



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.300,2020

BKKBN. Aparatur Sipil Negara. Manajemen
Talenta

PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 5 TAHUN 2020

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan ketersediaan Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dan sebagai upaya pengembangan, pendayagunaan, serta penempatannya, dalam suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional secara objektif, diperlukan sistem yang dapat mendorong Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk bersaing meningkatkan kompetensi;
- b. bahwa untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi madya, pratama, Jabatan Adminsitrator, dan Jabatan Fungsional dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta

persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional tentang Manajemen Talenta Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 161, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5080);
 2. 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);
 3. 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);
 4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Noor 322);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

6. Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 72/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 273/PER/B4/2014 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 72/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;
7. Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi;
8. Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan :

1. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang selanjutnya disingkat BKKBN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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 perundangundangan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN atau PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan BKKBN.
5. 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.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. 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 BKKBN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin,

status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN 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.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Rencana Suksesi adalah bentuk perencanaan karir bagi PNS yang masuk kelompok Rencana Suksesi untuk menduduki Jabatan Target.
21. Kelompok Rencana Suksesi adalah Kelompok Talenta yang termasuk dalam kotak 9, 8 dan 7 yang disiapkan dalam tahap pengembangan, retensi dan penempatan talent.
22. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
26. Kelompok Talenta (*Talent Pool*) adalah wadah pembinaan Talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talenta yang bersangkutan.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas Jabatan.

29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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 perinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran fungsi dan Jabatan.
32. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
33. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
34. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja PNS.
35. Penilaian 360° adalah metode penilaian perilaku kerja yang sumber penilaiannya berasal dari diri sendiri, atasan, rekan bekerja (*peer group*), dan para bawahan (bagi Pegawai yang menduduki Jabatan Struktural).

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK
MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Tujuan

Pasal 2

Tujuan dari Manajemen Talenta dalam Peraturan Badan ini adalah:

- a. tersedianya acuan dalam pengelolaan Manajemen Talenta Pegawai ASN di lingkungan BKKBN dalam rangka perencanaan suksesi Jabatan sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan BKKBN;
- b. tersedianya kelompok suksesi untuk menduduki Jabatan setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif perubahan dalam organisasi;
- c. tersedianya data profil Pegawai ASN dalam Kelompok Talenta (*Talent Pool*), yang dapat menjadi rujukan bagi PPK dalam pengembangan, pendayagunaan, dan penempatan pada Jabatan, yang diharapkan dapat memberikan jaminan ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan dan pembangunan;
- d. tersedianya database Pegawai ASN Potensial yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyelenggarakan program Pengembangan Talenta.

Bagian Kedua

Prinsip Manajemen Talenta

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan Pegawai ASN yang memiliki kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing Jabatan berdasarkan ketentuan

peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan prinsip:

- a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara bertahap dan terstruktur sesuai target.
 - (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan yang tidak terisi dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta terhadap kebutuhan pengisian Jabatan Target.
 - (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dipertanggungjawabkan.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ini meliputi:

- a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- b. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. Talenta untuk Jabatan Administrator; dan
- d. Talenta untuk Jabatan Fungsional.

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ini meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta BKKBN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas organisasi.
- (3) PPK dalam mengelola Talenta di lingkungan BKKBN dibantu oleh PyB.
- (4) PyB mempunyai tugas membantu PPK dalam menyusun dan melaksanakan pengelolaan Talenta, serta melakukan Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Talenta secara berkala.

- (5) Tugas PyB dalam mengelola Talenta meliputi pelaksanaan penilaian potensi dan Kompetensi Jabatan melalui pendekatan *assessment center*.
- (6) PyB dalam melakukan pengelolaan Manajemen Talenta dibantu oleh unit yang membidangi SDM.
- (7) Unit yang membidangi SDM melakukan penyusunan Rencana Suksesi 5 (lima) Tahunan, pengusulan Jabatan Target, pegusulan nama-nama Kandidat Potensial yang diperoleh dari Kelompok Talenta (*Talent Pool*), berdasarkan Ranking pada Kotak Manajemen Talenta.
- (8) Pengembangan Talenta dilakukan oleh unit yang membidangi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan SDM.
- (9) Pengelolaan sistem informasi Manajemen Talenta sesuai dengan otorisasi yang diberikan kepada unit yang membidangi SDM dan teknologi informasi.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Proses Manajemen Talenta

Pasal 7

Manajemen Talenta dilaksanakan melalui proses:

- a. akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta; dan
- e. evaluasi Talenta.

