

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

NOMOR PER-1/PP/2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA

DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa ketentuan mengenai manajemen talenta di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan telah diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-9/PP/2018 tentang Manajemen Talenta di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- b. bahwa dalam rangka melakukan penyempurnaan proses manajemen talenta jabatan pengawas dan jabatan administrator, serta untuk mengakomodasi kebutuhan pengaturan manajemen talenta untuk jabatan pada unit non eselon dan kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi jabatan fungsional di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, perlu untuk menyusun kembali pengaturan mengenai manajemen talenta di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- Mengingat : 1. 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 Nomor 6477);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 3. Keputusan Presiden Nomor 36/TPA Tahun 2021;
 4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1616);
 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 160/PMK.01/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1203);
 6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 223/PMK.01/2020 tentang Statuta Politeknik Keuangan Negara STAN (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1655);
 7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1656);
 8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1031);
 9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.01/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 418);
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 130/KMK.01/2013 tentang Penataan Pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan ini, yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang memenuhi syarat yang secara organik bekerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan pegawai dipekerjakan/diperbantukan yang diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
3. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
4. Kandidat Pejabat Fungsional untuk kenaikan jenjang Jabatan Satu Tingkat Lebih Tinggi yang selanjutnya disebut *Talent Fungsional* adalah pejabat fungsional yang memenuhi syarat tertentu untuk dapat diajukan mengikuti uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan.
5. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang selanjutnya disingkat BPPK adalah Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara.

6. Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat Pusdiklat adalah Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan BPPK yang mempunyai tugas membina pelatihan, sertifikasi kompetensi di bidang tertentu sesuai peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala BPPK.
7. Politeknik Keuangan Negara STAN yang selanjutnya disebut PKN STAN adalah perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan melalui Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
8. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
9. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
10. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang akan diisi oleh *Talent*.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
13. Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah Unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, Jabatan pada unit non eselon, dan untuk kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi dalam Jabatan Fungsional di lingkungan BPPK, yang dalam

hal ini dilakukan oleh Sekretariat Badan c.q. Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal.

14. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
15. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
16. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural, dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
17. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh BPPK.
18. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
19. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
20. Forum Pimpinan Unit adalah forum yang beranggotakan para pejabat di lingkungan BPPK yang bertugas untuk menetapkan *Talent* dan *Talent* Fungsional.
21. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent*.

22. Tim Asesmen Kompetensi Calon *Talent* Fungsional yang selanjutnya disebut Tim Asesmen Kompetensi adalah sekumpulan pejabat/pegawai yang bertugas melaksanakan asesmen kompetensi Calon *Talent* Fungsional.

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Kepala BPPK ini meliputi Manajemen Talenta yang terdiri atas:

- a. Manajemen Talenta untuk menduduki Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator, dan Jabatan pada unit non Eselon; dan
- b. Manajemen Talenta untuk kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi dalam Jabatan Fungsional.

BAB II

PENGELOLA MANAJEMEN TALENTA

Pasal 3

- (1) Pengelolaan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit.
- (2) Pengelola Manajemen Talenta Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
 - a. mengoordinasikan pelaksanaan proses Manajemen Talenta;
 - b. melakukan koordinasi dengan pengelola manajemen talenta pusat;
 - c. menetapkan Mentor Tidak Tetap;
 - d. melakukan koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi Manajemen Talenta di lingkungan BPPK;
 - e. menyusun laporan Program Pengembangan *Talent* dan *Talent* Fungsional;
 - f. mengelola *Talent* dan *Talent* Fungsional; dan
 - g. menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta di lingkungan BPPK kepada Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB III

MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENDUDUKI
JABATAN PENGAWAS, JABATAN ADMINISTRATOR, DAN
JABATAN PADA UNIT NON ESELON

Bagian Kesatu

Proses

Pasal 4

Manajemen Talenta untuk menduduki Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator, dan Jabatan pada unit non Eselon dilaksanakan melalui proses:

- a. Analisis kebutuhan *Talent*;
- b. Identifikasi calon *Talent*;
- c. Penetapan *Talent*;
- d. Pengembangan *Talent*;
- e. Retensi *Talent*; dan
- f. Evaluasi *Talent*,

sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan mengenai Manajemen Talenta.

