



PERATURAN
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2024
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PIMPINAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil Komisi Pemberantasan Korupsi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terbuka, dan akuntabel guna mengisi jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Komisi Pemberantasan Korupsi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Komisi Pemberantasan Korupsi, perlu dikembangkan manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi tentang Manajemen Talenta Komisi Pemberantasan Korupsi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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) 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 6. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 07 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1303);
 7. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 116);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI TENTANG MANAJEMEN TALENTA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Komisi ini yang dimaksud dengan:

1. Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Komisi adalah lembaga negara dalam rumpun kekuasaan eksekutif yang dalam melaksanakan tugas pemberantasan tindak pidana korupsi bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Pimpinan adalah Pimpinan Komisi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Negeri yang Ditugaskan yang selanjutnya disingkat PNYD adalah pegawai negeri yang ditugaskan oleh instansi induk untuk melaksanakan tugas di Komisi dalam jangka waktu tertentu.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Sekretaris Jenderal Komisi yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai, dan pembinaan aparatur sipil negara di lingkungan Komisi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Manajemen Talenta Komisi adalah pengelolaan karier untuk menemukan dan mengembangkan PNS Komisi dan PNYD yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk ditugaskan menduduki jabatan kritical dan jabatan target.
7. Pegawai Bertalenta adalah PNS Komisi dan PNYD yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
8. Matriks Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kotak yang menunjukkan pengelompokan PNS Komisi dan PNYD berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
9. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
10. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Pegawai Bertalenta yang berada pada kotak 9 (sembilan) yang dapat ditambahkan dengan kelompok Pegawai Bertalenta yang berada pada kotak 8 (delapan) dan kotak 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Komisi.
11. Potensial adalah kepemilikan kemampuan terpendam yang memungkinkan Pegawai Bertalenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui kegiatan asesmen (*assessment center*), uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
12. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, serta perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS Komisi dan PNYD agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
13. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh setiap PNS Komisi dan PNYD pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja.

Pasal 2

Manajemen Talenta Komisi bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis Komisi dalam pemberantasan tindak pidana korupsi;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi-posisi kunci yang mendukung proses bisnis utama guna optimalisasi pencapaian tujuan organisasi;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, Kompetensi dan Kinerja PNS Komisi dan PNYD serta

- memberikan kejelasan dan kepastian karier PNS Komisi dan PNYD untuk pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. menjadi sarana PNS Komisi dan PNYD dalam menyampaikan aspirasi kariernya;
 - e. mewujudkan Rencana Suksesi di Komisi agar dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di Komisi;
 - f. memastikan tersedianya persediaan talenta untuk menyelaraskan antara PNS Komisi dan PNYD yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi, dan visi organisasi;
 - g. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS Komisi dan PNYD serta kebutuhan Komisi; dan
 - h. membangun iklim kompetisi positif PNS Komisi dan PNYD dalam pengembangan karier.

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta Komisi dilaksanakan bagi PNS Komisi dan PNYD yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Manajemen Talenta Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan melalui tahap:
 - a. akuisisi;
 - b. pengembangan;
 - c. retensi;
 - d. penempatan; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (3) Sebelum dilaksanakan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, dilakukan penilaian kesiapan Pegawai Bertalenta untuk menduduki jabatan target.
- (4) Penyelenggaraan Manajemen Talenta Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh PPK dengan dibantu oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia di Komisi selaku ketua tim Manajemen Talenta Komisi.
- (5) Susunan keanggotaan tim Manajemen Talenta Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi.

Bagian Kedua Akuisisi

Pasal 4

- (1) Akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a merupakan strategi untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menetapkan Pegawai Bertalenta.

- (2) Akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tahap:
 - a. identifikasi dan penetapan jabatan target;
 - b. analisis rasio Pegawai Bertalenta;
 - c. seleksi Pegawai Bertalenta; dan
 - d. penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 5

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dilaksanakan untuk menentukan jabatan-jabatan yang akan diisi oleh Pegawai Bertalenta melalui Manajemen Talenta Komisi.
- (2) Jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan:
 - a. jabatan yang lowong atau akan lowong; dan
 - b. jabatan kritikal.
- (3) Jabatan yang lowong dan akan lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan jabatan setingkat lebih tinggi dari jabatan Pegawai Bertalenta.
- (4) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dinilai strategis dan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
- (5) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memiliki kriteria sebagai berikut:
 - a. berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan, diantaranya ekspektasi pemangku kepentingan, perkembangan teknologi, dan perubahan regulasi;
 - b. memerlukan Kompetensi yang mendukung fungsi Komisi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang sangat baik;
 - d. memiliki risiko yang tinggi terhadap pencapaian tujuan Komisi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai dengan kebutuhan prioritas Komisi dan/atau nasional.
- (6) Penentuan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh PPK sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 6

