MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BPK

Sinergi Manajemen SDM Hebat (SMASH)

Jakarta, 27 Mei 2025

AGENDA

01

Apa?

- Definisi
- Dasar Hukum
- Perkembangan di BPK

02

Siapa ?

- Talenta
- Kelompok Rencana Suksesi
- Suksesor

03

Bagaimana ?

Tahapan Manajemen Talenta di BPK

01 Apa yang dimaksud dengan Manajemen Talenta?

Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karir 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** untuk memenuhi **kebutuhan instansi**

(Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN)

DASAR HUKUM MANAJEMEN TALENTA DAN SISTEM MERIT

UU No. 5 Tahun 2014 → UU No. 20 Tahun 2023 UU ASN

Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

PP No. 11 Tahun 2017 (Pasal 134) Manajemen PNS

Ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN.

PermenPANRB No. 40 Tahun 2018 Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Per KASN No. 9 Tahun 2019 Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit

Penilaian Sistem Merit di BPK Tahun 2020, 2022, dan 2024 AMAT BAIK

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2020

Instansi Pemerintah WAJIB menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi

Prinsip Dasar Sistem Merit

Manajemen ASN yang Mendasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, Potensi, Kinerja, Integritas dan Moralitas

UU No. 20/2023, menekankan:

- PPK dan PyB wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya.
- Pengisian jabatan di instansi tidak lagi hanya melalui metode seleksi terbuka tetapi juga dengan metode manajemen talenta.
- Pengembangan talenta dan karier diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta.

Instansi Pemerintah harus membangun Manajemen Talenta dan Wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta

PERKEMBANGAN MANAJEMEN TALENTA DI BPK

2019

Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 64 Tahun 2019 - **Pedoman Manajemen Talenta Pelaksana BPK**

2020

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2020 – **Manajemen Talenta ASN**
BPK melakukan penyesuaian dan penyempurnaan terkait pedoman manajemen talenta yang sudah ditetapkan

2021 - 2023

Proses Penyusunan Konsep Pedoman Manajemen Talenta

Studi Literatur, Studi Banding
FGD, *Limited Hearing*,
Asistensi KASN

2024

- Proses reviu oleh Dit. Anjak dan legislasi Dit LPBH
- Peraturan Sekretaris Jenderal BPK No.68 Tahun 2024 tentang **Pedoman Manajemen Talenta Pelaksana BPK**

2025

Persetujuan penerapan manajemen talenta di Lingkungan BPK dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 128 Tahun 2025 dengan 7 (tujuh) rekomendasi penyempurnaan penerapan Manajemen talenta di BPK

02 Siapa yang dimaksud dengan Talenta?

Permen PANRB No.3/2020
tentang Manajemen Talenta ASN

TALENTA

Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

KELOMPOK RENCANA SUKSESI INSTANSI

Sekelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.

SUKSESOR

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.

03 Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Talenta di BPK?

TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA

- Pemantauan dan Evaluasi Talenta
- Penempatan Talenta
- Retensi Talenta
- Pengembangan Talenta
- Akuisi Talenta

(Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 68 Tahun 2024)

AKUISISI TALENTA

Strategi untuk memperoleh Talenta yang meliputi tahapan:

01 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Target/Kritikal

02 Analisis Kebutuhan Talenta

03 Identifikasi Talenta

04 Pemetaan Talenta

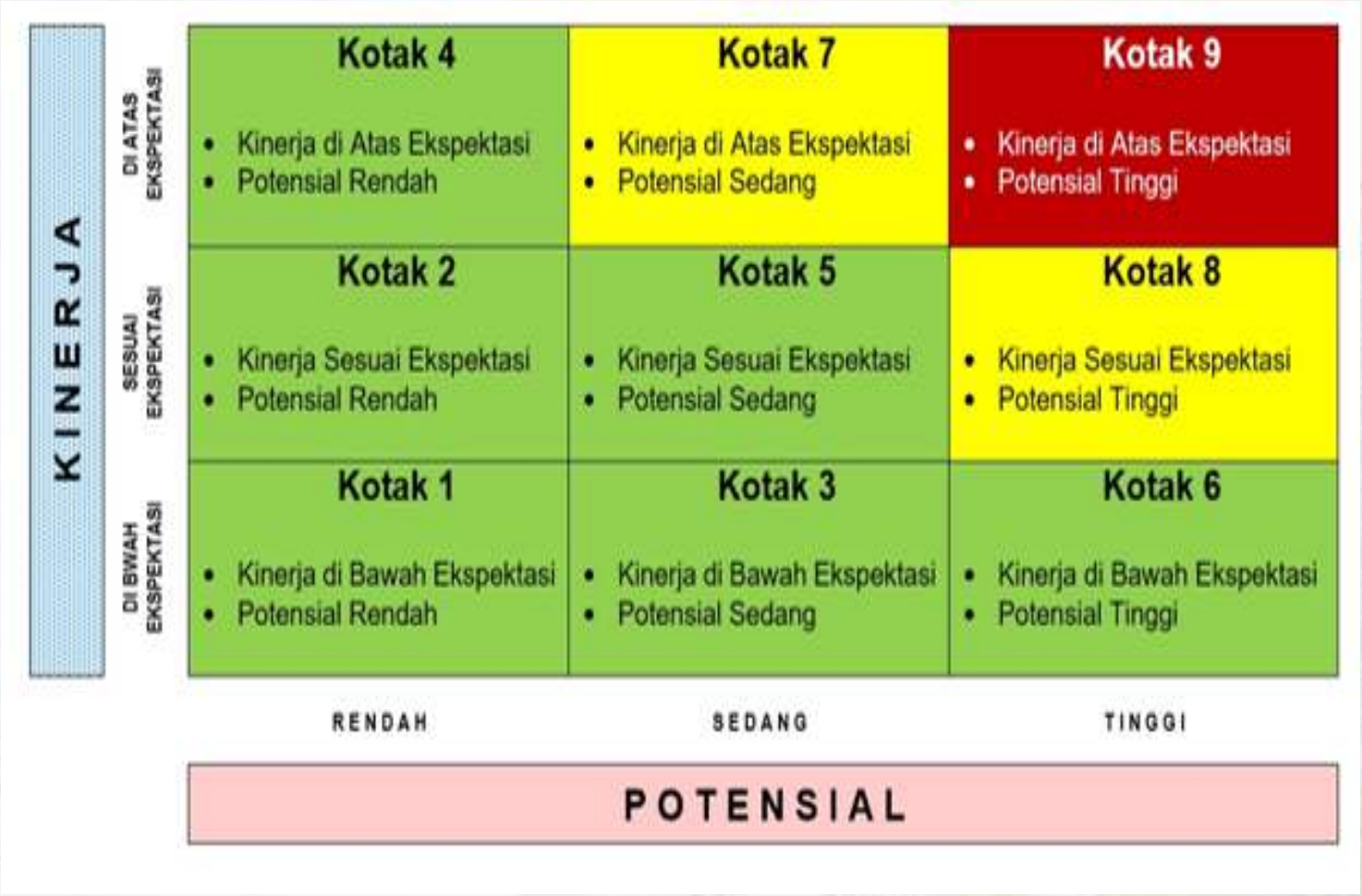
Mekanisme Pemetaan Talenta di BPK

Penilaian

Shortlisting

Pemeringkatan

SUMBU Y



SUMBU X

Penilaian Talenta

SUMBU X
Potensial

40%
Kompetensi

- ❑ Kompetensi Teknis
- ❑ Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

25%
Potensi

- ❑ Penilaian Potensi

25%
Rekam Jejak Jabatan

- ❑ Kualifikasi Pendidikan
- ❑ Pengalaman Mutasi/Promosi
- ❑ Pelatihan Dinas Fungsional, Diklatpim dan/atau Teknis
- ❑ Hukuman Disiplin/Sanksi Etik
- ❑ Penghargaan

10%
Pertimbangan Lainnya

- ❑ Kesesuaian Jurusan dengan Standar Kompetensi Jabatan
- ❑ Aspirasi karir
- ❑ Pengalaman Kepemimpinan Organisasi

Penilaian Talenta

SUMBU Y
Kinerja

25%
Rekomendasi Atasan

20%
Prestasi Kerja

- ❑ Predikat Kinerja Tahunan 1 Tahun Sebelumnya

55%
Aktivitas Kerja

- ❑ Inovasi Kinerja
- ❑ Partisipasi Kerja Dalam Organisasi
- ❑ Kegiatan Tambahan
- ❑ Pemenuhan Jam Kerja

KOMPONEN POTENSIAL

Uji Kompetensi Mansoskul

Bobot:
JPT 70:30
JA 60:40
JP 50:50

Kompetensi
40%

Potensi
25%

Uji Kompetensi Teknis

- Computer-Assisted Test (CAT)
- Wawancara

POTENSIAL: REKAM JEJAK (bobot 25%)

