



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN
PERATURAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk menyiapkan pegawai negeri sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang terbaik untuk menduduki dalam jabatan pengawas, jabatan administrator, jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan pimpinan tinggi madya, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

3. Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 162);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
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 Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 494)
7. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Lembaga ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

3. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN.
4. Kepala adalah Kepala LAN.
5. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi.
9. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. 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.
11. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

12. Manajemen Talenta adalah pengelolaan PNS bertalenta untuk memperoleh kelompok rencana suksesi.
13. Jabatan Target adalah jabatan pengawas, jabatan administrator, JPT pratama atau JPT madya yang akan diisi oleh kelompok rencana suksesi.
14. PNS Bertalenta yang selanjutnya disebut Talenta adalah PNS yang dinilai memiliki kualifikasi yang sesuai, kompetensi tinggi, dan kinerja terbaik yang dinilai berdasarkan standar kompetensi jabatan dari Jabatan Target.
15. Suksesor adalah PNS yang secara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, dinilai paling layak dan paling siap menduduki Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi (*Talent Pool*) yang selanjutnya disingkat KRS adalah sekelompok PNS yang memiliki kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
17. Pengelola Manajemen Talenta adalah unit kerja setingkat JPT pratama di lingkungan LAN yang menyelenggarakan urusan di bidang sumber daya manusia.
18. Tim Teknis Manajemen Talenta yang selanjutnya disebut Tim Teknis adalah tim yang bertugas untuk membantu Pengelola Manajemen Talenta dalam melakukan verifikasi hasil identifikasi.
19. Tim Seleksi KRS yang selanjutnya disebut Tim Seleksi adalah tim yang bersama dengan Pengelola Manajemen Talenta bertugas untuk melakukan seleksi KRS.
20. Identifikasi Talenta adalah tahapan untuk memetakan PNS berdasarkan pada kualifikasi, potensi, dan kinerja.
21. Peta Talenta adalah data PNS yang disusun berdasarkan Identifikasi Talenta.
22. Seleksi KRS adalah tahapan untuk menentukan Talenta yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan untuk masuk dalam KRS.
23. Pengembangan KRS adalah tahapan untuk mengembangkan kompetensi KRS dalam rangka

persiapan menduduki dalam jabatan pengawas, jabatan administrator, JPT pratama, atau JPT madya.

24. Retensi KRS adalah tahapan untuk mempertahankan KRS agar tetap berkinerja secara optimal di jabatan masing-masing.
25. Evaluasi KRS adalah tahapan untuk memperoleh fakta, data, dan informasi, dalam rangka pengembangan dan pemanfaatan KRS.
26. Potensi PNS yang selanjutnya disebut Potensi adalah kemampuan PNS yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk memenuhi standar kompetensi jabatan.
27. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk melaksanakan tugas Jabatan.
28. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
29. Metode Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut *Assessment Center* adalah metode penilaian Kompetensi yang dilakukan oleh beberapa asesor dengan menggunakan berbagai teknik evaluasi dan alat ukur tertentu.
30. Unit Utama adalah unit kerja di lingkungan LAN yang dipimpin oleh JPT madya.
31. Unit Kerja adalah unit kerja di lingkungan LAN yang dipimpin oleh JPT pratama atau direktur Politeknik STIA LAN.
32. Puslatbang adalah Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan, serta Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah, serta Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara.
33. Poltek STIA LAN adalah Politeknik STIA LAN Jakarta, Politeknik STIA LAN Bandung, dan Politeknik STIA LAN Makassar.

Pasal 2

Manajemen Talenta bertujuan untuk menyiapkan Suksesor dalam rangka menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator, JPT pratama, dan JPT madya di lingkungan LAN.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. obyektivitas; dan
 - d. berkesinambungan.
- (2) Prinsip kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berarti bahwa Manajemen Talenta memberikan kejelasan penyediaan Suksesor secara terbuka dan tepat waktu.
- (3) Prinsip profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berarti bahwa Manajemen Talenta dilakukan secara akuntabel untuk membentuk Suksesor yang memiliki Kompetensi dan kinerja terbaik bagi organisasi.
- (4) Prinsip obyektivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berarti bahwa Manajemen Talenta dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (5) Prinsip berkesinambungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berarti bahwa Manajemen Talenta dilaksanakan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan untuk mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target berdasarkan perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya.