Bagian Kedua

Calon *Talent*

Pasal 5

(1) Calon *Talent* terdiri atas:

- a. pelaksana untuk menduduki:
 1. Jabatan Pengawas; atau
 2. Jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Pengawas.
- b. Pejabat Pengawas untuk menduduki:
 1. Jabatan Administrator; atau
 2. Jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Administrator.
- c. Pejabat Fungsional Keahlian untuk menduduki Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator, dan Jabatan pada unit non Eselon.

- (2) Calon *Talent*, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:
- a. memenuhi persyaratan Jabatan Target;
 - b. mempunyai integritas yang dibuktikan dengan rekam jejak;
 - c. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - d. tidak sedang dalam proses pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin pegawai;
 - e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud*; dan
 - f. mematuhi kode etik dan memiliki rekam jejak digital yang baik.

Bagian Ketiga

Infrastruktur

Pasal 6

- (1) Infrastruktur Manajemen Talenta terdiri atas:
- a. Jabatan Target;
 - b. Profil *Talent*;
 - c. Forum Pimpinan Unit;
 - d. *Mentoring*;
 - e. Program Pengembangan *Talent*;
 - f. Tim Penilai Kinerja;
 - g. Basis Data Sumber Daya Manusia (SDM);
 - h. Laman; dan
 - i. Anggaran.
- (2) Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan mengenai Manajemen Talenta sepanjang tidak diatur secara khusus dalam ketentuan Peraturan Kepala BPPK ini.

Pasal 7

Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, merupakan jabatan yang akan diisi dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh *Talent*.

Pasal 8

- (1) Forum Pimpinan Unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c, dihadiri paling kurang:
 - a. Kepala BPPK;
 - b. Sekretaris BPPK;
 - c. Kepala Pusdiklat dalam hal terdapat usulan calon *Talent* di unitnya;
 - d. Direktur PKN STAN atau Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum dalam hal terdapat usulan calon *Talent* dari PKN STAN;
 - e. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal; dan
 - f. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana.
- (2) Pengambilan keputusan Forum Pimpinan Unit dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.
- (3) Dalam hal cara pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi, keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak.

Pasal 9

- (1) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf d, dilaksanakan oleh:
 - a. Mentor Tetap; dan
 - b. Mentor Tidak Tetap.
- (2) Dalam melaksanakan *Mentoring*, Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempunyai kemampuan pemahaman terhadap *Talent* yang meliputi:
 - a. membangun hubungan;
 - b. melakukan komunikasi efektif; dan
 - c. menggunakan intuisi untuk menyelesaikan masalah.

Pasal 10

- (1) Mentor Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, harus mempunyai kriteria:
 - a. memiliki kemampuan menilai, mengobservasi, dan memberikan saran dalam pengembangan *Talent*;

- b. memiliki rekam jejak yang baik;
 - c. mampu menjadi panutan bagi *Talent* dalam proses pengembangan kompetensi;
 - d. memiliki kompetensi yang memadai;
 - e. merupakan atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung *Talent* atau atasan dari atasan langsung *Talent* yang ditunjuk; dan
 - f. memiliki kompetensi manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi *Talent*.
- (2) Selain mempunyai kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Mentor Tetap harus memenuhi persyaratan administrasi yang terdiri atas:
- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan;
 - b. minimal merupakan pejabat setingkat di atas *Talent*;
 - c. memiliki Nilai Kinerja Pegawai dengan kategori paling kurang “Baik” sesuai dengan ketentuan tentang pengelolaan kinerja di Kementerian Keuangan dalam 3 (tiga) tahun terakhir;
 - d. sehat jasmani dan rohani;
 - e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
 - f. bukan merupakan *Talent*; dan
 - g. bersedia dan berkomitmen untuk mengikuti program *Mentoring* dengan menandatangani surat pernyataan.