- (1) Analisis rasio Pegawai Bertalenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dilakukan sebagai dasar untuk menentukan jumlah Pegawai Bertalenta yang akan ditetapkan sebagai Kelompok Rencana Suksesi, dikembangkan Kompetensinya, diberikan retensi, dan dilakukan evaluasi.
- (2) Rasio Pegawai Bertalenta terhadap jabatan target yaitu 1:3 (satu berbanding tiga) dengan pengertian bahwa terhadap 1 (satu) jabatan target akan terdapat 3 (tiga) orang Pegawai Bertalenta yang diproyeksikan untuk

dipilih 1 (satu) orang terbaik untuk mendudukinya.

Pasal 7

- (1) Seleksi Pegawai Bertalenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c dilakukan untuk memilih Pegawai Bertalenta dari para PNS Komisi dan PNYD yang Potensial.
- (2) Seleksi Pegawai Bertalenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan penilaian berdasarkan parameter:
 - a. Kompetensi;
 - b. kualifikasi;
 - c. penilaian Kinerja;
 - d. rekam jejak; dan
 - e. kehadiran.

Pasal 8

- (1) Parameter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) diperhitungkan dan dikonversikan ke dalam Matriks Manajemen Talenta yang terdiri dari 9 (sembilan) kotak.
- (2) Matriks Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. sumbu X yang merupakan variabel Potensial; dan
 - b. sumbu Y yang merupakan variabel Kinerja.
- (3) Sumbu X yang merupakan variabel Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi parameter:
 - a. Kompetensi, dengan bobot 50% (lima puluh persen);
 - b. kualifikasi, dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
 - c. rekam jejak, dengan bobot 20% (dua puluh persen).
- (4) Sumbu Y yang merupakan variabel Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi parameter:
 - a. penilaian Kinerja, dengan bobot 80% (delapan puluh persen); dan
 - b. kehadiran, dengan bobot 20% (dua puluh persen).

Pasal 9

- (1) PNS dan PNYD yang masuk dalam kotak 9 (sembilan) pada Matriks Manajemen Talenta dilakukan pemeringkatan dengan menghitung rata-rata nilai sumbu X dan sumbu Y.
- (2) Hasil rata-rata nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar penetapan 5 (lima) orang dengan peringkat tertinggi sebagai kandidat Pegawai Bertalenta.
- (3) Dalam hal terdapat kurang dari 5 (lima) orang kandidat Pegawai Bertalenta pada kotak 9 (sembilan) untuk setiap jabatan target, dilakukan penambahan kandidat Pegawai Bertalenta dari kotak 7 (tujuh) dan/atau kotak 8 (delapan) hingga mencapai jumlah dimaksud.

- (4) Kandidat Pegawai Bertalenta dipastikan kesesuaian pengalaman kerja serta pendidikan dan pelatihannya terhadap kebutuhan Kompetensi teknis jabatan target.
- (5) Kandidat Pegawai Bertalenta yang telah dinyatakan memiliki kesesuaian pengalaman kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap kebutuhan Kompetensi teknis jabatan target, dilakukan validasi dari pimpinan unit kerjanya.
- (6) Setelah dilakukan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), daftar kandidat Pegawai Bertalenta disampaikan kepada tim penilai Kinerja.
- (7) Tim penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) memilih 3 (tiga) dari 5 (lima) orang kandidat Pegawai Bertalenta pada setiap jabatan target yang diusulkan oleh tim Manajemen Talenta Komisi untuk ditetapkan sebagai Pegawai Bertalenta dan masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (8) Tim penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) merupakan tim yang ditetapkan oleh PPK untuk memberikan pertimbangan atas usulan penetapan Pegawai Bertalenta.

Pasal 10

- (1) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d dilakukan untuk menentukan kandidat Pegawai Bertalenta yang lulus seleksi.
- (2) Kandidat Pegawai Bertalenta yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan oleh tim penilai Kinerja untuk ditetapkan ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dengan Keputusan PPK.
- (3) PPK menyampaikan informasi mengenai PNYD yang ditetapkan ke dalam Kelompok Rencana Suksesi kepada instansi induk.

