



KEPUTUSAN  
SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
NOMOR 19 TAHUN 2024  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 29 Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 2 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- Mengingat : 1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);
4. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas 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);

5. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 2 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 170);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.
- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang selanjutnya disebut Petunjuk Teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, merupakan panduan dalam penyelenggaraan manajemen talenta terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).
- KETIGA : Biaya yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan Keputusan ini dibebankan pada anggaran Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) BPIP.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 12 Agustus 2024

SEKRETARIS UTAMA,



TONNY AGUNG ARIFianto

**LAMPIRAN  
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA  
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
NOMOR 19 TAHUN 2024  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN  
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN  
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA**

**PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mengakselerasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di lingkungan BPIP, telah diatur pengaturan mengenai manajemen talenta di lingkungan BPIP melalui Peraturan BPIP Nomor 2 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan BPIP. Pengembangan talenta dan karier ASN di lingkungan BPIP berbasis potensial dan kinerja merupakan suatu keharusan agar BPIP dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan pembinaan ideologi Pancasila yang optimal.

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, potensial, dan kinerja, artinya pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, potensial, dan kinerja pegawai. Untuk itu perlu disusun petunjuk teknis dalam penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan BPIP yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama BPIP selaku PPK.

### B. MAKSUD DAN TUJUAN

#### 1. Maksud

Petunjuk Teknis 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

Petunjuk Teknis ini bertujuan untuk menjadi panduan dalam penyelenggaraan manajemen talenta ASN di lingkungan BPIP.

### C. MANFAAT

Manfaat disusunnya Petunjuk Teknis ini sebagai berikut:

1. terwujudnya pemahaman yang sama di lingkungan BPIP dalam penyelenggaraan manajemen talenta ASN BPIP;
2. terselenggaranya 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.

#### D. PENGERTIAN

Dalam Petunjuk Teknis 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.
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. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.

26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN BPIP dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN BPIP.
28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari 1 (satu) Jabatan ke Jabatan lain.
30. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
31. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
32. *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.
33. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
34. 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.
35. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

## BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

### A. TUJUAN

Manajemen Talenta diselenggarakan dalam rangka mengakselerasi penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN BPIP. 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. Kompetitif, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP dilakukan berdasarkan persaingan secara sehat;

7. Proporsional, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP dilaksanakan secara berimbang antara kemampuan Pegawai ASN BPIP;
8. Profesional, yaitu ASN BPIP mengutamakan keahlian kompetensi dan dilaksanakan sesuai dengan kode etik dan peraturan perundang-undangan;
9. Bebas dari intervensi politik, Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
10. Bebas dari kepentingan pribadi dan golongan, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP bebas dari kepentingan pribadi dan golongan; dan
11. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN BPIP bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### C. KELEMBAGAAN

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

Dalam pelaksanaannya, PPK dapat menetapkan Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP dengan susunan terdiri atas:

1. Pengarah, yang dijabat oleh PPK;
2. Ketua, yang dijabat oleh Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia;
3. Anggota, yang terdiri atas:
  - a. kepala unit kerja yang membidangi pengawasan internal;
  - b. unsur pejabat/pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia;
  - c. unsur pejabat/pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi; dan
  - d. pejabat/pegawai lainnya sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN BPIP.

#### D. INFRASTRUKTUR

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP 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. Standar Kompetensi Jabatan ASN 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.

## E. PENYELENGGARAAN

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta diselenggarakan dengan tahapan sebagai berikut:

#### a. Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dilaksanakan untuk Penempatan Talenta, dengan tahapan sebagai berikut:

##### 1) Identifikasi Jabatan Kritisal

Identifikasi Jabatan Kritisal dilaksanakan oleh Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP dengan mendasarkan pada:

##### a) Karakteristik Jabatan Kritisal

Tim pengelola Manajemen ASN BPIP melakukan identifikasi Jabatan Kritisal dengan memperhatikan 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.

##### b) Cakupan Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada huruf a) merupakan Jabatan yang memimpin unit kerja yang memiliki karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pembinaan Ideologi Pancasila, meliputi bidang:

- (1) hubungan antarlembaga, sosialisasi, komunikasi, dan jaringan;
- (2) hukum, advokasi, dan pengawasan regulasi;
- (3) pengkajian dan materi;
- (4) pendidikan dan pelatihan; dan
- (5) pengendalian dan evaluasi.

Berdasarkan hasil identifikasi Jabatan Kritisal, Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP mengusulkan prioritas Jabatan Kritisal yang akan diisi oleh Talenta dengan mempertimbangkan rencana strategis BPIP dan beban kerja paling banyak.

Usulan prioritas Jabatan Kritisal harus mendapatkan persetujuan dari Pengarah Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP. Usulan dituangkan dalam laporan hasil identifikasi Jabatan Kritisal yang ditandatangani oleh Ketua Tim Pengelola

Manajemen Talenta ASN BPIP untuk disampaikan secara tertulis kepada Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia.

2) Penetapan Jabatan Kritisal

Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia menyampaikan usulan prioritas Jabatan Kritisal kepada PPK untuk ditetapkan. Jabatan Kritisal BPIP ditetapkan 5 (lima) tahun sekali, paling lambat 2 (dua) bulan setelah Peraturan BPIP yang mengatur mengenai rencana strategis BPIP diundangkan. Penetapan Jabatan Kritisal dilaporkan kepada Menteri melalui Kepala.

b. Analisis Kebutuhan dan Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

1) Analisis Kebutuhan Talenta

- a) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi BPIP sebagaimana diatur dalam Peraturan BPIP yang mengatur mengenai rencana strategis BPIP.
- b) Dalam melakukan proses Akuisisi Talenta, setiap Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP melakukan koordinasi dengan seluruh pimpinan unit kerja untuk melakukan penyusunan analisis kebutuhan Talenta sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritisal.
- c) Analisis kebutuhan Talenta menggunakan rasio perbandingan jumlah kebutuhan Talenta dengan jumlah Jabatan Target atau Jabatan Kritisal yang sedang dan/atau akan lowong.
- d) Jumlah Talenta yang dibutuhkan paling sedikit 2 (dua) orang untuk setiap Jabatan Target atau Jabatan Kritisal yang sedang dan/atau akan lowong.

2) Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, strategi Akuisisi Talenta ditentukan oleh PPK sebagai dasar identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan BPIP dengan cara menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:

- a) membangun Talenta di lingkungan BPIP dengan berpedoman pada dokumen perencanaan pengembangan sumber daya manusia;
- b) merekrut Talenta baru meliputi calon PNS dan/atau PPPK yang mengacu pada petunjuk teknis mengenai pengadaan ASN di lingkungan BPIP, dengan ketentuan bahwa PPPK hanya dapat mengisi jabatan pimpinan tinggi tertentu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi yang mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai mutasi dan/atau promosi; dan
- d) penugasan atau penugasan khusus Talenta di luar instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu.

c. Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Kandidat Talenta berasal dari ASN BPIP atau instansi lain, termasuk calon PNS dan PPPK. PPK menugaskan Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta melalui tahapan pemeringkatan Kinerja dan penentuan tingkatan potensial dalam rangka pemetaan kandidat Talenta ke dalam Kotak Manajemen Talenta.

1) Pemeringkatan Kinerja

Pemeringkatan kinerja dilaksanakan berdasarkan kategori status kinerja yang merupakan predikat Kinerja yang dihasilkan oleh Penilaian Kinerja spesifik dan Penilaian Kinerja generik:

a) Penilaian Kinerja Spesifik

Penilaian Kinerja spesifik merupakan Penilaian Kinerja berdasarkan dokumen evaluasi Kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian Kinerja spesifik memiliki bobot penilaian 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan penilaian dalam pemeringkatan Kinerja dengan penilaian sesuai evaluasi Kinerja pegawai yang terdiri atas:

- (1) Sangat baik, dengan nilai 100 (seratus);
- (2) Baik, dengan nilai 85 (delapan puluh lima);
- (3) Butuh perbaikan, dengan nilai 70 (tujuh puluh);
- (4) Kurang, dengan nilai 50 (lima puluh); dan
- (5) Sangat kurang, dengan nilai 30 (tiga puluh).

b) Penilaian Kinerja Generik

Penilaian Kinerja generik merupakan indikator Penilaian Kinerja individu yang memiliki bobot penilaian 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan penilaian dalam pemeringkatan Kinerja, yang meliputi aspek:

- (1) Kreativitas, dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen) dari total Penilaian Kinerja generik. Penilaian untuk aspek kreativitas sebagai berikut:
  - (a) hasil karya/kreativitas/inovasi yang dihasilkan dalam lingkup nasional, dengan nilai:
    - i. 100 (seratus), untuk  $\geq 3$  (lebih dari atau sama dengan tiga) hasil karya/kreativitas/inovasi;
    - ii. 90 (sembilan puluh), untuk 2 (dua) hasil karya/kreativitas/inovasi;
    - iii. 85 (delapan puluh lima), untuk 1 (satu) hasil karya/kreativitas/inovasi;
  - (b) hasil karya/kreativitas/inovasi yang dihasilkan dalam lingkup BPIP, dengan nilai:
    - i. 80 (delapan puluh), untuk  $\geq 2$  (lebih dari atau sama dengan dua) hasil karya/kreativitas/inovasi;
    - ii. 75 (tujuh puluh lima), untuk 1 (satu) hasil karya/kreativitas/inovasi;

- (c) hasil karya/kreativitas/inovasi yang dihasilkan dalam lingkup unit kerja, dengan nilai 70 (tujuh puluh) untuk  $\geq 1$  (lebih dari atau sama dengan satu) hasil karya/kreativitas/inovasi; atau
  - (d) tanpa hasil karya/kreativitas/inovasi, dengan nilai 50 (lima puluh).
- (2) Partisipasi dalam tim kerja organisasi, dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen) dari total Penilaian Kinerja generik. Penilaian untuk aspek partisipasi sebagai berikut:
- (a) sebagai ketua atau unsur keanggotaan tim/kelompok kerja dalam lingkup nasional atau lintas kementerian/lembaga yang tim/kelompok kerjanya ditetapkan minimal oleh menteri atau pejabat setingkat menteri, dengan nilai 100 (seratus);
  - (b) sebagai ketua atau unsur keanggotaan tim/kelompok kerja dalam lingkup instansi yang tim/kelompok kerjanya ditetapkan oleh PPK, dengan nilai 90 (sembilan puluh);
  - (c) sebagai ketua atau unsur keanggotaan tim/kelompok kerja dalam lingkup unit kerja eselon I, dengan nilai 80 (delapan puluh);
  - (d) sebagai ketua atau unsur keanggotaan tim/kelompok kerja dalam lingkup unit kerja eselon II, dengan nilai 70 (tujuh puluh); atau
  - (e) tidak memiliki partisipasi dalam tim kerja organisasi dengan nilai 50 (lima puluh).
- (3) Tugas pendukung, dengan bobot nilai 20% (dua puluh persen) dari total Penilaian Kinerja generik. Penilaian untuk aspek tugas pendukung sebagai berikut:
- (a) memiliki tugas pendukung pada lingkup nasional atau lintas kementerian/lembaga, dengan nilai 100 (seratus);
  - (b) memiliki tugas pendukung pada lingkup BPIP, dengan nilai 90 (sembilan puluh);
  - (c) memiliki tugas pendukung pada lingkup unit kerja level eselon I, dengan nilai 80 (delapan puluh);
  - (d) memiliki tugas pendukung pada lingkup unit kerja level eselon II, dengan nilai 70 (tujuh puluh); atau
  - (e) tanpa tugas pendukung, dengan nilai 50 (lima puluh).

