



KEPUTUSAN  
SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
NOMOR 142 TAHUN 2022  
TENTANG  
PANDUAN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, DAN PEMETAAN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan manajemen talenta di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi, perlu identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta aparatur sipil negara Badan Pembinaan Ideologi Pancasila berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Panduan Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta Aparatur Sipil Negara Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;

Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);

2. 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);

3. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 5 Tahun 2021 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 938);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PANDUAN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, DAN PEMETAAN APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.
- PERTAMA : Menetapkan Panduan Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta Aparatur Sipil Negara Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang selanjutnya disebut Panduan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Panduan sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA menjadi acuan dalam pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan aparatur sipil negara Badan Pembinaan Ideologi Pancasila.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 16 November 2022

SEKRETARIS UTAMA,



ADHIANTI

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA  
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
NOMOR 142 TAHUN 2022  
TENTANG  
PANDUAN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, DAN  
PEMETAAN APARATUR SIPIL NEGARA BADAN  
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

PANDUAN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, DAN PEMETAAN  
APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

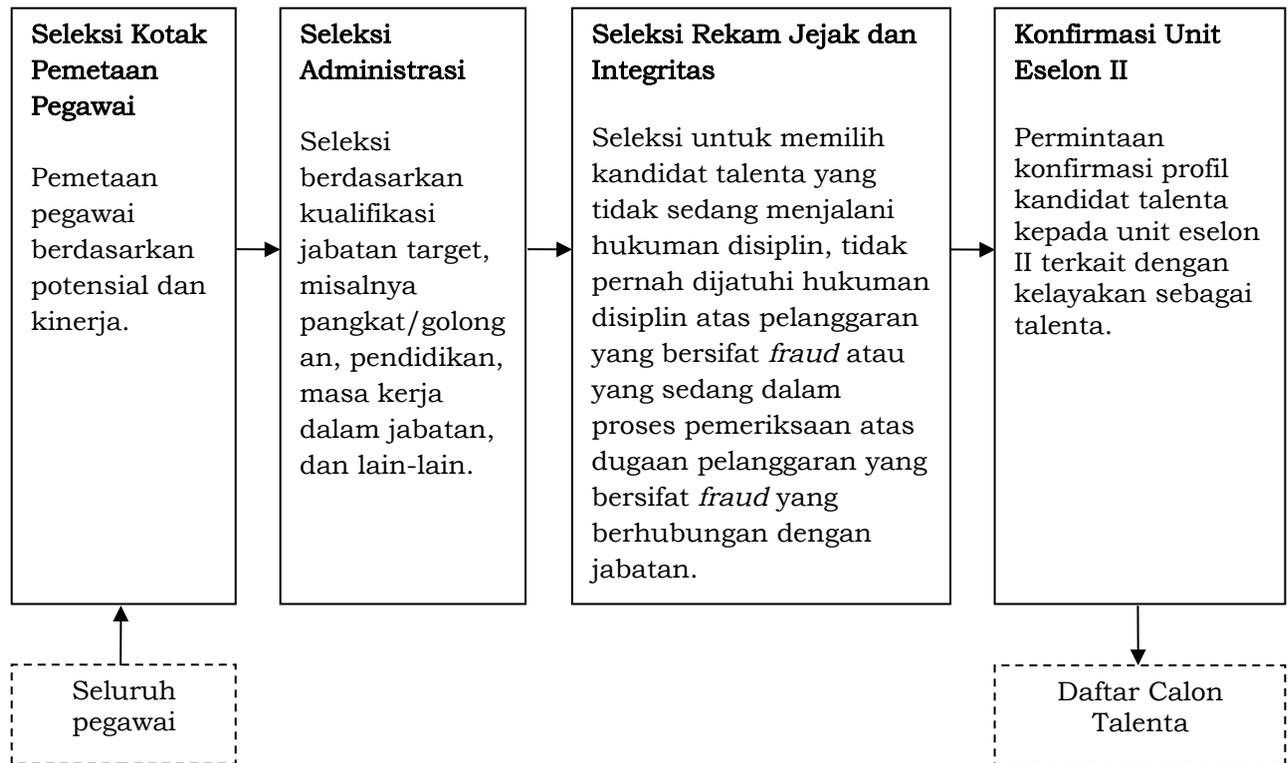
A. TUJUAN DAN MANFAAT IDENTIFIKASI TALENTA

Identifikasi talenta bertujuan untuk menyaring kandidat talenta yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). Biro yang membidangi manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab melaksanakan identifikasi talenta di lingkungan BPIP.

