Ring dari Kemenkominfo untuk koneksi Polda-Mabes;
- l) membangun sistem komunikasi perbatasan dan PulauTerluar;
- m) pengembangan 110;
- n) mengoptimalkan

- n) mengoptimalkan Binmas *online* sistem yang berkoneksi dengan *online single submission* dalam penerbitan surat izin operasional BUJP;
 - o) melanjutkan pemetaan terhadap rencana kebutuhan Alpalkam dan Almatsus Polri (Min dan Maks);
 - p) pemenuhan peralatan penanganan Karhutla dan Banjir sesuai dengan karakteristik wilayah;
- 2) peningkatan peran Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis (Bumnis) dan industri swasta nasional dalam pemenuhan Almatsus Polri;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melakukan kerjasama dengan BUMNIS dan Industri Swasta Nasional (ISN) dalam pembuatan *prototype*, berikut melakukan Standarisasi dan Sertifikasi Alpalkam dan Almatsus Polri;
 - b) menggunakan TKDN (Tingkat Kandungan Dalam Negeri) dalam setiap pelaksanaan Pengadaan Almatsus dan Alsus Polri;
- 3) pemenuhan rumah dinas pegawai Polri serta pembangunan fasilitas perkantoran;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan pembangunan rumah dinas, flat dan rusun bagi personil Polri;
 - b) melakukan pembangunan rumah sakit atau layanan kesehatan lainnya yang dekat dengan kediaman/lingkungan Mako;
 - c) melanjutkan pembangunan Fasilitas Perkantoran dan Rumdin di Wilayah Perbatasan secara selektif prioritas dan berkelanjutan;
 - d) melaksanakan pembangunan pusat pergudangan Polri yang modern dan terintegrasi;
- 4) melanjutkan pengembangan Labfordi kewilayahan secara bertahap;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- melanjutkan pengembangan pembangunan laboratorium forensik beserta rumah dinas di tingkat kewilayahan dalam rangka mendukung pengungkapan kasus tindak pidana di bidang penegakan hukum;
- 5) meningkatkan pengembangan Almitsus SCI;
untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- Melengkapi peralatan laboratorium forensik dan sidik jari dengan teknologi terkini;
- 6) pembangunan dan penyatuan sistem informasi kepolisian yang terintegrasi;
untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melaksanakan pengadaan sistem informasi kepolisian yang terintegrasi;
 - b) melanjutkan penataan infrastruktur layanan darurat/*hotline* kepolisian dengan nomor tunggal dalam rangka merespon dengan cepat pengaduan masyarakat;
 - c) mengembangkan teknologi kepolisian berdasarkan hasil penelitian;
- 7) pengusulan pemenuhan sarana dan prasarana pendukung Polda Kaltim dan Polda penyangga dalam rangka pemindahan IKN;
untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) mendatakan kebutuhan Sarpras Mabes Polri, Polda Kaltim dan Polda penyangga dalam rangka pendukung pemindahan Ibu Kota Negara;
 - b) mengevaluasi kebutuhan Sarpras yang utama pada Polda Kaltim dan Polda penyangga.
 - c) Memetakan prioritas dan kebutuhan sarana prasarana 2020-2024 termasuk kebutuhan di Ibu Kota Negara baru;

f. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Penguatan Pengawasan yang Efektif Guna Memperkuat Integritas dan Tata Kelola Organisasi yang Baik”**, yaitu:

1) penanganan publik komplain secara efektif dan terpercaya berbasis *online*;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) klarifikasi penanganan pengaduan masyarakat secara terpadu;
- b) mengoptimalkan sistem penanganan pengaduan masyarakat secara *online*;
- c) percepatan penyelesaian pengaduan masyarakat yang berasal dari pengawas eksternal;
- d) pemasangan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) terkait Rekrutmen Pendidikan pembentukan serta terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan Publik;

2) penguatan Saber pungli;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) meningkatkan sinergitas Pokja Satgas Saber Pungli, Pokja UPP K/L dan Pokja UPP Pemda dalam memberantas pungli;
- b) Membangun sistem pelaporan yang terintegrasi antara Satgas dan UPP;
- c) Meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam mencegah pungli;
- d) pelaksanaan Pengamanan (Kegiatan, Personel, Baket) terkait Rekrutmen Pendidikan pembentukan: Bintara, Akpol, dan SIPSS;
- e) pelaksanaan Pengamanan (Kegiatan, Personel, Baket) terkait Pendidikan Pengembangan: SIP, Sespima, Sespimmen/PKN Tingkat 2, Sespimti/Lemhanas dan PKN Tingkat 1;
- f) pelaksanaan operasi Bersih terkait penanganan perkara pidana dan pelayanan Publik (SIM, STNK, BPKB, SKCK);

g) terlaksananya

- g) terlaksananya Saber Pungli secara optimal dengan sasaran pungutan liar yang terjadi pada lingkungan Polri;
- 3) pencegahan Korupsi di internal Polri;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) meningkatkan sinergi dan kolaborasi dengan lembaga pemeriksa eksternal serta aparat penegak hukum dalam upaya pencegahan korupsi;
 - b) meningkatkan kualitas dan kapabilitas APIP dalam upaya mengurangi dan mencegah terjadinya korupsi;
 - c) sosialisasi Perkap Nomor 8 Tahun 2017 tentang Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta Perkap Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pengendalian Gratifikasi pada Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- 4) meningkatkan tata kelola manajemen keuangan, perencanaan dan penganggaran Polri yang akuntabel;
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) mengembangkan aplikasi terkait perencanaan dan penganggaran Polri;
 - b) meningkatkan pengawasan dan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran Satker sehingga lebih efektif dan efisien;
 - c) meningkatkan sinergitas dalam menyusun produk perencanaan Polri (Domren Kapolri, Rancangan Renja Polri, dan Renja Polri) guna mensinkronkan pembangunan di Polri agar semakin berkualitas;
 - d) meningkatkan koordinasi, sinergi serta komitmen antara fungsi pengawasan, fungsi perencanaan, fungsi logistik, fungsi keuangan, dan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) selaku penanggung jawab tata kelola keuangan tingkat Satker;
 - e) melaksanakan

- e) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta sosialisasi terhadap capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Polri Semester dan Tahunan;
 - f) melaksanakan Analisa dan Evaluasi Kinerja dan anggaran baik di bidang Pembinaan dan Operasional;
- 5) penyempurnaan sistem kelembagaan dan tata laksana Polsek serta penguatan struktur organisasi Polri yang efektif dan efisien; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) pemenuhan satu Kecamatan satu Polsek secara bertahap serta mengubah kewenangan Polsek hanya untuk Harkamtibmas pada daerah tertentu (tidak melakukan penyidikan);
 - b) penguatan organisasi satuan kewilayahan sesuai dengan situasi Kamtibmas dan perkembangannya;
 - c) melaksanakan penyempurnaan peraturan tentang SOTK tingkat Mabes Polri;
- 6) peningkatan kualitas pelayanan publik Polri melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Polri; untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) menyelenggarakan bimbingan kepada unit penyelenggara pelayanan publik di seluruh jajaran Polri untuk mempedomani kebijakan Forum Konsultasi Publik (FKP), sebagai wadah menampung aspirasi dari seluruh masyarakat/*stakeholder* terkait kebijakan penyelenggaraan layanan publik yang diberikan oleh Polri, dalam rangka evaluasi kebijakan layanan guna mewujudkan kebijakan dan penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, efisien berdasarkan aturan yang berlaku (terukur) dan sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat;
 - b) melanjutkan pelaksanaan kegiatan asistensi penyelenggaraan pelayanan Publik di seluruh unit pelayanan publik Polres/Polresta/Polrestabes dan Polres Metro, agar sesuai dengan komponen standar pelayanan di dalam UU Nomor 25

- Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dalam rangka perbaikan unit pelayanan publik dan peningkatan indeks pelayanan publik Polri;
- c) melakukan bimbingan dalam keikutsertaan inovasi-inovasi Polri yang memenuhi syarat ke dalam ajang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP), agar lebih banyak peserta dari Polri yang berpartisipasi, sehingga lebih besar peluang untuk memperoleh kategori TOP 99/45 inovasi pelayanan publik;
 - d) mempertahankan capaian Satker/Satwil Zona Integritas yang sudah berpredikat WBK dan WBBM dan peningkatan jumlah capaian Satker/Satwil Zona Integritas berpredikat WBK dan WBBM;
 - e) melaksanakan pengukuran kinerja dengan Indeks Tata Kelola (ITK) Polri berbasis *web* dan *mobile* secara *online* (ITK-O) tingkat Polres Metro/Polrestabes/Polresta/Polres dan Satker Polda;

7. Arah Kebijakan dan Strategis SSDM Polri Tahun 2022

Dengan adanya Program Prioritas Pimpinan Polri Transformasi Menuju Polri yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan) yang dilaksanakan pada 4 (empat) bidang, yaitu transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan. Keempat transformasi tersebut melahirkan serangkaian Program Prioritas. Transformasi Organisasi diuraikan ke dalam 4 (empat) program, yaitu Penataan Kelembagaan; Perubahan Sistem dan Metode Organisasi; Menjadikan SDM Polri yang Unggul di era *Police 4.0*; dan Perubahan Teknologi Kepolisian Modern.

Untuk mewujudkan pencapaian sasaran prioritas SSDM Polri Tahun 2022, sejalan dengan Program Prioritas Kapolri menjadikan SDM Polri yang Unggul di era *Police 4.0* maka ditetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

- a. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Profesionalisme SDM”** yaitu:
 - 1) peningkatan kuantitas dan kualitas SDM Polri;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

 - a) melaksanakan rekrutmen Polri berdasarkan kebutuhan organisasi dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan

Humanis (BETAH) serta berbasis teknologi informasi dengan sistem *normal growth* untuk memperoleh calon anggota Polri yang berkualitas, dengan target pemenuhan personel (rekrutmen) tahun 2022 sebanyak 26.289 orang terdiri dari Akpol 214 orang, SIPSS 75 orang, Bintara 21.000 orang dan Tamtama 5.000 orang;

- b) pemantapan program rekrutmen proaktif dalam proses rekrutmen Polri untuk memperoleh calon polisi yang berkualitas (*affirmative action, talent scouting dan reward*);
 - c) mengalokasikan rekrutmen PNS Polri yang mengakomodir kelompok berkebutuhan khusus sesuai dengan kebutuhan;
 - d) peningkatan kemampuan SDM Polri dalam penguasaan teknologi informasi;
 - e) pemenuhan jumlah personel Polri sesuai kebutuhan prioritas berdasarkan demografi dan karakteristik kerawanan daerah (daerah konflik, Densus 88 AT, dll);
 - f) memenuhi satu desa/kelurahan, satu bhabinkamtibmas secara bertahap dan menyelenggarakan pendidikan SIP khusus bhabinkamtibmas;
- 2) peningkatan sistem manajemen karir berbasis kinerja.
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) memberikan kredit/poin dalam penilaian kinerja berdasarkan spesifikasi penugasan dan wilayah;
 - b) meningkatkan sistem reward terhadap kualifikasi personil Polri yang mampu mengaktualisasi diri lebih baik dalam keilmuan dan kehidupan masyarakat;
 - c) menyelenggarakan uji kompetensi jabatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi manajerial personel Polri yang sesuai dalam suatu jabatan melalui prinsip *multitools* dan multi asesor;
 - d) menerapkan *Merit System* dalam manajemen pembinaan karier dalam rangka memberikan kesempatan yang sama untuk berkarya;
 - e) memberikan

- e) memberikan kesempatan dan ruang yang lebih luas kepada Polwan untuk menjadi pimpinan dan di bidang operasional;
- 3) pemindahan personel Polri ke Ibu Kota Negara yang Baru.
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- a) melakukan pendataan personel Mabes Polri yang akan pindah ke Ibu Kota Negara Baru;
 - b) menyusun *road map* pemindahan personel Mabes Polri ke Ibu Kota Negara Baru;
- b. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Tersedianya SDM Polri pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai wilayah”** yaitu Pemenuhan jumlah personel Polri sesuai kebutuhan prioritas berdasarkan demografi dan karakteristik kerawanan daerah.
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- 1) pemetaan kuantitas SDM Polri sesuai kebutuhan secara efektif dan efisien;
 - 2) pemetaan beban kerja secara detail dan definitif untuk penghitungan kebutuhan personil Polri secara akurat sesuai dengan kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - 3) menyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan fungsi SDM secara bertahap untuk pengembangan kekuatan SDM Polri;
- c. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Tersedianya kader unggul pimpinan Polri di semua level”** yaitu penyiapan pimpinan unggul pada semua *level*.
- untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:
- 1) melakukan pemetaan *talent pool* anggota Polri;
 - 2) melakukan pembinaan *talent pool* agar menjadi SDM Polri yang memiliki spesialisasi;
 - 3) penempatan kader unggul pada jabatan strategis;
- 4) menyempurnakan

- 4) menyempurnakan program manajemen talenta dalam rangka menjadikan SDM Polri yang memiliki spesialisasi;

d. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Terselenggaranya pengkajian dan perumusan strategi pembinaan SDM Polri”** yaitu tersusunnya pengkajian dan perumusan strategi pembinaan SDM Polri yang obyektif, komprehensif dan terintegrasi.

