



PERATURAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA REPUBLIK INDONESIA,

- 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, tepat waktu, 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;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang 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 5494);
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 : PERATURAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan 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, retensi, 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. 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.
 17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
 18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan BPIP.
 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, nominasi Kelompok Rencana Suksesi serta pencarian Talenta melalui mekanisme promosi, mutasi antarinstansi, dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
 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 ASN BPIP 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 dengan 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 DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN BPIP bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis dan peningkatan kualitas pelayanan publik BPIP;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi tugas dan fungsi BPIP serta akselerasi pembinaan ideologi Pancasila;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, kompetensi, dan kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan BPIP;
- e. 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
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan BPIP.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. kompetitif;
 - g. proporsional;
 - h. profesional;
 - i. bebas dari intervensi politik;
 - j. bebas dari kepentingan pribadi dan golongan; dan
 - k. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses dalam Manajemen Talenta ASN BPIP sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan 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.

- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan informasi Manajemen Talenta ASN BPIP yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN BPIP.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan 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.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP dilakukan sesuai standar atau pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP dilakukan berdasarkan persaingan secara sehat.
- (8) Proporsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan secara berimbang antara kemampuan Pegawai ASN dengan Jabatan yang lowong.
- (9) Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h ASN BPIP mengutamakan keahlian kompetensi dan dilaksanakan sesuai dengan kode etik dan peraturan perundang-undangan.
- (10) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (11) Bebas dari kepentingan pribadi dan golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari kepentingan pribadi dan golongan.
- (12) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k merupakan Manajemen Talenta ASN BPIP bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, dan kebutuhan BPIP guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional dan akselerasi pembinaan ideologi Pancasila.

Pasal 5

Dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), PPK dapat membentuk tim.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi Talenta.

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 didukung infrastruktur yang terdiri dari atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. SKJ ASN BPIP;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. program Pengembangan Talenta;
- h. panitia seleksi dan tim Penilai Kinerja;
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP; dan
- k. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Tahapan

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a diselenggarakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. nominasi Kelompok Rencana Suksesi BPIP; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme promosi, mutasi/rotasi antarinstansi, dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dilaksanakan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti di lingkungan BPIP yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan *core business* BPIP serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business* BPIP;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional dan BPIP.

Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan SKJ ASN BPIP serta melaporkannya kepada Menteri melalui Kepala.
- (2) SKJ ASN BPIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat standar kompetensi teknis, standar kompetensi manajerial, dan standar kompetensi sosial kultural.
- (3) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan karakteristik tugas dan fungsi serta kebutuhan BPIP.

Paragraf 3
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

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

Paragraf 4
Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

Pasal 12

- (1) PPK menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta di lingkungan BPIP;
 - b. merekrut Talenta baru meliputi calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan BPIP.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN BPIP atau instansi lain, termasuk calon PNS dan PPPK.

Pasal 14

- (1) PPK melakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan;
 - b. uji kompetensi manajerial 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;
 - c. uji Kompetensi Teknis dan uji Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam jejak Jabatan yang paling sedikit berupa aspek pendidikan formal, pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, integritas, dan moralitas; dan
 - e. pertimbangan lain yang terdiri atas kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, pengalaman kepemimpinan organisasi, dan hasil rekam jejak dari instansi yang berwenang melakukan pemeriksaan rekam jejak.

Pasal 15

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

- a. jabatan pimpinan tinggi;
- b. jabatan administrator;
- c. jabatan pengawas;
- d. jabatan fungsional; dan
- e. jabatan pelaksana.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta dalam Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6

Nominasi Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Ketentuan mengenai pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 18

- (1) Hasil pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dinominasikan oleh PPK untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi yang akan mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan BPIP.
- (2) PPK melalui Kepala 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.

Paragraf 7

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

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.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor;

- c. pelatihan; dan
 - d. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
 - (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.
 - (6) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi sumber daya manusia.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 21

Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 memuat:
 - a. nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP.
- (3) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 23

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 diberikan kepada ASN BPIP yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, dan kebutuhan BPIP.
- (3) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berbeda antara 1 (satu) ASN dengan ASN lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan sesuai kebutuhan BPIP.

- (2) Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan) dalam Kotak Manajemen Talenta dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Bagian Keenam
Pemantauan, Evaluasi, dan Pengeluaran Talenta dari
Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 25

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya.

Pasal 26

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi Talenta dilaksanakan secara periodik sesuai kebutuhan.

Pasal 27

Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat tidak dipilih untuk menduduki Jabatan dalam hal:

- a. mengundurkan diri sebagai Talenta;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 1. kondisi kesehatannya;
 2. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; dan
 3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
- f. mengambil cuti di luar tanggungan negara selama masa Pengembangan Talenta; atau
- g. sedang menjalani tugas belajar.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Pasal 28

- (1) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j dibangun dan/atau dikembangkan untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP.

- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. basis data sumber daya manusia;
 - b. kandidat Talenta;
 - c. Akuisisi Talenta;
 - d. penilaian dan pemetaan Talenta;
 - e. Pengembangan Talenta;
 - f. Retensi Talenta;
 - g. Rencana Suksesi;
 - h. Penempatan Talenta; dan
 - i. pemantauan dan evaluasi Talenta.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BPIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem informasi berbasis dalam jaringan.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Petunjuk teknis mengenai pelaksanaan Manajemen Talenta ASN BPIP dalam Peraturan Badan ini ditetapkan oleh PPK paling lama 1 (satu) tahun setelah ditetapkannya Peraturan Badan ini.

Pasal 30

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Februari 2023

KEPALA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDIAN WAHYUDI

Diudangkan di Jakarta
pada tanggal 22 Februari 2023

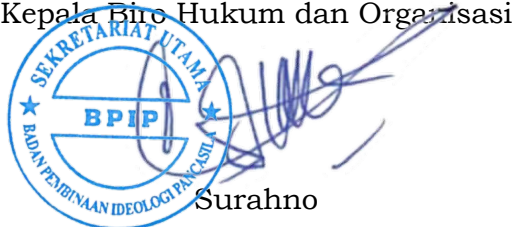
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 170

Salinan sesuai dengan aslinya
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
Kepala Biro Hukum dan Organisasi



Surahno

LAMPIRAN
PERATURAN
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 2 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

PEMETAAN TALENTA

A. 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			

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

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

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
6	Kinerja di atas ekspektasi potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
5	Kinerja sesuai ekspektasi potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di bawah ekspektasi potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
3	Kinerja sesuai ekspektasi potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja di bawah ekspektasi potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi potensial rendah	1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan 2. Konseling kinerja

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Februari 2023

KEPALA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDIAN WAHYUDI