BAB II TAHAPAN PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. Identifikasi Talenta;
 - b. Seleksi KRS;
 - c. Pengembangan KRS;
 - d. Retensi KRS; dan
 - e. Evaluasi KRS.
- (2) Alur tahapan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga ini.

Bagian Kedua Identifikasi Talenta

Pasal 5

- (1) Identifikasi Talenta dilakukan melalui:
 - a. penilaian kualifikasi;
 - b. asesmen Potensi; dan
 - c. penilaian kinerja.
- (2) Penilaian kualifikasi dan asesmen Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dilaksanakan oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan melalui survei kinerja oleh atasan langsung, rekan kerja, dan bawahan.
- (4) Hasil dan komposisi penilaian berdasarkan survei sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Pengelola Manajemen Talenta.

Pasal 6

Penilaian kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilakukan dengan menilai kesesuaian antara jenjang Jabatan dan rumpun bidang keilmuan dengan syarat Jabatan.

Pasal 7

- (1) Asesmen Potensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dilakukan melalui tes psikologi.
- (2) Untuk melaksanakan tes psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengelola Manajemen Talenta bekerja sama dengan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara atau pihak lain yang ditentukan oleh Kepala.

Pasal 8

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c dilakukan dengan memperhatikan target dan capaian kinerja serta perilaku PNS.
- (2) Target dan capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur berdasarkan sasaran kinerja pegawai.
- (3) Perilaku PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai oleh atasan langsung.

Pasal 9

- (1) Hasil Identifikasi Talenta menjadi bahan penyusunan Peta Talenta.
- (2) PNS yang masuk dalam Peta Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai telah memenuhi kriteria mempunyai kesesuaian kualifikasi, memiliki Potensi yang tinggi, dan memiliki kinerja yang tinggi.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diprioritaskan untuk mengikuti Seleksi KRS.
- (4) Bagi PNS yang belum memenuhi kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja yang ditetapkan, dilakukan pengembangan Kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 10

- (1) Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sejak ditetapkan oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- (2) Peta Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga ini.

Pasal 11

- (1) Berdasarkan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), Pengelola Manajemen Talenta berkoordinasi dengan Tim Teknis untuk melakukan verifikasi Peta Talenta.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melakukan penilaian perilaku dan rekam jejak terhadap Talenta.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan dokumen kepegawaian dan masukan dari atasan langsung.
- (4) Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengelola Manajemen Talenta menetapkan PNS yang masuk tahapan Seleksi KRS.

Bagian Ketiga

Seleksi KRS

Pasal 12

- (1) Seleksi KRS dilakukan untuk menilai kesesuaian antara Kompetensi Talenta dengan Standar Kompetensi Jabatan.
- (2) Seleksi KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas.

Pasal 13

- (1) Seleksi KRS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dilaksanakan oleh Pengelola Manajemen Talenta berkoordinasi dengan Tim Seleksi.

- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan antara lain dalam bentuk:
 - a. pemberian data dan informasi; dan
 - b. pembahasan penentuan daftar KRS.
- (3) Seleksi KRS dilakukan menggunakan metode berupa *Assessment Center* dan/atau penelusuran rekam jejak.
- (4) *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat berupa simulasi dan/atau wawancara.
- (5) Penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan berdasarkan pada dokumen kepegawaian.

Pasal 14

- (1) Seleksi KRS menghasilkan calon KRS.
- (2) Calon KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator, JPT pratama atau JPT madya.
- (3) Pengelola Manajemen Talenta berkoordinasi dengan Tim Seleksi untuk melakukan verifikasi calon KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk menilai aspek integritas dan moralitas.
- (5) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan berdasarkan dokumen kepegawaian dan masukan dari atasan langsung.
- (6) Berdasarkan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperoleh KRS.

Pasal 15

- (1) KRS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (6), memuat:
 - a. Jabatan Target;
 - b. paling banyak 3 (tiga) Talenta yang dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Target; dan
 - c. klasifikasi Talenta.

- (2) Klasifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c disusun dalam peringkat yang ditetapkan berdasarkan hasil penilaian dalam Seleksi KRS.
- (3) Kepala LAN menetapkan 1 (satu) orang peringkat terbaik dalam Seleksi KRS sebagai Suksesor.
- (4) KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga ini.