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- 1) melaksanakan perumusan dan pengkajian kebijakan strategi serta perencanaan program kerja dan anggaran bidang SDM Polri;
- 2) melakukan kajian sistem dan metode pembinaan SDM Polri;
- 3) melaksanakan analisis dan evaluasi hasil pembinaan SDM Polri;
- 4) merumuskan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan Polri;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) meningkatkan kerja sama di dalam dan luar negeri pada pendidikan dan pelatihan anggota Polri;
- b) bekerja sama dengan kementerian dan lembaga serta masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkontribusi pada lembaga pendidikan dan pelatihan Polri;

e. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Terselenggaranya pembinaan karier personel Polri”** yaitu:

- 1) penguatan sistem penilaian 13 kompetensi Polri yang terukur dan akurat;

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) membangun sistem penilaian kompetensi Polri berdasarkan pengolahan data berbasis SIPP;
- b) menyempurnakan standar penilaian kompetensi;
- c) melaksanakan kegiatan *Assessment Center* untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial pegawai negeri pada Polri;

2) pengelolaan

2) pengelolaan SDM yang unggul dan humanis.

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- a) internalisasi nilai-nilai etika dalam membangun kultur Polri yang melayani dan dekat dengan masyarakat;
- b) mengembangkan hubungan kerja atasan dan bawahan yang berorientasi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya;
- c) percepatan pembentukan mental dan karakter personel Polri yang berbudaya dan menghormati Hak Asasi Manusia;

f. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas **“Terselenggaranya pembinaan dan pelayanan hak- hak anggota dan PNS Polri”** yaitu penyusunan program pembinaan dan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri.

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- 1) melakukan pengkajian sistem pembinaan dan sistem pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri;
- 2) menyelenggarakan pelayanan dengan prinsip *one-stop service*;
- 3) meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri pada Polri:
 - a) meningkatkan kesejahteraan anggota melalui kerja sama dengan kemeterian/lembaga dalam rangka pemenuhan kebutuhan perumahan bagi anggota secara bertahap (Asabri, Kementerian PUPR);
 - b) tata kelola anggaran diarahkan untuk mendukung kesejahteraan Personel;
 - c) pemenuhan kesejahteraan personel Polri dan masyarakat melalui peningkatan pelayanan bidang kesehatan di Rumah Sakit Polri;
 - d) akselerasi pemenuhan hak pelayanan kesejahteraan pegawai pada Polri;

- g. Arah kebijakan dalam rangka mencapai sasaran prioritas “**Terwujudnya tata Kelola SSDM Polri yang bersih dan transparan**” yaitu penguatan tata kelola SSDM Polri.

untuk mewujudkan arah kebijakan tersebut, maka strategi yang akan dilakukan:

- 1) meningkatkan tata kelola SSDM untuk memenuhi standar pelayanan internal;
- 2) melakukan pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, dan akuntabel;
- 3) melaksanakan monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja SSDM Polri;
- 4) mengelola, mengembangkan dan, menggunakan *Big Data* SIPP secara terintegrasi melalui sistem aplikasi pendukung lainnya;

IV. PROGRAM, KEGIATAN DAN PAGU INDIKATIF SSDM POLRI TAHUN ANGGARAN 2022

Berdasarkan Pagu Kebutuhan Anggaran Tahun Anggaran 2022, program pada Satker SSDM Polri terdiri dari 3 (tiga) program dan 10 (sepuluh) kegiatan dengan rincian sebagai berikut:

8. Program dan Kegiatan SSDM Polri

a. Program Profesionalisme SDM Polri

1) Tujuan:

Terwujudnya postur SDM Polri yang profesional, modern dan terpercaya berdasarkan kompetensi dan kinerja yang optimal melalui infrastruktur SDM yang berkualitas, bermanfaat dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas kerja, disiplin dan tanggung jawab personel dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya guna meningkatkan *value* organisasi.

2) Kegiatan:

a) Dukungan Manajemen dan Teknis Profesionalisme SDM Polri, meliputi:

(1) Layanan Perkantoran, terdiri dari:

- (a) Pembayaran Gaji dan Tunjangan;
- (b) Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Kantor;

(2) Layanan Dukungan Manajemen Profesionalisme SDM Polri, terdiri dari:

- (a) Rapat-Rapat Koordinasi/Kerja/Dinas/Pimpinan Kelompok Kerja/Konsultasi;
- (b) Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan;
- (c) Peningkatan Kemampuan Personel Satker;
- (d) Penyusunan RKA-KL dan DIPA;
- (e) Dukungan Operasional Satker;
- (f) Jaldis Dalam Negeri;
- (g) Jaldis Luar Negeri;
- (h) Penyelenggaraan Sistem Akuntansi Pemerintah;

(i) Pengemasan

- (i) Pengemasan/Pengiriman/Pengangkutan Barang
- (3) Layanan Perkantoran, terdiri dari:
 - (c) Pembayaran Gaji dan Tunjangan;
 - (d) Pengadaan Peralatan/ Perlengkapan Kantor;
- b) Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Polri, meliputi:
 - (1) Evadasi Diklat Polri;
 - (2) Program dikdagri baru;
 - (3) Program dikdagri lanjutan;
- c) Pengkajian dan Strategi SDM Polri, meliputi:
 - (1) Perencanaan Kebijakan dan Strategi SDM, terdiri dari:
 - (a) Penyusunan Kajian Kebijakan seleksi Pendidikan Pembentukan;
 - (b) Penyusunan Kajian Kebijakan seleksi Pendidikan Pengembangan;
 - (c) Penyusunan Kajian Kebijakan Pola Penempatan Hasil Diktuk;
 - (d) Penyusunan Kajian Kebijakan Pola Penempatan Hasil Dikbang;
 - (e) Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Anggaran dan Personel T.A. 2021;
 - (f) Penyusunan Keputusan Kebijakan Penyelenggaraan kebijakan seleksi Diktuk;
 - (g) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Seleksi Pendidikan Pengembangan;
 - (h) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Kuota Diktuk;
 - (i) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Kuota Dikbang;
 - (j) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Pola Penempatan Hasil Diktuk;
 - (k) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Pola Penempatan Hasil Dikbang;

(l) Penyusunan

- (l) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Personel Polri di wilayah Perbatasan/Pulau-pulau kecil terluar;
 - (m) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Rekrutmen Proaktif T.A. 2023;
 - (n) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Program Prioritas Bidang SDM;
 - (o) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Seleksi Dikbangspes;
- (2) Pengkajian Sistem dan Pembinaan SDM, terdiri dari:
- (a) Penyusunan Naskah/Pedoman/Pilun bidang SDM yang bersifat insidentil;
 - (b) Susun Revisi Perkap Perkap Nomor 6 tahun 2016 tentang Tata Penyetaraan Lulusan Program Dik S-2 dan S-3 kedinasan dgn Sespimmen dan Sespimti Polri;
 - (c) Sun Revisi Perkap Nomor 13 thn 2009 ttg Pemberlakuan Jab Fungsional rumpun kesehatan bg PNS di lingkungan Polri;
 - (d) Sun Rancangan Perkap Nomor ttg Pedoman Penerbitan Petikan kedua Skep Pengangkatan Anggota Polri;
 - (e) Susun Rancangan Revisi Perkap Nomor 9 Tahun 2014;
 - (f) Susun Rancangan Perkap Tentang Pedoman Administrasi Pengelolaan data Perorangan Anggota Polri;
 - (g) Penyelarasan/Harmonisasi Peraturan Kapolri bidang SDM;
 - (h) Sosialisasi Peraturan bidang SDM;
- (3) Analisa dan Evaluasi Pembinaan SDM, terdiri dari:
- (a) Anev Pelaksanaan Penerimaan Anggota Polri;
 - (b) Anev Pelaksanaan Seleksi Dikbang;
 - (c) Anev Penerimaan CPNS Polri;
 - (d) Anev

- (d) Anev UDKP PNS Polri;
- (e) Monitoring dan Evaluasi Penerimaan Anggota Polri Terpadu;
- (f) Anev Pola Penempatan Hasil Diktuk;
- (g) Anev Pola Penempatan Hasil Dikbang;
- (h) Anev bidang Binkar;
- (i) Anev Peserta Diktuk dan Dikbang yang Bermasalah;
- (j) Anev Pelaksanaan Dikbangspes;
- (k) Anev Kegiatan bidang Watpers;
- (l) Anev Kegiatan bidang Psikologi;
- (m) Anev Pegawai Polri Bermasalah;
- (n) Anev Realisasi Anggaran Program Profesionalisme SDM Polri;
- (o) Anev Promosi Jabatan Terbuka;
- (p) Anev RBP Program VI tentang Penguatan Sistem SDM Aparatur;
- (q) Anev Laporan PMRBP SSDM Polri;
- (r) Anev Kebijakan Diklat Polri;
- (s) Anev Pilun bidang SDM Polri;
- (t) Anev Internal Seleksi Tingkat Pusat Penerimaan Akpol;
- (u) Anev Internal Seleksi Tingkat Pusat Penerimaan SIPSS;
- (v) Susun Anev Pelaksanaan Seleksi Rekrutmen Proaktif T.A. 2022;
- (w) Susun Bahan Pembekalan As SDM Kapolri kepada Peserta Dikbang & Rakernis Binfung;
- (x) Anev Pembinaan Personel Polri Guna Penanggulangan dan Pencegahan Radikalisme dan Intoleransi;
- (y) Anev Pelaksanaan Seleksi Dibangspes;

- (4) Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari:
 - (a) Susun Keputusan Kapolri tentang Diklat PKN TK I;
 - (b) Susun Keputusan Kapolri tentang Diklat PKN TK II;
 - (c) Susun Keputusan Kapolri tentang Diklat PKA;
 - (d) Susun Keputusan Kapolri tentang Diklat PKP;
 - (e) Kajian terhadap Program Diklat hasil perintisan Kermadiklat;
 - (f) Susun Syarat dan Penawaran Pendidikan Sespimmen Polri kepada Kepolisian Mancanegara;
 - (g) Susun Syarat dan Penawaran Pendidikan Sespimti Polri kepada Instansi di Luar Polri;
 - (h) Koordinasi dalam rangka Perintisan Kermadik Dagri;
 - (i) Monitoring dan Koordinasi Pelaksanaan Diklatpim;
 - (j) Perpanjangan MoU Kermadik Dagri;
 - (k) Monitoring dan Koordinasi Pelaksanaan Prodiklat Polri;
 - (l) Perumusan Kebijakan Prodiklat Polri;
- (5) Pembinaan Kepegawaian Personel Biro Jianstra, terdiri dari:
 - (a) Pembinaan/Konsolidasi/Arahan Pimpinan/Soliditas Internal;
 - (b) Dukungan Opsnal Tusi Biro Jianstra;
- d) Penyelenggaraan Administrasi Perawatan Pegawai Polri, meliputi:
 - (1) Layanan Pembinaan Religi Jasmani dan Rohani Pegawai Polri, terdiri dari:
 - (a) Binrohtal Pegawai Negeri pada Polri di Tingkat Mabes Polri;
 - (b) Pelayanan Nikah/Cerai/Rujuk Pegawai Negeri pada Polri;
 - (c) Susun Buku Tuntunan Ibadah Ramadhan;
 - (d) Penerbitan Mimbar Buletin Al-Bulis;
 - (e) Penerbitan