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan melalui:

- a. analisis kebutuhan Talenta;
- b. identifikasi calon Talenta; dan
- c. penetapan Talenta.

Pasal 9

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (2) Kebutuhan Talenta didasarkan pada jumlah Jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang.

Pasal 10

- (1) Identifikasi calon Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh Talenta dengan tahapan meliputi:
 - a. Pemetaan Pegawai
Pemetaan Pegawai merupakan proses pemetaan berdasarkan Kompetensi dan Kinerja pada 9 (sembilan) kotak Pemetaan Pegawai. Hasil pemetaan tersebut merupakan data primer seleksi calon Talenta;
 - b. Seleksi administrasi
Seleksi administrasi merupakan proses seleksi calon Talenta berdasarkan syarat administratif Jabatan yang akan diisi oleh calon Talenta, yaitu antara lain usia, pangkat/golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam Jabatan setingkat yang didudukinya;
 - c. Seleksi rekam jejak
Seleksi rekam jejak merupakan seleksi yang dilakukan oleh Inspektorat Utama dan/atau unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi dibidang pengawasan dan/atau kepatuhan untuk memilih calon Talenta yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin sedang atau berat;
 - d. Konfirmasi calon Talenta
Konfirmasi calon Talenta merupakan suatu proses konfirmasi kepada unit organisasi Eselon I atau Eselon II terkait dengan profil calon Talenta dan rekomendasi atasan langsung yang telah melalui pemetaan Talenta, seleksi administrasi dan seleksi

rekam jejak.

- (2) Tata cara pemeringkatan calon Talenta yang merupakan bagian dari tahapan identifikasi calon Talenta ditetapkan oleh Pyb.

Pasal 11

- (1) Penetapan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dituangkan dalam berita acara dan ditandatangani oleh seluruh anggota forum pimpinan yang hadir.
- (2) Berita acara sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 paling kurang mencantumkan:
 - a. Keputusan forum pimpinan;
 - b. Daftar Talenta yang telah disepakati Forum Pimpinan untuk masuk ke dalam *Talent Pool*; dan
 - c. Jabatan Target yang akan diisi oleh Talenta.
- (3) Penetapan Talenta kategori bintang/siap promosi untuk duduk dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama dilakukan oleh panitia seleksi.
- (4) Penetapan Talenta kategori bintang/siap promosi untuk duduk dalam Jabatan Administrator dilakukan oleh tim penilai Kinerja.

Pasal 12

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b bertujuan mempersiapkan Talenta untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pratama dan Jabatan Administrator setingkat lebih tinggi atau posisi/Jabatan lain.
- (2) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan persiapan meliputi:
 - a. penetapan mentor;
 - b. penyelenggaraan pembekalan mentor; dan
 - c. penyusunan rencana pengembangan individu.

Pasal 13

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi komitmen Talenta agar menunjukkan Kompetensi dan Kinerja optimal dalam manajemen talenta.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi Jabatan, pengayaan Jabatan (*job enrichment*), perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Pasal 14

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada kebutuhan strategis BKKBN.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas unit kerja, baik BKKBN Pusat maupun Perwakilan BKKBN Provinsi, sesuai kebutuhan BKKBN.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 15

Manajemen Talenta ASN BKKBN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier BKKBN yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 16

- (1) Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e adalah tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional setingkat lebih tinggi atau posisi/Jabatan lain.
- (2) Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari hasil capaian Kinerja pada tahun berjalan.
- (3) Peningkatan Kompetensi Talenta diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh Talenta yang

pengukurannya dilakukan oleh mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.

- (4) Evaluasi Talenta dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut:
 - a. capaian Kinerja Talenta;
 - b. peningkatan Kompetensi Talenta; dan
 - c. wawancara untuk memastikan hasil capaian Kinerja dan peningkatan Kompetensi.