Berdasarkan Penilaian Kinerja spesifik dan Penilaian Kinerja generik, dilakukan penilaian yang menghasilkan pemeringkatan Kinerja yang terdiri atas:

- a) di atas ekspektasi, dengan nilai  $> 89$  (lebih dari delapan puluh sembilan);

- b) sesuai ekspektasi, dengan nilai 75 (tujuh puluh lima) sampai dengan 89 (delapan puluh sembilan); atau
- c) di bawah ekspektasi, dengan nilai < 75 (kurang dari tujuh puluh lima).

2) Penentuan Tingkatan Potensial

Penentuan tingkatan potensial terdiri atas kategori tinggi, menengah, dan rendah yang dinilai melalui komponen *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

a) Penentuan Tingkatan Potensial melalui *Assesment Center*

Penentuan tingkatan potensial melalui *assessment center* dilaksanakan untuk memperoleh nilai potensi kandidat Talenta. Penilaian potensi dilaksanakan untuk memperoleh gambaran mengenai potensi kemampuan dan kepribadian setiap kandidat Talenta.

Penilaian potensi kemampuan dan kepribadian terdiri atas subkomponen:

- (1) kemampuan intelektual;
- (2) kemampuan interpersonal;
- (3) kesadaran diri (*self awareness*);
- (4) kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
- (5) kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
- (6) kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*);
- (7) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
- (8) motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta.

Nilai potensi kemampuan dan kepribadian diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen di atas dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen) dari keseluruhan nilai tingkat potensial.

b) Penentuan Tingkatan Potensial melalui Uji Kompetensi

Penentuan tingkatan potensial melalui Uji Kompetensi oleh tim asesor dilaksanakan untuk memperoleh nilai kompetensi kandidat Talenta. Penilaian kompetensi terdiri atas subkomponen:

- (1) Kompetensi Teknis;
- (2) Kompetensi Manajerial; dan
- (3) Kompetensi Sosial Kultural.

Proporsi nilai komponen kompetensi ditentukan berdasarkan level Jabatan kandidat Talenta pada saat dilakukan Uji Kompetensi sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1  
Proporsi Penilaian Kompetensi

| No. | Jabatan Target                      | Kompetensi Teknis | Kompetensi Manajerial | Kompetensi Sosial Kultural |
|-----|-------------------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------------|
| 1   | Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya | 25%               | 65%                   | 10%                        |
| 2   | JPT Pratama                         | 30%               | 60%                   | 10%                        |
| 3   | Administrator                       | 40%               | 50%                   | 10%                        |
| 4   | Pengawas                            | 50%               | 40%                   | 10%                        |

Nilai kompetensi diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen di atas dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen) dari keseluruhan nilai tingkat potensial.

- c) Penentuan Tingkatan Potensial melalui Rekam Jejak Jabatan  
Penilaian rekam jejak Jabatan kandidat Talenta terdiri atas subkomponen:

(1) Pendidikan Formal

Jenjang pendidikan formal terakhir kandidat Talenta yang secara resmi diakui oleh kementerian/lembaga yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berwenang menyelenggarakan pendidikan. Penilaian untuk pendidikan formal sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk program doktoral (S3);
- (b) nilai 90 (sembilan puluh) untuk program magister (S2);
- (c) nilai 80 (delapan puluh) untuk sarjana (S1) atau yang setara; atau
- (d) nilai 70 (tujuh puluh) untuk diploma tiga (D3).

(2) Pendidikan dan Pelatihan

Keikutsertaan kandidat Talenta dalam pelatihan, pendidikan dan pelatihan (diklat), sertifikasi, dan/atau lokakarya (*workshop*) yang relevan dengan bidang tugas dan dibuktikan dengan dokumen yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara, yang dinilai dalam 1 (satu) tahun. Penilaian untuk pelatihan sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk keikutsertaan > 30 (lebih dari tiga puluh) jam pelajaran (JP);
- (b) nilai 90 (sembilan puluh) untuk keikutsertaan sebanyak 25 (dua puluh lima) sampai dengan 30 (tiga puluh) JP;
- (c) nilai 80 (delapan puluh) untuk keikutsertaan sebanyak 20 (dua puluh) sampai dengan 25 (dua puluh lima) JP; atau

(d) Nilai 70 (tujuh puluh) untuk keikutsertaan < 20 (kurang dari dua puluh) JP.

(3) Pengalaman dalam Jabatan

Pengalaman dalam Jabatan merupakan pengalaman kerja kandidat Talenta dalam Jabatan Manajerial (termasuk pelaksana tugas dan pelaksana harian) dan/atau jabatan fungsional. Penilaian untuk pengalaman dalam Jabatan sebagai berikut:

(a) kandidat Talenta yang pernah menduduki Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional lebih dari 6 (enam) tahun dengan ketentuan:

- i. nilai 100 (seratus) untuk jabatan manajerial dan/atau jabatan fungsional yang setara; atau
- ii. nilai 90 (sembilan) puluh untuk jabatan manajerial dan/atau jabatan fungsional 1 (satu) tingkat di bawahnya;

(b) kandidat Talenta yang pernah menduduki Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional antara 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun dengan ketentuan:

- i. nilai 90 (sembilan puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional yang setara; atau
- ii. nilai 80 (delapan puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional 1 (satu) tingkat di bawahnya;

(c) kandidat Talenta yang pernah menduduki Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional antara 1 (satu) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun dengan ketentuan:

- i. nilai 80 (delapan puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional yang setara; atau
- ii. nilai 70 (tujuh puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional 1 (satu) tingkat di bawahnya;

(d) kandidat talenta yang pernah menduduki Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional kurang dari 1 (satu) tahun dengan ketentuan:

- i. nilai 70 (tujuh puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional yang setara; atau
- ii. nilai 60 (enam puluh) untuk Jabatan Manajerial dan/atau jabatan fungsional 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(e) nilai 50 (lima puluh) untuk jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional terampil, dan/atau pelaksana.

