



**BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA
NOMOR 2 A TAHUN 2020**

TENTANG

**MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA,

- Menimbang : a. bahwa menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil Badan Nasional Penanggulangan Bencana yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Badan Nasional Penanggulangan Bencana, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia di Badan Nasional Penanggulangan Bencana secara terencana dan terukur dalam suatu manajemen talenta;
- b. bahwa pembangunan manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam huruf a merupakan bagian dari pembangunan sistem merit berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang aparatur sipil negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana;

- Mengingat : 1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 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);
3. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2019 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1);
4. Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 4 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1156);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala ini yang dimaksud dengan:

1. 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.

2. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara 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.
5. Talenta adalah pegawai aparatur sipil negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
6. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS 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.
7. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang

sedang/akan lowong atau Jabatan kritikal yang akan diisi oleh Talenta.

10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Pejabat Administrasi adalah PNS yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
14. 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.
15. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
16. Rencana Suksesi adalah bentuk perencanaan karir bagi PNS yang masuk kelompok Rencana Suksesi untuk menduduki Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi adalah Kelompok Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan), 8 (delapan) dan 7 (tujuh) yang disiapkan dalam tahap pengembangan, retensi dan penempatan talenta.
18. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui aparatur sipil negara *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.

21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target pada waktu yang tepat.
22. Kelompok Talenta adalah wadah pembinaan Talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talenta yang bersangkutan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. 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.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. 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.

29. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
30. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja PNS.
31. Penilaian 360° adalah metode penilaian perilaku kerja yang sumber penilaiannya berasal dari diri sendiri, atasan, rekan bekerja, dan para bawahan (bagi Pegawai yang menduduki Jabatan Struktural).

Pasal 2

Tujuan dari Manajemen Talenta dalam Peraturan Kepala ini adalah:

- a. tersedianya acuan dalam pengelolaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dalam rangka perencanaan suksesi jabatan sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana;
- 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 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 pangkalan data 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 PNS 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 PNS 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 JPT Madya;
- b. Talenta untuk JPT Pratama;
- c. Talenta untuk JA; dan
- d. Talenta untuk JF.

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ini meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta Badan Nasional Penanggulangan Bencana 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 Badan Nasional Penanggulangan Bencana 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, berdasarkan Ranking pada Kotak Manajemen Talenta.
- (8) Pengembangan Talenta dilaksanakan oleh unit yang membidangi pendidikan dan pelatihan.

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, 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, 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, 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, merupakan suatu proses konfirmasi kepada unit organisasi Eselon I atau unit kerja 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 Kelompok Talenta; dan
 - c. Jabatan Target yang akan diisi oleh Talenta.
- (3) Penetapan Talenta kategori bintang/siap promosi untuk duduk dalam JPT Madya dan JPT 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 JPT Madya, JPT 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 Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 15

Manajemen Talenta PNS Badan Nasional Penanggulangan Bencana merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier Badan Nasional Penanggulangan Bencana 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 JPT Madya, JPT Pratama, JA, dan JF 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 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, yakni komponen penilaian yang diukur dengan menggunakan pendekatan tes intelegensi, kepribadian, dan hubungan kerja.
- b. Kompetensi, yakni komponen penilaian yang diukur dengan menggunakan pendekatan simulasi dan wawancara terstruktur pada Kompetensi sebagaimana diatur di dalam Peraturan Perundang-undangan.
- c. Kinerja, yakni komponen penilaian yang diukur dengan menggunakan hasil penilaian Kinerja pada Penilaian Prestasi Kerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai 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 JF, JA, dan JPT.
- (2) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi manajemen sumber daya manusia Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- (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 beserta nama-nama Kandidat Potensial yang diperoleh dari Kelompok Talenta, 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 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 sumber daya manusia.
- (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; dan
- i. pangkalan data Sumber Daya Manusia.

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.

Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri dari mentor tetap dan mentor tidak tetap.

- (2) 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
 - f. Talenta; dan
 - g. melakukan evaluasi Pengembangan Talenta.
- (3) 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
 - c. pengembangan yang sama;
 - d. mempersiapkan Talenta menduduki jabatan
 - e. struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain; dan
 - f. memastikan Pengembangan Talenta melibatkan berbagai pihak dengan efektif.
- (3) Program Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi:
 - a. pra pengembangan, merupakan tahap untuk mempersiapkan Talenta dan mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan, terdiri dari:
 1. 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, 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, 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, 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 JPT Pratama dan pengelola Pengembangan Talenta unit untuk Talenta JA.

Pasal 30

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf g merupakan panitia menyelenggarakan wawancara mengevaluasi kelayakan Talenta 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.

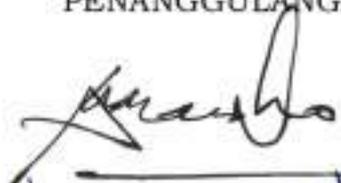
BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 24 Februari 2020

KEPALA BADAN NASIONAL
PENANGGULANGAN BENCANA,



DONI MONARDO