Bagian Ketiga Pengembangan

Pasal 11

- (1) Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan program yang diberikan kepada Pegawai Bertalenta untuk mempersiapkan Kompetensi Pegawai Bertalenta guna menduduki jabatan target.
- (2) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahap:
 - a. persiapan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. pelaksanaan pengembangan Kompetensi.

Pasal 12

- (1) Persiapan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a dilaksanakan melalui pengisian:
 - a. rencana karier individu; dan
 - b. rencana pengembangan individu, oleh Pegawai Bertalenta.

- (2) Rencana karier individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun untuk menyesuaikan tujuan karier Pegawai Bertalenta terhadap jabatan target.
- (3) Rencana pengembangan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disusun untuk memastikan pengembangan Kompetensi Pegawai Bertalenta sesuai dengan kebutuhan Kompetensi jabatan target.
- (4) Rencana karier individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan rencana pengembangan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun dalam formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b dilaksanakan dengan:
 - a. pelatihan khusus; dan
 - b. penugasan khusus.
- (2) Pelatihan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pelatihan yang diberikan kepada Pegawai Bertalenta untuk mengembangkan Kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas pada jabatan target.
- (3) Pelatihan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan melalui:
 - a. pelatihan manajerial;
 - b. pelatihan teknis;
 - c. pelatihan fungsional;
 - d. pelatihan sosial kultural; atau
 - e. pelatihan lainnya sesuai dengan kebutuhan jabatan target.
- (4) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan penugasan yang diberikan kepada Pegawai Bertalenta agar dapat menyesuaikan diri dengan jabatan target.
- (5) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilaksanakan melalui:
 - a. pengayaan pekerjaan dengan meningkatkan level kedalaman dan cakupan pekerjaan yang lebih tinggi dari aspek tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan;
 - b. perluasan pekerjaan dengan pemberian tugas yang lebih variatif pada tingkat kompetensi, kesulitan, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan yang sama dengan tugas jabatan yang sama saat ini; atau
 - c. karya tulis kebijakan, yaitu berupa penulisan suatu permasalahan pada lingkup tugas jabatan target serta rekomendasinya yang disusun berdasarkan standar penulisan dan tema yang telah ditentukan.

- (6) Karya tulis kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dibagi berdasarkan tingkat jabatan target sebagai berikut:
 - a. ringkasan kebijakan (*policy brief*) untuk jabatan administrator; dan
 - b. makalah kebijakan (*policy paper*) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan pimpinan tinggi madya.

Pasal 14

- (1) Dalam menjalankan penugasan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (5), Pegawai Bertalenta diberikan pendampingan secara intensif oleh mentor.
- (2) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. mentor tetap, yaitu atasan langsung Pegawai Bertalenta atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor tetap untuk melakukan pendampingan kepada Pegawai Bertalenta dalam hal atasan langsung dijabat oleh pelaksana tugas atau pelaksana harian; dan
 - b. mentor tidak tetap, yaitu pejabat pimpinan tinggi satu tingkat lebih tinggi daripada Pegawai Bertalenta dan/atau tenaga profesional yang ditetapkan oleh PPK untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/Kompetensi teknis yang dibutuhkan Pegawai Bertalenta.
- (3) Mentor tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a memiliki tugas:
 - a. mendampingi dan membimbing Pegawai Bertalenta dalam melakukan pengisian rencana pengembangan individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Bertalenta;
 - b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Bertalenta;
 - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Bertalenta;
 - d. memberikan umpan balik kepada Pegawai Bertalenta terkait pengembangan Kompetensi;
 - e. memonitor pelaksanaan Pengembangan Pegawai Bertalenta; dan
 - f. melakukan evaluasi Pengembangan Pegawai Bertalenta.
- (4) Mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b memiliki tugas:
 - a. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Bertalenta;
 - b. memberikan penugasan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Bertalenta;
 - c. memberikan umpan balik kepada Pegawai Bertalenta terkait pengembangan Kompetensi;
 - d. memonitor pelaksanaan pengembangan Pegawai Bertalenta; dan

- e. melakukan evaluasi pengembangan Pegawai Bertalenta.