- (e) Penerbitan Mimbar Buletin Gatra;
 - (f) Penerbitan Mimbar Buletin Pastorial;
 - (g) Pembinaan Secara Terpadu Guna Mendukung Perubahan *Mindset* dan *Culture set*;
 - (h) Seleksi Pengamanan Haji Polri;
 - (i) Sertifikasi Rohaniawan Polri;
 - (j) Katpuan Pengemban Fungsi Rohani Pegawai Negeri pada Polri;
 - (k) Pembinaan Moderasi Beragama bagi Pegawai Negeri pada Polri untuk Mencegah Masuknya Paham Intoleransi di lingkungan Polri;
- (2) Pelayanan Pembinaan Jasmani, terdiri dari:
- (a) Seleksi Kesamaptaan Jasmani Diktuk:
 - i. Seleksi Kesjas Werving Catar Akpol Tingkat Panpus;
 - ii. Seleksi Kesjas Werving Casis SIPSS Tingkat Panpus;
 - iii. Pemeriksaan Samjas dan Supervisi Penerimaan Anggota Polri Terpadu;
 - (b) Seleksi Kesamaptaan Jasmani Dikbang:
 - i. Seleksi Kesjas Lemhanas/Sespimti selaku Sub Panpus;
 - ii. Seleksi Kesjas Sespimmen selaku Sub Panpus;
 - iii. Seleksi Kesjas Sespimma selaku Sub Panpus;
 - iv. Seleksi Kesjas SIP selaku Sub Panpus;
 - v. Seleksi Kesjas PAG selaku Sub Panpus;
 - vi. Seleksi Kesjas Diklat PKN TK I;
 - vii. Seleksi Kesjas Diklat PKN TK II;
 - viii. Seleksi Kesjas S-2 dan S-3 STIK PTIK;
 - ix. Seleksi Kesjas S-1 STIK PTIK;

(c) Pemeliharaan

- (c) Pemeliharaan dan Peningkatan Kesamptaan:
- i. Ujian Kesamptaan Jasmani Berkala bagi Pegawai Negeri pada Polri;
 - ii. Program IMT (Indeks Masa Tubuh) bagi Pegawai Negeri pada Polri;
 - iii. Ujian Beladiri Polri Berkala untuk Tamtama sampai dengan Inspektur Polisi;
 - iv. Peningkatan Kemampuan Penguji Kesjas dan Anthropometri;
 - v. Sertifikasi Penguji Kemampuan Jasmani;
 - vi. Pembinaan Senam Mingguan;
 - vii. Pelayanan Administrasi Pegawai Negeri dan Putra/Putri Pegawai Negeri pada Polri yang Berprestasi;
 - viii. Sarasehan Beladiri Polri;
- (3) Pelayanan Hak-Hak Pegawai Polri, terdiri dari:
- (a) Pelayanan Administrasi Hak-Hak Pegawai Polri:
- i. Pelayanan Administrasi Izin/Cuti Pegawai pada Polri;
 - ii. Pelayanan Administrasi Sumbangan Sosial Kematian Catur Sakti (SSKCS);
 - iii. Pelayanan Administrasi Berkaitan Dengan PT. Asabri Pegawai pada Polri;
 - iv. Pelayanan Administrasi Veteran Polri;
- (b) Pembinaan Kesejahteraan Pegawai Polri:
- i. Pelayanan Administrasi yang Mengalami Cacat;
 - ii. Pelayanan Administrasi yang mengalami Gugur/Tewas Dalam Tugas;
 - iii. Pelayanan Administrasi Gaji Berkala dan Jaldis Mutasi;
 - iv. Pelayanan Administrasi Pemberian Tanhor;
 - v. Pelayanan Administrasi Pemberian Penghargaan;
 - vi. Pelayanan

- vi. Pelayanan Administrasi Asuransi Jamkestama/BPJS;
- vii. Pelayanan Administrasi Pemberian Pinjaman Uang Muka Kredit Kepemilikan Rumah;
- viii. Penganugerahan Bintang Bhayangkara;
- ix. Supervisi, Sosialisasi dan Verifikasi Pelayanan Hak-Hak;

(4) Pelayanan Pengakhiran Dinas, terdiri dari:

- (a) Latihan keterampilan personel Polri/PNS yang akan pensiun:
 - i. Suskal Pati;
 - ii. Latram Gelombang I dan II;
 - iii. Supervisi Latram ke Polda-Polda;
- (b) Pelayanan Administrasi Purna Tugas:
 - i. Pelayanan Administrasi Pembinaan Tradisi Pra Pengakhiran Dinas Pati Polri;
 - ii. Pelayanan Administrasi Purna Bakti Anggota Polri Tingkat Mabes;
- (c) Pelayanan Administrasi Pensiun Polri;
 - i. Pelayanan Administrasi MPP dan PDH;
 - ii. Pelayanan Administrasi Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiun dan Tunjangan Orang Tua;
 - iii. Tunjangan Administrasi Pensiun Terusan;
 - iv. Pelayanan Administrasi Pensiun Warakawuri/Duda/Anak Yatim;
 - v. Pelayanan Administrasi Pensiun penerbitan SPPI/SPPS;
 - vi. Pelayanan Administrasi Penerbitan Petikan/Salinan Ke-II;
- (d) Pelayanan Administrasi Penyaluran Tenaga Kerja;
- (e) Pelayanan Administrasi Pengakhiran dan Pengaktifan Dinas Pegawai Polri:

i. Pelayanan

- i. Pelayanan Administrasi PTDH Bagi Anggota Polri;
 - ii. Pelayanan Administrasi DDDA;
 - iii. Pelayanan Administrasi PDH APS dan Karena Meninggal Dunia;
- (f) Pelayanan Administrasi Pensiun PNS:
- i. Pelayanan Administrasi BUP Maksimal PNS dan Pangkat Pengabdian;
 - ii. Pelayanan Administrasi Janda/Duda dan Pangkat Pengabdian;
- (g) Pembekalan Anggota Polri yang Akan Purna Tugas;
- (5) Pembinaan Kepegawaian Personel Biro Watpers, terdiri dari:
- (a) Pembinaan/Konsolidasi/ArahanPimpinan/Soliditas Internal;
 - (b) Opsnal Untuk Dukung Tusi Biro Watpers;
- f) Pengendalian Pegawai Polri, meliputi:
- (1) Seleksi Penerimaan Calon Pegawai pada Polri, terdiri dari:
- (a) Pendaftaran dan Seleksi Akpol:
 - i. Penampungan Catar Akpol;
 - ii. Penerimaan Akpol Selaku Panpus;
 - iii. Transportasi Catar Akpol Tidak Lulus Selaku Panpus;
 - iv. Pembuatan Soal Akademik Akpol TingkatPanda;
 - v. Pembuatan Soal Akademik Akpol Tingkat Panpus;
 - vi. Administrasi Patma Paja Akpol;
 - vii. Transport Patma Akpol;
 - (b) Pendaftaran dan Seleksi SIPSS:
 - i. Penampungan Casis SIPSS;
 - ii. Penerimaan SIPSS Selaku Panpus;
 - iii. Transportasi

- iii. Transportasi Casis SIPSS Tidak Lulus Selaku Panpus;
- iv. Pembuatan Soal Akademik SIPSS Selaku Panpus;
- v. Seleksi Rekrutmen Proaktif SIPSS T.A. 2022 Selaku Panpus;
- vi. Pembinaan dan Pelatihan Peserta SIPSS T.A. 2023;
- vii. Administrasi Patma Paja SIPSS;
- viii. Transportasi Patma SIPSS;

(c) Pendaftaran dan Seleksi Bintara:

- i. Peningkatan Kemampuan Operator Rekrutmen;
- ii. Peningkatan Kemampuan Operator Uji Akademik Anggota Polri;
- iii. Penerimaan Terpadu Tingkat Pusat Selaku Panpus;
- iv. Pembuatan Soal Akademik Bintara Tugas Umum Selaku Panpus;
- v. Pembuatan Soal Akademik Bakomsus Selaku Panpus;
- vi. Satgas Rekrutmen Bersih Penerimaan Anggota Polri;
- vii. Satgas Rekrutmen Proaktif Anggota Polri T.A. 2023;
- viii. Seleksi Rekrutmen Proaktif Bintara Polri T.A. 2023;
- ix. Binlat Rekrutmen Proaktif Bintara Polri T.A. 2023;
- x. Posko Rekrutmen Terpadu;
- xi. Patma Bintara;
- xii. Transportasi Patma Bintara ke Mabes Polri;

(d) Pendaftaran dan Seleksi Tamtama:

- i. Pengangkatan

- i. Pengangkatan dan Penempatan Pertama Tamtama;
 - ii. Pembuatan Soal Akademik Tamtama Selaku Panpus;
- (e) Penerbitan Petikan Ke-II Kep Katpatma
- (f) Pendaftaran dan Seleksi CPNS Polri;
- (2) Seleksi Pendidikan Pengembangan Pegawai pada Polri, terdiri dari:
- (a) Seleksi Dikbang Selaku Panpus:
- i. Seleksi Lemhannas;
 - ii. Seleksi Sespimti;
 - iii. Tes Bahasa Inggris dan TPA Lemhanas;
 - iv. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimti;
 - v. Tes Bahasa Inggris dan TPA Diklat PKN TK I;
 - vi. Seleksi Sespimmen Polri;
 - vii. Seleksi Sespimma Polri 2 Gelombang;
 - viii. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimmen;
 - ix. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimma;
 - x. Seleksi S-2 MSDM FIA-UI;
 - xi. Seleksi S-3STIK-PTIK;
 - xii. Seleksi S-2 STIK-PTIK;
 - xiii. Seleksi S-1 STIK-PTIK;
 - xiv. Tes Bahasa Inggris dan TPA S-1 STIK-PTIK;
 - xv. Tes Bahasa Inggris S-2 STIK-PTIK;
 - xvi. Tes Bahasa Inggris S-3 STIK-PTIK;
 - xvii. Tes TPA S-2 dan S-3 STIK-PTIK;
 - xviii. Seleksi SIP;
 - xix. Penampungan Seleksi SIP;
 - xx. Seleksi Dikbang Intel Ke Luar Negeri;
 - xxi. Seleksi PAG Bintara Ke Perwira;
 - xxii. Penampungan Seleksi PAG;

xxiii. Seleksi

- xxiii. Seleksi PKN TK I;
- xxiv. Seleksi PKN TK II;
- xxv. Seleksi UDKPPNS;

(b) Selaku Sub Panpus

- i. Seleksi Sespimmen Polri;
- ii. Seleksi Sespimma Polri 2 Gelombang;
- iii. Seleksi S-1 STIK-PTIK;
- iv. Seleksi SIP;
- v. Seleksi PAG Bintara Ke Perwira;
- vi. Seleksi UDKP PNS;
- vii. Seleksi Dikbangspes Personel Polri;

(c) Satgas Seleksi Bersih Anggota Polri;

(d) Pemanggilan Peserta Dikbang Spes:

- i. Peserta Dikbangspes di Pusdik Min;
- ii. Peserta Dikbangspes di Sebasas;
- iii. Peserta Dikbangspes di Puslat Satwa;
- iv. Peserta Dikbangspes di Poludara;
- v. Peserta Dikbangspes di Pusdik Polair;
- vi. Peserta Dikbangspes di Pusdik Binmas;
- vii. Peserta Dikbangspes di Pusdik Sabhara;
- viii. Peserta Dikbangspes di Pusdik Intelkam;
- ix. Peserta Dikbangspes di BadiklatReserse;
- x. Peserta Dikbangspes di PusdikLantas;
- xi. Peserta Dikbangspes di Pusdik Brimob;
- xii. Peserta Diklat Fungsi/Kermadik;

(e) Pembinaan Kepegawaian Biro Dalpers:

- i. Pembinaan/Arahan Pimpinan/ Soliditas Internal;
- ii. Pembekalan Peserta Pendidikan;
- iii. Konsolidasi Penyusunan Anggaran di lingkungan Biro Dalpers;
- iv. Dukungan Operasional Tusi Biro Dalpers;

(f) Dukungan Layanan PNS Polri:

- i. Seleksi

- i. Seleksi PKA Selaku Panpus;
 - ii. Seleksi PKA Selaku Sub Panpus;
 - iii. Seleksi PKP Selaku Panpus;
 - iv. Seleksi PKP Selaku Sub Panpus;
 - v. Layanan Kepegawaian PNS Polri;
 - vi. Layanan Adimistrasi Pendidikan Kompetensi PNS Polri (Latprajab);
- f) Pembinaan Karier Personel Polri, meliputi:
- (1) Layanan Pembinaan Karier Pegawai pada Polri, terdiri dari:
 - (a) Pelayanan Administrasi Mutjab dan Penempatan Pegawai Polri:
 - i. Mutasi Reguler Anggota Polri dan PNS;
 - ii. Penempatan Personel Hasil Dikbang;
 - iii. Manajemen Talenta Polri Lulusan Akpol Terbaik Gel. II Tahun 2021;
 - iv. Monitoring Manajemen Talenta Polri Gel. Itahun 2022 dan Mentoring Manajemen Talenta Polri Tahun 2022;
 - v. Promosi Jabatan Terbuka:
 - i. Promosi Jabatan Terbuka Eselon Ila;
 - ii. Supervisi;
 - vi. Orientasi Pra Tugas Dan Pengenalan 13 Komponen SDM.
 - (b) Pelayanan Administrasi Kepangkatan Pegawai Polri:
 - i. Pelayanan Proses Administrasi Kenaikan Pangkat Anggota Polri;
 - ii. Pelayanan Proses Kenaikan Pangkat PNS Polri:
 - i) Pelayanan Administrisi Kenaikan Pangkat PNS Polri;
 - ii) Finalisasi KNP PNS Polri dengan SAPK BKN;
 - iii. Pelayanan

- iii. Pelayanan Proses Administrasi Pengangkatan dan Penggajian Lulusan Hasil Dik SIP;
 - iv. Pelayanan Proses Administrasi Pengangkatan dan Penggajian PAG Bintara ke Perwira;
 - v. Monev Peningkatan Kemampuan Operator Komputer Aplikasi UKP Elektronik;
- (c) Pelayanan Penugasan Khusus:
- i. Layanan seleksi Penugasan khusus;
 - ii. Lapkuatpuan Personel Polri yang Akan Melaksanakan Seleksi Gassus;
 - iii. Kegiatan Monev Penugasan Anggota Polri Di Kewilayahan;
 - iv. Kegiatan Administrasi Penugasan Anggota Polri di luar K/L;
 - v. Kegiatan Administrasi Penugasan Luar Negeri;
 - vi. Kegiatan Tradisi Kenegaraan;
 - vii. Giat Pemberdayaan Polwan;
 - viii. Kegiatan Peningkatan Kemampuan Polwan;
 - ix. Katpuan Operator Gassus Information Center;
 - x. Konsolidasi Personel Polri yang Bertugas di luar K/L Dengan Kapolri;
- (d) Pelayanan Informasi Personel:
- i. Pelayanan Sisinfopers di Tingkat Mabes Polri;
 - ii. Penyusunan Pelaporan Kekuatan Personel Polri (Lapkuatpers);
 - iii. Pelayanan Administrasi dan Dokumen Pegawai Polri;
 - iv. Asistensi Data New SIPP;
 - v. Rekam Jejak Rekrutmen Akpol;
 - vi. Rekam Jejak Rekrutmen SIPSS;
 - vii. Admin Penerbitan NRP Akpol;
 - viii. Admin Penerbitan NRP SIPSS;
 - ix. Admin

- ix. Admin Penerbitan NRP Bintara;
- x. Admin Penerbitan NRP Tamtama;
- xi. Admin Pengiriman E-KTA;
- (e) Pelayanan Kepegawaian Biro Binkar:
 - Opsnal Untuk Dukung Tusi Biro Binkar;
- (2) Layanan Assesment, terdiri dari:
 - (a) Pelayanan Penilaian Kompetensi Pegawai Polri:
 - i. Penyusunan Materi Kompetensi Pegawai Polri;
 - ii. Penilaian Kompetensi Pegawai Polri;
 - iii. Saresahan Assessment Center Polri;
 - iv. Monev Assesment Center.
 - (b) Post assessment Anggota Polri Tingkat Mabes;
 - (c) Katpuan Calon Pimpinan Polri pada level Midle Manajer;
 - (d) Seleksi Penerimaan Calon Pegawai pada Polri:
 - i. Assesment Center Penerimaan Taruna Akpol;
 - ii. Assesment Center Penerimaan SIPSS.
 - (e) Seleksi Dikbang Pegawai pada Polri:
 - i. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi Lemhanas Selaku Panpus;
 - ii. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi Sespimti Selaku Panpus;
 - iii. Tes Kompetensi Manajerial seleksi PKN TK I Selaku Panpus;
 - iv. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi Sespimmen Selaku Panpus
 - v. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi PKN TK II Selaku Panpus;
 - vi. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi Sespimma selaku Panpus;
 - vii. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi PKA Selaku Panpus;
 - viii. Tes

- viii. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi S-1 STIK PTIK Selaku Panpus;
- ix. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi SIP Selaku Sub Panpus;
- x. Tes Kompetensi Manajerial Seleksi PAG Selaku Sub Panpus;
- (f) Penguatan Assesment Center Polri;
- (g) Sewa Zoom Meeting Pro dan Large Meeting;
- (h) Assesment Center PNBP:
 - i. Assesment Center Untuk Eselon I dan II (2 hari);
 - ii. Assesment Center Untuk Eselon I dan II (1 hari);
 - iii. Assesment Center Untuk Eselon III (1 hari);
 - iv. Assesment Center Untuk Eselon IV (1 hari);
 - v. Feedback Pasca Penilaian Kompetensi;
 - vi. Honor Pengelola PNBP;
 - vii. Biaya Kegiatan dan Rapat;
 - viii. Sewa Mesin Fotokopi Digital;
 - ix. Sertifikasi Asesor *Assesment Center* Polri;
- g) Pelayanan Psikologi Anggota Polri, meliputi:
 - (1) Pelayanan Psikologi Operasional Kepolisian, terdiri dari:
 - (a) Pembekalan Psikologi Pratugas Bagi Anggota Polri;
 - (b) Pemulihan Kondisi Psikologi Pasca Tugas Anggota Polri;
 - (c) Penyusunan Analisa Psikologi Tentang Situasi Kamtibmas;
 - (d) Memberikan Bantuan Teknis Psikologi Dalam Rangka Penyidikan Tindak Pidana;
 - (e) Pelayanan Psikologi Terhadap Pegawai Negeri pada Polri, Keluarga dan Masyarakat Korban Bencana Alam dan Konflik Sosial;

- (f) Pendampingan dan Penguatan Kondisi Psikologis Terhadap Personel yang Melaksanakan Operasi Kepolisian;
 - (g) Katpuan Psikologi Polri Sebagai Motivator Bagi Pegawai Negeri pada Polri;
 - (h) Pemeliharaan Kemampuan Psikologi Forensik Kepolisian;
 - (i) Pelayanan Psikologi Bagi Calon Pemegang Senpi Non Organik;
- (2) Pelayanan Psikologi Personel, terdiri dari:
- (a) Penyelenggaraan Tes Psikologi Seleksi Pendidikan Pembentukan dan Pengembangan:
 - i. Tes Psikologi Seleksi Dikbang Polri (Sespimti Polri, Lemhannas RI, PKN TK. I, Sespimmen Polri, PKN TK. II, Sespimma Polri, SIP, PAG, S-1 STIK PTIK, S-2 STIK PTIK);
 - ii. Tes Psikologi Penerimaan Catar Akpol Tingkat Pusat;
 - iii. Tes Psikologi Penerimaan Casis SIPSS Tingkat Pusat;
 - iv. Wawancara Psikologi Penerimaan Bintara dan Tamtama Polri;
 - v. Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Seleksi Diktuk Polri;
 - vi. Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Seleksi Dikbang Polri;
 - vii. Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Pengadaan CPNS Polri;
 - (b) Pelayanan Klasifikasi Psikologi Pegawai Negeri pada Polri:
 - i. Klasifikasi Psikologi bagi Pegawai Negeri pada Polri untuk Gassus;

ii. Pelayanan

- ii. Pelayanan Klasifikasi Psikologi bagi calon pemegang senpi organik;
 - iii. Klasifikasi Psikologi bagi Calon Lulusan Taruna Akpol;
 - iv. Mapping Psikologi Bagi peserta Diktuk dan pegawai negeri pada Polri.
- (c) Pelayanan Bimbingan dan Konseling:
- i. Pelayanan Bimbingan Konseling Bagi Pegawai Negeri pada Polri dan Keluarga yang bermasalah;
 - ii. Dukungan Psikologi terhadap administrasi pengajaran;
 - iii. Pelayanan Profil Klinis Psikologi Bagi Pegawai Negeri pada Polri;
 - iv. Pelayanan Konseling Psikologi Berkala Bagi Pegawai Negeri pada Polri;
- (3) Pelayanan Laboratorium Psikologi, terdiri dari:
- (a) Pengembangan dan Penyusunan Materi Tes Psikologi Penerimaan Anggota Polri;
 - (b) Pengembangan dan Penyusunan Materi Tes Psikologi Seleksi Dikbang Anggota Polri;
 - (c) Pengembangan Alat Tes Psikologi;
 - (d) Pelayanan Administrasi Psikologi Pegawai Negeri pada Polri;
 - (e) Kajian Efektivitas Instrumen dan alat Tes Psikologi;
 - (f) Try Out Materi Tes Psikologi Seleksi Diktuk;
 - (g) Pengkajian dan Evaluasi Modul-Modul Psikologi;
 - (h) Penyusunan Pengolahan Hasil Tes Psikologi Seleksi Diktuk;
- (4) Pembinaan Kepegawaian Biro Psikologi, terdiri dari:
- (a) Rapat Penyusunan Anggaran di lingkungan Biro Psikologi;

(b) Rapat

- (b) Rapat Penyusunan Bahan Anev Kinerja pada Biro Psikologi;
- (c) Katpuan Psikolog Dalam Rangka Pembinaan Pelayanan Psikologi Polri;
- (d) Katpuan Diagnosa Klinis Psikologi;
- (f) Dukungan Operasional Tusi Biro Psikologi;

b. **Program Modernisasi Almatsus dan Sarana Prasarana Polri**

1) Tujuan:

Terpeliharanya Harkamtibmas melalui tata kelola dan modernisasi almatsus dan sarana prasarana Polri guna mendukung pelaksanaan tugas fungsi bidang pembinaan dan operasional.

2) Kegiatan:

a) Pengembangan Peralatan Polri, meliputi:

(1) Teknologi Informasi dan Komunikasi terdiri dari:

- (a) Pengadaan Sisbinwatpers;
- (b) Pengadaan Alat Pengolah Data;
- (c) Pengadaan Mobil Konseling Psikologi;
- (d) Pengembangan Peralatan Assessment Center Polri;
- (e) Pengadaan Aplikasi Pencarian Kandidat;
- (f) Pengadaaan Aplikasi NCR;
- (g) Pengadaan Aplikasi MAP SIPP;
- (h) Pengadaan Aplikasi SIPP View;
- (i) Pengadaan Aplikasi Generate NRP;
- (j) Pengadaan Update Data SIP;
- (k) Pengadaan Aplikasi E-Gassus;
- (l) Pengadaan Aplikasi E-Kinerja;
- (m) Pengadaan Security Jaringan;
- (n) Pengadaan Aplikasi E-Senpi;
- (o) Pengadaan Aplikasi E-Mapping;
- (p) Pengadaan Update Sismutjab;
- (q) Pengadaan Aplikasi Gasus Information Center (GIC);

(r) Pengadaan

- (r) Pengadaan Aplikasi Sistem Informasi ASN Polri (SIAP);
 - (s) Pengadaan Pengembangan Aplikasi E-UKP;
 - (t) Pengembangan Aplikasi E-Dikbang;
 - (2) Peralatan Kantor:
 - Pengadaan Filing Cabinet;
 - b) Dukungan Manajemen dan Teknis Sarpras, meliputi:
 - Operasional dan Pemeliharaan Kantor terdiri dari:
 - (a) Perawatan Kendaraan Bermotor Roda 4/6/10;
 - (b) Perawatan Kendaraan Bermotor Roda 2;
 - (c) Pemeliharaan Peralatan Kantor;
 - (d) Pemeliharaan Peralatan Fungsional.
- c. Program Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat**
- 1) Tujuan:**
- Terpeliharanya Kamtibmas melalui peningkatan kemampuan manajemen operasional dan informasi kepolisian serta kerjasama lintas sektoral yang fokus pada pelaksanaan tugas fungsi deteksi aksi, preemtif dan preventif;
- 2) Kegiatan:**
- Misi Internasional, meliputi:
 - (1) Satgas Garbha *Formed Police* Unit (FPU) Minusca, terdiri dari:
 - i. Kegiatan Rikmin Seleksi Satgas FPU Minusca;
 - ii. Kegiatan Seleksi Satgas FPU Minusca;
 - (2) Satgas Garbha *Formed Police* Unit (FPU) Unamid terdiri dari:
 - i. Giat Rikmin Seleksi Satgas FPU Unamid;
 - ii. Giat Seleksi Satgas FPU Unamid.