(4) Integritas dan Moralitas

Integritas dan moralitas kandidat Talenta diukur melalui catatan disiplin kandidat Talenta, yang merupakan catatan khusus mengenai perilaku disiplin kandidat Talenta selama masa kerja sebagai ASN berdasarkan keputusan mengenai hukuman disiplin. Penilaian untuk integritas dan moral sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk kandidat Talenta yang tidak memiliki catatan hukuman disiplin;
- (b) nilai 75 (tujuh puluh lima) untuk kandidat Talenta yang memiliki catatan hukuman disiplin ringan yang sudah selesai masa hukumannya;
- (c) nilai 50 (lima puluh) untuk kandidat Talenta yang memiliki catatan hukuman disiplin sedang yang sudah selesai masa hukumannya; atau
- (d) nilai 25 (dua puluh lima) untuk kandidat Talenta yang memiliki catatan hukuman disiplin berat yang sudah selesai masa hukumannya.

Nilai rekam jejak diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen di atas dengan bobot 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan nilai tingkat potensial.

d) Penentuan Tingkatan Potensial Melalui Pertimbangan Lain

Nilai pertimbangan lain kandidat Talenta diperoleh dari rata-rata hasil penilaian terhadap subkomponen:

(1) Kualifikasi Pendidikan Sesuai Rumpun Jabatan

Kesesuaian pendidikan formal kandidat Talenta dengan Jabatan Target. Penilaian untuk kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk kualifikasi pendidikan yang sesuai rumpun Jabatan Target; atau
- (b) nilai 80 (delapan puluh) untuk kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan rumpun Jabatan Target.

(2) Preferensi Karier

Kesesuaian preferensi karier kandidat Talenta dengan jabatan target. Penilaian untuk preferensi karier sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk preferensi karier pegawai yang sesuai dengan jabatan target; atau
- (b) nilai 50 (lima puluh) untuk preferensi karier pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan target.

Preferensi karier dapat diperoleh dari pernyataan kandidat Talenta yang ditandatangani oleh atasan langsung terkait dengan Jabatan Target.

(3) Pengalaman Kepemimpinan Organisasi

Pengalaman kepemimpinan organisasi di luar BPIP, untuk jabatan selain anggota. Penilaian untuk pengalaman kepemimpinan organisasi sebagai berikut:

- (a) nilai 100 (seratus) untuk kandidat Talenta yang pernah/ sedang menjadi pimpinan organisasi; atau
- (b) nilai 80 (delapan puluh) untuk kandidat Talenta yang belum pernah menjadi pimpinan organisasi.

Penentuan tingkatan potensial melalui pertimbangan lain juga dapat dilaksanakan melalui hasil penelusuran rekam jejak kandidat Talenta dari lembaga yang mempunyai tugas di bidang intelijen. Hasil dari penelusuran rekam jejak tersebut dapat menjadi pertimbangan PPK untuk dapat memasukkan Talenta ke dalam Kelompok Rencana Suksesi atau untuk mengisi Jabatan Target.

Nilai potensi melalui pertimbangan lain diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen di atas dengan bobot 10% (sepuluh persen) dari keseluruhan nilai tingkat potensial.

Penilaian tingkat potensial dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2  
Tabel Penghitungan Proporsi Penilaian Potensial

| Komponen   | Bobot Penilaian   | Subkomponen   | Kategori                                  | Nilai/Nilai Maksimal |
|--|---|---|---|----------------------|
| Potensi Kemampuan dan Kepribadian (nilai rata-rata dari nilai subkomponen) | 35% (tiga puluh lima persen) dari total nilai tingkat potensial | a. Kemampuan Intelektual  | Sesuai hasil <i>Assesment Center</i> (AC) | 100                  |
|  |   | b. Kemampuan Interpersonal  | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | c. Kesadaran Diri ( <i>Self Awareness</i> )   | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | d. Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis ( <i>Critical and Strategic Thinking</i> ) | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | e. Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan ( <i>Problem Solving</i> )                    | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | f. Kecerdasan Emosional ( <i>Emotional Quotient</i> )                                 | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | g. Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri ( <i>Growth Mindset</i> )           | Sesuai hasil AC                           | 100                  |
|  |   | h. Motivasi dan Komitmen Talenta ( <i>Grit</i> )                                      | Sesuai hasil AC                           | 100                  |

| Komponen   | Bobot Penilaian   | Subkomponen  | Kategori                      | Nilai/Nilai Maksimal |     |
|--|---|--|-------------------------------|----------------------|-----|
| Kompetensi<br>(nilai rata-rata dari nilai subkomponen)                           | 35% (tiga puluh lima persen) dari total nilai tingkat potensial | a. Kompetensi Teknis   | Sesuai level jabatan          | 100                  |     |
|  |   | b. Kompetensi Manajerial   |                               |                      |     |
|  |   | c. Kompetensi Sosial Kultural  |                               |                      |     |
| Rekam Jejak Jabatan<br>(nilai rata-rata dari nilai subkomponen)                  | 20% (dua puluh persen) dari total nilai tingkat potensial       | a. Pendidikan Formal   | Doktoral (S3)                 | 100                  |     |
|  |   |  | Magister (S2)                 | 90                   |     |
|  |   |  | Sarjana (S1) atau yang setara | 80                   |     |
|  |   |  | Diploma tiga (D3)             | 70                   |     |
|  |   | b. Pendidikan dan Pelatihan  | > 30 JP                       | 100                  |     |
|  |   |  | 25 s.d. 30 JP                 | 90                   |     |
|  |   |  | 20 s.d. 25 JP                 | 80                   |     |
|  |   |  | < 20 JP                       | 70                   |     |
|  |   | c. Pengalaman dalam Jabatan (Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan fungsional) | > 6 tahun                     | Setingkat            | 100 |
|  |   |  |                               | 1 tingkat di bawah   | 90  |
|  |   |  | 4 s.d. 6 tahun                | Setingkat            | 90  |
|  |   |  |                               | 1 tingkat di bawah   | 80  |
|  |   |  | 1 s.d. 4                      | Setingkat            | 80  |
| 1 tingkat di bawah   | 70  |  |                               |                      |     |
| < 1 tahun  | Setingkat   |  | 70                            |                      |     |
|  | 1 tingkat di bawah  | 60   |                               |                      |     |
| Jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional terampil, dan/atau pelaksana | 50  |  |                               |                      |     |