Pasal 11

- (1) Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, harus mempunyai kriteria:
- a. memiliki kemampuan menilai, mengobservasi, dan memberikan saran dalam pengembangan *Talent*;
 - b. memiliki rekam jejak yang baik;
 - c. mampu menjadi panutan bagi *Talent* dalam proses pengembangan kompetensi;
 - d. memiliki kompetensi yang memadai;
 - e. menduduki jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan *Talent* atau praktisi ahli;

- f. memiliki Nilai Kinerja Pegawai dengan kategori tertinggi atau “Baik Sekali” sesuai ketentuan tentang pengelolaan kinerja di Kementerian Keuangan; dan
 - g. memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi *Talent*.
- (2) Selain mempunyai kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Mentor Tidak Tetap harus memenuhi persyaratan administrasi terdiri atas:
- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Non-Pegawai Negeri Sipil;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. bagi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
 - d. bukan merupakan *Talent*; dan
 - e. bersedia dan berkomitmen untuk mengikuti program *Mentoring* dengan menandatangani surat pernyataan.

Pasal 12

Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf e, dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan:

- a. target pengembangan kompetensi *Talent*;
- b. tahapan Program Pengembangan *Talent*; dan
- c. pelaksanaan kegiatan pengembangan *Talent*.

Pasal 13

Target pengembangan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a terdiri atas:

- a. kompetensi teknis;
- b. kompetensi manajerial;
- c. kompetensi sosial kultural; dan
- d. karakter kepemimpinan.

Pasal 14

- (1) Kompetensi teknis dalam target pengembangan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. kompetensi teknis umum;
 - b. kompetensi teknis khusus; dan
 - c. kompetensi teknis lain.
- (2) Kompetensi teknis umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Kompetensi teknis khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pengetahuan dan keterampilan teknis yang menjadi proses bisnis utama (*core business*) jabatan atau kelompok jabatan tertentu yang menjadi target jabatan *Talent* di lingkungan BPPK yang mengacu pada ketentuan mengenai standar kompetensi teknis jabatan di lingkungan BPPK.
- (4) Kompetensi teknis lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan kompetensi teknis yang ditentukan berdasarkan pertimbangan Pengelola Manajemen Talenta Unit.

Pasal 15

- (1) Kompetensi Manajerial dalam target pengembangan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b meliputi:
 - a. kompetensi inti; dan
 - b. kompetensi profesional.
- (2) Kompetensi inti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. integritas (*integrity*);
 - b. mendorong hasil (*drive for result*);
 - c. kerja sama dan kolaborasi (*teamwork & collaboration*);
 - d. orientasi terhadap pemangku kepentingan (*stakeholders orientation*); dan

- e. perbaikan kualitas (*quality improvement*).
- (3) Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disesuaikan dengan jenjang jabatan yang terdiri atas:
- a. target kompetensi profesional untuk jenjang Jabatan Pengawas/jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Pengawas; dan
 - b. target kompetensi profesional untuk jenjang Jabatan Administrator/jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Administrator.
- (4) Target kompetensi profesional untuk jenjang Jabatan Administrator/jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
- a. kepemimpinan (*leadership*);
 - b. analisa pemecahan masalah (*problem solving analysis*);
 - c. memberdayakan orang lain (*empowering others*); dan
 - d. perencanaan dan pengorganisasian (*planning and organizing*).
- (5) Target kompetensi profesional untuk jenjang Jabatan Pengawas/jabatan pada unit non Eselon yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b mengacu pada ketentuan mengenai standar kompetensi jabatan di lingkungan BPPK.

Pasal 16

Kompetensi sosial kultural dalam target pengembangan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c meliputi:

- a. tanggap budaya;
- b. empati;
- c. interaksi sosial, dan
- d. mengelola keberagaman.