❑ Kualifikasi Pendidikan (5%)

Merupakan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai yang dibuktikan dengan ijazah atau bukti kelulusan lainnya yang secara resmi diakui oleh Kementerian/Lembaga yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional, dan Badan Kepegawaian Negara.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Strata III (S3)	100
Strata II (S2)	75
Strata I (S1) atau Diploma IV (D4)	50

POTENSIAL: REKAM JEJAK (bobot 25%)

❑ Pengalaman Mutasi/Promosi (5%)

Merupakan penilaian atas pengalaman perpindahan jabatan baik promosi/mutasi calon talenta selama bekerja di BPK dengan mengklasifikasikan berdasarkan jumlah perpindahan jabatan promosi/mutasi yang telah dijalankan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Pernah mutasi dan/atau promosi sebanyak ≥ 7 kali	100
Pernah mutasi dan/atau promosi sebanyak 5-6 kali	75
Pernah mutasi dan/atau promosi sebanyak 3-4 kali	50
Pernah mutasi dan/atau promosi sebanyak 2 kali	25

POTENSIAL: REKAM JEJAK (bobot 25%)

❑ Pelatihan Dinas Fungsional, Diklatpim dan/atau Teknis **(5%)**

Merupakan penilaian atas keikutsertaan calon talenta pada kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional, diklat kepemimpinan (diklatpim) dan/atau teknis yang diselenggarakan oleh Badan Diklat PKN dan/atau lembaga lain yang diakui BPK yang dibuktikan dengan sertifikat yang telah diverifikasi dan diunggah dalam SISDM.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan/ fungsional sesuai jenjang jabatannya dan pelatihan penunjang sesuai dengan standar kompetensi	100
Pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan atau fungsional sesuai dengan jenjang jabatannya	75
Pernah mengikuti pelatihan penunjang sesuai dengan standar kompetensi	25

POTENSIAL: REKAM JEJAK (bobot 25%)

❑ Hukuman Disiplin/Sanksi Etik (5%)

Merupakan penilaian atas rekam jejak calon talenta yang berkaitan dengan penegakan sanksi etik dan disiplin pegawai. Kriteria pegawai yang dapat mengikuti penilaian dan pemetaan talenta ialah:

a) tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 3 (tiga) tahun terakhir;
b) tidak sedang menjalani hukuman disiplin sedang;
c) tidak pernah dijatuhi sanksi kode etik berat dalam 3 (tiga) tahun terakhir;
d) tidak sedang menjalani sanksi kode etik sedang/ringan;
e) tidak sedang menjalani pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau kode etik.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan/atau sanksi etik	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan di atas 3 (tiga) tahun terakhir	70
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan dalam 3 (tiga) tahun terakhir	60
Pernah dijatuhi sanksi kode etik ringan di atas 3 (tiga) tahun terakhir	50
Pernah dijatuhi sanksi kode etik ringan dalam 3 (tiga) tahun terakhir	40
Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan sanksi kode etik ringan di atas 3 (tiga) tahun terakhir	20
Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan sanksi kode etik ringan dalam 3 (tiga) tahun terakhir	10
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang di atas 3 (tiga) tahun terakhir	0

❑ Hukuman Disiplin/Sanksi Etik (5%)

Dalam hal seorang pegawai terkena sanksi disiplin/etik lebih dari satu, maka diambil nilai yang terendah.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang dalam 3 (tiga) tahun terakhir	– 10
Pernah dijatuhi sanksi kode etik sedang di atas 3 (tiga) tahun terakhir	– 20
Pernah dijatuhi sanksi kode etik sedang dalam 3 (tiga) tahun terakhir	– 30
Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan sanksi kode etik sedang di atas 3 (tiga) tahun terakhir	– 50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan sanksi kode etik sedang dalam 3 (tiga) tahun terakhir	– 60
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat di atas 3 (tiga) tahun terakhir	– 70
Pernah dijatuhi sanksi kode etik berat di atas 3 (tiga) tahun terakhir	– 80
Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan sanksi kode etik berat di atas 3 (tiga) tahun terakhir	– 100

POTENSIAL: REKAM JEJAK (bobot 25%)

❑ Penghargaan (5%)

Merupakan penilaian atas tanda kehormatan atau penghargaan yang diterima oleh calon talenta, baik secara perorangan maupun kelompok atas darma bakti dan kesetiaannya yang luar biasa kepada bangsa dan negara atau berdasarkan prestasi kerja dalam bidang tertentu dalam bentuk medali, piala, sertifikat, plakat atau bentuk lain