9. Pagu Indikatif SSDM Polri Tahun Anggaran 2022

Pagu Indikatif SSDM Polri Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp.103.726.092.000,- dengan perincian sebagai berikut:

a. Program Profesionalisme SDM Polri:

- 1) Dukungan Manajemen dan Teknis Profesionalisme SDM Polri, meliputi:
 - a) Layanan Perkantoran, terdiri dari:
 - (1) Pembayaran Gaji dan Tunjangan sebanyak 12 bulan sebesar Rp.54.115.400.000,-;
 - (2) Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Kantor sebanyak 614 orang sebesar Rp.627.770.000,-;
 - b) Layanan Dukungan Manajemen Profesionalisme SDM Polri, terdiri dari:
 - (1) Rapat-Rapat Koordinasi/Kerja/Dinas/Pimpinan Pokja/Konsultasi sebanyak 12 bulan sebesar Rp.2.498.375.000,-;
 - (2) Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan sebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.111.725.000,-;
 - (3) Peningkatan Kemampuan Personel Satker sebanyak 4 kegiatan sebesar Rp.2.241.875.000,-;
 - (4) Penyusunan RKA-KL dan DIPA sebanyak 3 kegiatan sebesar Rp.221.610.000,-;
 - (5) Dukungan Operasional Satker sebesar Rp.4.190.505.000,-;
 - (6) Jaldis Dalam Negeri sebesar Rp.1.001.766.000,-;
 - (7) Jaldis Luar Negeri Rp.222.643.000,-;
 - (8) Penyelenggaraan Sistem Akuntansi Pemerintah sebanyak 28 orang sebesar Rp.363.270.000,-;
 - (9) Pengepakan/Pengiriman/Pengangkutan Barang sebanyak 12 bulan sebesar Rp.15.000.000,-;

2) Penyelenggaraan

- 2) Penyelenggaraan Diklat Polri, terdiri dari:
 - a) Evadasi hasil Diklat Polri sebesar Rp.PM;
 - b) Program Dikdagri Baru Polri sebesar Rp.PM;
 - c) Program Dikdagri Lanjutan Polri sebesar Rp.PM;
- 3) Pengkajian dan Strategi SDM Polri, terdiri dari:
 - a) Perencanaan Kebijakan dan Strategi SDM Polri:
 - (1) Penyusunan Kajian Kebijakan seleksi Pendidikan Pembentukan sebanyak 2 naskah sebesar Rp.64.720.000,-;
 - (2) Penyusunan Kajian Kebijakan seleksi Pendidikan Pengembangan Sebanyak 10 naskah sebesar Rp.178.717.000,-;
 - (3) Penyusunan Kajian Kebijakan Pola Penempatan Hasil Diktuk sebanyak 4 naskah sebesar Rp. 70.389.000,-;
 - (4) Penyusunan Kajian Kebijakan Pola Penempatan Hasil Dikbang sebanyak 7 naskah sebesar Rp.123.305.000,-;
 - (5) Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Anggaran dan Personel T.A. 2021 sebesar 2 laporan sebesar Rp.275.000.000,-;
 - (6) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan seleksi Diktuk sebanyak 2 naskah sebesar Rp.67,687.000.000,-;
 - (7) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Seleksi Pendidikan Pengembangan sebanyak 10 naskah sebesar Rp.178.717.000,-;
 - (8) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Kuota Diktuk sebanyak 4 naskah sebesar Rp.70.389.000,-
 - (9) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Kuota Dikbang sebanyak 6 naskah sebesar Rp.101.342.000,-;
 - (10) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Pola Penempatan Hasil Diktuk sebanyak 4 naskah sebesar Rp.63.902.000,-;

(11) Penyusunan

- (11) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Kebijakan Pola Penempatan Hasil Dikbang sebanyak 8 naskah sebesar Rp.130.430.000,-;
 - (12) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Personel Polri di wilayah Perbatasan/Pulau-pulau kecil terluar sebanyak 1 laporan sebesar Rp. 303.144.000,-;
 - (13) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Rekrutmen Proaktif T.A. 2023 sebanyak 2 naskah sebesar Rp. 148.254.000,-;
 - (14) Penyusunan Penyelenggaraan Kebijakan Program Prioritas Bidang SDM sebanyak 3 laporan sebesar Rp. 83.156.000,-;
 - (15) Penyusunan Keputusan Penyelenggaraan Seleksi Dikbangspes sebanyak 1 naskah sebesar Rp. 40.012.000,-
- b) Pengkajian Sistem dan Pembinaan SDM:
- (1) Penyusunan Naskah/Pedoman/Pilun bidang SDM yang bersifat insidental sebanyak 4 naskah sebesar Rp.280.000.000,-;
 - (2) Susun Revisi Perkap Perkap Nomor 6 tahun 2016 tentang Tata Penyetaraan Lulusan Program Dik S-2 dan S-3 kedinasan dgn Sespimmen dan Sespimti Polri sebanyak 1 naskah sebesar Rp.75.000.000,-;
 - (3) Sun Revisi Perkap Nomor 13 thn 2009 ttg Pemberlakuan Jab Fungsional rumpun kesehatan bg PNS di lingkungan Polri sebanyak 1 naskah sebesar Rp.75.000.000,-;
 - (4) Sun Rancangan Perkap ttg Pedoman Penerbitan Petikan kedua Skep Pengangkatan Anggota Polri sebanyak 1 naskah sebesar Rp.75.000.000,-;
 - (5) Susun Rancangan Revisi Perkap Nomor 9 Tahun 2014 sebanyak 1 naskah sebesar Rp.75.000.000,-;
 - (6) Susun Rancangan Perkap Tentang Pedoman Administrasi Pengelolaan Data Perorangan Anggota Polri sebanyak 1 naskah sebesar Rp.75.000.000,-;
 - (7) Penyelarasan

- (7) Penyelarasan/Harmonisasi Peraturan Kapolri bidang SDM sebanyak 3 naskah sebesar Rp.210.000.000,-;
 - (8) Sosialisasi Peraturan bidang SDM sebanyak 3 naskah sebesar Rp.480.000.000,-;
- c) Analisa dan Evaluasi Pembinaan SDM:
- (1) Anev Pelaksanaan Penerimaan Anggota Polri sebanyak 4 laporan sebesar Rp.50.000.000,-;
 - (2) Anev Pelaksanaan Seleksi Dikbang sebanyak 8 laporan sebesar Rp.208.104.000,-;
 - (3) Anev Penerimaan CPNS Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (4) Anev UDKP PNS Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (5) Monitoring dan Evaluasi Penerimaan Anggota Polri Terpadu sebanyak 1 laporan sebesar Rp.175.019.000,-;
 - (6) Anev Pola Penempatan Hasil Diktuk sebanyak 4 laporan sebesar Rp.90.000.000,-;
 - (7) Anev Pola Penempatan Hasil Dikbang sebanyak 8 laporan sebesar Rp.135.000.000,-;
 - (8) Anev bidang Binkar sebanyak 5 laporan sebesar Rp.112.500.000,-;
 - (9) Anev Peserta Diktuk dan Dikbang yang Bermasalah sebanyak 2 Laporan sebesar Rp.225.000.000,-;
 - (10) Anev Pelaksanaan Dikbangspes sebanyak 1 laporan sebesar Rp.67.710.000,-;
 - (11) Anev Kegiatan bidang Watpers sebanyak 4 laporan sebesar Rp.162.760.000,-;
 - (12) Anev Kegiatan bidang Psikologi sebanyak 3 Laporan sebesar Rp.150.000.000,-;
 - (13) Anev Pegawai Polri Bermasalah sebanyak 1 laporan sebesar Rp.231.650.000,-;
 - (14) Anev Realisasi Anggaran Program Profesionalisme SDM Polri sebanyak 2 laporan Rp.44.000.000,-;
 - (15) Anev

- (15) Anev Kegiatan Promosi Jabatan Terbuka sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (16) Anev RBP Program VI tentang Penguatan Sistem SDM Aparatur sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (17) Anev Laporan PMPRBP SSDM Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.830.000,-;
 - (18) Anev Kebijakan Diklat Polri sebanyak 2 Laporan sebesar Rp.104.245.000,-;
 - (19) Anev Pilun bidang SDM Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (20) Anev Seleksi Tingkat Pusat Penerimaan Akpol sebanyak 1 laporan sebesar Rp.200.000.000,-;
 - (21) Anev Seleksi Tingkat Pusat Penerimaan SIPSS sebanyak 1 laporan sebesar Rp.166.896.000,-;
 - (22) Penyusunan Anev Pelaksanaan Seleksi Rekrutmen Proaktif T.A. 2022 sebanyak 1 laporan sebesar Rp.22.500.000,-;
 - (23) Penyusunan Bahan Pembekalan As SDM Kapolri kepada Peserta Dikbang dan Rakernis Binfung Polri sebanyak 15 laporan sebesar Rp.100.000.000,-;
 - (24) Anev Pembinaan Personel Polri Guna Penanggulangan dan Pencegahan Radikalisme dan Intoleransi sebanyak 1 laporan sebesar Rp.30.000.000,-;
 - (25) Anev Pelaksanaan Seleksi Dibangspes sebanyak 1 laporan sebesar Rp.30.000.000,-;
- d) Kebijakan Pendidikan dan Latihan:
- (1) Penyusunan Keputusan Kapolri tentang Diklat PKN TK I sebanyak 1 naskah sebesar Rp.20.000.000,-;
 - (2) Penyusunan Keputusan Kapolri tentang Diklat PKN TK II sebanyak 1 naskah sebesar Rp.20.000.000,-;
 - (3) Penyusunan Keputusan Kapolri tentang Diklat PKA sebanyak 1 naskah sebesar Rp.20.000.000,-;

- (4) Penyusunan Keputusan Kapolri tentang Diklat PKP sebanyak 1 naskah sebesar Rp.20.000.000,-;
 - (5) Kajian terhadap program Diklat hasil perintisan Kermadiklat sebanyak 1 naskah sebesar Rp.50.000.000;
 - (6) Penyusunan Persyaratan dan Penawaran Pendidikan Sespimmen Polri kepada Kepolisian Mancanegara sebanyak 1 naskah sebesar Rp.25.000.000,-;
 - (7) Penyusunan Persyaratan dan Penawaran Pendidikan Sespimti Polri kepada Instansi Di Luar Polri sebanyak 1 naskah sebesar Rp.20.000.000,-;
 - (8) Koordinasi Perintisan Kerjasama Pendidikan Dalam Negeri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.151.535.000,-;
 - (9) Koordinasi dan Monitoring Pelaksanaan Diklat Pim sebanyak 1 laporan sebesar Rp.25.000.000,-;
 - (10) Perpanjangan MoU Kermadik Dagri sebanyak 11 laporan sebesar Rp.293,465.000,-;
 - (11) Monitoring dan Koordinasi Pelaksanaan Prodiklat Polri sebanyak 5 naskah sebesar Rp.200.000.000,-;
 - (12) Perumusan Kebijakan Prodiklat Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.300.000.000,-;
- e) Pembinaan Kepegawaian Personel Biro Jianstra:
- (1) Pembinaan/Konsolidasi/Arahan Pimpinan/Soliditas Intern sebanyak 12 bulan sebesar Rp.180.000.000,-;
 - (2) Dukungan Opsnal Tusi Biro Jianstra sebanyak 10 giat sebesar Rp.418.032.000,-;
- 4) Penyelenggaraan Administrasi Perawatan Pegawai Polri, meliputi:
- a) Pelayanan Pembinaan Religi Pegawai Polri, terdiri dari:
 - (1) Binrohtal Pegawai Negeri pada Polri Di Tingkat MabesPolri sebanyak 2.750 orang sebesar Rp.68.750.000,-;
 - (2) Pelayanan Nikah/Cerai/Rujuk Pegawai Negeri pada Polri sebanyak 350 orang sebesar Rp.100.850.000,-;
 - (3) Penyusunan Buku Tuntutan Ibadah Ramadhan sebanyak 500 eksemplar sebesar Rp.22.000.000,-;
 - (4) Penerbitan