Manfaat identifikasi talenta antara lain:

1. mendapatkan peta sebaran kandidat talenta berdasarkan potensial dan kinerja PNS di lingkungan BPIP;
2. mendapatkan talenta yang sesuai dengan syarat administratif jabatan target;
3. memperoleh daftar kandidat talenta yang telah lolos seleksi rekam jejak dan integritas; dan
4. Memperoleh daftar kandidat talenta yang telah mendapat rekomendasi dari Pimpinan Unit Eselon II-nya.

## B. ALUR IDENTIFIKASI TALENTA



Gambar 1 Alur Identifikasi Kandidat Talenta

## C. PEMETAAN TEKNIS

Pemetaan talenta bertujuan untuk memetakan sebaran kualitas kandidat talenta berdasarkan potensial dan kinerja pada kotak manajemen talenta. Pemetaan tersebut dilakukan terhadap seluruh pegawai pada setiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

### 1. Penilaian Potensial

Nilai potensial kandidat talenta diperoleh dari hasil penilaian komponen sebagai berikut:

#### a. Potensi

Penilaian potensi dilaksanakan melalui psikotes untuk memperoleh gambaran mengenai potensi kemampuan dan kepribadian setiap pegawai. Potensi kemampuan dan kepribadian tersebut terdiri atas subkomponen sebagai berikut:

##### 1) kemampuan Intelektual;

Kemampuan intelektual menggambarkan potensi kemampuan seseorang untuk memahami, mengklasifikasi objek, menalar secara logis, baik induktif maupun deduktif, beradaptasi atau belajar dan mengembangkan konsep tentang sesuatu dan

menggunakannya untuk menerangkan dan mengintepretasikan kejadian-kejadian di lingkungannya.

Kemampuan intelektual dapat diukur dengan menggunakan beberapa alat tes, antara lain:

- a) tes kemampuan intelektual untuk mengukur potensi atau kecerdasan seseorang;
  - b) tes Kemampuan Umum untuk mengukur kemampuan atau pengetahuan umum seseorang; atau
  - c) alat tes lain yang setara.
- 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*);  
Kecerdasan emosional menggambarkan potensi kemampuan seseorang dalam memahami, mengendalikan, dan menggunakan emosi untuk dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi berbagai situasi.  
Emosi dapat diukur dengan menggunakan tes *inventory* dan tes *projective*.
  - 7) Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri (*Growth Mindset*); dan
  - 8) Motivasi dan Komitmen (*Grit*) Talenta.

Penilaian potensi dilakukan melalui *Assessment Center*. Nilai potensi diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen potensi x 40%. Nilai potensi memperoleh bobot 40% dari keseluruhan komponen potensial.

#### b. Kompetensi

Nilai kompetensi kandidat talenta diperoleh dari hasil penilaian subkomponen sebagai berikut:

- 1) kompetensi teknis;
- 2) kompetensi manajerial; dan
- 3) kompetensi sosial kultural;

Penilaian kompetensi dilakukan dengan uji kompetensi yang dilakukan oleh assessor. Proporsi nilai komponen kompetensi

ditentukan berdasarkan level jabatan saat ini sebagaimana pada tabel di bawah ini:

No	Jabatan Target	Kompetensi Teknis	Kompetensi Manajerial	Kompetensi Sosial Kultural
1	JPT	30%	60%	10%
2	Administrator/ Kordinator Pengawas	40%	50%	10%
3	Pengawas	50%	40%	10%
4	Jabatan Fungsional	60%	10%	10%

Tabel 1. Tabel Proporsi Penilaian Kompetensi

Nilai kompetensi diperoleh dari akumulasi nilai subkomponen kompetensi x 40%. Nilai kompetensi memperoleh bobot 40% dari keseluruhan komponen potensial.

c. Rekam Jejak Jabatan

Nilai rekam jejak jabatan talenta diperoleh dari rata-rata hasil penilaian subkomponen sebagai berikut:

1) Pendidikan Formal;

Merupakan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai yang secara resmi diakui oleh kementerian/lembaga yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berwenang menyelenggarakan pendidikan.