Pasal 17

- (1) Karakter kepemimpinan dalam target pengembangan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d berupa kualitas mental yang dibutuhkan agar *Talent* mampu menjadi pemimpin yang efektif.
- (2) Karakter kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain berupa:
 - a. kematangan emosi;
 - b. kepercayaan diri; dan
 - c. kedewasaan.

Pasal 18

Tahapan program pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b meliputi:

- a. prapengembangan;
- b. pengembangan dan *monitoring* program; dan
- c. evaluasi.

Pasal 19

- (1) Prapengembangan dalam tahapan Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a merupakan tahap awal pengembangan *Talent* yang bertujuan untuk mempersiapkan *Talent* dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan.
- (2) Prapengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. persiapan *Talent*; dan
 - b. persiapan Mentor.
- (3) Persiapan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola, dan infrastruktur pengembangan *Talent*.
- (4) Persiapan Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b bertujuan untuk membekali Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan *Talent*.

Pasal 20

- (1) Pengembangan dan *monitoring* Program dalam tahapan Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b merupakan tahap inti dari program pengembangan yang terdiri dari serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh *Talent* dan Mentor dalam jangka waktu tertentu.
- (2) Pengembangan dan *monitoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas tahap:
 - a. penyusunan rencana pengembangan individu;
 - b. pelaksanaan *Off-the-job Training*; dan
 - c. pelaksanaan *monitoring*.

Pasal 21

- (1) Evaluasi dalam pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik pelaksanaan pengembangan *Talent*.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. *Talent*;
 - b. mentor; dan
 - c. penyelenggara Program Pengembangan *Talent*.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. evaluasi *Talent* pasca program pengembangan;
 - b. evaluasi sistem pengembangan *Talent*;
 - c. penyusunan laporan evaluasi; dan
 - d. pemberian umpan balik (*feedback*).

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c dilaksanakan setiap tahun, dengan jangka waktu satu periode pengembangan selama 6 (enam) bulan.
- (2) Jangka waktu pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak daftar nama *Talent* dan nama Mentor Tetap ditetapkan oleh Forum Pimpinan Unit.

Pasal 23

Dalam pelaksanaan program pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1), pengembangan kompetensi dan karakter yang diperlukan *Talent* dapat dilakukan melalui direktori utama yang terdiri atas:

- a. direktori pengembangan *off the job training/ On-class*; dan
- b. direktori pengembangan *on the job training/ Off-class*.

Pasal 24

(1) Direktori pengembangan *off the job training/ On-class* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a, terdiri atas:

- a. metode klasikal;
- b. metode non-klasikal; dan
- c. metode lain berdasarkan pertimbangan Pengelola Manajemen Talenta Unit.

(2) Metode klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. pelatihan;
- b. kursus singkat (*short-course*);
- c. seminar;
- d. penataran;
- e. *workshop*; dan
- f. *outbond*.

(3) Metode non-klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:

- a. patok banding (*benchmarking*);
- b. belajar jarak jauh melalui internet; dan
- c. belajar mandiri (*self study*).

Pasal 25

(1) Direktori pengembangan *on the job training/ Off-class* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b, terdiri atas:

- a. *job shadowing*;
- b. penugasan khusus; dan
- c. metode pengembangan lainnya.

- (2) *Job Shadowing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendampingan Mentor Tetap/Mentor Tidak Tetap/Pejabat lain sebagai pimpinan tim dalam menyelesaikan suatu proyek yang menjadi tanggung jawab Pejabat tersebut ataupun mendampingi pada kegiatan yang berhubungan dengan pihak eksternal, serta alternatif penugasan lainnya.
- (3) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. penugasan sementara untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
 - b. penugasan baik secara tim maupun individu untuk mengevaluasi kelayakan proses kerja di unit kerja;
 - c. *taskforce*;
 - d. *project assignment*;
 - e. penugasan untuk mengajar atau memberikan ilmu/bimbingan pada pihak lain;
 - f. penugasan dalam aktivitas semi non-formal yang dilakukan di lingkungan Kementerian Keuangan (ekstrakurikuler);
 - g. mengikuti bimbingan di tempat kerja/magang/pertukaran pegawai; atau
 - h. alternatif penugasan lainnya.
- (4) Metode pengembangan lainnya dimaksud pada ayat (1) merupakan program pengembangan yang dapat digunakan dalam pengembangan *Talent* melalui pelaksanaan *leadership sharing session*, berbagi pengalaman (*sharing session*) yang dapat berbentuk formal atau semi-formal.