Jika calon talenta memenuhi lebih dari satu instrumen penilaian, maka nilai diperoleh adalah nilai tertinggi dari standar penilaian

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
• Satyalancana Wira Karya; atau • Penghargaan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara/nasional	100
Penghargaan di tingkat organisasi atas prestasi kerja yang luar biasa	80
Penghargaan di tingkat organisasi sebagai pegawai teladan	70
Penghargaan di tingkat organisasi lainnya	60
Satyalancana Karya Satya 30 Tahun	50
Penghargaan di tingkat Unit Kerja minimal setingkat eselon II	40
Satyalancana Karya Satya 20 Tahun	30
Satyalancana Karya Satya 10 Tahun	20

POTENSIAL: PERTIMBANGAN LAIN (bobot 10%)

- Kesesuaian Jurusan dengan Standar Kompetensi Jabatan **(3%)**

Merupakan penilaian atas kesesuaian antara jurusan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh calon talenta dengan standar kompetensi jabatan target.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Jurusan pendidikan terakhir (S-3) sesuai dengan standar kompetensi jabatan	100
Jurusan pendidikan terakhir (S-3) tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	85
Jurusan pendidikan terakhir (S-2) sesuai dengan standar kompetensi jabatan	65
Jurusan pendidikan terakhir (S-2) tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	45
Jurusan pendidikan terakhir (S-1/D-4) sesuai dengan standar kompetensi jabatan	30
Jurusan pendidikan terakhir (S-1/D-4) tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	15

POTENSIAL: PERTIMBANGAN LAIN (bobot 10%)

❑ Aspirasi karir (3%)

Merupakan penilaian untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan keinginan calon talenta untuk naik ke posisi yang lebih tinggi atau berkarier pada bidang tertentu

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Aspirasi tinggi: talenta menunjukkan keinginan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi/berkarier pada bidang yang ditentukan (tidak menunjukkan penolakan)	100
Aspirasi sedang: talenta menunjukkan sebagian keinginan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi/berkarier pada bidang yang ditentukan (menunjukkan penolakan sebagian)	75

POTENSIAL: PERTIMBANGAN LAIN (Bobot 10%)

❑ Pengalaman Kepemimpinan Organisasi (4%)

Merupakan penilaian atas pengalaman kepengurusan dalam organisasi (formal/non-formal), baik di internal dan eksternal BPK yang dibuktikan dengan Surat Keputusan yang berlaku.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Sedang menduduki jabatan dalam struktur organisasi baik di internal dan eksternal BPK	100
Sedang menduduki jabatan dalam struktur organisasi di eksternal BPK	80
Sedang menduduki jabatan dalam struktur organisasi di internal BPK	60
Pernah menduduki jabatan dalam struktur organisasi di eksternal BPK	40
Pernah menduduki jabatan dalam struktur organisasi di internal BPK	20

KOMPONEN KINERJA

KINERJA 1 : REKOMENDASI ATASAN (bobot 25%)

Merupakan penilaian dari pimpinan dan/atau atasan langsung Calon Talenta pada unit kerja sebelumnya dan unit kerja saat ini, dengan ketentuan:

1. Untuk jabatan target JPT Madya dan JF Pemeriksa Ahli Utama, penilaian diberikan minimal oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya.
2. Untuk jabatan target JPT Pratama dan JF Ahli Utama selain Pemeriksa, penilaian dapat diberikan minimal oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
3. Untuk jabatan target Administrator dan JF Ahli Madya, penilaian diberikan minimal oleh Pejabat Administrator.
4. Untuk jabatan target Pengawas JF Ahli Muda, dan JF Penyelia, penilaian Pejabat Pengawas.

BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
Jl. Gatot Subroto, Kav. 31, Jakarta Pusat, 10210, Indonesia

FORMULIR REKOMENDASI ATASAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama Lengkap : .....

Jabatan : .....

selaku Pemberi Rekomendasi, memberikan rekomendasi kepada Calon Suksesor di bawah ini untuk mengikuti seleksi suksesi jabatan:

Periode : .....

Jabatan Target : .....