Pasal 16

- (1) PyB menyampaikan KRS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada Kepala.
- (2) Kepala dapat langsung menetapkan KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk duduk dalam JPT pratama, administrator atau Jabatan pengawas.
- (3) Penetapan langsung KRS untuk duduk dalam JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan selama LAN dinilai telah melaksanakan Sistem Merit oleh KASN.
- (4) KRS yang belum menduduki Jabatan Target berhak untuk mengikuti Pengembangan KRS.

Bagian Keempat

Pengembangan Kompetensi

Pasal 17

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf a dapat dilakukan melalui:
 - a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.
- (2) Tabel pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran IV yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga ini.

Bagian Kelima

Retensi KRS

Pasal 18

- (1) Retensi KRS dapat dilakukan melalui pemberian:
 - a. tugas yang bersifat strategis;
 - b. tugas sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian disesuaikan dengan kebutuhan organisasi; dan/atau
 - c. pemberian penghargaan.
- (2) Pemberian Retensi KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian tugas yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan penugasan dalam rangka melaksanakan kebutuhan organisasi dan/atau kepentingan pemerintahan.

Pasal 19

- (1) Retensi KRS dikoordinasikan oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- (2) Tabel Retensi KRS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga ini.

Bagian Keenam

Evaluasi KRS

Pasal 20

- (1) Evaluasi KRS bertujuan untuk memastikan:
 - a. kesesuaian antara pengembangan Suksesor dengan Jabatan Target; dan
 - b. kesiapan Suksesor untuk mengisi Jabatan Target.
- (2) Evaluasi KRS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) tahun sekali disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi KRS dikoordinasikan oleh Pengelola Manajemen Talenta.

BAB III

TIM TEKNIS DAN TIM SELEKSI

Bagian Kesatu

Tim Teknis

Pasal 21

- (1) Tim Teknis ditetapkan oleh pimpinan pada setiap Unit Utama.
- (2) Susunan keanggotaan Tim Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (3) Struktur Tim Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ketua yang dijabat oleh:
 1. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menyelenggarakan urusan di bidang sumber daya manusia, untuk Tim Teknis di lingkungan sekretariat utama; atau
 2. pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Unit Utama setingkat JPT madya selain sekretariat utama yang ditetapkan oleh deputi, untuk Tim Teknis di lingkungan kedeputian;
 3. Kepala Puslatbang, untuk Tim Teknis di lingkungan Puslatbang; atau
 4. Direktur Poltek STIA LAN, untuk Tim Teknis di lingkungan Poltek STIA LAN;
 - b. sekretaris yang dijabat oleh pejabat administrator dari unsur yang menyelenggarakan urusan di bidang sumber daya manusia pada setiap Unit Utama; dan
 - c. anggota yang dijabat oleh pejabat pimpinan tinggi pratama pada setiap Unit Utama.
- (4) Selain Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), keanggotaan Tim Teknis dapat melibatkan:
 - a. pejabat fungsional yang mempunyai Kompetensi di bidang sumber daya manusia; dan/atau

- b. pegawai negeri sipil yang memiliki keahlian dalam bidang sumber daya manusia.

Bagian Kedua

Tim Seleksi

Pasal 22

- (1) Tim Seleksi ditetapkan oleh Kepala.
- (2) Susunan keanggotaan Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PyB sebagai ketua;
 - b. deputi sebagai anggota; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menyelenggarakan urusan di bidang sumber daya manusia sebagai sekretaris.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 23

Data dan/atau informasi dalam pelaksanaan Manajemen Talenta disimpan oleh Pengelola Manajemen Talenta dan hanya digunakan untuk kepentingan pelaksanaan Manajemen Talenta.

Pasal 24

- (1) Untuk menunjang pelaksanaan Peraturan Kepala Lembaga ini, disusun sebuah sistem informasi elektronik Manajemen Talenta.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Pengelola Manajemen Talenta.

Pasal 25

Pengelola Manajemen Talenta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta.

Pasal 26

- (1) KRS yang akan menduduki Jabatan Target berupa JPT pratama dan JPT madya wajib mengikuti mekanisme seleksi terbuka nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila LAN ditetapkan telah melaksanakan Sistem Merit oleh KASN.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Kepala Lembaga ini mulai berlaku pada tanggal disebarluaskan.