Kategorisasi nilai subkomponen pendidikan formal sebagai berikut:

- a) Program Doktorat (S3) dengan nilai 100;
- b) Program Pascasarjana (S2) dengan nilai 90; dan
- c) Program Sarjana (S1) dengan nilai 80.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan keikutsertaan pegawai dalam diklat/sertifikasi profesi/*workshop* (lokakarya) yang relevan dengan bidang tugas dan dibuktikan dengan dokumen yang dikeluarkan oleh lembaga pemberi diklat/sertifikasi profesi/*workshop* (lokakarya).

Kategorisasi nilai subkomponen pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Keikutsertaan pada diklat/sertifikasi profesi/*workshop* (lokakarya) sebanyak >10 kali dengan nilai 100;

- b) Keikutsertaan pada diklat/sertifikasi profesi/ *workshop* (lokakarya) sebanyak 6 - 10 kali dengan nilai 90; dan
  - c) Keikutsertaan pada diklat/sertifikasi profesi/ *workshop* (lokakarya) sebanyak < 6 kali dengan nilai 80.
- 3) Pengalaman dalam Jabatan
- Merupakan pengalaman kerja pegawai dalam jabatan manajerial.
- Kategorisasi nilai subkomponen pengalaman dalam jabatan adalah sebagai berikut:
- a) pernah menduduki jabatan manajerial > 4 kali dengan nilai 100;
  - b) pernah menduduki jabatan manajerial 1 - 3 kali dengan nilai 90; dan
  - c) belum pernah menduduki jabatan manajerial dengan nilai 70.

4) Catatan Disiplin kandidat

Merupakan catatan khusus mengenai perilaku disiplin pegawai selama masa kerja sebagai PNS. Catatan ini diperoleh dari unit kerja yang membidangi pengawasan internal di BPIP dan/atau membidangi urusan manajemen sumber daya manusia. Kategorisasi nilai subkomponen disiplin adalah sebagai berikut:

- a) tidak ada catatan dengan nilai 100 (seratus);
- b) ada catatan pelanggaran disiplin ringan yang sudah selesai masa hukumannya dengan nilai 50 (lima puluh);
- c) ada catatan pelanggaran disiplin sedang, maka otomatis kandidat talenta tidak masuk dalam peta talenta.

Nilai rekam jejak jabatan diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen rekam jejak jabatan x 10%. Nilai rekam jejak memperoleh bobot 10% dari keseluruhan komponen potensial.

d. Pertimbangan Lain

Nilai pertimbangan lain kandidat talenta diperoleh dari rata-rata hasil penilaian subkomponen sebagai berikut:

1) Kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan

Merupakan kesesuaian pendidikan formal pegawai dengan jabatan target.

Kategorisasi nilai subkomponen kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan adalah sebagai berikut:

- a) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan dengan nilai 100; dan
- b) kualifikasi pendidikan tidak sesuai rumpun jabatan dengan nilai 80.

2) Preferensi karier

Merupakan kesesuaian preferensi karier pegawai dengan jabatan target.

Kategorisasi nilai subkomponen preferensi karier adalah sebagai berikut:

- a) Preferensi karier pegawai sesuai jabatan target dengan nilai 100; dan
- b) Preferensi karier pegawai tidak sesuai jabatan target dengan nilai 50.

3) Pengalaman kepemimpinan organisasi

Merupakan pengalaman kepemimpinan organisasi pegawai di luar BPIP.

Kategorisasi nilai pengalaman kepemimpinan organisasi adalah sebagai berikut:

- a) pernah/sedang menjadi pimpinan organisasi dengan nilai 100; dan
- b) belum pernah menjadi pimpinan organisasi dengan nilai 80.

Nilai pertimbangan lain diperoleh dari nilai rata-rata subkomponen pertimbangan lain x 10%. Nilai pertimbangan lain memperoleh bobot 10% dari keseluruhan komponen potensial.

Penilaian potensial tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

Komponen	Subkomponen	Kategori	Nilai maks
Potensi (40%*rata-rata nilai subkomponen)	a. Kemampuan Intelektual	Sesuai hasil 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 ( <i>Grit</i> ) Talenta	Sesuai hasil AC	100
Kompetensi (40%*nilai subkomponen)	a. Kompetensi Teknis	Sesuai tingkat jabatan	100
	b. Kompetensi Manajerial		
	c. Kompetensi Sosial Kultural		
Rekam Jejak Jabatan (10%*rata-rata nilai subkomponen)	a. Pendidikan Formal	Doktoral (S3)	100
		Pascasarjana (S2)	90
		Sarjana (S1)	80
	b. Pendidikan dan Pelatihan	Sebanyak >10 kali	100
		Sebanyak 6 - 10 kali	90
		Sebanyak < 6 kali	80
	c. Pengalaman dalam Jabatan	jabatan manajerial > 4 kali	100
		Jabatan manajerial 1 - 3 kali	90
		Belum pernah	70
	d. Disiplin	Tidak ada catatan	100
Pelanggaran Disiplin Ringan		50	
Pelanggaran Disiplin Sedang		Keluar	
Pertimbangan Lain (10%*rata-rata nilai subkomponen)	a. Kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan	Sesuai rumpun jabatan target	100
		Tidak sesuai	80
	b. Preferensi karier	Sesuai rumpun jabatan target	100
		Tidak sesuai	80
	c. Pengalaman kepemimpinan organisasi	Pernah menjadi pimpinan organisasi di luar BPIP	100
		Belum pernah	80