DAFTAR PENILAIAN

No	Unsur Penilaian	Nilai *	Keterangan**
1.	Pemahaman Suksesor dalam bekerja	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	
2.	Kecepatan dan Ketepatan Suksesor menyelesaikan pekerjaan yang di-tugaskan	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	
3.	Kemampuan kolaborasi	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	
4.	Inisiatif dan Kreativitas	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	
5.	Tanggung Jawab dan Kepatuhan	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	
6.	Perilaku dan Etika Kerja	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	

* *Wajib diisi nilai dengan meningkari angka*
** *Alasan pemberian rekomendasi (optional/boleh tidak isi).*

1) **Pemahaman suksesor**: Kemampuan suksesor dalam memahami pekerjaan yang diberikan.
2) **Kecepatan dan Ketepatan Suksesor**: Kemampuan suksesor menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan cepat dan tepat (efisien dan efektif).
3) **Kemampuan Kolaborasi:** Kemampuan suksesor untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja dan unit kerja lain.
4) **Inisiatif dan Kreativitas**: Pimpinan harus mempertimbangkan sejauh mana suksesor tersebut memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja.
5) **Tanggung Jawab dan Kepatuhan**: Kepatuhan terhadap peraturan, etika kerja, dan tanggung jawab pribadi sukseor dalam bekerja.
6) **Perilaku dan Etika Kerja**: Sikap dan perilaku bawahan di tempat kerja juga harus dipertimbangkan. Ini mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan, kerjasama, dan etika kerja

No	Unsur Penilaian	Nilai Rekomendasi	
		Kepala Pwk Prov Kalimantan Utara	Kepala Biro SDM
1.	Pemahaman	90	90
2.	Kecepatan dan Ketepatan	80	70
3.	Kemampuan Kolaborasi	90	100
4.	Inisiatif dan Kreativitas	90	90
5.	Tanggung Jawab dan Kepatuhan	100	100
6.	Perilaku dan Etika Kerja	90	90
Jumlah / (Rata-rata)		**540 / (90)**	**540 / (90)**

Rata-rata nilai dari kedua pemberi rekomendasi adalah 90.

Mekanisme rekomendasi atasan suksesor dikoordinasikan oleh Pengelola Manajemen Talenta.

KINERJA 2: PRESTASI KERJA (bobot 20%)

Penilaian prestasi kerja menggunakan nilai predikat kinerja pegawai tahun terakhir

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

KINERJA 3: AKTIVITAS KERJA (bobot 55%)

❑ Inovasi Kerja (15%)

Inovasi kerja merupakan produk, program, penelitian (karya tulis ilmiah/artikel yang dipublikasikan dan memiliki indeks terakreditasi minimal Sinta 3), dan/atau kegiatan yang bersifat inovatif yang telah diakui dan diimplementasikan serta memberikan manfaat bagi BPK yang dibuktikan dengan persetujuan/penetapan Sekretaris Jenderal.

Nilai yang diambil adalah nilai tertinggi, dan tidak memperhitungkan jumlah penelitian yang dipublikasikan.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Terlibat dalam inovasi pada lingkup seluruh BPK	100
Terlibat dalam inovasi pada lingkup unit kerja (setingkat eselon I)/karya tulis ilmiah yang terpublikasi pada tingkat internasional (Terindeks *Scopus* atau WoS/*Web of Science*)	75
Terlibat dalam inovasi pada lingkup satuan kerja (setingkat eselon II)/karya tulis ilmiah yang terpublikasi pada tingkat nasional (minimum terindeks Sinta 3)	50

KINERJA 3: AKTIVITAS KERJA (bobot 55%)

❑ Partisipasi Kerja (15%)

Keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan program/kegiatan satuan kerja melalui Kelompok Kerja atau Tim Kerja yang ditetapkan berdasarkan Keputusan BPK/Ketua/Wakil Ketua, Keputusan Sekjen, dan Keputusan Kepala Perwakilan

Pimpinan kelompok kerja/tim kerja merupakan jabatan ybs dalam kelompok/tim yang dapat berupa **Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Koordinator dan jabatan lainnya yang memiliki tanggung jawab setingkat Pimpinan** dalam kelompok/tim tersebut. Nilainya lebih tinggi dibandingkan seseorang dengan jabatan Anggota dalam kelompok/tim kerja.

Tabel 15. Unsur Penilaian Partisipasi Kerja

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Menjadi pimpinan dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan BPK/Ketua BPK/Wakil Ketua BPK	100
Menjadi pimpinan dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal	85
Menjadi pimpinan dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan Kepala Perwakilan	65
Menjadi anggota dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan BPK/Ketua BPK/Wakil Ketua BPK	45
Menjadi anggota dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal	30
Menjadi anggota dalam kelompok kerja/tim kerja berdasarkan Keputusan Kepala Perwakilan	15

KINERJA 3: AKTIVITAS KERJA (Bobot 55%)

❑ Kegiatan Tambahan (15%)

Pengalaman kerja dalam bentuk penugasan khusus/tambahan di luar tugas dan fungsi utamanya yang diberikan oleh Pimpinan BPK (Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BPK) dalam hal penugasan internasional dan diberikan oleh minimum setingkat Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam hal penugasan nasional. Tugas tambahan yang dimaksud ialah tugas selain pelaksanaan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK sesuai fungsinya.