Pasal 26

- (1) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf f, melaksanakan uji kelayakan dan kepatutan calon *Talent* dengan mempertimbangkan aspek-aspek penilaian yang meliputi:
- a. hasil pencapaian kinerja pegawai;
 - b. hasil pencapaian pengembangan;
 - c. hasil wawancara; dan/atau
 - d. metode lainnya.

- (2) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pola promosi jabatan karier di lingkungan BPPK.

BAB IV

MANAJEMEN TALENTA UNTUK KENAIKAN JENJANG SATU TINGKAT LEBIH TINGGI DALAM JABATAN FUNGSIONAL

Bagian Kesatu

Proses

Pasal 27

Manajemen Talenta untuk kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi dalam Jabatan Fungsional dilaksanakan melalui proses:

- a. Identifikasi calon *Talent* Fungsional;
- b. Asesmen calon *Talent* Fungsional;
- c. Pengembangan calon *Talent* Fungsional; dan
- d. Penetapan *Talent* Fungsional.

Bagian Kedua

Calon *Talent* Fungsional

Pasal 28

(1) Calon *Talent* Fungsional terdiri atas:

- a. Pejabat Fungsional jenjang pemula untuk menduduki jenjang terampil;
- b. Pejabat Fungsional jenjang terampil untuk menduduki jenjang mahir;
- c. Pejabat Fungsional jenjang mahir untuk menduduki jenjang penyelia atau ahli pertama;
- d. Pejabat Fungsional ahli pertama atau Pejabat Fungsional jenjang penyelia untuk menduduki jenjang ahli muda atau Pejabat Fungsional jenjang asisten ahli untuk menduduki jenjang lektor;
- e. Pejabat Fungsional ahli muda untuk menduduki jenjang ahli madya atau Pejabat Fungsional jenjang lektor untuk menduduki jenjang lektor kepala; atau

- f. Pejabat Fungsional ahli madya untuk menduduki jenjang ahli utama atau Pejabat Fungsional jenjang lektor kepala untuk menduduki jenjang Profesor.
- (2) Calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:
- a. mempunyai integritas yang dibuktikan dengan rekam jejak;
 - b. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - c. tidak sedang dalam proses pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin pegawai;
 - d. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud*; dan
 - e. mematuhi kode etik dan memiliki rekam jejak digital yang baik.

Pasal 29

- (1) Identifikasi calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a merupakan rangkaian kegiatan untuk mendapatkan calon *Talent* Fungsional yang dapat mengikuti proses Manajemen Talenta untuk kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan BPPK.
- (2) Calon *Talent* Fungsional yang dapat mengikuti proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kriteria:
- a. memenuhi kebutuhan angka kredit yang dipersyaratkan untuk mengikuti uji kompetensi kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. memiliki kesesuaian data kinerja/kompetensi calon *Talent* Fungsional dengan ketersediaan lowongan formasi; dan
 - c. memiliki rekomendasi dari pimpinan unit calon *Talent* Fungsional.

Pasal 30

- (1) Asesmen calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b merupakan tahapan pengukuran/penilaian penguasaan tingkat kompetensi calon *Talent* Fungsional.

- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial; dan
 - c. kompetensi sosial kultural.
- (3) Asesmen calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui metode:
 - a. tes tertulis;
 - b. wawancara;
 - c. *assessment center*; dan/atau
 - d. metode lain yang ditentukan oleh Tim Asesmen Kompetensi.