| Komponen   | Bobot Penilaian   | Subkomponen  | Kategori  | Nilai/Nilai Maksimal |  |
|--|---|--|---|----------------------|--|
|  |   | d. Integritas dan Moralitas  | Tidak ada catatan hukuman disiplin  | 100                  |  |
|  |   |  | Terdapat catatan hukuman disiplin ringan  | 75                   |  |
|  |   |  | Terdapat catatan hukuman disiplin sedang  | 50                   |  |
|  |   |  | Terdapat catatan hukuman disiplin berat   | 25                   |  |
| Pertimbangan Lain (nilai rata-rata dari nilai subkomponen) | 10% (sepuluh persen) dari total nilai tingkat potensial | a. Kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan  | Sesuai rumpun Jabatan Target  | 100                  |  |
|  |   |  | Tidak sesuai  | 80                   |  |
|  |   | b. Preferensi karier   | Sesuai rumpun Jabatan Target  | 100                  |  |
|  |   |  | Tidak sesuai  | 50                   |  |
|  |   | c. Pengalaman kepemimpinan organisasi di luar BPIP                                     | Pernah menjadi pimpinan organisasi  | 100                  |  |
|  |   |  | Belum pernah menjadi pimpinan organisasi  | 80                   |  |
|  |   | d. Hasil penelusuran rekam jejak dari lembaga yang mempunyai tugas di bidang intelijen | Menjadi pertimbangan PPK untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Sukses atau untuk mengisi Jabatan Target |                      |  |

Berdasarkan penilaian tingkatan potensial, dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

- a) kategori potensial tinggi dengan nilai > 84 (lebih dari delapan puluh empat) poin;
  - b) kategori potensial sedang dengan nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan 84 (delapan puluh empat) poin; atau
  - c) kategori potensial rendah dengan nilai < 70 (kurang dari tujuh puluh) poin.
- d. Nominasi Kelompok Rencana Suksesi

Pemetaan Talenta dikelompokkan ke dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP oleh Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan mendapatkan rekomendasi tindak lanjut.

Hasil pemetaan Talenta berdasarkan pemeringkatan Kinerja dan penentuan tingkatan potensial diinput ke dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pemeringkatan Kinerja, yang terdiri atas:
  - a) kinerja di atas ekspektasi;
  - b) kinerja sesuai ekspektasi; atau
  - c) kinerja di bawah ekspektasi.
- 2) Penentuan Tingkatan Potensial, yang terdiri atas:
  - a) kategori potensial tinggi;
  - b) kategori potensial sedang; atau
  - c) kategori potensial rendah.

Tabel 3  
Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP

|                  |                     |   |   |   |
|------------------|---------------------|---|---|---|
| <b>KINERJA</b>   | Di atas ekspektasi  | <b>4</b><br>Di atas ekspektasi<br>Potensial rendah  | <b>7</b><br>Di atas ekspektasi<br>Potensial menengah  | <b>9</b><br>Di atas ekspektasi<br>Potensial tinggi  |
|                  | Sesuai ekspektasi   | <b>2</b><br>Sesuai ekspektasi<br>Potensial rendah   | <b>5</b><br>Sesuai ekspektasi<br>Potensial menengah   | <b>8</b><br>Sesuai ekspektasi<br>Potensial tinggi   |
|                  | Di bawah ekspektasi | <b>1</b><br>Di bawah ekspektasi<br>Potensial rendah | <b>3</b><br>Di bawah ekspektasi<br>Potensial menengah | <b>6</b><br>Di bawah ekspektasi<br>Potensial tinggi |
|                  |                     | Rendah  | Menengah  | Tinggi  |
| <b>POTENSIAL</b> |                     |   |   |   |

Talenta yang sudah diinput ke dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP direkomendasikan sebagai berikut:

Tabel 4  
Tabel Rekomendasi Tindak Lanjut Talenta

| KOTAK | KATEGORI                                       | REKOMENDASI   |
|-------|--|---|
| 9     | Kinerja di atas ekspektasi<br>Potensial tinggi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan;</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses BPIP/nasional; dan/atau</li> <li>3. Penghargaan.</li> </ol>                   |
| 8     | Kinerja sesuai ekspektasi<br>Potensial tinggi  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan;</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses BPIP;</li> <li>3. Rotasi/Perluasan jabatan; dan/atau</li> <li>4. Bimbingan kinerja.</li> </ol> |