Tabel 16. Unsur Penilaian Kegiatan Tambahan

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan seperti *secondment*/magang di lingkup internasional	100
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan sebagai narasumber *workshop*/*training*/seminar/konferensi di lingkup internasional	85
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan sebagai peserta *workshop*/*training*/seminar/konferensi di lingkup internasional	65
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan seperti *secondment*/magang di lingkup nasional	45
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan sebagai narasumber *workshop*/*training*/seminar/konferensi di lingkup nasional	25
Memiliki pengalaman penugasan khusus/tambahan sebagai peserta *workshop*/*training*/seminar/konferensi di lingkup nasional	10

KINERJA 3: AKTIVITAS KERJA (bobot 55%)

❑ Pemenuhan Jam Kerja (10%)

Pemenuhan jam kerja calon talenta dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan calon talenta dalam satu tahun terakhir.

Instrumen Penilaian	Standar Penilaian
Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan 0 hari	100
Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan 1 hari	80
Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan 2 hari	60
Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan 3 hari	40
Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan 4 hari	20
Akumulasi ketidakhadiran dan keterlambatan lebih dari 4 hari	0

Pemeringkatan Talenta

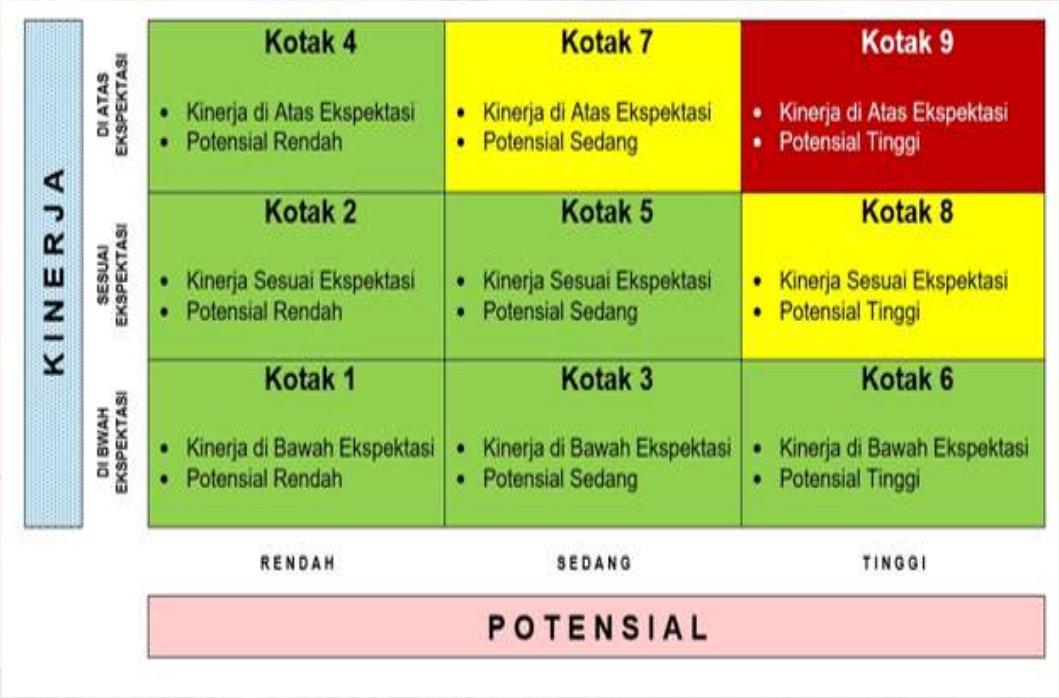
Sumbu X - POTENSIAL

Kategori Nilai Potensial Talenta	Rentang Nilai Pengukuran Jabatan Target		
	JPT/ JF Ahli Utama	Administrator/ JF Ahli Madya	Pengawas/ JF Ahli Muda
Tinggi	≥ 80 s.d 100		
Sedang	≥ 68 s/d < 80		
Rendah	< 68		