- (4) Penerbitan Mimbar Buletin Al-Bulis sebanyak 15.000 eksemplar sebesar Rp.30.000.000,-;
 - (5) Penerbitan Mimbar Buletin Gatra sebanyak 3.000 eksemplar sebesar Rp.6.000.000,-;
 - (6) Penerbitan Mimbar Pastorial sebanyak 3.000 eksemplar sebesar Rp.6.000.000,-;
 - (7) Pembinaan Secara Terpadu Guna Mendukung Perubahan *Mindset* dan *Cultureset* sebanyak 4.500 orang sebesar Rp.260.050.000,-;
 - (8) Seleksi Pengamanan Haji Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.20.000.000,-;
 - (9) Sertifikasi Rohaniawan Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.130.000.000,-;
 - (10) Katpuan Pengemban Fungsi Rohani Pegawai Negeri pada Polri sebanyak 102 orang sebesar Rp.271.369.000,-;
 - (11) Pembinaan Personel Polri Guna Penanggulangan dan Pencegahan Radikalisme dan Intoleransi sebanyak 1 laporan sebesar Rp.157.777.000,-;
- b) Pelayanan Pembinaan Jasmani, terdiri dari:
- (1) Seleksi Kesamaptaaan Jasmani Diktuk:
 - (a) Seleksi Kesjas Werving Catar Akpol Tingkat Panpus sebanyak 375 orang sebesar Rp.353.966.000,-;
 - (b) Seleksi Kesjas Werving Casis SIPSS Tingkat Panpus sebanyak 300 orang sebesar Rp.59.122.000,-;
 - (c) Pemeriksaan Samjas dan Supervisi Penerimaan Anggota Polri Terpadu sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.102.282.000,-;
 - (2) Seleksi Kesamaptaaan Jasmani Dikbang:
 - (a) Seleksi Kesjas Lemhanas / Sespimti Selaku Panpus sebanyak 150 orang Rp.23.203.000,-;
 - (b) Seleksi Kesjas Sespimmen Selaku Sub Panpus sebanyak 40 orang sebesar Rp.20.844.000,-;
 - (c) Seleksi

- (c) Seleksi Kesjas Sespimma Selaku Sub Panpus sebanyak 80 orang sebesar Rp.20.812.000,-;
 - (d) Seleksi KesjasSIP Selaku Sub Panpus sebanyak 50 orang sebesar Rp.85.863.000,-;
 - (e) Seleksi Kesjas PAG Selaku Sub Panpus sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.20.087.000,-;
 - (f) Seleksi Kesjas Diklat PKN TK I sebanyak 18 orang sebesar Rp.23.203.000,-;
 - (g) Seleksi Kesjas Diklat PKN TK II sebanyak 80 orang sebesar Rp.23.203.000,-;
 - (h) Seleksi Kesjas S-2 dan S-3 STIK PTIK sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.20.385.000,-;
 - (i) Seleksi Kesjas S-1 STIK-PTIK sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.22.135.000,-;
- (3) Pemeliharaan dan Peningkatan Kesamaptaan:
- (a) Ujian Kesamaptaan JasmaniBerkalasebanyak 8.000 orang sebesar Rp.90.000.000,-;
 - (b) Program IMT (Indeks Masa Tubuh) bagi Pegawai Negeri pada Polri sebanyak1 laporanRp.55.170.000,-;
 - (c) Ujian Beladiri Polri Berkala untuk Tamtama Sampai Inspektur Polisi sebanyak 5.500 orang sebesar Rp.79.838.000,-;
 - (d) Peningkatan Kemampuan Penguji Kesamaptaan Jasmani dan Anthropolometri sebanyak 100 orang sebesar Rp.255.000.000,-;
 - (e) Sertifikasi Penguji Kemampuan Jasmani sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.342.253.000,-;
 - (f) Pembinaan Senam Mingguan sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.26.400.000,-;
 - (g) Pelayanan Administrasi Pegawai Negeri dan Putra/Putri Pegawai Negeri pada Polri yang Berprestasi sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.26.017.000,-;

- c) Pelayanan Hak-Hak Pegawai Polri terdiri dari:
- (1) Pelayanan Administrasi Hak-Hak Pegawai Polri
 - (a) Pelayanan Administrasi Izin/Cuti Pegawai pada Polri sebanyak 4.500 orang sebesar Rp.18.000.000,-;
 - (b) Pelayanan Administrasi Sumbangan Sosial Kematian Catur Sakti (SSKCS) sebanyak 220 orang sebesar Rp.7.040.000,-;
 - (c) Pelayanan Administrasi berkaitan dengan PT. Asabri Pegawai pada Polri sebanyak 1.000 orang sebesar Rp.16.500.000,-;
 - (d) Pelayanan Administrasi Veteran Polri sebanyak 100 orang sebesar Rp.32.500.000,-;
 - (2) Pembinaan Kesejahteraan Pegawai Polri.
 - (a) Pelayanan Administrasi yang Mengalami Cacat sebanyak 100 orang sebesar Rp.25.000.000,-;
 - (b) Pelayanan Administrasi yang Gugur/Tewas Dalam Tugas sebanyak 100 orang sebesar Rp.23.000.000,-;
 - (c) Pelayanan Administrasi Gaji Berkala dan Jaldis Mutasi sebanyak 2.000 orang sebesar Rp.34.000.000,-;
 - (d) Pelayanan Administrasi Pemberian Tanhor sebanyak 30.000 orang sebesar Rp.52.500.000,-;
 - (e) Pelayanan Administrasi Penghargaan sebanyak 2.000 orang sebesar Rp.110.000.000,-;
 - (f) Pelayanan Administrasi Asuransi Jamkestama/Jasindo sebanyak 70 orang sebesar Rp.4.000.000,-;
 - (g) Pelayanan Administrasi Pemberian PUM KPR sebanyak 500 orang sebesar Rp.10.000.000,-;
 - (h) Penganugerahan Bintang Bhayangkara sebanyak 1 laporan sebesar Rp.450.000.000,-;
 - (i) Supervisi dan Sosialisasi Pelayanan Hak-Hak sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.136.732.000,-;

d) Pelayanan

- d) Pelayanan Pengakhiran Dinas, terdiri dari:
- (1) Latihan keterampilan personel Polri/PNS yang akan pensiun:
 - (a) Latram Suskal Pati sebanyak 40 orang sebesar Rp.78.183.000,-;
 - (b) Latram Gel I & II sebanyak 516 orang sebesar Rp.350.000.000,-;
 - (c) Supervisi Latram ke Polda-Polda sebanyak 10 laporan sebesar Rp.100.000.000,-;
 - (2) Pelayanan Administrasi Purna Tugas:
 - (a) Pelayanan Administrasi Pembinaan Tradisi Pra Pengakhiran Dinas Pati Polri sebanyak 1 laporan sebesar Rp.1.856.643.000,-;
 - (b) Pelayanan Administrasi Purna Bakti Anggota Polri Tingkat Mabes sebanyak 500 orang sebesar Rp.537.796.000,-;
 - (3) Pelayanan Administrasi Pensiun Polri:
 - (a) Pelayanan Admin MPP dan PDH sebanyak 407 orang sebesar Rp.9.250.000,-;
 - (b) Pelayanan Admin Pensiun, Tunjangan Bersifat Pensiundan Tunjangan Orang Tua sebanyak 407 orang sebesar Rp.9.125.000,-;
 - (c) Pelayanan Admin Pensiun Terusan sebanyak 30 orang sebesar Rp.1.000.000,-
 - (d) Pelayanan Admin Pensiun Warakawuri/Duda/Anak Yatim sebanyak 150 orang sebesar Rp.3.750.000,-;
 - (e) Pelayanan Admin Penerbitan SPPI/SPPS sebanyak 35 orang sebesar Rp.3.000.000,-;
 - (f) Pelayanan Admin Penerbitan Petikan/Salinan Ke-II sebanyak 25 orang sebesar Rp.1.750.000,-;
 - (4) Pelayanan Administrasi Penyaluran Tenaga Kerja sebanyak 1 laporan sebesar Rp.38.750.000,-;

(5) Pelayanan

- (5) Pelayanan Administrasi Pengakhiran dan pengaktifan Dinas Pegawai Polri:
 - (a) Pelayanan Admin PTDH Bagi Anggota Polri sebanyak 30 orang sebesar Rp.81.500.000,-;
 - (b) Pelayanan Admin DDDA sebanyak 15 orang sebesar Rp.15.850.000,-;
 - (c) Pelayanan Admin PDH APS dan Karena MD sebanyak 50 orang sebesar Rp.4.250.000,-;
- (6) Pelayanan Administrasi Pensiun PNS:
 - (a) Pelayanan Admin BUP Maksimal PNS dan Pangkat Pengabdian sebanyak 220 orang sebesar Rp.21.250.000,-;
 - (b) Pelayanan Admin Pensiun Janda/Duda dan Pangkat Pengabdian sebanyak 30 orang sebesar Rp.2.550.000,-;
- (7) Pembekalan Anggota Polri yang akan Purna Tugas sebanyak 1 laporan sebesar Rp.100.000.000,-;
- e) Pembinaan Kepegawaian Personel Biro Watpers, terdiri dari:
 - (1) Pembinaan/Konsolidasi/Arahan Pimpinan/Soliditas Internal sebanyak 12 Bulan sebesar Rp.240.000.000,-;
 - (2) Opsnal untuk Dukung Tusi Biro Watpers sebanyak 12 Bulan sebesar Rp.167.404.000,-;
- 5) Pengendalian Pegawai Polri, meliputi:
 - a) Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Polri
 - (1) Pendaftaran dan Seleksi Akpol:
 - (a) Penampungan Catar Akpol sebanyak 263 orang sebesar Rp.PM;
 - (b) Penerimaan Akpol Selaku Panpus sebanyak 175 orang Rp.PM;
 - (c) Transportasi Catar Akpol Tidak Lulus Selaku Panpus sebanyak 88 orang sebesar Rp.PM;
 - (d) Pembuatan Soal Akademik Akpol Tingkat Panda sebanyak 1 naskah sebesar Rp.PM;
 - e) Pembuatan

- (e) Pembuatan Soal Akademik Akpol Tingkat Panpus sebanyak 1 naskah sebesar Rp.PM;
 - (f) Administrasi Patma Paja Akpol sebanyak 257 orang sebesar Rp.PM;
 - (g) Transportasi Patma Akpol sebanyak 257 orang sebesar Rp.PM;
- (2) Pendaftaran dan Seleksi SIPSS:
- (a) Penampungan Casis SIPSS sebanyak 150 orang sebesar Rp.PM;
 - (b) Penerimaan SIPSS Selaku Panpus sebanyak 100 orang sebesar Rp.PM;
 - (c) Transportasi Casis SIPSS Tidak Lulus Selaku Panpus sebanyak 50 orang sebesar Rp.PM;
 - (d) Pembuatan Soal Akademik SIPSS Selaku Panpus sebanyak 1 naskah sebesar Rp.PM;
 - (e) Seleksi Rekrutmen proaktif SIPSS T.A. 2021 sebanyak 5 orang sebesar Rp.PM;
 - (f) Pembinaan dan Pelatihan peserta SIPSS T.A. 2022 sebanyak 5 orang sebesar Rp.PM;
 - (g) Administrasi Patma Paja SIPSS sebanyak 100 orang sebesar Rp.PM;
 - (h) Transportasi Patma SIPSS sebanyak 100 orang sebesar Rp.PM;
- (3) Pendaftaran dan Seleksi Bintara:
- (a) Peningkatan Kemampuan Operator Rekrutmen sebanyak 103 orang sebesar Rp.PM;
 - (b) Peningkatan Kemampuan Operator Uji Akademik Anggota Polri sebanyak 103 orang sebesar Rp.PM;
 - (c) Penerimaan Terpadu Tingkat Pusat Selaku Panpus sebanyak 26.000 orang sebesar Rp.PM;
 - (d) Pembuatan Soal Akademik Bintara PTU Seleku Panpus sebanyak 10 naskah sebesar Rp.PM;
 - (e) Pembuatan