| KOTAK | KATEGORI  | REKOMENDASI  |
|-------|---|--|
| 7     | Kinerja di atas ekspektasi<br>Potensial menengah  | 1. Dipertahankan;<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BPIP;<br>3. Rotasi/Pengayaan jabatan;<br>4. Pengembangan kompetensi;<br>dan/atau<br>5. Tugas belajar. |
| 6     | Kinerja di bawah ekspektasi<br>Potensial tinggi   | 1. Penempatan yang sesuai;<br>2. Bimbingan kinerja;<br>dan/atau<br>3. Konseling kinerja.   |
| 5     | Kinerja sesuai ekspektasi<br>Potensial menengah   | 1. Penempatan yang sesuai;<br>2. Bimbingan kinerja;<br>dan/atau<br>3. Pengembangan kompetensi.   |
| 4     | Kinerja di atas ekspektasi potensial rendah       | 1. Rotasi; dan/atau<br>2. Pengembangan kompetensi.   |
| 3     | Kinerja di bawah ekspektasi<br>Potensial menengah | 1. Bimbingan kinerja;<br>2. Konseling kinerja;<br>3. Pengembangan kompetensi;<br>dan/atau<br>4. Penempatan yang sesuai.                                      |
| 2     | Kinerja sesuai ekspektasi<br>Potensial rendah     | 1. Bimbingan kinerja;<br>2. Pengembangan kompetensi;<br>dan/atau<br>3. Penempatan yang sesuai.   |
| 1     | Kinerja di bawah ekspektasi<br>Potensial rendah   | Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.  |

Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN menyampaikan rekomendasi tindak lanjut kepada PPK. Rekomendasi tindak lanjut dilaksanakan oleh Biro Umum dan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan yang secara khusus mengatur setiap jenis rekomendasi tindak lanjut.

2. Pengembangan Talenta

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

a. **Infrastruktur Pengembangan Talenta**

Pelaksanaan Pengembangan Talenta dilaksanakan dengan memperhatikan syarat dan instrumen sebagai berikut:

1) **Syarat Pengembangan Talenta**

Pengembangan Talenta dilakukan terhadap seorang Talenta yang memenuhi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman karier untuk menduduki Jabatan Target.

2) **Instrumen Pengembangan Talenta**

a) **Talenta**

b) **Mentor**

Mentor bagi Talenta terdiri atas mentor tetap dan mentor tidak tetap.

(1) **Mentor Tetap**

Mentor tetap merupakan atasan langsung Talenta atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung Talenta yang ditunjuk untuk melakukan pendampingan kepada Talenta.

Mentor tetap bertugas melakukan pengembangan, memberikan arahan dan dukungan yang dititikberatkan pada pengembangan Kompetensi Manajerial yang dibutuhkan oleh Talenta.

(2) **Mentor Tidak Tetap**

Mentor tidak tetap merupakan pejabat manajerial atau fungsional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talenta.

Mentor tidak tetap bertugas untuk melakukan pengembangan Kompetensi Teknis yang bersifat spesifik yang dibutuhkan oleh Talenta.

Penunjukan mentor tidak tetap melalui penugasan oleh:

(a) PPK bagi Talenta yang merupakan pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, dan pejabat fungsional ahli utama;

(b) Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia bagi Talenta yang merupakan pejabat administrator, pejabat pengawas, pejabat fungsional ahli madya, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pelaksana;

Mentor bagi Talenta dapat berasal dari luar BPIP, baik yang berstatus sebagai ASN maupun bukan ASN yang ditetapkan oleh PPK berdasarkan pertimbangan tingkatan potensial Talenta.

b. Pelaksanaan Pengembangan Talenta

1) Prapengembangan

Tahapan prapengembangan dilakukan untuk mempersiapkan Talenta dan mentor sebelum melaksanakan program Pengembangan Talenta. Prapengembangan meliputi:

a) Persiapan Talenta

Persiapan Talenta merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan informasi komprehensif kepada Talenta mengenai tujuan, prinsip, kondisi, jangka waktu, prosedur pelaksanaan, infrastruktur pengembangan, pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan, peran, dan tanggung jawab masing-masing pihak tersebut. Tahapan ini juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa bangga, motivasi, tanggung jawab, dan komitmen Talenta untuk melaksanakan seluruh rangkaian program pengembangan dengan baik.

b) Persiapan Mentor

Tahapan persiapan mentor dilaksanakan melalui pembekalan mentor berupa pengenalan program mentoring dan pelatihan keterampilan mentoring kepada mentor tetap dan mentor tidak tetap. Pembekalan mentor bertujuan agar mentor mendapatkan pemahaman dan pengetahuan mendalam akan nilai dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan perannya dalam pelaksanaan kegiatan mentoring.

2) Pengembangan

Tahapan pengembangan dilaksanakan melalui:

a) Penyusunan Rencana Pengembangan Individu (RPI)

RPI merupakan formulir yang berisi rencana kegiatan Pengembangan Talenta yang dibuat spesifik untuk setiap Talenta dan bertujuan untuk meningkatkan karier, kompetensi, dan kualifikasi Talenta hingga mencapai standar pengalaman karier, kompetensi, dan kualifikasi Jabatan Target. Formulir RPI disetujui dan ditandatangani oleh Talenta dan mentor tetap, serta diketahui oleh atasan langsung mentor tetap sebagai bukti komitmen untuk melaksanakan maupun mendukung pelaksanaan Pengembangan Talenta.

b) Pelaksanaan RPI

Pelaksanaan RPI merupakan inti dari program Pengembangan Talenta yang terdiri atas:

(1) Akselerasi Karier

Akselerasi karier dilaksanakan melalui:

- (a) Sekolah Kader, yang dilaksanakan oleh *ASN Corporate University*;
- (b) Pengayaan Jabatan;
- (c) Perluasan Jabatan; dan/atau
- (d) Mutasi/Rotasi Jabatan.