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan asesmen calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 didukung dengan Tim Asesmen Kompetensi.
- (2) Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
 - a. menentukan metode asesmen calon *Talent* Fungsional;
 - b. menyusun materi asesmen kompetensi;
 - c. melaksanakan asesmen kompetensi;
 - d. mengolah hasil asesmen kompetensi;
 - e. melakukan penilaian hasil asesmen kompetensi;
 - f. menyampaikan hasil asesmen kompetensi;
 - g. menetapkan hasil asesmen kompetensi; dan
 - h. menyampaikan laporan pelaksanaan asesmen kompetensi.
- (3) Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil dan paling sedikit 3 (tiga) orang, dengan susunan keanggotaan yang terdiri atas:
 - a. satu orang ketua merangkap anggota;
 - b. satu orang sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling sedikit satu orang anggota.
- (4) Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki susunan keanggotaan yang berasal dari:
 - a. unsur Pimpinan Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan BPPK;

- b. unsur pimpinan di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN;
 - c. unsur pejabat/pegawai pada unit organisasi terkait di lingkungan Kementerian Keuangan;
 - d. unsur dari Sekretariat Badan c.q. Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal;
 - e. unsur pejabat fungsional; dan/atau
 - f. unsur profesional/tenaga ahli.
- (5) Unsur pejabat/pegawai dari unit organisasi terkait di lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b harus menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat calon *Talent Fungsional*.
- (6) Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan melalui Keputusan Kepala BPPK untuk masa kerja 1 (satu) tahun anggaran.

Pasal 32

- (1) Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31, dapat dibentuk sekretariat Tim Asesmen Kompetensi.
- (2) Sekretariat Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas antara lain:
- a. melakukan perencanaan pelaksanaan asesmen kompetensi;
 - b. menyiapkan dokumen administrasi penyusunan materi asesmen kompetensi;
 - c. mengelola penyelenggaraan asesmen kompetensi;
 - d. menyusun dokumen pendukung pelaksanaan asesmen kompetensi;
 - e. menyusun konsep berita acara hasil asesmen kompetensi;
 - f. menyusun konsep laporan pelaksanaan asesmen kompetensi;
 - g. menyusun dokumen administrasi hasil asesmen kompetensi; dan
 - h. memberikan dukungan administratif lain yang diperlukan.

- (3) Sekretariat Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki susunan keanggotaan yang berasal dari Sekretariat Badan c.q. Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Internal.
- (4) Sekretariat Tim Asesmen Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam satu paket dengan Tim Asesmen Kompetensi.

Pasal 33

- (1) Hasil asesmen kompetensi ditetapkan oleh Ketua Tim Asesmen Kompetensi.
- (2) Hasil asesmen kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hasil penilaian; dan
 - b. pernyataan kelulusan.

Pasal 34

- (1) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a, meliputi:
 - a. hasil penilaian asesmen kompetensi teknis; dan
 - b. hasil penilaian asesmen kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.
- (2) Hasil penilaian asesmen kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disusun dengan kategori:
 - a. nilai “Kompeten”, apabila hasil penilaian kompetensi teknis lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh);
 - b. nilai “Cukup Kompeten”, apabila hasil penilaian kompetensi teknis mencapai nilai dengan rentang lebih dari atau sama dengan 68 sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh); dan
 - c. nilai “Kurang Kompeten”, apabila hasil penilaian kompetensi teknis di bawah 68 (enam puluh delapan).
- (3) Hasil penilaian asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, disusun dengan kategori:

- a. nilai “Optimal”, apabila hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 90% (sembilan puluh persen);
- b. nilai “Cukup Optimal”, apabila hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 78% (tujuh puluh delapan persen) sampai dengan kurang dari 90% (sembilan puluh persen); dan
- c. nilai “Kurang Optimal”, apabila hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural mencapai persentase di bawah 78% (tujuh puluh delapan persen).