Agar setiap orang yang mengetahuinya, memerintahkan penyebarluasan Peraturan Kepala Lembaga ini dengan penempatannya dalam laman resmi LAN.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ADI SURYANTO

Disebarluaskan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

SEKRETARIS UTAMA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

RENI SUZANA

Salinan ini sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM DAN HUBUNGAN MASYARAKAT
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA | REPUBLIK INDONESIA,



TRI ATMOJO SEJATI

LAMPIRAN I
PERATURAN
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA

ALUR TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA



Dari gambar 1 terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan manajemen talenta di LAN;

Identifikasi pegawai

Pada tahapan identifikasi pegawai terdapat beberapa tahapan untuk menentukan/menghasilkan kelompok rencana suksesi (KRS). Langkah-langkah identifikasi pegawai adalah sebagai berikut;

1. Penilaian Kualifikasi

Penilaian kualifikasi dilakukan melalui *profiling* pegawai dengan melihat rekam jejak pegawai seperti; masa kerja, latar belakang Pendidikan, pengalaman karier, pelatihan yang pernah diikuti, hukuman disiplin dan lain-lain.

Formulir 1. Data Kualifikasi Pegawai

No.	Identitas Pegawai	Jabatan Target	Memenuhi Kualifikasi (ya/tidak)
1.	Nama : _____ NIP : _____ Jabatan/Unit: _____		
2.	Nama : _____ NIP : _____ Jabatan/Unit: _____		
dst.			

2. *Assessment present job (online assessment)*

Pada tahapan ini seluruh pegawai wajib mengikuti *basic assessment* secara online untuk melihat kompetensi seluruh pegawai pada jabatan saat ini, selain *assessment* kompetensi untuk *present job* atau jabatan yang diemban pada saat *assessment* pegawai juga dinilai kinerjanya baik itu capaian kinerja maupun perilaku. Hasil dari penilaian *assessment* dan kinerja selanjutnya akan dimasukkan ke dalam *nine box grid* untuk menentukan calon suksesi di lingkungan LAN, pegawai yang masuk ke dalam *box 9* merupakan calon suksesi yang nantinya akan di nilai kembali secara mendalam di *assessment* tahap 2.

3. *Assessment future job (assessment center)*

Pada tahapan ini *talent* yang berada di *box 9* mengikuti *assessment future job* untuk melihat kesiapan *talent* menjadi suksesi di lingkungan LAN. Dari hasil *assessment* yang dihasilkan adalah KRS.

Seluruh pegawai yang telah di nilai baik pada tahapan *assessment present job* maupun *assessment future job* kemudian ditentukan jalur kebutuhan pengembangan tiap-tiap pegawai seperti pada gambar 3.

Untuk penyusunan rencana *sucession planning*, pengukuran akan dilakukan dengan 2 instrumen yaitu kinerja dan kompetensi. Dalam pengukuran kinerja, terdapat dua komponen yang akan dijadikan tolak ukur penilaian yaitu berdasarkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan yang kedua adalah penilaian perilaku pegawai melalui survei dengan metode 360° yang dilakukan atasan langsung, rekan kerja, bawahan dan

diri sendiri. Sesuai dengan PP No. 30 Tahun 2019 bobot penilaian kinerja adalah bagi instansi yang telah menggunakan survei penilaian perilaku dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung adalah; SKP diberikan bobot 60% sedangkan perilaku 40%. Bagi instansi yang belum memberikan penilaian perilaku dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung adalah; SKP diberikan bobot 70% sedangkan perilaku 30%. Terkait hal tersebut LAN merupakan instansi yang telah memberikan penilaian perilaku dengan metode 360°, sehingga untuk penilaian SKP diberikan bobot 60% dan perilaku 40%.

Dengan komposisi penilaian seperti pada *box* 1. Pengisian kuesioner dengan metode 360° yang dilakukan atasan langsung, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri dengan komposisi penilaian seperti pada tabel 1. Hal ini dilakukan untuk menilai kinerja pegawai dengan dasar kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dari penilaian kuesioner ini akan terlihat gambaran kinerja dari pegawai untuk kesiapan promosi ke jenjang selanjutnya.