(2) Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui:

- (a) *ASN Corporate University* dengan Metode Klasikal dan Nonklasikal

Bentuk pengembangan kompetensi Talenta melalui *ASN Corporate University* dapat dilakukan melalui bentuk pengembangan sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 5  
Pengembangan Kompetensi Talenta  
dengan Metode Klasikal

| No. | Bentuk Pengembangan    | Deskripsi   |
|-----|------------------------|---|
| 1.  | Pelatihan Kepemimpinan | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.                       |
| 2.  | Pelatihan Manajerial   | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta untuk memenuhi Kompetensi Teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.     |
| 3.  | Pelatihan Teknis       | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif. |
| 4.  | Pelatihan Fungsional   | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta untuk memenuhi  |

| No. | Bentuk Pengembangan                  | Deskripsi  |
|-----|--------------------------------------|--|
|     |                                      | kompetensi bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif.  |
| 5.  | Pelatihan Sosial Kultural            | Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.   |
| 6.  | Seminar/<br>Konferensi/<br>Sarasehan | Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan Kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas kebutuhan pengembangan karier Talenta. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.               |
| 7.  | Lokakarya<br>( <i>Workshop</i> )     | Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada Talenta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung |

| No. | Bentuk Pengembangan | Deskripsi  |
|-----|---------------------|--|
|     |                     | dengan petunjuk teknis dalam penyelesaian produk.  |
| 8.  | Kursus              | Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.   |
| 9.  | Penataran           | Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter Talenta dalam bidang tertentu dalam Talenta rangka peningkatan kinerja organisasi. |
| 10. | Bimbingan Teknis    | Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.                         |
| 11. | Sosialisasi         | Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dan dihayati oleh Talenta         |

Pengembangan kompetensi Talenta melalui ASN *Corporate University* dengan metode nonklasikal dapat dilakukan melalui bentuk pengembangan sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 6  
Bentuk Pengembangan Talenta  
melalui Metode Nonklasikal

| No. | Bentuk Pengembangan | Deskripsi   |
|-----|---------------------|---|
| 1.  | <i>Coaching</i>     | Proses mengarahkan yang dilakukan oleh atasan atau profesional untuk melatih dan memberikan orientasi Talenta dan alternatif Talenta tentang realitas di tempat kerja dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi yang optimum. Proses <i>coaching</i> juga dapat dilaksanakan dengan melibatkan orang-orang yang memiliki kompetensi di bidangnya, baik dalam bentuk diskusi terbatas maupun bimbingan atau pendampingan tugas. |
| 2.  | Mentoring           | Proses pembinaan yang dilakukan oleh atasan atau profesional untuk melatih dan memberikan bimbingan kerja sesuai dengan bidangnya agar dapat mencapai puncak kinerja.   |
| 3.  | <i>E-Learning</i>   | Pengembangan kompetensi Talenta yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan   |

| No. | Bentuk Pengembangan                                    | Deskripsi  |
|-----|--|--|
|     |  | komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan Kinerja.   |
| 4.  | Pelatihan Jarak Jauh                                   | Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.  |
| 5.  | Detasering ( <i>Secondment</i> )                       | Penugasan/penempatan Talenta pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.  |
| 6.  | Pembelajaran Alam Terbuka ( <i>Outbound</i> )          | Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar Talenta mampu:<br>a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; dan<br>b. Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama. |
| 7.  | Patok Banding ( <i>Benchmarking</i> )                  | Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.  |
| 8.  | Pertukaran ASN dengan Pegawai Swasta/Badan Usaha Milik | Kesempatan kepada Talenta untuk menduduki Jabatan tertentu di sektor   |

| No. | Bentuk Pengembangan                                       | Deskripsi   |
|-----|---|---|
|     | Negara/Badan Usaha Milik Daerah                           | swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.  |
| 9.  | Belajar Mandiri ( <i>Self Development</i> )               | Upaya individu Talenta untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.   |
| 10. | Komunitas Belajar/ <i>Community Practices/ Networking</i> | Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa Talenta yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Talenta sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.  |
| 11. | Magang/Praktik Kerja                                      | Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang merupakan unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas Talenta praktik kerja/magang. |

- (b) Pembelajaran di dalam dan di luar kantor, melalui:
    - i. *on the job training*, yaitu memberikan keterampilan, pengetahuan, dan arahan terhadap Talenta secara langsung di tempat kerja baik oleh atasan langsung maupun oleh pimpinan lain dan teman sejawat yang lebih ahli;
    - ii. *special assignment*, yaitu penugasan kepada Talenta untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah-masalah kritikal atau pekerjaan khusus di bidangnya;
    - iii. *counseling*, yaitu proses pemberian dukungan oleh atasan atau tenaga profesional untuk membantu Talenta mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul dalam organisasi;
    - iv. pencitraan, yaitu penanaman nilai-nilai positif kepada Talenta tentang karier. Proses ini akan dilaksanakan dengan melibatkan pejabat/atasan langsung yang terkait atau tenaga profesional;
  - (c) Pelatihan; dan
  - (d) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi
- Peningkatan kualifikasi dilaksanakan melalui tugas belajar kepada Talenta sesuai dengan pedoman pelaksanaan tugas belajar.

### 3. Retensi Talenta

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

#### a. Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, dan Perluasan Jabatan

##### 1) Rencana Suksesi

###### a) Rencana Suksesi memuat:

- (1) nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- (2) urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target;
- (3) proyeksi penempatan posisi dan waktu; dan
- (4) rekomendasi.

###### b) Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.

###### c) Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP menyusun usulan Rencana Suksesi terhadap Jabatan yang akan lowong paling lambat 5 (lima) bulan sebelumnya. Usulan Rencana Suksesi disusun berdasarkan urutan teratas dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP.