Bagian Keempat Retensi

Pasal 15

- (1) Retensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c merupakan program penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Bertalenta untuk meningkatkan motivasi dan Kinerja.
- (2) Pemberian retensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. penganugerahan;
 - b. plakat/piala/hadiah;
 - c. pengumuman pada media informasi internal Komisi;
 - d. pemberian kesempatan bekerja dari rumah tambahan; atau
 - e. kuliah singkat di perguruan tinggi di luar negeri.
- (3) Kriteria retensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan penghargaan lainnya ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Bagian Kelima Penilaian

Pasal 16

- (1) Penilaian kesiapan Pegawai Bertalenta untuk menduduki jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) dilakukan oleh Komisi untuk memastikan kesiapan Pegawai Bertalenta dalam menduduki jabatan target.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penilaian atas pengembangan Kompetensi;
 - b. penilaian Kinerja;
 - c. wawancara; dan
 - d. penetapan status kesiapan Pegawai Bertalenta.

Pasal 17

- (1) Penilaian atas pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan untuk mengukur kesiapan Kompetensi Pegawai Bertalenta untuk menduduki jabatan target.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberi penilaian kuantitatif terhadap pelatihan khusus dan/atau penugasan khusus yang dinilai oleh mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2).
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan nilai atas pengembangan Kompetensi.

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dilakukan untuk memastikan Kinerja Pegawai Bertalenta tetap optimal.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menggunakan mekanisme manajemen Kinerja pegawai di Komisi dengan melihat capaian Kinerja pada triwulan terakhir selama Pegawai Bertalenta berada dalam Kelompok Rencana Sukses.
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan nilai Kinerja.

Pasal 19

- (1) Wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan untuk mengonfirmasi kelayakan dan kepatutan Pegawai Bertalenta untuk menduduki jabatan target.
- (2) Wawancara dilakukan oleh pewawancara yang berjumlah ganjil dan minimal 3 (tiga) orang yang berasal dari tim penilai Kinerja.
- (3) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan nilai wawancara.

Pasal 20

- (1) Penetapan status kesiapan Pegawai Bertalenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf d didasarkan pada nilai akhir dengan unsur berikut:
 - a. nilai pengembangan Kompetensi, dengan bobot 40% (empat puluh persen);
 - b. nilai Kinerja, dengan bobot 40% (empat puluh persen); dan
 - c. nilai wawancara, dengan bobot 20% (dua puluh persen).
- (2) Nilai akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan Pegawai Bertalenta yang mempunyai kategori:
 - a. siap, jika nilai akhir ≥ 90 (sembilan puluh); dan
 - b. tidak siap, jika nilai akhir < 90 (sembilan puluh).
- (3) Pegawai Bertalenta yang mempunyai kategori “siap” sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diusulkan untuk ditempatkan mengisi jabatan target.
- (4) Dalam hal terdapat lebih dari satu Pegawai Bertalenta yang mempunyai kategori “siap”, Pegawai Bertalenta yang memperoleh peringkat teratas dalam kategori “siap” diusulkan untuk ditempatkan mengisi jabatan target.
- (5) Pegawai Bertalenta yang mempunyai kategori “siap” yang memperoleh peringkat selain peringkat teratas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan Pegawai Bertalenta yang mempunyai kategori “tidak siap” sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b harus mengikuti tahapan Manajemen Talenta dari awal.

Bagian Keenam Penempatan

Pasal 21

- (1) Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d merupakan penugasan dan pengangkatan Pegawai Bertalenta pada jabatan target yang diproyeksikan kepada Pegawai Bertalenta.
- (2) Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pegawai Bertalenta dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 22

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Komisi dilakukan secara bersama-sama dengan pelaksanaan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan oleh tim Manajemen Talenta.
- (2) Pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan laporan pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi Manajemen Talenta Komisi secara tertulis dan berjenjang kepada Pimpinan melalui PPK.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan setelah seluruh tahapan Manajemen Talenta Komisi dalam satu periode terlaksana.

BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 23

- (1) Untuk mempermudah pelaksanaan dan pemantauan, serta membangun transparansi kepada seluruh pihak yang terlibat, pengelolaan Manajemen Talenta Komisi dilakukan dengan menggunakan sistem informasi yang andal, mutakhir, dan tepercaya yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi aparatur sipil negara.
- (2) Penggunaan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Komisi ini diundangkan.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Komisi ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 15 Mei 2024

KETUA SEMENTARA
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI
REPUBLIK INDONESIA,

☞

NAWAWI POMOLANGO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ☞

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

☞

ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024 NOMOR ☞

LAMPIRAN
 PERATURAN
 KOMISI PEMBERANTASAN
 KORUPSI REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2024
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA KOMISI
 PEMBERANTASAN KORUPSI

RENCANA KARIER INDIVIDU
 DAN RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU

A. RENCANA KARIER INDIVIDU

FOTO	Nama : NIP : Tanggal Bergabung KPK : Tanggal Bergabung ASN : Nama Jabatan ASN : Jenjang Jabatan ASN : Pangkat/ Golongan ASN : TMT Pangkat/Golongan Terakhir ASN : Unit Kerja : Masa kerja Unit Terakhir :
------	--

<u>PENILAIAN KINERJA</u> 2021 : 2022 : 2023 : 2024 : 2025 :	<u>PENDIDIKAN LINEAR</u> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Strata</th> <th style="width: 25%;">Jurusan</th> <th style="width: 50%;">Institusi Pendidikan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>S1/ D-IV</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>S2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>S3</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Strata	Jurusan	Institusi Pendidikan	D3			S1/ D-IV			S2			S3		
Strata	Jurusan	Institusi Pendidikan														
D3																
S1/ D-IV																
S2																
S3																

<u>PENGALAMAN BEKERJA SEBELUM DI KPK</u>			
Jabatan	Kementerian/Lembaga/ Perusahaan/Organisasi	Periode	Durasi

<u>RIWAYAT KARIER DI KPK</u>				
Unit Kerja	Bagian/Satgas	Tugas dan Fungsi	Periode	Durasi

HASIL TES POTENSI - [Tanggal Penilaian – Nama Konsultan Penilai]	
Potensi	Aktual

TUJUAN KARIER - [tanggal update terakhir by user]

Jangka Pendek (Manajemen Talenta)

Jangka Menengah (2 - 5 th) :

Jangka Panjang (> 5 th) :

B. RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU

<p><u>KOMPETENSI SAAT INI</u></p> <p>KOMPETENSI MANAJERIAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table> <p>KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Perekat Bangsa</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table> <p>KOMPETENSI TEKNIS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pendidikan Formal</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Sertifikasi</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Pelatihan</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Penilaian Atasan</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table>	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap													Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap	Perekat Bangsa				Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap	Pendidikan Formal				Sertifikasi				Pelatihan				Penilaian Atasan				Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%	<p><u>KOMPETENSI KARIER JANGKA MENENGAH</u></p> <p>KOMPETENSI MANAJERIAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table> <p>KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Perekat Bangsa</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table> <p>KOMPETENSI TEKNIS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Kompetensi</th> <th style="width: 25%;">Standar</th> <th style="width: 25%;">Aktual</th> <th style="width: 25%;">Gap</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pendidikan Formal</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Sertifikasi</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Pelatihan</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Penilaian Atasan</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Indeks Kesesuaian Kompetensi</td> <td style="text-align: center;">...%</td> </tr> </tbody> </table>	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap													Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap	Perekat Bangsa				Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%	Kompetensi	Standar	Aktual	Gap	Pendidikan Formal				Sertifikasi				Pelatihan				Penilaian Atasan				Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Perekat Bangsa																																																																																																																	
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Pendidikan Formal																																																																																																																	
Sertifikasi																																																																																																																	
Pelatihan																																																																																																																	
Penilaian Atasan																																																																																																																	
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Perekat Bangsa																																																																																																																	
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
Kompetensi	Standar	Aktual	Gap																																																																																																														
Pendidikan Formal																																																																																																																	
Sertifikasi																																																																																																																	
Pelatihan																																																																																																																	
Penilaian Atasan																																																																																																																	
Indeks Kesesuaian Kompetensi			...%																																																																																																														
<p><u>PROGRAM PENGEMBANGAN</u></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 75%; text-align: center; padding: 5px;">Resume Mentoring</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 5px;">Waktu Pelaksanaan</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"> </td> <td> </td> </tr> </table>		Resume Mentoring	Waktu Pelaksanaan																																																																																																														
Resume Mentoring	Waktu Pelaksanaan																																																																																																																

Gap Kompetensi	Pengembangan	Aktivitas	Jadwal Kegiatan	Laporan Perkembangan
	· Pelatihan Khusus	· Pendidikan manajerial · Pelatihan teknis · Pelatihan fungsional · Pelatihan sosial kultural · Pelatihan lainnya sesuai kebutuhan jabatan target		(lampiran berupa laporan)
	· Penugasan Khusus	· Pengayaan pekerjaan · Perluasan pekerjaan · Karya tulis kebijakan - ringkasan kebijakan (<i>policy brief</i>) · Karya tulis kebijakan - makalah kebijakan (<i>policy paper</i>)		(lampiran berupa laporan)

KETUA SEMENTARA
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NAWAWI POMOLANGO