## 2. Penilaian Kinerja

Nilai kinerja diperoleh dari hasil penilaian kinerja pegawai selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi. Komponen penilaian kinerja pegawai:

- a. Nilai Capaian Target Kinerja dengan bobot 60%;
- b. Nilai Perilaku dari evaluasi 360 derajat dengan bobot 40%.

## 3. Kategorisasi

### a. Potensial

Hasil penilaian potensial dikategorikan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- 1) kategori potensial tinggi dengan nilai > 85 poin;

- 2) kategori potensial sedang dengan nilai 70 - 85 poin; dan
- 3) kategori potensial rendah dengan nilai < 70 poin.

b. Kinerja

Hasil penilaian Prestasi Kerja Pegawai dibagi menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) kategori kinerja di atas ekspektasi dengan nilai > 85 poin;
- 2) kategori kinerja sesuai ekspektasi dengan nilai 70 - 85 poin; dan
- 3) kategori kinerja di bawah ekspektasi dengan nilai < 70 poin.

Nilai Potensial dan Nilai Kinerja Pegawai berdasarkan kategori yang telah ditetapkan disusun ke dalam Kotak Pemetaan Pegawai (Kotak Manajemen Talenta) sebagai berikut:

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

Gambar 2 Kotak Manajemen Talenta

## 4. Rekomendasi Tindak Lanjut

Pegawai yang sudah dipetakan kemudian akan dilakukan rekomendasi tindak lanjut sebagai berikut:

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

Tabel 2. Tabel Rekomendasi Tindak Lanjut Pegawai

Berdasarkan tabel tindak lanjut di atas, pegawai yang diusulkan sebagai talenta dalam forum pimpinan adalah pegawai yang berada pada kotak 9, kotak 8 dan kotak 7.

## B. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi merupakan proses seleksi kandidat talenta berdasarkan syarat administratif jabatan target. Kriteria syarat administratif disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal BPIP.

## C. Seleksi Rekam Jejak dan Integritas

Tahapan ini dilaksanakan untuk memilih kandidat talenta yang:

1. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
2. tidak pernah melakukan pelanggaran yang bersifat *fraud*; atau
3. tidak sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud*.

Kandidat talenta yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah melakukan pelanggaran yang bersifat *fraud* atau sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* dinyatakan tidak lulus seleksi rekam jejak.

## D. Konfirmasi Unit Eselon II

Kandidat talenta yang telah melalui proses pemetaan, seleksi administrasi, dan seleksi rekam jejak dan integritas, dimintakan konfirmasi kepada Unit Eselon II yang membawahi kandidat talenta terkait dengan profil kandidat talenta. Konfirmasi dilakukan untuk memastikan sekurang-kurangnya berisi data potensial, kinerja, kesehatan dan pertimbangan perubahan data.

Dalam melakukan konfirmasi, Unit Eselon II:

- a. Menggunakan data hasil pemetaan potensial dan kinerja dalam 9 kotak pemetaan (kotak manajemen talenta) dari Pengelola Manajemen Talenta.
- b. Pimpinan Unit Eselon II melakukan pendalaman dan pembahasan profil kandidat talenta dari rekan kerja/atasan langsung dengan memperhatikan sistem merit yang meliputi 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.
- c. Menyampaikan kepada Sekretaris Utama dilampiri dengan lembar konfirmasi serta melampirkan bukti potensial dan/atau kinerja dan/atau pertimbangan lainnya yang relevan yang menjadi dasar pertimbangan dalam melakukan konfirmasi.

Konfirmasi terkait kompetensi teknis kandidat talenta dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 16 November 2022

SEKRETARIS UTAMA,



ADHIANTI