



KEPUTUSAN
SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 141 TAHUN 2022
TENTANG
PANDUAN UMUM MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengakselerasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila, perlu membangun rencana suksesi secara objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada manajemen talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Panduan Umum Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 549);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
6. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 938);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PANDUAN UMUM MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.

- PERTAMA : Menetapkan Panduan Umum Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang selanjutnya disebut Panduan Umum sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Panduan Umum ini.
- KEDUA : Manajemen talenta terhadap aparatur sipil negara (ASN) Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) dilaksanakan oleh Sekretaris Utama selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan mengacu pada Panduan Umum sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA.
- KETIGA : Dalam melaksanakan manajemen talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA, Sekretaris Utama selaku PPK dapat membentuk tim.
- KEEMPAT : Biaya yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan Keputusan ini dibebankan pada anggaran Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Badan Pembinaan Ideologi Pancasila.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 15 November 2022

SEKRETARIS UTAMA,



ADHIANTI

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 141 TAHUN 2022
TENTANG
PANDUAN UMUM MANAJEMEN TALENTA DI
LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI
PANCASILA

PANDUAN UMUM MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah diatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil (PNS) yang merupakan pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berkenaan dengan aturan tersebut, pengembangan ASN di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar BPIP dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan pembinaan ideologi Pancasila yang terbaik. Dalam upaya ini, BPIP perlu menerapkan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan sistem merit yang bertujuan untuk memastikan jabatan di lingkungan BPIP diduduki ASN yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, artinya pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Dalam rangka mengakselerasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di lingkungan BPIP, perlu membangun rencana suksesi secara objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel yang diperoleh dari manajemen talenta. Untuk itu perlu disusun panduan umum dalam penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan BPIP yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama BPIP selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Panduan Umum ini dimaksudkan dalam rangka mengakselerasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di lingkungan BPIP melalui pembangunan rencana suksesi secara objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel yang diperoleh dari manajemen talenta.

2. TUJUAN

Panduan Umum ini bertujuan untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen talenta ASN di lingkungan BPIP.

C. SASARAN

Sasaran Panduan Umum ini adalah seluruh ASN BPIP.

D. MANFAAT

Manfaat disusunnya Panduan Umum ini sebagai berikut:

1. terwujudnya pemahaman yang sama di lingkungan BPIP dalam pelaksanaan manajemen talenta ASN BPIP;
2. terlaksananya manajemen talenta ASN BPIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. terbangunnya *talent pool* dan rencana suksesi dari manajemen talenta yang lebih pasti, terukur dan efisien dalam anggaran; dan
4. tersusunnya pola karir yang objektif dan terbuka guna mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta.

E. PENGERTIAN

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang selanjutnya disingkat BPIP adalah lembaga yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.
2. Kepala BPIP yang selanjutnya disebut Kepala adalah unsur pimpinan BPIP yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi BPIP.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
7. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di lingkungan BPIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
10. Talenta adalah Pegawai ASN BPIP yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di lingkungan BPIP yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi di lingkungan BPIP yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.

14. Manajemen Talenta ASN BPIP adalah sistem manajemen karier ASN BPIP yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan Talenta, retensi Talenta, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan BPIP.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN BPIP berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
18. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, dan penetapan Kelompok Rencana Suksesi BPIP.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta di lingkungan BPIP melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, pelatihan, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta di lingkungan BPIP melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN BPIP yang selanjutnya disebut SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan ASN BPIP dalam melaksanakan tugas Jabatan.

24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN BPIP dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN BPIP.
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
30. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari 1 (satu) Jabatan ke Jabatan lain.
31. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
32. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
33. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

35. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN BPIP yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
36. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

A. TUJUAN

Manajemen Talenta ASN BPIP bertujuan untuk:

1. meningkatkan pencapaian tujuan strategis dan peningkatan kualitas pelayanan publik BPIP;
2. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi tugas dan fungsi BPIP serta akselerasi pembinaan ideologi Pancasila;
3. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, kompetensi, dan kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
4. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan BPIP;
5. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan visi, misi, dan tujuan strategis BPIP; dan
6. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan BPIP.