- d) Usulan Rencana Suksesi harus mendapatkan persetujuan dari Pengarah Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP. Usulan dituangkan dalam laporan yang ditandatangani oleh Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP untuk disampaikan secara tertulis kepada Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia.
  - e) Kepala Biro Umum dan Sumber Daya Manusia menyampaikan usulan Rencana Suksesi kepada PPK untuk mendapat persetujuan.
  - f) Biro Umum dan Sumber Daya Manusia melaksanakan Pengembangan Talenta bagi Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sesuai dengan persetujuan PPK, agar Talenta dapat menempati Kotak 9 (sembilan) dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP.
- 2) Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, dan Perluasan Jabatan  
Rencana Suksesi dijadikan bahan pertimbangan oleh PPK untuk Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, dan Perluasan Jabatan.
- b. Penghargaan  
Penghargaan diberikan kepada Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi yang didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, dan kebutuhan BPIP. Penghargaan Talenta dapat berbeda antara 1 (satu) Talenta dengan Talenta lainnya. Ketentuan dan tata cara pemberian penghargaan Talenta dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Penempatan Talenta
- a. Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi sesuai dengan kebutuhan BPIP.
  - b. Biro Umum dan Sumber Daya Manusia memetakan Talenta ke dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP setelah dilaksanakan Pengembangan Talenta yang masuk dalam Rencana Suksesi.
  - c. Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan) dalam Kotak Manajemen Talenta ASN BPIP dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target oleh PPK berdasarkan pertimbangan dari Tim Pengelola Kinerja ASN BPIP.  
Dalam hal terdapat beberapa Talenta yang berada pada kotak 9, prioritas Talenta yang ditempatkan pada Jabatan Target adalah Talenta yang memiliki nilai tingkatan potensial tertinggi.
  - d. Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.

5. Pemantauan, Evaluasi, dan Pengeluaran Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi

a. Pemantauan dan Evaluasi Talenta

Pemantauan Talenta dilaksanakan oleh Biro Umum dan Sumber Daya Manusia, yang hasilnya selanjutnya digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP untuk melaksanakan evaluasi Talenta.

Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan/atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan. Hasil pemantauan dan evaluasi merupakan satu kesatuan yang dituangkan dalam laporan yang ditandatangani oleh Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta ASN BPIP untuk disampaikan kepada PPK.

Pemantauan dan evaluasi Talenta dilaksanakan pada tahap pengembangan, retensi, dan Penempatan Talenta sebagai berikut:

1) Pemantauan dan Evaluasi pada Tahap Pengembangan Talenta

Pemantauan pada tahap ini dilakukan untuk memastikan hasil Pengembangan Talenta sesuai dengan formulir RPI Talenta. Ketidaksiuaian atau tidak tercapainya target sesuai RPI menjadi pertimbangan Biro Umum dan Sumber Daya Manusia untuk kembali melaksanakan tahapan prapengembangan Talenta atau memberikan kesempatan pada Talenta lainnya yang berhak mendapatkan program Pengembangan Talenta berdasarkan rekomendasi.

2) Pemantauan dan Evaluasi pada Tahap Retensi Talenta

Pemantauan dan evaluasi pada tahap ini dilakukan untuk menilai:

- a) ada atau tidaknya dampak positif hasil Retensi Talenta pada unit kerja;
- b) ada atau tidaknya dampak positif hasil Retensi Talenta pada Kinerja individual;
- c) tepat atau tidak tepatnya program Pengembangan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- d) tepat atau tidaknya Talenta masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- e) tepat atau tidaknya Talenta memperoleh penghargaan; dan/atau
- f) unsur lain yang relevan yang dapat memberikan dampak pada hasil Retensi Talenta.

3) Pemantauan dan Evaluasi pada Tahap Penempatan Talenta

Pemantauan dan evaluasi pada tahap ini dilakukan selama 3 (tiga) tahun terhadap Suksesor untuk menilai dapat atau tidaknya Suksesor dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam Petunjuk Teknis ini.

b. Pengeluaran Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi

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

- 1) Mengundurkan diri sebagai Talenta;
- 2) dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Talenta sedang menjalani masa hukuman disiplin;
  - b. Talenta pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan belum 2 (dua) tahun melaksanakan kembali tugasnya dalam Jabatan terhitung setelah selesainya masa hukuman disiplin; atau
  - c. Talenta pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan belum 4 (empat) tahun melaksanakan kembali tugasnya dalam Jabatan terhitung setelah selesainya masa hukuman disiplin;
- 3) dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin;
- 4) dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana sebagai tersangka;
- 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,  
kecuali Talenta dapat membuktikan bahwa yang bersangkutan dapat bekerja kembali berdasarkan surat keterangan dari instansi/pejabat yang berwenang;
- 6) mengambil cuti melahirkan selama masa Pengembangan Talenta;
- 7) mengambil cuti di luar tanggungan negara selama masa Pengembangan Talenta; atau
- 8) sedang menjalani tugas belajar yang diberhentikan dari jabatannya.

## BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN BPIP

Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMANTEN) ASN BPIP dilaksanakan sebagai berikut:

1. SIMANTEN dibangun dan/atau dikembangkan secara terintegrasi untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP, yang dapat diakses melalui laman <https://simanten.bpip.go.id>.
2. SIMANTEN 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,yang pelaksanaannya mengacu pada mekanisme sebagaimana diatur dalam Petunjuk Teknis ini.
3. Hak akses SIMANTEN bersifat terbatas sebagai berikut:
  - a. Talenta hanya dapat mengakses akun yang bersangkutan; dan
  - b. Informasi mengenai Retensi Talenta, Rencana Suksesi, dan Penempatan Talenta dapat diakses oleh setiap Talenta.
4. SIMANTEN dikelola oleh tim yang ditetapkan atau ditugaskan oleh Sekretaris Utama, dengan susunan tim paling sedikit terdiri atas pejabat/pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Pusat Data dan Teknologi Informasi.
5. Tim pengelola paling sedikit mempunyai tugas melakukan pemeliharaan, pengembangan, dan pengamanan serta penyediaan dan pencadangan basis data SIMANTEN.

## BAB V PENUTUP

Manajemen Talenta ASN BPIP diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mendasarkan pada prinsip objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik, bebas dari kepentingan pribadi dan golongan, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN BPIP berdasarkan Petunjuk Teknis ini, diharapkan 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, kompetitif, dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta.

SEKRETARIS UTAMA,



TONNY AGUNG ARIFANTO