- (e) Pembuatan Soal Akademik Bakomsus Selaku Panpus sebanyak 22 naskah sebesar Rp.PM;
 - (f) Satgas Rekrutmen Bersih Calon Anggota Polri sebanyak 5 kegiatan sebesar Rp.PM;
 - (g) Satgas Rekrutmen Proaktif T.A. 2022 sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.PM;
 - (h) Seleksi Rekrutmen Proaktif Bintara T.A. 2023 sebanyak 1.028 orang sebesar Rp.PM;
 - (i) Binlat Rekrutmen Proaktif Bintara Polri T.A. 2022 sebanyak 514 orang sebesar Rp.PM;
 - (j) Posko Rekrutmen Terpadu sebanyak 5 kegiatan sebesar Rp.PM;
 - (k) Patma Bintara sebanyak 21.000 orang sebesar Rp.PM;
 - (l) Transportasi Patma Bintara ke Mabes Polri sebanyak 2.000 orang sebesar Rp.PM;
- (4) Pendaftaran dan Seleksi Tamtama:
- (a) Pengangkatan dan Penempatan Pertama Tamtama sebanyak 5.000 orang sebesar Rp.PM;
 - (b) Pembuatan Soal Akademik Tamtama sebanyak 1 naskah sebesar Rp.PM;
- (5) Pendaftaran dan Seleksi CPNS Polri:
- Penerimaan CPNS Polri sebanyak 750 orang sebesar Rp.PM;
- b) Seleksi Dikbang Pegawai pada Polri:
- (1) Pendaftaran dan Seleksi Dikbang:
- (a) Selaku Panpus:
 - i. Seleksi Lemhanas sebanyak 30 orang sebesar Rp.PM;
 - ii. Seleksi Sespimti sebanyak 90 orang sebesar Rp.PM;
 - iii. Tes Bahasa Inggris dan TPA Lemhanas sebanyak 30 orang sebesar Rp.PM;
 - iv. Tes

- iv. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimti sebanyak 90 orang sebesar Rp.PM;
- v. Tes Bahasa Inggris dan TPA PKN TK Isebanyak 18 orang sebesar Rp.PM;
- vi. Seleksi Sespimmen sebanyak 200 orang sebesar Rp.PM;
- vii. Seleksi Sespimma 2 gelombang sebanyak 200 orang Rp.PM;
- viii. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimmen sebanyak 200 orang Rp.PM;
- ix. Tes Bahasa Inggris dan TPA Sespimma sebanyak 200 orang Rp.PM;
- x. Seleksi S2 MSDM FIA-UI sebanyak 20 orang Rp.PM;
- xi. Seleksi S3 STIK-PTIK sebanyak 20 orang Rp.PM;
- xii. Seleksi S2 STIK-PTIK sebanyak 20 orang Rp.PM;
- xiii. Seleksi S1 STIK-PTIK sebanyak 125 orang Rp.PM;
- xiv. Tes Bahasa Inggris dan TPA S1 STIK-PTIK sebanyak 125 orang Rp.PM;
- xv. Tes Bahasa Inggris S2 STIK-PTIK sebanyak 20 orang Rp.PM;
- xvi. Tes Bahasa Inggris S3 STIK-PTIK sebanyak 20 orang Rp.PM;
- xvii. Seleksi TPA S-2 & S-3 STIK PTIK sebanyak 250 orang Rp.PM;
- xviii. Seleksi SIP sebanyak 1.500 orang Rp.PM;
- xix. Penampungan SIP sebanyak 1.500 orang Rp.PM;
- xx. Seleksi Dikbang Intel Luar Negeri sebanyak 30 orang sebesar Rp.PM;

xxi. Seleksi

- xxi. Seleksi PAG Bintara ke Inspektur sebanyak 3.000 orang Rp.PM;
- xxii. Penampungan PAG Bintara ke Inspektur sebanyak 3.000 orang Rp.PM;
- xxiii. Seleksi Diklat PKN TK I sebanyak 18 orang Rp.PM;
- xxiv. Seleksi Diklat PKN TK II sebanyak 40 orang Rp.PM;
- xxv. Seleksi UDKP PNS sebanyak 300 orang Rp.PM;

(b) Selaku Sub Panpus:

- i. Seleksi Sespimmen Polri sebanyak 25 orang Rp.PM;
- ii. Seleksi Sespimma Polri 2 gelombang sebanyak 25 orang Rp.PM;
- iii. Seleksi S1 STIK-PTIK sebanyak 6 orang Rp.PM;
- iv. Seleksi SIP sebanyak 55 orang Rp.PM;
- v. Seleksi PAG Brigadir ke Inspektur sebanyak 100 orang Rp.PM;
- vi. Seleksi UDKP PNS sebanyak 19 orang Rp.PM;
- vii. Seleksi Dikbangspes personel Polri sebanyak 9.000 orang Rp.PM;

(c) Satgas Seleksi Bersih Anggota Polri sebanyak 14 seleksi Rp.PM;

(d) Pemanggilan Peserta Dikbang Spes:

- i. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Administrasi sebanyak 900 orang Rp.PM;
- ii. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Sebaso sebanyak 320 orang Rp.PM;
- iii. Peserta Dikbang Spes di Puslat Satwa sebanyak 93 orang Rp.PM;

iv. Peserta

- iv. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Poludara sebanyak 15 orang Rp.PM;
- v. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Polair sebanyak 400 orang Rp.PM;
- vi. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Binmas sebanyak 330 orang Rp.PM;
- vii. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Gasum sebanyak 575 orang Rp.PM;
- viii. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Intel sebanyak 1.015 orangRp.PM;
- ix. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Reskrim sebanyak 1.225 orang Rp.PM;
- x. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Lantas sebanyak 1.000 orang Rp.PM;
- xi. Peserta Dikbang Spes di Pusdik Brimob sebanyak 420 orang Rp.PM;
- xii. Peserta Diklat Fungsi/Kermadik sebanyak 200 orang Rp.PM;

(e) Pembinaan Kepegawaian Biro Dalpers:

- i. Pembinaan/Arahan Pimpinan/ Soliditas Internal sebanyak 12 bulan sebesar Rp.PM;
- ii. Pembekalan Peserta Pendidikan sebanyak 8 dik sebesarRp.PM;
- iii. Konsolidasi penyusunan anggaran di lingkungan Biro Dalpers sebanyak orang sebesar Rp.PM;
- iv. Opsnal dukung Tusi Rodalpers sebanyak 12 bulan sebesar Rp.PM;

(f) Dukungan Layanan PNS Polri:

- i. Seleksi Diklat PKA selaku Panpus sebanyak 80 orang Rp.PM;
- ii. Seleksi Diklat PKA selaku Sub Panpus sebanyak 8 orang Rp.PM;

iii. Seleksi

- iii. Seleksi Diklat PKP selaku Panpus sebanyak 80 orang Rp.PM;
 - iv. Seleksi Diklat PKP selaku Sub Panpus sebanyak 8 orang Rp.PM;
 - v. Layanan Kepegawaian PNS Polri 300 orang Rp.PM;
 - vi. Layanan administrasi pendidikan kompetensi PNS Polri (latprajab) 400 orang Rp.PM;
- 6) Pembinaan Karier Personel Polri, meliputi:
- a) Layanan Pembinaan Karier Pegawai pada Polri:
 - (1) Pelayanan Admin Mutjab dan Penempatan Pegawai Polri, terdiri dari:
 - (a) Mutasi Reguler anggota Polri dan PNS sebanyak 15 laporan sebesar Rp.122.000.000,-;
 - (b) Penempatan hasil Dikbangum sebanyak 9 laporan Rp.227.000.000,-;
 - (c) Manajemen Talenta Polri lulusan Akpol terbaik Gelombang 1 sebanyak 1 giat sebesar Rp.568.000.000,-;
 - (d) Manajemen Talenta Polri lulusan Akpol terbaik Gelombang 2 dan Monitoring Manajemen Talenta Polri 1 giatsebesar Rp.589.956.000,-.
 - (e) Promosi Jabatan Terbuka:
 - i. Seleksi Promosi Jabatan terbuka sebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.244.841.000,-;
 - ii. Supervisi Promosi Jabatan terbuka sebanyak 34 Polda sebesar Rp.733.348.000,-;
 - (f) Orientasi Pra Tugas dan Pengenalan 13 Komponen SDM Berkeunggulan untuk Bintara sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.175.600.000,-;
 - (2) Pelayanan Admin Kepangkatan Pegawai Polri:
 - (a) Layanan proses admin kenaikan pangkat anggota Polri sebanyak 2 kegiatan Rp.439.603.000,-;
 - (b) Layanan

- (b) Layanan proses admin kenaikan pangkat PNS Polri sebanyak 2 kegiatan Rp.220.500.000,-;
 - (c) Finalisasi KNP PNS Polri dengan SAPK BKN sebanyak 2 kegiatan Rp.157.500.000,-;
 - (d) Layanan Proses Admin Pengangkatan dan Penggajian Perwira Lulusan SIP sebanyak 1.500 orang Rp.127.902.000,-;
 - (e) Layanan Proses Admin Pengangkatan dan Penggajian Lulusan PAG Ba Ke Pa Polri sebanyak 2.500 orang Rp.257.980.000,-;
 - (f) Monev Katpuan Operator Aplikasi UKP Elektronik (E-UKP) sebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.255.000.000,-;
- (3) Pelayanan Penugasan Khusus
- (a) Layanan Seleksi Penugasan Khusus sebanyak 4 kegiatan sebesar Rp.623.814.000,-
 - (b) Lapkuatpuan personel Polri yang akan melaksanakan seleksi Gassus sebanyak 1 kegiatan Rp.375.000.000,-;
 - (c) Giat monev penugasan anggota Polri di kewilayahanebanyak 1 giat Rp.105.000.000,-;
 - (d) Giat administrasipenugasan anggota Polri di luar K/L sebanyak 1 giat Rp. 100.000.000,-;
 - (e) Giat administrasi penugasan anggota Polri luar negeri sebanyak 1 giat Rp.50.735.000,-;
 - (f) Giat Tradisi Kenegaraan sebanyak 1 giat sebesar Rp.32.000.000,-;
 - (g) Giat Pemberdayaan Polwan sebanyak 1 giat sebesar Rp.52.259.000,-;
 - (h) Peningkatan kemampuan Polwan sebanyak 1 giat Rp.300.000.000,-;
 - (i) Katpuan Operator Gasus Information Center sebanyak 1 giat Rp.160.000.000,-;
 - (j) Konsolidasi

- (j) Konsolidasi personel Polri yang bertugas di luar K/L dengan Kapolri Pengarahan Kapolri sebanyak 1 giat Rp.327.826.000,-;
- (4) Pelayanan Informasi Personel
 - (a) Pelayanan Sisinfopers di Tingkat Mabes Polri dan Polda sebanyak 12 bulan Rp. 57.750.000,-;
 - (b) Susun Laporan Kekuatan Personel sebanyak 12 bulan Rp. 57.750.000,-;
 - (c) Pelayanan Administrasi dan Dokumen Pegawai Polri sebanyak 12 bulan Rp. 57.750.000,-;
 - (d) Asistensi New SIPP sebanyak 1 giat sebesar Rp.504.522.000,-;
 - (e) Rekam Jejak Rekrutmen Akpol sebanyak 1 giat Rp.154.325.000,-;
 - (f) Rekam Jejak Rekrutmen SIPSS sebanyak 1 giat Rp.72.976.000,-;
 - (g) Admin Penerbitan NRP Akpol sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.25.370.000,-;
 - (h) Admin Penerbitan NRP SIPSS sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.27.377.000,-;
 - (i) Admin Penerbitan NRP Bintara sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.28.541.000,-;
 - (j) Admin Penerbitan NRP Tamtama sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.23.299.000,-;
 - (k) Admin Pengiriman E-KTA Rp.25.000.000,-;
- (5) Pelayanan Kepegawaian Biro Binkar:
 - (a) Opsnal untuk Dukung Tusi Biro Binkar sebanyak 12 bulan Rp.577.729.000,- ;
- b) Layanan Assesment:
 - (1) Pelayanan Kompetensi Tingkat Mabes Polri:
 - (a) Susun Materi Penilaian Kompetensi Pegawai Polri sebanyak 1 giat Rp.123.480.000,-;