B. PRINSIP

Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

1. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN BPIP sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
2. terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

3. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN BPIP yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN BPIP.
4. tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN BPIP yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
5. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. bebas dari intervensi politik, Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. bebas dari kepentingan pribadi dan golongan, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari kepentingan pribadi dan golongan.
8. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN BPIP meliputi:

1. kelembagaan Manajemen Talenta ASN BPIP;
2. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP; dan
3. sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP.

BAB III
KELEMBAGAAN, PELAKSANAAN, DAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

A. KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan oleh PPK dengan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran BPIP guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional dan akselerasi pembinaan ideologi Pancasila.

Dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN BPIP, PPK dapat membentuk tim.

B. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan dengan menggunakan sistem yang berfungsi untuk membantu menentukan Jabatan Target dan Jabatan Kritis, yang didukung infrastruktur yang terdiri dari atas:

1. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
2. profil Talenta;
3. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
4. SKJ BPIP;
5. standar Penilaian Kinerja riil;
6. pola karier;
7. program Pengembangan Talenta;
8. panitia seleksi dan tim Penilai Kinerja;
9. basis data sumber daya manusia;
10. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP; dan
11. anggaran.

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP meliputi:

1. Akuisisi Talenta;
2. Pengembangan Talenta;
3. Retensi Talenta;
4. Penempatan Talenta; dan
5. Pemantauan dan Evaluasi Talenta.

Adapun pelaksanaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta diselenggarakan dengan tahapan sebagai berikut:

a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal

Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti di lingkungan BPIP yang memenuhi karakteristik tertentu yang terdiri atas:

- 1) strategis dan berkaitan langsung dengan *core business* BPIP serta perkembangan lingkungan;
- 2) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business* BPIP;
- 3) membutuhkan Kinerja yang tinggi;
- 4) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- 5) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- 6) sesuai kebutuhan prioritas nasional dan BPIP.

Jabatan Kritisal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan BPIP.

Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dilaksanakan untuk Penempatan Talenta. PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan SKJ serta melaporkannya kepada Menteri melalui Kepala.

b. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi BPIP. PPK menyusun analisis kebutuhan Talenta sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritisal.

c. Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

PPK menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:

- 1) membangun Talenta di lingkungan BPIP;
- 2) merekrut Talenta baru meliputi calon PNS dan/atau PPPK;
- 3) mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan
- 4) penugasan atau penugasan khusus Talenta.

PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan BPIP.

d. Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Kandidat Talenta berasal dari ASN BPIP atau instansi lain, termasuk calon PNS dan PPPK. PPK melakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta melalui:

- 1) pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 - a) di atas ekspektasi;
 - b) sesuai ekspektasi; dan
 - c) di bawah ekspektasi.
- 2) penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:

- 1) hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan;
- 2) *assessment center* untuk mengukur kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri serta motivasi dan komitmen Talenta;
- 3) Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
- 4) rekam jejak Jabatan untuk mengukur aspek pendidikan formal, pernah mengikuti pelatihan, pengalaman dalam Jabatan serta integritas dan moralitas; dan
- 5) pertimbangan lain yang terdiri atas kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, pengalaman kepemimpinan dalam organisasi, dan hasil rekam jejak dari instansi yang berwenang melakukan pemeriksaan rekam jejak.

Pemetaan Talenta dilakukan terhadap kandidat Talenta yang berasal dari ASN BPIP pada tiap level jabatan meliputi:

- 1) jabatan pimpinan tinggi;
- 2) jabatan administrator;
- 3) jabatan pengawas;

- 4) jabatan fungsional; dan
- 5) jabatan pelaksana.