Sumbu Y - KINERJA

Kategori Nilai Kinerja Talenta	Rentang Nilai Pengukuran Jabatan Target		
	JPT/ JF Ahli Utama	Administrator/ JF Ahli Madya	Pengawas/ JF Ahli Muda
Di atas Ekspektasi	≥ 80 s.d 100		
Sesuai ekspektasi	≥ 68 s/d < 80		
Di bawah ekspektasi	< 68		

Matriks Penilaian Talenta



Pengembangan Talenta

Proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan Talenta untuk mendukung pencapaian tujuan strategis BPK

Di Tempat Kerja (*On-the-Job Development*)	Di Luar Tempat Kerja (*Off-the-Job Development*)
Penugasan	Diklat
Magang	Pendidikan & Sertifikasi
Work Shadowing	Seminar / Konferensi
Mentoring	Mengajar / Narasumber
Coaching	Sesi Berbagi Pengetahuan Kepemimpinan

Retensi Talenta

1. **Rotasi Jabatan (Job Rotation)**

   Pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.

2. **Pengayaan Jabatan (Job Enrichment)**

   Peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

3. **Perluasan Jabatan (Job Enlargement)**

   Peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.

4. **Pemberian Penghargaan**

   Pemberiannya penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Mengacu ke peraturan pola karier yang berlaku

Penempatan Talenta

Rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menempatkan **orang yang tepat pada posisi yang tepat** melalui proses perencanaan suksesi yang sistematis, obyektif, dan terencana sesuai dengan kompetensi jabatan target yang akan diisi.

Rencana suksesi jabatan dilakukan dengan **menilai kesiapan calon Suksesor** untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis.

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi *(succession plan)* dengan berdasarkan **kebutuhan strategis organisasi BPK**.

Pemantauan dan Evaluasi Talenta

1 Pemantauan dan Evaluasi Status Talenta

- Tetap berada dalam Kelompok Talenta
- Diberhentikan dari Kelompok Talenta

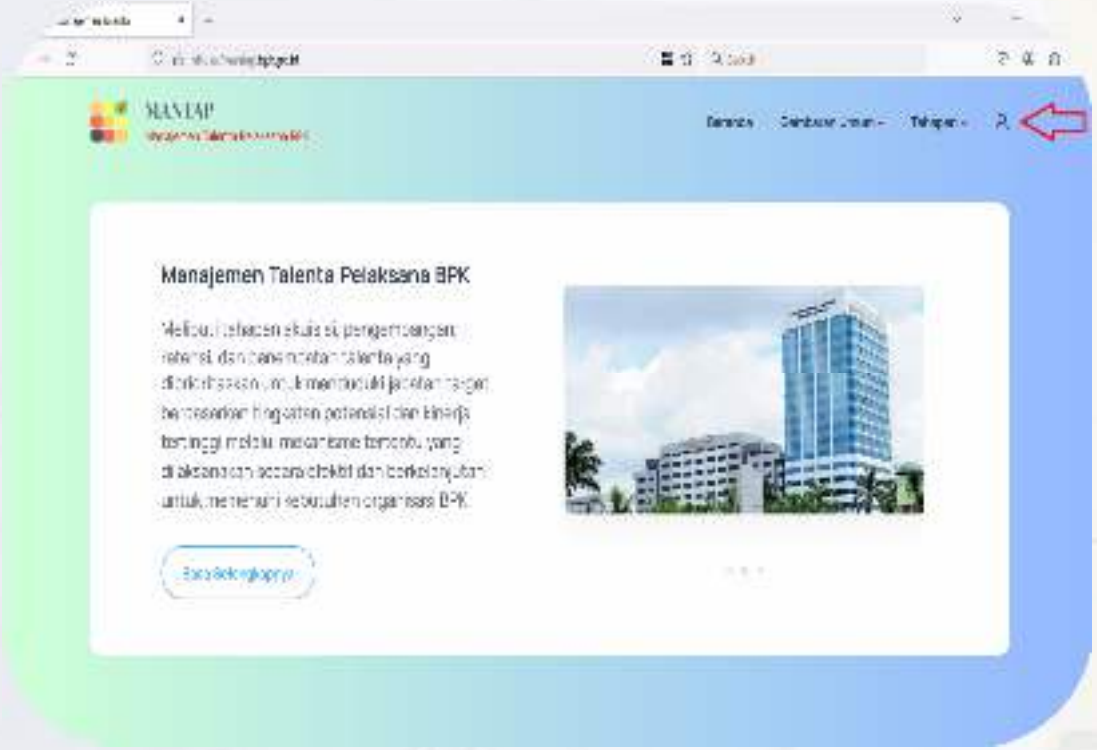
Kriteria Pemberhentian Talenta:

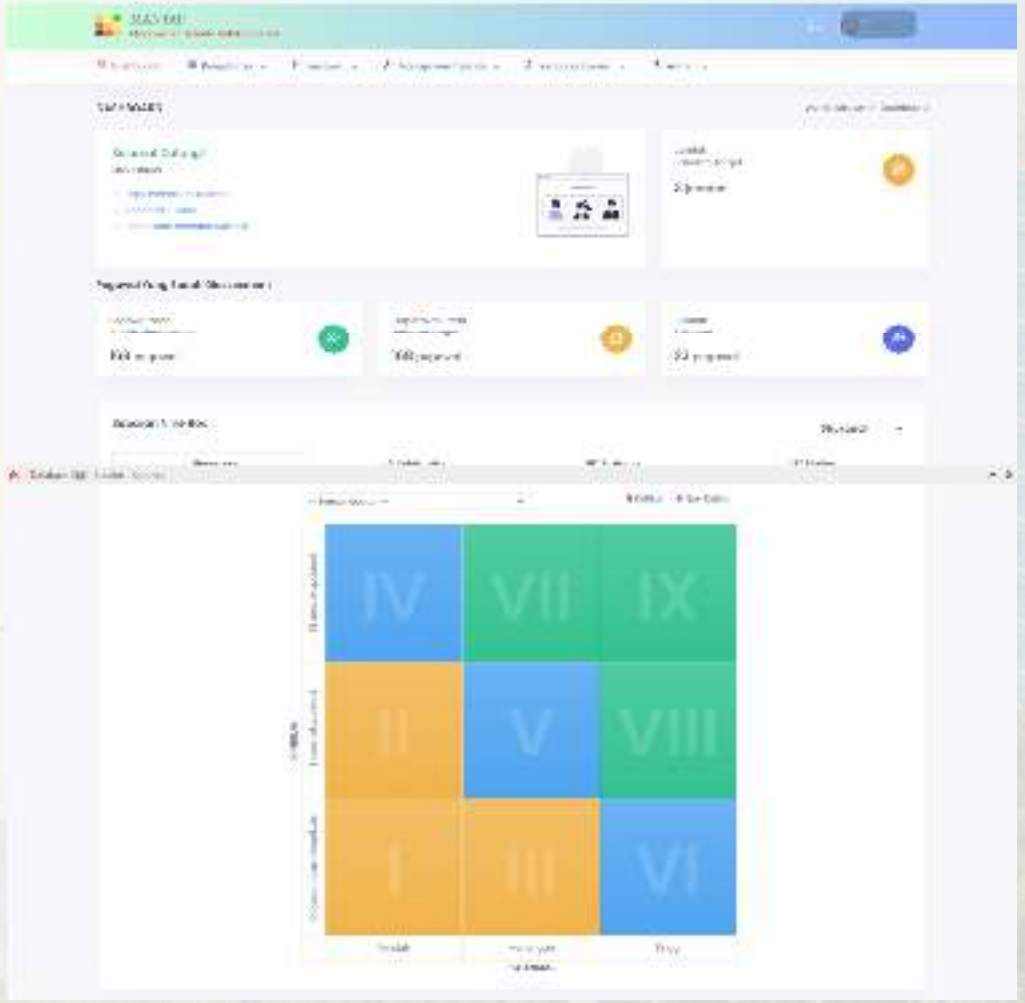
1. Diberhentikan dari JF;
2. Meninggal dunia;
3. Mengundurkan diri;
4. Menjalani hukdis sedang & berat;
5. Menjalani hukuman kode etik;
6. Sedang proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
7. Dinyatakan sakit oleh pihak berwenang;
8. Diperbantukan ke luar BPK;
9. Pindah instansi ke luar BPK.

2 Pemantauan & Evaluasi Sistem dan Prosedur Manajemen Talenta

- Menguji kesesuaian pelaksanaan prosedur MT dengan pedoman yang telah ditetapkan.
- Mengidentifikasi kesulitan dan hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan prosedur Manajemen Talenta
- Merumuskan saran untuk pemecahan masalah atas kesulitan dan hambatan yang ditemui dalam rangka perbaikan Sistem dan Prosedur MT.
- Membuat Laporan Pelaksanaan MT

APLIKASI MANTAP





TERIMA KASIH