Kuesioner disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN. Kuesioner disusun sesuai dengan level kompetensi masing-masing jabatan yang telah ditetapkan dalam Permenpan No 38 tahun 2017. Dalam penilaian kinerja akan ditentukan 3 (tiga) tingkatan untuk menentukan penempatan dalam 9 *box grid* yaitu; *poor*, *fair*, *good* dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

Box 1. Kriteria Penilaian Kinerja

No	Kriteria/Kategorisasi	Hasil Penilaian Kinerja (Nilai)
1	<i>Good</i>	minimal memenuhi 86,48
2	<i>Fair</i>	antara 73,21 - 86,47
3	<i>Poor</i>	kurang dari 73,21

Selanjutnya untuk kriteria penilaian kompetensi, penilaian juga ditentukan dengan 3 kriteria penilaian yaitu; *high* (sesuai), *moderate* (sesuai dengan pengembangan), *limited* (perlu pengembangan lebih lanjut).

Box 2. Kriteria Penilaian Kompetensi

No	Kriteria/Kategorisasi	Hasil Uji Kompetensi (Nilai)
1	Sesuai	minimal memenuhi 85
2	Sesuai dengan pengembangan	berada antara 75 – 84.99
3	Perlu pengembangan lebih lanjut	kurang dari 75

Penggunaan 9 box tersebut di atas adalah untuk menentukan kesiapan para pegawai naik ke jenjang karier jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas dilihat dari kinerja dan kompetensi pegawai.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