Talenta yang telah dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan:

- 1) Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- 2) Penempatan Talenta dalam Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi BPIP

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut, sebagai berikut:

Tabel 1
Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	Di atas ekspektasi	6 Kinerja di atas ekspektasi Potensial rendah	8 Kinerja di atas ekspektasi Potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi Potensial tinggi
	Sesuai ekspektasi	3 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial menengah	7 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial tinggi
	Di bawah ekspektasi	1 Kinerja di bawah ekspektasi Potensial rendah	2 Kinerja di bawah ekspektasi Potensial menengah	4 Kinerja di bawah ekspektasi Potensial tinggi
		Rendah	Menengah	Tinggi
	POTENSIAL			

Tabel 2

Rekomendasi Tindak Lanjut Kotak Manajemen Talenta

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BPIP/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja di atas ekspektasi potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BPIP 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
7	Kinerja sesuai ekspektasi potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BPIP 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
6	Kinerja di atas ekspektasi potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
5	Kinerja sesuai ekspektasi potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di bawah ekspektasi potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
3	Kinerja sesuai ekspektasi potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja di bawah ekspektasi potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan 2. Konseling kinerja

Hasil pemetaan Talenta dinominasikan oleh PPK untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi yang akan mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan BPIP. PPK melalui Kepala kemudian mengusulkan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi nasional di lingkungan BPIP untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan nasional kepada Menteri.

f. Pencarian dan Penempatan Talenta

Dalam hal terdapat kebutuhan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, PPK dapat melakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti dengan mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi atau Penempatan Talenta melalui penugasan atau penugasan khusus.

Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

2. Pengembangan Talenta

Pengembangan Talenta dilaksanakan oleh Biro Umum dan Sumber Daya Manusia melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi, sebagai berikut:

a. Akselerasi Karier

Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.

b. Pengembangan kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:

- 1) ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
- 2) pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
- 3) bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

c. Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi dilaksanakan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

3. Retensi Talenta

Retensi Talenta dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Rencana Suksesi ditetapkan oleh PPK berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP.

Rencana Suksesi memuat:

- a. nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
- c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

Penghargaan diberikan kepada ASN BPIP yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi yang didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, dan kebutuhan BPIP. Penghargaan Talenta dapat berbeda antara 1 (satu) ASN dengan ASN lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Penempatan Talenta

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK dan dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan sesuai kebutuhan BPIP. Dalam hal ini, Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan) dalam Kotak Manajemen Talenta dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

C. SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP, perlu dibangun dan/atau dikembangkan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP secara terintegrasi dengan menggunakan sistem informasi berbasis dalam jaringan (*online*).

Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP paling sedikit memuat:

1. basis data sumber daya manusia;
2. kandidat Talenta;
3. Akuisisi Talenta;
4. penilaian dan pemetaan Talenta;
5. Pengembangan Talenta;
6. Retensi Talenta;
7. Rencana Suksesi;
8. Penempatan Talenta; dan
9. pemantauan dan evaluasi Talenta.

D. PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PENGELUARAN TALENTA DARI KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pemantauan dan evaluasi Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.

Penempatan kembali dalam Jabatan tersebut dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pemantauan dan evaluasi Talenta dilaksanakan oleh PPK secara periodik sesuai dengan kebutuhan.

Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi dalam hal:

1. mengundurkan diri sebagai Talenta;
2. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
3. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin;
4. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
5. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - a. kondisi kesehatannya;
 - b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; dan
 - c. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
6. mengambil cuti melahirkan selama masa Pengembangan Talenta;
7. mengambil cuti di luar tanggungan negara selama masa Pengembangan Talenta;
8. mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 1 (satu) bulan selama masa Pengembangan Talenta;
9. sedang menjalani tugas belajar; atau
10. pindah instansi.

BAB IV
PENUTUP

Dengan disusunnya Panduan Umum ini diharapkan Manajemen Talenta ASN BPIP dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga pada akhirnya dapat mendorong terbangunnya *talent pool* dan rencana suksesi dari manajemen talenta yang lebih pasti, terukur dan efisien dalam anggaran serta tersusunnya pola karir yang objektif dan terbuka guna mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 15 November 2022

SEKRETARIS UTAMA,



ADHIANTI