Pasal 35

Calon *Talent* Fungsional dinyatakan lulus asesmen kompetensi, apabila memenuhi standar kelulusan dengan ketentuan:

- a. memperoleh nilai tes tertulis paling sedikit sebesar 75 (tujuh puluh lima);
- b. memperoleh nilai asesmen kompetensi teknis minimal kategori “Cukup Kompeten”; dan
- c. memperoleh nilai *asesmen* kompetensi manajerial dan sosial kultural minimal kategori nilai “Cukup Optimal”.

Pasal 36

- (1) Pengembangan calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c dilakukan dalam hal calon *Talent* fungsional tidak memenuhi standar kelulusan asesmen kompetensi.
- (2) Pengembangan calon *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pembelajaran untuk pemenuhan kompetensi yang dinyatakan tidak memenuhi standar kelulusan asesmen kompetensi.

Pasal 37

Calon *Talent* Fungsional yang mengikuti pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus mengulang asesmen calon *Talent* Fungsional untuk kompetensi yang

dinyatakan tidak memenuhi standar kelulusan asesmen kompetensi.

Pasal 38

- (1) Penetapan *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf d, dilakukan terhadap calon *Talent* Fungsional yang dinyatakan lulus asesmen kompetensi dengan mempertimbangkan:
 - a. ketersediaan formasi;
 - b. peringkat hasil penilaian asesmen kompetensi; dan
 - c. hal lain yang relevan.
- (2) Penetapan *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Forum Pimpinan Unit.

Pasal 39

Terhadap calon *Talent* Fungsional yang telah ditetapkan menjadi *Talent* Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38, diusulkan untuk mengikuti uji kompetensi pada instansi pembina Jabatan Fungsional sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 40

- (1) Dalam hal terdapat calon *Talent* Fungsional yang telah lulus asesmen kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38, namun tidak ditetapkan menjadi *Talent* Fungsional diberikan program retensi *Talent* Fungsional.
- (2) Ketentuan Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud Pasal 4 huruf e berlaku *mutatis mutandis* terhadap retensi *Talent* Fungsional.

Pasal 41

Talent Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dicabut statusnya sebagai *Talent* Fungsional dan calon *Talent* Fungsional apabila antara lain:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent* Fungsional;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;

- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan *Talent Fungsional*;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana kecuali untuk tindak pidana dengan ancaman hukuman berupa pidana kurungan;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - 1. kondisi kesehatannya;
 - 2. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
 - 3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- f. ditugaskan belajar;
- g. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Kementerian Keuangan;
- h. pindah Instansi ke luar Kementerian Keuangan; atau
- i. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 42

Pada saat Peraturan Kepala BPPK ini berlaku:

- a. Manajemen Talenta yang telah dilaksanakan di lingkungan BPPK sebelum berlakunya Peraturan Kepala BPPK ini, dinyatakan tetap sah, berlaku, dan mengikat.
- b. Proses Manajemen Talenta yang sedang berjalan pada saat Peraturan Kepala BPPK ini mulai berlaku, diproses menurut ketentuan dalam Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-9/PP/2018 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan BPPK.
- c. Pemrosesan kenaikan jenjang satu tingkat lebih tinggi pada Jabatan Fungsional yang sedang berjalan, dilaksanakan sesuai dengan perencanaan Pengelola Manajemen Talenta Unit, dan dinyatakan sebagai proses Manajemen Talenta berdasarkan Peraturan Kepala BPPK ini.

BAB VI

PENUTUP

Pasal 43

Pada saat Peraturan Kepala BPPK ini mulai berlaku, Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-9/PP/2018 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan BPPK, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 44

Peraturan Kepala BPPK ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Mei 2022

KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,

ttd.

ANDIN HADIYANTO

Salinan sesuai dengan aslinya,
Sekretaris Badan
u.b.
Kepala Bagian Umum




SUGENG HERMANTO
NIP.19720210 199402 1 002