Bagian Kedua Kelompok Talenta

Pasal 17

- (1) Kelompok Talenta (*Talent Pool*) disusun berdasarkan hasil penilaian potensi, Kompetensi, dan Kinerja pemangku Jabatan.
- (2) Hasil penilaian potensi, Kompetensi, dan Kinerja selanjutnya dimasukkan ke dalam grafik Talenta.
- (3) Grafik Talenta terdiri atas 9 (sembilan) kotak yang merupakan pertemuan antara hasil perhitungan potensi, Kompetensi pada sumbu x dan hasil perhitungan Kinerja pada sumbu y.
- (4) Sembilan kotak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 18

Komponen penilaian yang digunakan untuk membentuk Kelompok Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 terdiri dari:

- a. Potensi
Aspek potensi diukur dengan menggunakan pendekatan tes intelegensi, kepribadian, dan hubungan kerja.
- b. Kompetensi
Aspek Kompetensi diukur dengan menggunakan pendekatan simulasi dan wawancara terstruktur pada Kompetensi sebagaimana diatur di dalam Peraturan

Perundang-undangan.

c. Kinerja

Aspek Kinerja diukur dengan menggunakan hasil penilaian Kinerja pada Penilaian Prestasi Kerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan e-Perilaku dengan metode Penilaian 360°.

Bagian Ketiga
Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Rencana Suksesi merupakan proses penyiapan calon pimpinan organisasi yang akan diproyeksikan pada Jabatan Fungsional, Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (2) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi manajemen SDM BKKBN.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud ayat (2) berisi Kelompok Talenta yang memiliki:
 - a. Kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan Kompetensi;
 - c. memiliki penilaian Kinerja yang tinggi dan konsisten dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - d. memiliki hasil penilaian kompetensi di atas standar.

Pasal 20

- (1) Setiap 5 (lima) Tahun, PPK menetapkan Rencana Suksesi yang berisi: (a) Pemangku Jabatan yang akan memasuki Usia Pensiun dan (b) Pemangku Jabatan yang akan habis masa jabatannya, berikut nama-nama Kandidat Potensial yang diperoleh dari Kelompok Talenta (*Talent Pool*), berdasarkan Ranking pada Kotak Manajemen Talenta.
- (2) Untuk Pemangku Jabatan yang diberhentikan karena sesuatu hal, PPK sewaktu-waktu dapat langsung mengusulkan Kandidat Potensial yang diperoleh dari Kelompok Talenta.

- (3) Pelaksanaan suksesi untuk ketiga jenis sebagaimana ayat (1) dan (2) dilakukan melalui mekanisme Tim Penilai Kinerja (TPK) yang diketuai oleh PPK dan anggotanya adalah Panitia seleksi.

Pasal 21

- (1) Unit yang menangani SDM menyusun Rencana Suksesi 5 (lima) Tahunan yang diturunkan ke dalam Rencana Suksesi Tahunan untuk jenjang, JPT Madya, JPT Pratama, Administrator, Fungsional.
- (2) Informasi mengenai lowongan Jabatan yang kosong sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, disampaikan secara transparan dan terbuka melalui Sistem Informasi Manajemen SDM.
- (3) Pegawai yang masuk ke dalam Kelompok Talenta, dapat diakses secara terbatas oleh masing-masing Pegawai.

Pasal 22

- (1) Paling lambat 1 bulan sebelum pemangku Jabatan pensiun atau habis masa jabatan, Unit yang menangani SDM mengusulkan jabatan yang perlu dilakukan Suksesi Kepemimpinan beserta daftar nama-nama kandidat potensial masing-masing jabatan 5 orang yang diperoleh dari Kelompok Talenta dari mulai urutan teratas sampai dengan urutan ke-5.
- (2) PPK membentuk panitia seleksi untuk melakukan penilaian terhadap Rekam Jejak dan melakukan wawancara terstruktur kepada 5 (lima) atau 3 (tiga) kandidat potensial.
- (3) TPK yang terdiri dari PPK dan Pansel, menetapkan 3 (tiga) calon, yang akan diusulkan untuk dipilih dan ditetapkan.

Bagian Keempat
Infrastruktur Manajemen Talenta

Pasal 23

Manajemen Talenta didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari:

- a. Jabatan Target;
- b. Profil Talenta;
- c. Standar Kompetensi Jabatan ASN;
- d. Forum pimpinan;
- e. Mentoring;
- f. Program Pengembangan Talenta;
- g. Panitia Seleksi;
- h. Tim penilai Kinerja;
- i. Basis data Sumber Daya Manusia (SDM);
- j. Laman; dan
- k. Anggaran.

Pasal 24

Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a merupakan Jabatan Struktural setingkat lebih tinggi yang kosong dan/atau jabatan lain yang akan diisi oleh Talenta.