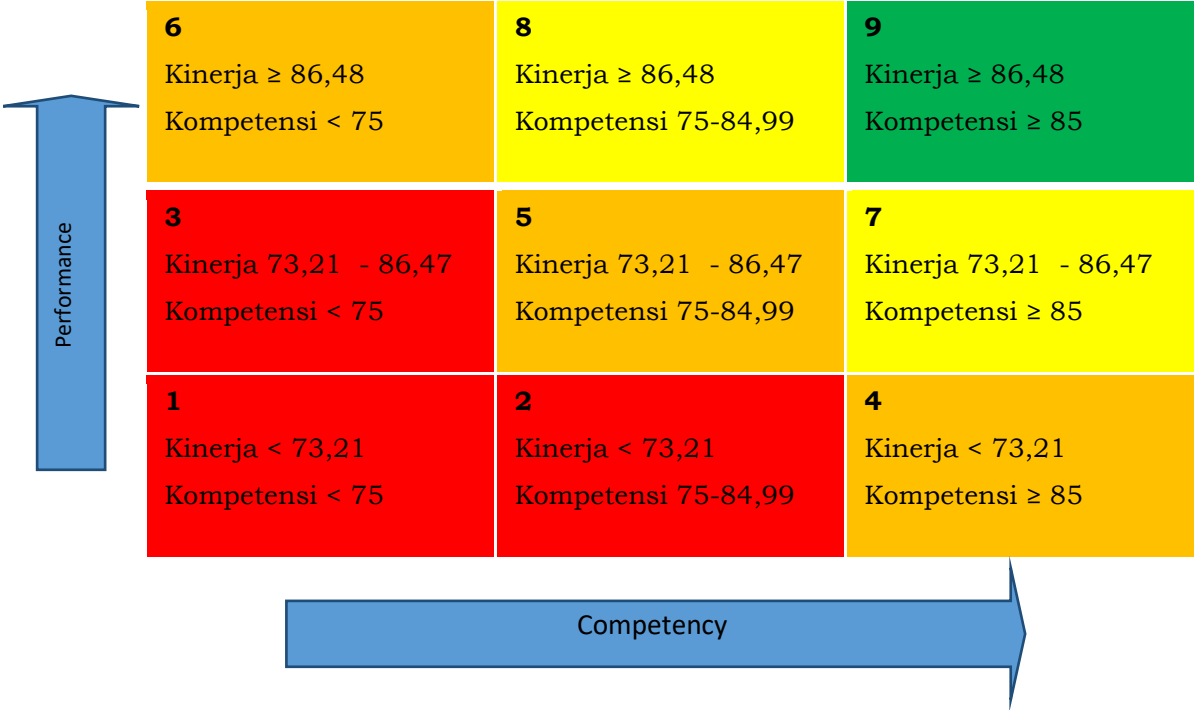
ADI SURYANTO

LAMPIRAN II
PERATURAN
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA

PETA TALENTA

1. Peta *Talent* digambarkan dalam bentuk matriks yang terdiri dari 2 (dua) sumbu, yakni kompetensi pada sumbu X, dan kinerja pada sumbu Y. Masing-masing sumbu terdiri dari 3 (tiga) kategori, yang dirumuskan dalam matriks sembilan kotak (*nine box model*).
2. Klasifikasi dan Kriteria Kompetensi
Klasifikasi kompetensi dibuat berdasarkan data tingkat kesesuaian individu terhadap jabatan yang diduduki atau *job person match* (JPM), mengacu pada data hasil asesmen kompetensi individu yang masih berlaku bagi masing-masing individu. Proses asesmen mengacu pada standar kompetensi manajerial dan sosial kultural sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Data potensi dibagi menjadi 3 (tiga) klasifikasi, yakni rendah, sedang, dan tinggi.
3. Klasifikasi dan Kriteria Kinerja
Klasifikasi kinerja dibuat berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja pegawai tahunan terakhir/terbaru, penilaian perilaku dan penilaian lainnya yang diperlukan sesuai dengan kesepakatan tim yang dibagi menjadi 3 (tiga) klasifikasi, yakni rendah, sedang, dan tinggi.
4. Matriks Sembilan Kotak (*Nine Box Model*)
Setiap PNS akan diidentifikasi dan dipetakan berdasarkan kinerja dan potensi yang dimiliki, sehingga dapat ditentukan posisinya dalam matriks sembilan kotak.

Matriks sembilan kotak dapat digambarkan sebagai berikut.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ADI SURYANTO

LAMPIRAN III
PERATURAN
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA

KARTU RENCANA SUKSESI

Pada tahapan ini *talent* yang berada di *box* 9 mengikuti *assessment future job* untuk melihat kesiapan *talent* menjadi suksesi di lingkungan LAN. Dari hasil *assessment* yang dihasilkan adalah KRS seperti terlampir dalam formulir 2.

Formulir 2. Kelompok Rencana Suksesi

Ranking Suksesi	Future Job
1. Tn. ABC	Kepala Pusat...
2.	
3	
1.	Kepala Bagian...
2.	
3	
1.	
2.	
3	

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ADI SURYANTO

LAMPIRAN IV

PERATURAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

NOMOR 6 TAHUN 2020

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI

LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

TABEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
1	Box 9 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja dan kompetensi untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja ≥ 77,34 Kompetensi ≥ 80	Pegawai dalam <i>box</i> ini merupakan calon terbaik untuk memangku jabatan administrator. Rencana pengembangan : - Job enrichment (pengayaan pekerjaan),merupakan pengayaan atau penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan dan tanggung jawab. - Job enlargement (perluasan pekerjaan), merupakan pekerjaan yang cakupannya diperbesar atau mengombinasikan dua atau lebih tugas khusus dalam bagian alur kerja ke dalam satu pekerjaan namun tetap dalam batasan kewenangan dan tanggung jawab yang sama. - Pelatihan Struktural Kepemimpinan, merupakan program untuk meningkatkan	Pengembangan kompetensi lebih banyak pada pemenuhan kompetensi manajerial kepemimpinan. Selain itu, pengembangan kompetensi diarahkan pada pemenuhan kompetensi pada level jabatan yang ada di atasnya, sehingga diproyeksikan siap untuk ditempatkan pada jabatan tersebut

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			kompetensi kepemimpinan pejabat struktural yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansi masing-masing. - Pelatihan Manajerial, merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif. - Job Shadowing, merupakan kegiatan mengikuti dan mempelajari pekerjaan orang lain selama periode waktu tertentu dengan tujuannya agar dapat memahami pekerjaan orang lain tersebut secara lebih mendalam. - Magang, merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS yang bersangkutan. - Sekolah Kader, merupakan program pelatihan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan para calon pimpinan pada jabatan administrator. - Detasering, merupakan penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			- Dan lain-lain	
2	Box 8 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja akan tetapi perlu pengembangan kompetensi untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja $\geq 77,34$ Kompetensi 60 - 79	Pegawai dalam <i>box</i> ini diposisikan menjadi calon kedua untuk memangku jabatan administrator Rencana pengembangan : - Project assignment, merupakan penugasan terhadap pekerjaan tertentu untuk dapat mengaplikasikan pemahaman atau keterampilan yang dimiliki - Coaching, merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri - Tugas Belajar, merupakan proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS. - Patok Banding (benchmarking), merupakan kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis. - Detasering, merupakan penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. - Dan lain-lain	Pengembangan kompetensi diarahkan pada minat untuk belajar dan menerapkan keterampilan baru, serta memperkuat kontribusi pada organisasi melalui metode pembelajaran melalui pengalaman
3	Box 7 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kompetensi akan tetapi perlu	Kinerja 55,34 – 77,33 Kompetensi ≥ 80	Pegawai dalam <i>box</i> ini diposisikan menjadi calon ketiga untuk memangku jabatan administrator Rencana pengembangan :	Pengembangan kompetensi diarahkan pada minat untuk

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
	kinerja yang lebih baik untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi		- Project assignment, merupakan penugasan terhadap pekerjaan tertentu untuk dapat mengaplikasikan pemahaman atau keterampilan yang dimiliki - Coaching, merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri - Tugas Belajar, merupakan proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS. - Patok Banding (benchmarking), merupakan kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis. - Detasering, merupakan penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. - Dan lain-lain	belajar dan menerapkan keterampilan baru, serta memperkuat kontribusi pada organisasi melalui metode pembelajaran melalui pengalaman
4	Box 6 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja akan tetapi perlu pengembangan kompetensi untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja $\geq 77,34$ Kompetensi < 60	Pegawai dalam <i>box</i> ini memiliki kompetensi yang tinggi akan tetapi kinerja rendah Rencana pengembangan : - Knowledge sharing, merupakan aktivitas penyampaian atau pertukaran pengetahuan (informasi, <i>skill</i>, dan keahlian) kepada orang lain terkait topik tertentu	

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			- Literature study, merupakan proses peningkatan pemahaman dengan mempelajari berbagai literatur terkait topik tertentu. - E-learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. - Dan lain-lain	
5	Box 5 menunjukkan kinerja dan kompetensi yang standar sehingga masih perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan kompetensinya sebelum naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja 55,34 – 77,33 Kompetensi 60 - 79	Pegawai dalam <i>box</i> ini memiliki kompetensi dan kinerja yang sedang Rencana pengembangan : - Challenging task, merupakan pemberian penugasan tertentu untuk dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai yang bersangkutan. - Workshop, merupakan pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi tertentu yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan suatu produk selama kegiatan berlangsung. - Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang	

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			kerja melalui proses pembelajaran yang intensif - E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. - Dan lain-lain	
6	Box 4 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kompetensi akan tetapi perlu peningkatan kinerja untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja <55,53 Kompetensi ≥ 80	Pegawai dalam <i>box</i> ini memiliki kompetensi yang rendah dan kinerja yang tinggi Rencana pengembangan : - Rotasi - Konseling - Disciplinary Measures - Belajar Mandiri, merupakan upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia - E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. - Dan lain-lain	
7	Box 3 menunjukkan kinerja yang standar dan kompetensi yang kurang sehingga masih	Kinerja 55,34 – 77,33 Kompetensi < 60	Pegawai dalam <i>box</i> ini perlu ditingkatkan kinerja dan kompetensinya Rencana pengembangan :	

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
	perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan kompetensinya		- Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif - Action - Based Learning - Belajar Mandiri, merupakan upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. - E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. - Dan lain-lain	
8	Box 2 menunjukkan kinerja yang kurang dan kompetensi yang standar sehingga masih perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan kompetensinya	Kinerja <55,53 Kompetensi 60 - 79	Pegawai dalam <i>box</i> ini perlu ditingkatkan kinerja dan kompetensinya Rencana pengembangan : - Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif - Action - Based Learning - Konseling	

No	Box	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			- Mentoring - Dan lain-lain	
9	Box 1 menunjukkan kinerja yang kurang dan kompetensi yang kurang sehingga perlu dilakukan evaluasi dan monitoring atas pekerjaannya	Kinerja <55,53 Kompetensi < 60	Pegawai dalam <i>box</i> ini perlu diawasi dan dibina oleh atasan langsungnya Rencana pengembangan : - Konseling - Mentoring - Dan lain-lain	

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ADI SURYANTO

LAMPIRAN V
PERATURAN
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI
NEGARA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA

TABEL RETENSI KRS

Retensi suksesi merupakan bentuk penghargaan dan pengelolaan suksesi agar terus termotivasi untuk berkontribusi optimal dan bertahan di kelompok rencana suksesi (*talent pool*). Retensi *talent* dilakukan dengan:

- a. *Job Shadowing*
- b. *Project assignment*
- c. Magang

1.1 Evaluasi dan Monitoring Suksesi

KRS (kelompok rencana suksesi) adalah pegawai yang masuk sebagai kandidat yang diproyeksikan untuk menduduki jabatan-jabatan strategis di organisasi (LAN). Pegawai yang masuk KRS, harus dipastikan selalu siap untuk mengisi jabatan target setiap saat. Baik dari sisi kompetensi, kinerja, maupun perilakunya. Dengan kata lain, KRS ini adalah pegawai yang siap pakai, siap untuk menggantikan jabatan-jabatan targetnya.

Pegawai yang berada di KRS sifatnya tidak tetap, artinya pegawai yang masuk KRS tidak akan selamanya berada di KRS. Mereka akan bersaing dan berkompetisi dengan pegawai lainnya untuk dapat berada di KRS. Dapat dikatakan KRS adalah kelompok elite pegawai atau pegawai terbaik yang diproyeksikan untuk menduduki jabatan JA dan JPT. Tidak ada jalan lain untuk dapat menduduki jabatan JA dan JPT selain menjadi KRS. Dalam konteks ini maka diperlukan evaluasi secara rutin terhadap KRS.

Evaluasi dilakukan terhadap KRS untuk memastikan bahwa proses pengembangan dan retensi yang dilakukan sesuai dan memenuhi harapan. Harapannya adalah KRS mempunyai kesiapan terkait kapasitas yang dibutuhkan di jabatan target masing-masing. Evaluasi

dilakukan secara rutin setiap tahun sekali, untuk melihat hasil dari kegiatan pengembangan yang dilakukan selama satu tahun.

Evaluasi dilakukan oleh evaluator (lebih dari dua orang) untuk menjamin objektivitas evaluasi. Evaluator adalah anggota TPK (Tim Penilai Kinerja), dapat dengan melibatkan atasan langsung.

Dalam evaluasi ini dapat disiapkan formulir sebagai berikut:

Formulir 3. Formulir Evaluasi Suksesi

Nama Pegawai	:		
Jabatan Saat Ini	:		
Jabatan Target	: 1..... 2.....		
Tahun masuk KRS	:		
Data Pengembangan dan Retensi			
A. Bentuk pengembangan yang diberikan	Bentuk	Tahun/Bulan	
1. Pengembangan kompetensi			
2. Pengembangan karier			
B. Bentuk retensi yang diberikan			
Data Evaluasi	1	2	3
C. Catatan:			
D. Rekomendasi :			
Evaluator: (nama, jabatan)			
Tanggal:			

Catatan:

1. Tuliskan nama pegawai yang dievaluasi,
2. Tuliskan jabatan yang diduduki saat ini,
3. Tuliskan jabatan target yang ditetapkan, untuk jabatan target ini dapat lebih dari satu sesuai dengan kesesuaian hasil asesmennya. Untuk jabatan target 1 menjadi kandidat pertama, untuk jabatan target 2 menjadi kandidat kedua,
4. Tuliskan tahun masuk awal menjadi KRS,
5. Tuliskan bentuk pengembangan yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan, apakah berupa pengembangan kompetensi atau berupa pengembangan karier, dan kapan pengembangan diberikan (tahun dan bulan),
6. Tuliskan bentuk retensi yang diberikan, dan kapan diberikan (tahun dan bulan),
7. Tuliskan catatan yang perlu disampaikan terkait dengan evaluasi yang dilakukan,
8. Tuliskan rekomendasi atau tindaklanjut terhadap pegawai setelah setahun, rekomendasi paling tidak ada dua: diteruskan atau keluar sebagai KRS,
9. Tuliskan nama evaluator dan jabatannya, ada 3 evaluator yang menilai 1 pegawai KRS untuk menjamin objektivitas evaluasi,
10. Tuliskan tanggal dilakukannya evaluasi.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Mei 2020

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

ADI SURYANTO