(b) Penilaian

- (b) Penilaian Kompetensi Pegawai Polri sebanyak 1 giat Rp.304.654.000,-;
 - (c) Saresehan Asesor Polri sebanyak 1 giat Rp.120.000.000,-;
 - (d) Monev Assesment Center sebanyak 1 giat Rp.90.000.000,-;
 - (e) *Post Assessment* personel Polri TK Mabes sebanyak 1 giat Rp.300.000.000,-
 - (f) Katpuan calon pimpinan Polri pada tingkat level *middle manager* sebanyak 1 giat Rp.220.600.000,-;
- (2) Seleksi Penerimaan Calon Anggota Polri:
- (a) Tes Kompetensi Manajerial Rim Taruna Akpol sebanyak 1 giat Rp. 240.000.000,-;
 - (b) Tes Kompetensi Manajerial Rim SIPSS sebanyak 1 giat Rp. 36.000.000,-;
- (3) Seleksi Dikbang Anggota Polri:
- (a) Tes Kompetensi Manajerial seleksi Dikbangti sebanyak 3 kegiatan sebesar Rp.
 - (b) Tes Kompetensi Manajerial seleksi dik Sespimmen sebanyak 1 giat Rp. 95.000.000,-;
 - (c) Tes Kompetensi Manajerial seleksi PKN TK II sebanyak 1 giat Rp. 28.500.000,-;
 - (d) Tes Kompetensi Manajerial seleksi dik Sespimma sebanyak 1 giat Rp. 110.00.000,-;
 - (e) Tes Kompetensi Manajerial seleksi PKA sebanyak 1 giat Rp.32.500.000,-;
 - (f) Tes Kompetensi Manajerial seleksi dik S1 STIK PTIK sebanyak 1 giat Rp. 36.000.000,-;
 - (g) Tes Kompetensi Manajerial seleksi dik SIP sebanyak 1 giat Rp. 55.000.000,-;
 - (h) Tes Kompetensi Manajerial seleksi dik PAG sebanyak 1 giat Rp. 32.000.000,-;

(4) Penguatan

- (4) Penguatan Assessment Center Polri sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp.280.000.000,-;
- (5) Sewa Zoom Meeting Pro dan Large Meeting sebanyak 12 bulan sebesar Rp.29.400.000,-;
- (6) Assesment Center PNBP:
 - (a) Assesment Center untuk eselon I dan II (2 hari) sebanyak 240 orang Rp.720.192.000,-;
 - (b) Assesment Center untuk eselon I dan II (1 hari) sebanyak 260 orang Rp.658.268.000,-;
 - (c) Assesment Center untuk eselon III (1 hari) sebanyak 240 orang Rp.523.632.000,-;
 - (d) Assesment Center untuk eselon IV (1 hari) sebanyak 360 orang Rp.749.448.000,-;
 - (e) *Feedback* pasca penilaian kompetensi sebanyak 40 orang Rp.17.840.000,-;
 - (f) Honor pengelola PNBP sebanyak 12 bulan sebesar Rp. 39.240.000,-;
 - (g) Biaya kegiatan dan rapat sebanyak 25 giat sebesar Rp.494.602.000,-;
 - (h) Sewa mesin foto copy digital sebanyak 12 ub sebesar Rp. 36.00.000,-;
 - (i) Sertifikasi Assessor Assessment Center Polri sebanyak 1 giat Rp.233.578.000,-;
- 7) Pelayanan Psikologi Anggota Polri, meliputi:
 - a) Pelayanan Psikologi Operasional Kepolisian, terdiri dari:
 - (1) Pembekalan Psikologi pra tugas bagi anggota Polri sebanyak 150 orang sebesar Rp.150.000.000,-;
 - (2) Pemulihan kondisi psikologi pasca tugas anggota Polri sebanyak 150 orang sebesar Rp.150.000.000,-;
 - (3) Penyusunan Analisa Psikologi tentang situasi Kamtibmas sebanyak 3 naskah sebesar Rp.24.000.000,-;

(4) Memberikan

- (4) Memberikan bantuan teknis psikologi dalam rangka penyidikan tindak pidana sebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.100.000.000,-;
 - (5) Pelayanan psikologi terhadap pegawai negeri pada Polri, keluarga dan masyarakat korban bencana alam, konflik sosial sebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.200.000.000,-;
 - (6) Pendampingan dan Penguatan kondisi Psikologi terhadap personel yang melaksanakan Ops Kepolisian sebanyak 2giat sebesar Rp.200.000.000,-;
 - (7) Katpuan Psikologi Polri sebagai motivator sebanyak 1 giat sebesar Rp.130.000.000,-;
 - (8) Pemeliharaan kemampuan psikologi forensik Kepolisiansebanyak 2 kegiatan sebesar Rp.150.000.000,-;
 - (9) Pelayanan Psikologi bagi calon pemegang Senpi non Organik sebanyak 100 orang Rp.22.000.000,-;
- b) Pelayanan Psikologi Personel, terdiri dari:
- (1) Pelayanan seleksi psikologi personel Polri:
 - (a) Penyelenggaraan tes psikologi seleksi dikbang Polri (Sespimti Polri, Lemhannas RI, PKN TK. I, Sespimmen Polri, PKN TK. II, Sespimma Polri, SIP, PAG, S1-STIK PTIK, S2-STIK PTIK) sebanyak 10 giat Rp. 179.925.000,-;
 - (b) Penyelenggaraan tes psikologi Catar Akpol tingkat pusat sebanyak 450 orang Rp. 463.300.000,-;
 - (c) Penyelenggaraan tes psikologi rim Casis SIPSS Tingkat Pusat sebanyak 150 orang Rp 300.000.000,-
 - (d) Wawancara psikologi penerimaan Bintara dan Tamtama Polri sebanyak 1 giat sebesar Rp. 200.000.000,-;
 - (e) Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Seleksi Diktuk sebanyak 6 giat Rp. 218.000.000,-;
 - (f) Posko

- (f) Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Seleksi Dikbang sebanyak 10 giat Rp. 260.000.000,-;
 - (g) Posko Monitoring Pelaksanaan Tes Psikologi Pengadaan CPNS Polri sebanyak 1 giat Rp.50.000.000,-;
- (2) Pelayanan klasifikasi Psikologi Pegawai Negeri pada Polri:
- (a) Pelayanan klasifikasi psikologi bagi Pegawai Negeri pada Polri untuk penugasan khusus sebanyak 400 orang Rp. 106.900.000,-;
 - (b) Pelayanan klasifikasi psikologi bagi calon pemegang senpi organik sebanyak 800 orang Rp.112.700.000,-;
 - (c) Pelayanan klasifikasi psikologi bagi Taruna/i Akpol sebanyak 350 orang sebesar Rp.150.500.000,-;
 - (d) Mapping Psikologi Bagi Peserta Diktuk dan pegawai negeri pada Polri sebanyak 2 giat sebesar Rp.129.203.000,-;
- (3) Pelayanan Bimbingan Konseling:
- (a) Dukungan konseling dan psikososial bagi pegawai Negeri pada Polri dan keluarganya sebanyak 50 orang sebesar Rp.71.639.000,-;
 - (b) Dukungan psikologi terhadap administrasi pengajaran sebanyak 1 giat sebesar Rp.27.666.000,-;
 - (c) Melaksanakan profil klinis psikologi bagi pegawai negeri pada Polri sebanyak 500 orang sebesar Rp.110.258.000,-;
 - (d) Pelayanan konseling psikologi berkala bagi Pegawai Negeri pada Polri sebanyak 400 orang sebesar Rp.79.500.000,-;
- c) Pelayanan Laboratorium Psikologi, terdiri dari:
- (1) Pengembangan dan penyusunan materi Tes Psikologi penerimaan anggota Polri sebanyak 6 naskah Rp. 300.000.000,-;

(2) Pengembangan

- (2) Pengembangan dan Susun Materi Tes Psikologi Seleksi Dikbang Anggota Polri sebanyak 10 naskah sebesar Rp.400.000.000,-;
 - (3) Pengembangan Instrumen Tes Psikologi sebanyak 1 kegiatan sebesar Rp. 80.000.000,-;
 - (4) Pelayanan administrasi data psikologi pegawai negeri pada Polri sebanyak 1 giat sebesar Rp.100.000.000,-;
 - (5) Kajian efektivitas instrumen psikologi sebanyak 500 orang Rp.100.000.000,-;
 - (6) *Try Out* materi Tes Psikologi Diktuk sebanyak 1.000 orang Rp.200.000.000,-;
 - (7) Pengkajian dan evaluasi modul-modul pelatihan psikologi sebanyak 1 giat Rp.100.000.000,-;
 - (8) Sun pengolahan hasil tes psikologi seleksi Diktuk sebanyak 2 giat Rp.160.000.000,-;
- d) Pembinaan Kepegawaian Biro Psikologi:
- (1) Rapat penyusunan anggaran di lingkungan Ropsi sebanyak 1 giat Rp.37.700.000,-;
 - (2) Rapat penyusunan bahan Anev pada Ropsi sebanyak 1 giat sebesar Rp.37.700.000,-;
 - (3) Katpuan Psikologi dalam rangka pembinaan pelayanan psikologi sebanyak 4 giat Rp.800.000.000,-;
 - (4) Katpuan Diagnosa klinis Psikologi sebanyak giat Rp.355.600.000,-;
 - (5) Dukungan operasional tuisi Biro Psikologi sebanyak 12 bulan Rp.405.600.000,-;

b. Program Modernisasi Almatsus dan Sarana Prasarana Polri:

- 1) Pengembangan Peralatan, meliputi:
 - a) Teknologi Informasi dan Komunikasi, terdiri dari:
 - (1) Pengadaan Sisbinwatpers sebanyak 26 unit Rp.PM;
 - (2) Pengadaan Alat Pengolah Data sebanyak 199 unit Rp.PM;

(3) Pengadaan

- (3) Pengadaan Mobil Konseling Psikologi sebanyak 36 unit Rp.PM;
 - (4) Pengembangan Peralatan Assessment Center Polri sebanyak 1 set Rp.500.000.000,-;
 - (5) Pengadaan Aplikasi Pencarian Kandidat sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (6) Pengadaaan Aplikasi NCR sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (7) Pengadaan Aplikasi MAP SIP 1 set Rp.PM;
 - (8) Pengadaan Aplikasi SIPP View sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (9) Pengadaan Aplikasi Generate NRP sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (10) Pengadaan Update dat SIPsebanyak 1 set Rp.PM;
 - (11) Pengadaan Aplikasi E-Gassus sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (12) Pengadaan Aplikasi E-Kinerja sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (13) Pengadaan Security Jaringan sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (14) Pengadaan Aplikasi E-Senpi sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (15) Pengadaan Aplikasi E-Mapping sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (16) Pengadaan Update Sismutjab sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (17) Pengadaan Aplikasi Gasus Information Center (GIC)sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (18) Pengadaan Aplikasi Sistem Infromasi ASN Polri (SIAP) sebanyak 1 set Rp.PM;
 - (19) Pengembangan Aplikasi E-UKP sebanyak 1 set Rp. PM;
 - (20) Pengembangan Aplikasi E-Dikbangsebanyak 1 set Rp.PM;
- b) Peralatan Kantor:
- (1) Pengadaan Filing Cabinet sebanyak 36 unit Rp.PM;
- 2) Dukungan Manajemen dan Teknis Sarpras, meliputi:
- Operasional dan Pemeliharaan Kantor, terdiri dari:
 - (1) Perawatan Kendaraan Bermotor Roda 4/6/10 sebanyak 49 unit sebesar Rp.788.980.000,-;

(2) Perawatan

- (2) Perawatan Kendaraan Bermotor Roda 2 sebanyak 41 unit sebesar Rp.120.000.000,-;
- (3) Pemeliharaan Peralatan Kantor sebanyak 690 unit sebesar Rp.403.154.000,-;
- (4) Pemeliharaan Peralatan Fungsional sebanyak 10 unit sebesar Rp.552.200.000;

c. Program Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat:

- Misi Internasional, meliputi:
 - a) Satgas Garbha *Formed Police* Unit (FPU) Minusca, terdiri dari:
 - (a) Kegiatan Rikmin Seleksi Satgas FPU Minusca sebanyak 300 orang sebesar Rp.48.558.000,-;
 - (b) Kegiatan Seleksi Satgas FPU Minusca sebanyak 300 orang sebesar Rp.1.091.033.000,-.

V. PENUTUP**10. Penutup**

Demikian Rencana Kerja (Renja) SSDM Polri Tahun Anggaran 2022 ini disusun sebagai pedoman acuan dalam pelaksanaan kegiatan SSDM Polri Tahun Anggaran 2022.

Jakarta, 27 Agustus 2021

ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. WAHYU WIDADA, M.Phil.
INSPEKTUR JENDERAL POLISI