Pasal 25

Profil Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b adalah data yang berisi informasi Pegawai antara lain pangkat/golongan, Kompetensi, Kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat Jabatan, prestasi kerja dan catatan kepegawaian lainnya yang bersumber dari aplikasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Pasal 26

Standar Kompetensi Jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c merupakan persyaratan Kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan yang terdiri dari identitas jabatan, ikhtisar Jabatan, Standar Kompetensi

Jabatan ASN dan persyaratan Jabatan.

Pasal 27

Forum pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf d merupakan forum yang dipimpin oleh PPK atau PyB, beranggotakan seluruh pejabat pimpinan tinggi madya dan pimpinan unit kerja yang membidangi sumber daya manusia untuk menetapkan Talenta.

Pasal 28

- (1) Mentoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf e merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh mentor kepada Talenta dalam mengembangkan Kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
- (2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri dari mentor tetap dan mentor tidak tetap.
- (3) Tugas mentor tetap adalah:
 - a. mendampingi dan membimbing Talenta dalam melakukan pengisian rencana pengembangan individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi Talenta;
 - b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi dan pengembangan karakter Talenta;
 - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan Kompetensi Manajerial dan pengembangan karakter dengan tetap mempertimbangkan Kompetensi teknis Talenta;
 - d. melakukan mentoring kepada Talenta;
 - e. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan Talenta; dan
 - f. melakukan evaluasi Pengembangan Talenta.
- (4) Tugas mentor tidak tetap adalah:
 - a. mendampingi dan membimbing Talenta dalam melakukan pengisian Rencana Pengembangan

- Individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi Talenta;
- b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi dan pengembangan karakter Talenta;
 - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan Kompetensi Manajerial dan pengembangan karakter dengan tetap mempertimbangkan Kompetensi teknis Talenta;
 - d. melakukan mentoring kepada Talenta; dan
 - e. melakukan evaluasi Pengembangan Talenta.

Pasal 29

- (1) Program Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf f merupakan program yang diberikan kepada Talenta dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain.
- (2) Tujuan dari program Pengembangan Talenta adalah:
 - a. memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh Talenta;
 - b. memastikan seluruh Talenta memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
 - c. mempersiapkan Talenta menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain; dan
 - d. memastikan Pengembangan Talenta melibatkan berbagai pihak dengan efektif.
- (3) Program Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi:
 - a. Pra pengembangan
Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan Talenta dan mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan, terdiri dari:

1) Tahap persiapan Talenta

Tahap persiapan Talenta bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur Pengembangan Talenta.

2) Tahap persiapan mentor

Tahap persiapan mentor bertujuan untuk membekali mentor, baik mentor Tetap maupun mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka Pengembangan Talenta.

b. Pengembangan dan monitoring program

Pengembangan dan monitoring program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh Talenta dan mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan Program Pengembangan Individu, Pelaksanaan *off-the-job training*, pelaksanaan *on-the-job training*, dan pelaksanaan monitoring;

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan Talenta. Evaluasi terkait program Pengembangan Talenta dilakukan oleh Talenta, mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program Pengembangan Talenta yang disusun oleh pengelola Pengembangan Talenta pusat untuk Talenta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola Pengembangan Talenta unit untuk Talenta Jabatan Administrator.

Pasal 30

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf g merupakan panitia yang bertugas menyelenggarakan wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam 4 (empat) kategori yaitu bintang/siap promosi, calon bintang/dapat dipromosikan, potensial/butuh pengembangan, dan tidak potensial/sulit berkembang.
- (2) Pelaksanaan wawancara sebagaimana pada ayat 1 mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian Kinerja Pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.

Pasal 31

- (1) Tim penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf h merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk Jabatan Administrator ke dalam 4 (empat) kategori yaitu bintang/siap promosi, calon bintang/dapat dipromosikan, potensial/butuh pengembangan, dan tidak potensial/sulit berkembang.
- (2) Pelaksanaan wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian Kinerja Pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
- (3) Tim penilai Kinerja PNS dibentuk oleh PyB.
- (4) Tim penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. Pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. Pejabat yang menangani pengawasan internal; dan
 - d. Pejabat pimpinan tinggi terkait.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 32

Basis data SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf i merupakan data terkait SDM yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai (calon Talenta).

Pasal 33

Laman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf j merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui internet/intranet antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan Pengembangan Talenta.

BAB VI
ANGGARAN

Pasal 34

Anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf k merupakan dana yang dialokasikan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Satker Sekretariat Utama dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

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 12 Maret 2020

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

HASTO WARDOYO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Maret 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA