

KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR 322 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;

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) 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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
7. 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);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. 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);
10. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 597);
11. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 629);
12. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 23 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Pusat Pengembangan Pengujian Obat dan Makanan Nasional Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1004);
13. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 19 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 611);
14. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.1.24.09.19.3595 Tahun 2019 tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;
15. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 49 Tahun 2023 tentang Pembinaan Kinerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengawas Obat dan Makanan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN.

Kesatu	:	Menetapkan dan memberlakukan Pedoman Manajemen Talenta Badan Pengawas Obat dan Makanan yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
Kedua	:	Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu terdiri atas: a. Prinsip Manajemen Talenta; b. Kelembagaan Manajemen Talenta; c. Peta Hubungan Kerja; d. Alur Manajemen Talenta; dan e. Penyelenggaraan dan Infrastruktur Manajemen Talenta.
Ketiga	:	Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Kedua merupakan acuan dalam pengelolaan manajemen talenta di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.
Keempat	:	Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 4 September 2023

KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

PENNY K LUKITO

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR 322 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mewajibkan penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan atas 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. Kewajiban tersebut ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sebagai upaya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), telah ditetapkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.24.09.19.3595 Tahun 2019 tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan BPOM sebagai komitmen untuk melaksanakan sistem merit yang diwujudkan dalam penerapan manajemen talenta di lingkungan BPOM.

Penerapan manajemen talenta merupakan bagian dari strategi BPOM dalam mencapai visi dan misi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, sekaligus menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawasan Obat dan Makanan dengan kualitas global. Dengan pengelolaan manajemen talenta yang baik, diharapkan dapat mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier bagi ASN di lingkungan BPOM.

Seiring dengan perkembangan dan perubahan kebijakan dalam manajemen SDM Aparatur di Indonesia, antara lain dengan ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan analisis dan evaluasi atas kebijakan Manajemen Talenta di BPOM. Analisis dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta juga dalam rangka menjamin kesinambungan organisasi BPOM, khususnya dalam menyiapkan talenta-talenta yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan struktural, fungsional ataupun jabatan strategis lainnya. Dengan dasar tersebut, untuk memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit dan manajemen talenta di BPOM, diperlukan penyesuaian terhadap pedoman manajemen talenta di BPOM, diselaraskan dengan kebijakan nasional dalam manajemen talenta, dan terintegrasi dengan sistem dan kebijakan *Human Capital Management* lainnya di BPOM, antara lain dengan manajemen kinerja dan manajemen kompetensi pegawai. Dengan penyesuaian tersebut diharapkan organisasi BPOM mampu memenuhi kebutuhan talenta dengan kualifikasi,

kompetensi dan kinerja yang optimal pada jabatan dan waktu yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi BPOM.

B. Tujuan

Tujuan Pedoman Manajemen Talenta adalah sebagai acuan bagi pejabat pengelola manajemen talenta dan pengelola karier di BPOM dalam menyusun dan mengelola program manajemen talenta untuk mendukung pengembangan karier pegawai.

C. Sasaran

Penetapan pedoman manajemen talenta di lingkungan BPOM menyasar beberapa hal sebagai berikut:

1. Tersedianya pedoman manajemen talenta di lingkungan BPOM diharapkan tercapai kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan BPOM;
2. Terwujudnya komitmen pimpinan dalam penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan BPOM;
3. Terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan manajemen talenta; dan
4. Terselenggaranya manajemen talenta BPOM yang efektif dan efisien.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman manajemen talenta di lingkungan BPOM meliputi:

1. Prinsip Manajemen Talenta;
2. Kelembagaan Manajemen Talenta;
3. Peta Hubungan Kerja;
4. Alur Manajemen Talenta; dan
5. Penyelenggaraan dan Infrastruktur Manajemen Talenta:
   a. Akuisisi Talenta;
   b. Pengembangan Talenta;
   c. Retensi Talenta;
   d. Penempatan Talenta; dan
   e. Pemantauan dan Evaluasi.

BAB II
MANAJEMEN TALENTA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

A. Definisi
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 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang- undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian BPOM adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, dalam hal ini Kepala BPOM.
7. 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.
8. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh talenta.
11. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
12. Manajemen Talenta BPOM adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan BPOM.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi BPOM adalah kelompok talenta BPOM yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan BPOM.
16. Suksesor (*successor)* adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menddukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
17. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan target, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. 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.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
21. 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.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. 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 prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.

29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
30. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
31. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
32. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
33. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
34. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
36. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
38. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
39. Sekretariat Talenta adalah pihak dalam organisasi BPOM yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan analisis kebutuhan, identifikasi talenta, mengelola talenta dan mengusulkan rencana suksesi kepada Tim Penilai Talenta BPOM.
40. Komite Talenta adalah tim yang bertugas memilih/menyeleksi calon pegawai bertalenta yang akan mengikuti program manajemen talenta, yang terdiri dari pejabat dengan posisi atau jabatan tertentu yang ditunjuk oleh Kepala Badan POM.
41. Komite Suksesi adalah tim yang bertugas menetapkan suksesi dan penempatan talenta yang terdiri dari pejabat dengan posisi atau jabatan tertentu yang ditunjuk oleh Kepala Badan POM.
42. Pemetaan Kesenjangan (*Gap Mapping*) adalah proses mengidentifikasi kesenjangan antara level kemampuan saat ini dengan level kemampuan yang dibutuhkan pada jabatan tujuan.
43. Biro adalah unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, perencanaan dan pengelolaan karier dan kinerja sumber daya manusia.
44. Pusat adalah unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
45. Rekam jejak adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan seseorang yang dilakukan di masa lalu sampai dengan saat ini, yang menunjukkan seberapa baik atau buruknya dalam melakukan aktivitas /pekerjaan.

B. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen talenta BPOM adalah sistem yang disusun untuk merencanakan suksesi dalam rangka mewujudkan keberlanjutan tersedianya SDM yang unggul dengan kualifikasi, kinerja dan kompetensi yang optimal untuk menduduki jabatan strategis atau jabatan lowong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam mewujudkan hal tersebut, manajemen talenta BPOM memiliki prinsip sebagai berikut:

1. Objektif
   Semua proses dalam manajemen talenta BPOM dapat diukur, dilihat, dan/atau dirasakan oleh seluruh pegawai.
2. Terencana
   Talenta pada setiap jabatan target dalam manajemen talenta yang lowong dan/atau akan lowong, telah direncanakan dan disiapkan secara periodik setiap tahun maksimal 2 kali.
3. Terbuka
   Informasi manajemen talenta BPOM dapat diakses melalui Sistem Informasi ASN BPOM oleh seluruh pegawai BPOM.
4. Tepat Waktu
   Manajemen Talenta menyiapkan ketersediaan talenta untuk mengisi jabatan target, maka jabatan target dalam pengelolaan manajemen talenta BPOM yang lowong dapat segera diisi oleh talenta sehingga tidak terdapat jabatan lowong untuk waktu yang relatif lama.
5. Akuntabel
   Pengelolaan manajemen talenta BPOM dilakukan secara akurat, sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik
   Pengelolaan manajemen talenta BPOM bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme
   Pengelolaan manajemen talenta BPOM bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

C. Kelembagaan Manajemen Talenta

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi talenta baik dari sisi potensi, kompetensi, kinerja dan rekam jejak jabatan para talenta yang dikelola perlu dibangun kelembangaan manajemen talenta di lingkungan BPOM berdasarkan kelompok unit pengelola teknis, kelompok satuan kerja eselon I dan kelompok BPOM yang masing-masing melakukan identifikasi sesuai ruang lingkupnya.

Ruang lingkup identifikasi talenta untuk kelompok unit pengelola teknis adalah UPT yang dibina oleh Eselon I terkait yang terdiri dari Balai Besar POM, Balai POM dan Loka POM di masing-masing wilayahnya. Sedangkan ruang lingkup satuan kerja eselon I adalah unit kerja yang berada di dalam satuan kerjanya. Pusat-Pusat identifikasinya berada di bawah koordinasi Sekretariat Utama.

Kelembagaan Manajemen Talenta bertugas untuk menyusun, menetapkan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan manajemen talenta dilingkungan BPOM.

Pengelola manajemen talenta terdiri dari 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Komite Suksesi Talenta
2. Komite Talenta, terdiri dari:
   a. Komite Talenta BPOM;
   b. Komite Talenta Satuan Kerja Eselon I; dan
   c. Komite Talenta Unit Pelaksana Teknis.

3. Sekretariat Talenta

Penjelasan lebih lanjut terkait dengan pengorganisasi Manajemen Talenta di Lingkungan BPOM adalah sebagai berikut :

1. Komite Suksesi adalah tim yang dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BPOM dan bertanggung jawab menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta berdasarkan usulan Komite Talenta. Komite Suksesi diketuai oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan beranggotakan Pejabat Eselon I serta Narasumber Ahli bila diperlukan. Komite Suksesi bertanggung jawab menetapkan rencana suksesi dan penempatan talenta berdasarkan usulan Komite Talenta.
2. Komite Talenta di lingkungan BPOM terdiri dari 3 (tiga) kelompok, yaitu:
   a. Komite Talenta BPOM
      Komite Talenta BPOM adalah tim yang dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BPOM, diketuai oleh Sekretaris Utama dan beranggotakan Pejabat Eselon I serta Narasumber Ahli bila diperlukan. Komite Talenta BPOM bertanggung jawab:
      1) melakukan analisis kebutuhan talenta;
      2) menetapkan strategi akuisisi talenta;
      3) mengelola talenta:
         a) akuisisi dan klasifikasi talenta;
         b) penghimpunan talenta dalam *talent pool;*
         c) pengembangan talenta; dan
         d) retensi talenta.
      4) mengusulkan rencana suksesi dan penempatan talenta untuk jabatan eselon I, Kepala Pusat dan Jabatan Fungsional Utama;
      5) *monitoring* dan evaluasi Manajemen Talenta BPOM; dan
      6) melaporkan penyelenggaraan dan pengelolaan talenta BPOM kepada PPK.

   b. Komite Talenta Satuan Kerja Eselon I
      Komite Talenta Satuan Kerja Eselon I adalah tim yang dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BPOM, diketuai oleh Eselon I yang membidangi dan beranggotakan Inspektur Utama, Kepala Biro Sumber Daya Manusia serta Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan. Komite Talenta Satuan Kerja Eselon I bertanggung jawab:
      1) menyusun rencana suksesi dan penempatan talenta dengan memilih/menyeleksi talenta sesuai kebutuhan satuan kerjanya untuk diusulkan kepada komite suksesi BPOM;
      2) mengusulkan rencana suksesi dan penempatan talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional di satuan kerjanya;
      3) *monitoring* dan evaluasi manajemen talenta satuan kerja eselon I; dan
      4) melaporkan penyelenggaraan dan pengelolaan talenta satuan kerja eselon I kepada PPK.

   c. Komite Talenta Unit Kerja Pelaksana Teknis (UPT)
      Komite Talenta Unit Kerja Pelaksana Teknis (UPT) adalah tim yang dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BPOM, diketuai oleh Eselon I Pembina UPT yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor 49 Tahun 2023 tentang Pembinaan Kinerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengawas Obat dan Makanan. Komite Talenta UPT beranggotakan Inspektur Utama,

Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan. Komite Talenta Unit Kerja Pelaksana Teknis (UPT) bertanggung jawab:

1) menyusun rencana suksesi dan penempatan talenta dengan memilih/menyeleksi talenta sesuai kebutuhan UPT untuk diusulkan kepada komite suksesi BPOM;
2) mengusulkan rencana suksesi dan penempatan talenta untuk Kepala Balai Besar POM, Kepala Balai POM, Kepala Loka POM, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional sesuai lingkup pembagian wilayah UPT;
3) *monitoring* dan evaluasi Manajemen Talenta Unit Kerja Pelaksana Teknis; dan
4) melaporkan penyelenggaraan dan pengelolaan talenta satuan kerja pada PPK.

d. Sekretariat Talenta

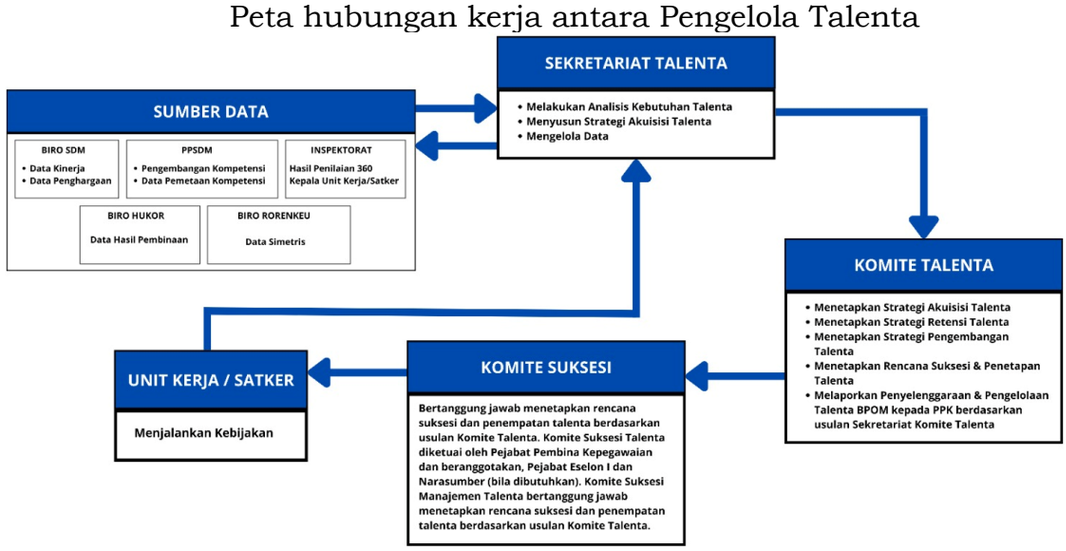
Sekretariat Talenta terdiri dari tim pengelolaan karier Sumber Daya Manusia BPOM. Sekretariat Talenta dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia POM, Tim Pengelolaan Kinerja dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia, Tim Pengelolaan Perencanaan, Pengadaan dan Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Sekretariat Talenta BPOM, memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

1) melakukan analisis kebutuhan talenta;
2) menyusun strategi akuisisi talenta;
3) mengelola talenta:
   a) akuisisi dan klasifikasi talenta;
   b) penghimpunan talenta dalam *talent pool*;
   c) pengembangan talenta; dan
   d) retensi talenta
4) mengusulkan rencana suksesi kepada Tim Penilai Talenta BPOM; dan
5) *monitoring* dan evaluasi manajemen talenta.

D. Peta Hubungan Kerja

Alur peta hubungan kerja Pengelola Talenta BPOM disampaikan dalam diagram model sebagai berikut:

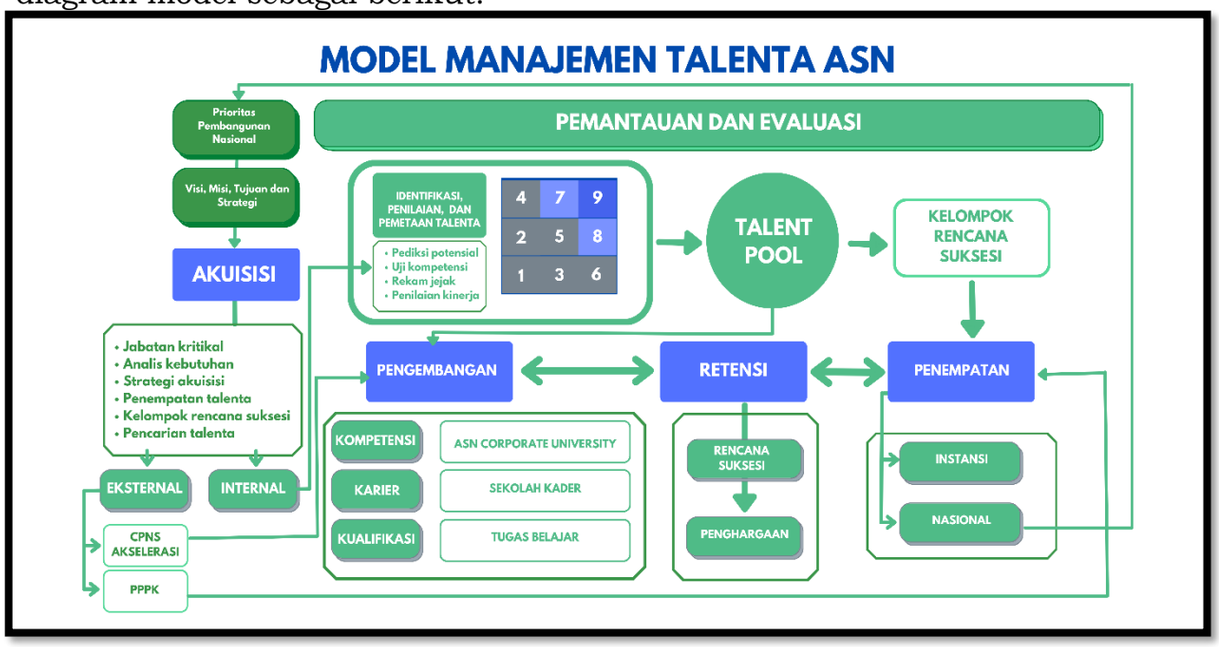
Peta hubungan kerja antara Pengelola Talenta



*) peta hubungan kerja dapat berubah sesuai dengan perkembangan kebijakan

E. Alur Manajemen Talenta

Alur proses pengelolaan manajemen talenta BPOM dapat disampaikan dalam diagram model sebagai berikut:



F. Penyelenggaraan dan Infrastruktur Manajemen Talenta

1. Penyelenggaraan Manajemen Talenta BPOM meliputi:
   a. akuisisi talenta;
   b. pengembangan talenta;
   c. retensi talenta;
   d. penempatan talenta; dan
   e. pemantauan dan evaluasi.
2. Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
   a. peta jabatan target yaitu jabatan yang sedang/akan lowong;
   b. profil talenta;
   c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi;
   d. standar kompetensi jabatan sesuai Peraturan Menteri;
   e. standar penilaian kinerja riil;
   f. pola karier;
   g. tim manajemen talenta BPOM;
   h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
   i. panitia seleksi;
   j. basis data sumber daya manusia (SDM);
   k. sistem informasi manajemen talenta terintegrasi BPOM ; dan
   l. anggaran.

G. Akuisisi Talenta

1. Tahapan
   a. Akuisisi talenta dilakukan untuk memenuhi kebutuhan talenta sebagai suksesor untuk mengisi jabatan target/lowong. Akuisisi talenta dapat dilakukan melalui akuisisi internal dan eksternal. Akuisisi internal didapatkan baik dari CPNS ataupun ASN yang telah ada di lingkungan BPOM. Sedangkan akuisisi eksternal dapat dilakukan apabila tidak didapatkan kandidat dari internal BPOM melalui seleksi eksternal ataupun Pegawai Pemerintah melalui Perjanjian Kerja.

b. Sebelum pelaksanaan akuisisi talenta, terlebih dahulu dilakukan identifikasi kebutuhan talenta melalui identifikasi jabatan target.
c. Berdasarkan identifikasi jabatan target sebagaimana dimaksud poin b, selanjutnya ditetapkan :
   1) jabatan target;
   2) jumlah kebutuhan talenta; dan
   3) kebutuhan kualifikasi dan kompetensi talenta untuk setiap jabatan target yang ditetapkan.
d. Penetapan jabatan target sebagaimana poin c angka (1) dilakukan secara periodik 5 (lima) tahun sekali sesuai perencanaan jangka menengah dan 1 (satu) tahun sekali sebagai target jangka pendek. Kedua hal tersebut selanjutnya menjadi analisis kebutuhan talenta dan analisis rasio talenta.
e. Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud poin d merupakan tahapan perhitungan kebutuhan jumlah talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam manajemen talenta. Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada jabatan target dan jumlah kebutuhan talenta yang telah ditetapkan berdasarkan jumlah jabatan target dan/atau jabatan yang akan lowong pada satu tahun mendatang.
f. Analisis rasio talenta sebagaimana dimaksud poin d merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan talenta sebagai calon suksesor dengan jumlah jabatan target/lowong.
g. Jumlah kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud poin c angka 2), paling kurang adalah minimal 3 kali kebutuhan jumlah jabatan target yang ditetapkan.
h. Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud poin c angka 3), mempertimbangkan antara lain usia, pangkat/golongan, pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja dalam jabatan setingkat yang didudukinya sesuai dengan syarat jabatan target.

2. Strategi Akuisisi
   a. Untuk mendapatkan calon suksesor berdasarkan manajemen talenta, BPOM dapat menyusun, menetapkan, dan melaksanakan beberapa strategi untuk melakukan akuisisi atau mendapatkan talenta sebagai calon suksesor. Beberapa strategi dalam akuisisi talenta yang dapat dilakukan antara lain melalui:
      1) Talenta internal BPOM; dan
      2) Talenta Nasional.
   b. Talenta yang telah didapatkan dalam proses dan strategis akuisisi sebagaimana dimaksud poin a, selanjutnya dikembangkan kompetensi dan kinerjanya agar dapat memenuhi kualifikasi, kinerja, dan kompetensi, dan mengisi jabatan target yang dituju.
   c. Tahapan akuisisi talenta internal BPOM sebagaimana dimaksud huruf a angka 1), dilakukan melalui:
      1) Pemetaan pegawai dilakukan kepada seluruh pegawai secara umum dan/atau dilakukan berdasarkan kebutuhan kualifikasi dan kompetensi talenta untuk setiap jabatan target yang ditetapkan, mempertimbangkan potensi dan kinerja pegawai, untuk mendapatkan talenta sebagai suksesor jabatan target dan/atau jabatan lowong.
      2) Untuk mendapatkan peta pegawai dengan potensi dan kinerja yang tinggi, pegawai dipetakan dalam 9 (sembilan) kotak talenta (*box talent*) berdasarkan pemeringkatan aspek kinerja dan tingkatan potensial pegawai.

3) Aspek kinerja yang menjadi pertimbangan dalam pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud nomor 2) yaitu penilaian kinerja dan perilaku berdasarkan *core values* ASN BerAKHLAK yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan ketentuan yang mengatur kinerja ASN.
4) Aspek potensial pegawai yang menjadi pertimbangan dalam pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud nomor 2) yaitu hasil pemetaan kompetensi baik manajerial ataupun teknis yang dilakukan melalui metode *assessment center* ataupun metode penilaian lainnya sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Penilaian potensi dan kompetensi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang mengatur penilaian kompetensi dan potensi ASN. Hasil pemetaan yang didapatkan merupakan data awal seleksi talenta.

Diagram aspek sumbu X dan sumbu Y dalam proses pemetaan sebagai berikut:

Aspek Sumbu X dan Sumbu Y

No	Sumbu	Aspek	Definisi
1	Sumbu Y	Nilai Penilaian Prestasi Kerja	Penilaian Prestasi Kerja selama 1 tahun terakhir
		Penilaian perilaku 360°	Oleh atasan, rekan, dan bawahan
2	Sumbu X	Kompetensi	Kompetensi manajerial, sosial kultural, teknis
		Potensi	Potensi spesifik BPOM
		Rekam jejak jabatan	Kualifikasi pendidikan beserta riwayat jabatan

Diagram pemetaan kotak manajemen talenta BPOM sebagai berikut:

Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	RENDAH	MENENGAH	TINGGI
DI ATAS EKSPEKTASI	**4** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	**7** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	**9** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
SESUAI EKSPEKTASI	**2** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	**5** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	**8** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI	**1** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	**3** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	**6** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		POTENSIAL	

Kinerja diatas ekspektasi yaitu pegawai dengan predikat kinerja sangat baik, kinerja sesuai ekspektasi yaitu pegawai dengan predikat kinerja baik, dan kinerja di bawah ekspektasi yaitu pegawai dengan predikat butuh perbaikan dll.

5) Faktor Penentu Penetapan Suksesor
Yang menjadi bahan pertimbangan Komite Talenta dalam menetapkan suksesor meliputi:
   a) Talenta yang masuk kedalam kotak talenta 7, 8, dan 9 dan/atau ketentuan lain yang dikeluarkan Peraturan Pemerintah.
   b) Rekam Jejak Kode Etik, Hukuman disiplin, dan Integritas yang dilakukan oleh Inspektorat Utama dan/atau Unit Pengelola Disiplin dan Kode Etik Pegawai BPOM dasarnya adalah ketentuan Kode Etik dan Kode Perilaku BPOM.
   c) Memiliki Inovasi (perorangan, kelompok, unit kerja) yang diakui oleh unit kerja/satuan kerja/organisasi BPOM.
   d) Prestasi/Penghargaan (perorangan, kelompok, unit kerja) yang didapatkan terkait dengan kinerja.
   e) Ketentuan lain yang disepakati oleh Komite Talenta.

3. Identifikasi dan Seleksi Talenta sebagai calon suksesor
   a. Untuk mendapatkan talenta-talenta potensial dalam memenuhi kebutuhan talenta sebagai calon suksesor, dilakukan identifikasi dan seleksi talenta, dilakukan melalui mekanisme:
      1) penghimpunan talenta dalam *talent pool*;
      2) pengembangan talenta;
      3) retensi talenta;
      4) mengusulkan rencana suksesi kepada Komite Talenta BPOM; dan
      5) *monitoring* dan evaluasi manajemen talenta.
   b. Penyiapan data oleh Sekretariat Talenta, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
      1) menggunakan data awal hasil pemetaan kinerja dan potensi dalam peta 9 *box talent* yang dikelola oleh Sekretariat Talenta;
      2) menetapkan daftar calon talenta yang berada pada box 9. Dalam kondisi jumlah kebutuhan talenta belum terpenuhi dari box 9, dapat ditambahkan dari calon talenta yang berada pada box 7 dan 8;
      3) mempertimbangkan kesesuaian kompetensi calon talenta dengan standar kompetensi jabatan target;
      4) data profil calon talenta yang berisi data calon talenta antara lain pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, masa kerja dalam jabatan, riwayat jabatan, catatan kepegawaian lainnya, pertimbangan penetapan *box* pemetaan, dan rekomendasi atasan langsung; dan
      5) menyampaikan data yang sudah terverifikasi kepada Komite Talenta.
   c. Pembahasan data calon suksesor oleh Komite Talenta
      1) Komite Talenta mencermati data terverifikasi yang disampaikan oleh Sekretariat Talenta;
      2) Komite Talenta melakukan pembahasan atas data 7,8,9 *box talent* dan profil calon talenta sebagai calon suksesor;
      3) Pembahasan oleh Komite Talenta dilakukan untuk pendalaman dan pemeringkatan calon talenta dengan memperhatikan rekomendasi *nine talent box;*

4) Konfirmasi terkait kompetensi talenta calon suksesor, dapat dilakukan melalui uji kompetensi/sertifikasi kompetensi, mekanisme wawancara, dan/atau metode lain.

d. Penetapan data *talent pool* sebagai calon suksesor oleh Komite talenta
   1) Data *talent pool* sebagai calon suksesor yang telah melalui pembahasan dan konfirmasi oleh Komite Talenta, selanjutnya ditetapkan oleh Komite Talenta dan berlaku hingga periode penetapan berikutnya;
   2) Data yang ditetapkan Komite Talenta akan digunakan untuk pengisian *pipeline* talenta.

4. Melakukan *pipeline* talenta, dilakukan melalui ketentuan:
   a. Komite Talenta menetapkan *pipeline* talenta dari daftar terpilih calon talenta untuk setiap jabatan target dan/atau jabatan lowong yang telah ditetapkan.
   b. Penetapan talenta dan *pipeline* talenta dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh seluruh anggota Komite Talenta yang hadir dengan paling kurang mencantumkan :
      1) Keputusan Komite Talenta;
      2) Daftar talenta yang telah disepakati Komite Talenta untuk masuk ke dalam *talent pool*; dan
      3) Jabatan target dan/atau jabatan lowong yang akan diisi oleh talenta.

H. Pengembangan Talenta
1. Pengembangan talenta bertujuan mempersiapkan talenta untuk menduduki jabatan target dapat berupa jabatan setingkat lebih tinggi dari posisi talenta saat ini/jabatan lain selevel yang dianggap strategis;
2. Pengembangan talenta disusun berdasarkan profil talenta, profil jabatan target, kebutuhan organisasi BPOM, dan hasil pemetaan talenta yang telah dilakukan oleh Sekretariat Talenta;
3. Pengembangan talenta dilaksanakan sesuai perencanaan pengembangan talenta yang disusun secara individu untuk setiap talenta melalui rencana pengembangan individu (*individual development plan*) yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi BPOM, pola karier organisasi dan rencana suksesi berdasarkan jabatan target dan/atau jabatan lowong yang telah ditetapkan;
4. Pengembangan talenta dilaksanakan dalam rangka memenuhi gap peningkatan kinerja dan gap peningkatan kompetensi pada jabatan target yang disesuaikan untuk pencapaian target pengembangan individu;
5. Pengembangan talenta melalui peningkatan kinerja talenta sebagaimana dimaksud pada nomor 4 dilaksanakan dengan mengacu kepada pedoman manajemen kinerja di BPOM, dilaksanakan melalui kolaborasi antara Komite Talenta, Sekretariat Talenta, Atasan Talenta, dan Pimpinan Unit Kerja dimana Talenta ditempatkan;
6. Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada nomor 4 dilaksanakan dengan mengacu kepada pedoman pengembangan kompetensi di BPOM, dilaksanakan melalui melalui kolaborasi antara Komite Talenta, Sekretariat Talenta, PPSDM POM, Atasan Talenta, dan Pimpinan Unit Kerja dimana Talenta ditempatkan;
7. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui 3 (tiga) tahapan utama, yaitu:
   a. tahap pra pengembangan talenta;

b. tahap pengembangan dan *monitoring* pengembangan talenta; dan
c. tahap evaluasi pengembangan talenta.

8. Pengembangan talenta BPOM dilaksanakan untuk setiap talenta sejak terdaftar sebagai talenta yang telah ditetapkan;
9. Pengembangan talenta BPOM dilakukan dengan pedekatan sistem pembelajaran terintegrasi dengan melibatkan *stakeholders* terkait, internal dan eksternal BPOM sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, dilaksanakan melalui tahapan proses pengembangan talenta yang berkualitas dengan berorientasi pada tujuan pengembangan talenta untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi BPOM;
10. Pengembangan talenta di BPOM melalui program dan/atau kegiatan setiap tahunnya sebagai berikut :

Program dan/atau Kegiatan Pengembangan Talenta BPOM

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan 4. *Special assignment* 5. *Leadership development* 6. *Job enlargement* 7. *Training* 8. Mentoring
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja 5. Konseling 6. *Special assignment* 7. *Leadership development* 8. *Training* 9. *Coaching*
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar 6. *Job enlargement* 7. *Job enrichment* 8. *Training* 9. *Leadership development* 10. *Special assignment*
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja/coaching 3. Konseling kinerja 4. Training
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. *Coaching* 5. Konseling 6. *On the job development* 7. *Training*

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Kegiatan pengembangan talenta tidak terbatas pada kegiatan di atas, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan talenta yang tersedia.;

11. Hasil evaluasi pengembangan talenta untuk selanjutnya merupakan salah satu aspek yang menjadi pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier talenta;dan
12. Ketentuan terkait dengan pengembangan talenta akan di atur dalam Ketentuan tersendiri.

I. Retensi Talenta

1. Sebagai pengakuan BPOM bagi talenta-talenta BPOM, diberikan penghargaan kepada talenta untuk meningkatkan motivasi dan komitmen talenta agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam manajemen talenta.;
2. Penghargaan sebagaimana dimaksud nomor 1 diberikan sesuai dengan predikat yang didapatkan oleh talenta, dapat berupa finansial ataupun non finansial.;
3. Retensi talenta yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala BPOM tentang penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan BPOM; dan
4. Ketentuan terkait dengan retensi talenta akan di atur dalam ketentuan tersendiri.

J. Penempatan Talenta

1. Penempatan talenta merupakan mekanisme perpindahan atau pergerakan talenta (mutasi) pegawai dari posisi saat ini ke posisi lainnya dalam rangka pengembangan talenta dan memperkaya pengalaman talenta yang disusun dengan mempertimbangkan predikat talenta, aspirasi karier talenta, rekomendasi Komite Talenta, dan kebutuhan organisasi.
2. Penempatan talenta dilakukan melalui rotasi, promosi, demosi, atau pemberhentian.
   a. Promosi, yaitu penempatan talenta ke dalam jenjang jabatan yang lebih tinggi, terbagi menjadi :
      1) Promosi sejalur, yaitu promosi sesuai dengan jalur jabatan talenta bersangkutan baik manajerial ataupun fungsional; dan
      2) Promosi perpindahan jalur, yaitu promosi lintas jalur jabatan dari manajerial ke fungsional ataupun fungsional ke manajerial.
   b. Rotasi, yaitu perpindahan jabatan dalam jenjang jabatan yang setara, terbagi menjadi :
      1) Rotasi sejalur, yaitu rotasi sesuai dengan jalur jabatan talenta bersangkutan baik manajerial ataupun fungsional; dan

2) Rotasi perpindahan jalur, yaitu rotasi lintas jalur jabatan dari manajerial ke fungsional ataupun fungsional ke manajerial.

c. Demosi, yaitu penempatan dalam jenjang jabatan yang lebih rendah.
d. Pemberhentian, yaitu pemberhentian talenta dari jabatan yang diampu ataupun pemberhentian dari ASN..

3. Penempatan talenta dilakukan kepada seluruh level jabatan dan dapat dilakukan secara vertikal, horizontal, maupun secara diagonal, baik dalam kelompok jabatan maupun antar kelompok jabatan yang berbeda, meliputi kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), kelompok Jabatan Administrator (JA), dan kelompok Jabatan Fungsional (JF).
4. Termasuk dalam penempatan talenta adalah penugasan talenta dalam suatu pekerjaan dan/atau jabatan tertentu, dilakukan secara terencana dan sebagai bagian dari pengembangan talenta yang diukur dan/atau dipantau secara berkala sesuai dengan rencana pengembangan individu dan kebutuhan organisasi BPOM.
5. Sebelum pelaksanaan pergerakan talenta, untuk menempatkan talenta sesuai dengan kategori yang tepat, dilakukan evaluasi talenta untuk mengetahui kesiapan talenta untuk ditempatkan pada posisi yang tepat, di tempat yang tepat dan waktu yang tepat. Kriteria evaluasi penempatan antara lain:
   a. Evaluasi penempatan talenta dilakukan berdasarkan hasil nilai kinerja tahun berjalan, peningkatan kapasitas talenta selama program pengembangan talenta, evaluasi kompetensi talenta, dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Komite Talenta bersama dengan Sekretariat Talenta.
   b. Ketentuan evaluasi penempatan talenta sebagai berikut :
      1) Hasil evaluasi kinerja talenta tahun berjalan sebagaimana dimaksud nomor 2 merupakan nilai kinerja talenta dalam tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan yang mengatur mengenai kinerja pegawai di lingkungan BPOM;
      2) Peningkatan kapasitas talenta sebagaimana dimaksud nomor 2 diperoleh dari evaluasi program pengembangan talenta yang diikuti oleh talenta, yang pengukurannya dilakukan oleh penyelenggara program pengembangan talenta;
      3) Evaluasi kompetensi talenta sebagaimana dimaksud nomor 2 dilakukan melalui penilaian, uji, dan/atau sertifikasi kompetensi yang dilakukan kepada talenta, mengacu kepada standar kompetensi jabatan target dan/atau jabatan lowong manajemen talenta BPOM;
      4) Uji kelayakan dan kepatutan talenta sebagaimana dimaksud nomor 2 merupakan wawancara dan/atau metode lain yang difasilitasi oleh Sekretariat Talenta dan Komite Talenta dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kapasitas talenta;
   c. Evaluasi talenta dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut:
      1) Hasil evaluasi kinerja talenta
         Hasil evaluasi kinerja talenta diperoleh dari predikat hasil kerja dan perilaku kerja individu yang dikonversi sehingga diperoleh skala 1-100. Mengingat nilai ekspektasi hasil kerja individu dan ekspektasi perilaku kerja individu berupa rating kerja (diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan dibawah ekspektasi), sehingga nilai hasil kerja individu dan perilaku kerja individu tersebut dikonversikan sehingga diperoleh nilai dengan skala 1-100. Selanjutnya, hasil skala pengukuran kinerja individu dan

perilaku kerja individu tersebut dilakukan pembobotan penilaian dengan proporsi kinerja individu 20% dan perilaku kerja individu 10%

- Nilai ekspektasi hasil kerja Individu (dalam skala 100) X 20%
- Nilai ekspektasi perilaku kerja Individu (dalam skala 100) X 10%

Contoh :

Sdr. Hendri memiliki rating hasil kerja di atas ekspektasi, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu dikonversikan ke dalam skala 1 - 100 sehingga setelah dikonversi nilai capaian ekspektasi hasil kinerja individu sdr. Hendri sebesar 97,5. selanjutnya dilakukan pembobotan penilaian sebesar 20% menjadi 19,5.

Sedangkan untuk rating perilaku kerja, sdr. Hendri mendapatkan rating kerja sesuai ekspektasi, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu dikonversikan ke dalam skala 1 - 100 sehingga setelah dikonversi nilai capaian ekspektasi perilaku kerja individu sdr, Hendri sebesar 82,5. selanjutnya dilakukan pembobotan penilaian sebesar 10% menjadi 8,25.

Dengan demikian, nilai ekspektasi hasil kerja individu sdr. Hendri sebesar 19,5 dan nilai perilaku kerja individu sdr. Hendri sebesar 8,25 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

2) Peningkatan kompetensi talenta

Peningkatan kompetensi talenta merupakan hasil pengembangan kompetensi talenta sesuai dengan rencana pengembangan individu dan/atau penugasan tambahan (jika ada). hasil pencapaian pengembangan kompetensi talenta berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan yang diikuti oleh talenta sebagaimana diberikan oleh penyelenggara pengembangan. Selanjutnya, nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan kompetensi talenta tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40%

- Rata-rata hasil pencapaian program pengembangan kompetensi talenta X 40%

Contoh :

Sdr. Hendri mengikuti 3 (tiga) program pengembangan sesuai rencana pengembangan individu serta 1 (satu) tugas tambahan dari pimpinan. dari 3 (tiga) program pengembangan yang diikuti, sdr. Hendri mendapatkan nilai 90, 85, dan 75 serta tugas tambahan sebesar 95. Keseluruhan nilai program pengembangan dan penugasan tambahan yang diperoleh oleh sdr. Hendri tersebut kemudian dirata-rata dan dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40% dan diperoleh perhitungan sebagai berikut:

- ((90+85+75+95)/4) x 40% = 34,5

Dengan demikian, nilai uji kelayakan dan kepatutan sebesar 25,5 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

3) Uji kelayakan dan kepatutan

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Komite Talenta dan/atau dapat difasilitasi oleh Sekretariat Talenta melakukan wawancara dan/atau metode lain terhadap talenta yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi talenta. Dari uji kelayakan dan kepatutan tersebut, diberikan penilaian kepada talenta dalam

skala 1-100. selanjutnya, hasil uji kelayakan dan kepatutan tersebut dilakukan pembobotan penilaiaan sebesar 30%.
Contoh :
Sdr. Hendri mendapat nilai uji kelayakan dan kepatutan melalui metode wawancara sebesar 85, selanjutnya setelah nilai tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%, diperoleh perhitungan sebagai berikut :

- 85 X 30% = 25,5

Dengan demikian, nilai uji kelayakan dan kepatutan sebesar 25,5 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

4) Berdasarkan total hasil evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada nomor 4, diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan talenta untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh BPOM antara lain:
   a) Suksesor
      Talenta telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau pada posisi/jabatan lain yang dianggap strategis. Talenta yang masuk dalam kategori suksesor memperoleh nilai evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.
   b) Memerlukan Pengembangan
      Talenta masih membutuhkan pengembangan kapasitas lebih lanjut baik secara kinerja dan/atau kompetensi untuk dapat ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis. Talenta yang masuk ke dalam kategori masih Memerlukan pengembangan memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai 79,99. Bagi talenta yang masuk dalam kategori memerlukan pengembangan dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada pada *talent pool* dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.
   c) Non Talenta
      Talenta yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan yang setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh BPOM masuk ke dalam kategori non talenta merupakan talenta dengan penilaian evaluasi kurang dari 60.

Kategori Kesiapan Talenta

No	Kategori	Nilai
a.	Suksesor	80 – 100
b.	Memerlukan Pengembangan	60 – 79,99
c.	Non Talenta	<60

Dari contoh sebagaimana dimaksud pada nomor 4, sdr. Hendri yang telah mengikuti seluruh tahapan evaluasi talenta, memperoleh nilai total hasil capaian kinerja talent, peningkatan kapasitas talent, dan uji kelayakan dan kepatutan sebesar (19,5+8,25+34,5+25,5) = 87,75
Dengan demikian, data disimpulkan bahwa sdr. Hendri dapat dikategorikan sebagai talent suksesor, yaitu talent yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis.

6. Hasil evaluasi talenta selanjutnya dilaporkan kepada Komite Talenta
7. Talenta dapat dikeluarkan dari *talent pool* apabila antara lain :
   a. mengundurkan diri sebagai talenta;
   b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, atau berat;
   c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan talenta;
   d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
   e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak berwenang karena:
      1) mengambil cuti melahirkan selama masa pengembangan talenta;
      2) ditugaskan belajar;
      3) dipekerjakan / diperbantukan ke luar BPOM;
      4) pindah instansi ke luar BPOM; dan
      5) alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Komite Talenta

K. Pemantauan dan Evaluasi
   1. Pemantauan Manajemen Talenta
      Pemantauan terhadap pelaksanaan manajemen talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data, dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuainan dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta, data, dan informasi yang diperoleh dalam proses pemantauan selanjutnya dijadikan rujukan bagi pimpinan BPOM dalam melakukan evaluasi terhadap manajemen talenta.
      Pemantuan lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses manajemen talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegitan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya manajemen talenta dalam satu periode waktu.
   2. Evaluasi Manajemen Talenta
      Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program manajemen talenta. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang diperoleh dalam kegiatan pemantauan. evaluasi dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan sehingga manajemen talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

BAB III
PENUTUP

Demikian pedoman manajemen talenta BPOM disusun dan ditetapkan untuk menjadi dasar kebijakan dan acuan dalam pengelolaan manajemen talenta di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Agar semua pihak di lingkungan BPOM memahami dan melaksanakan pedoman manajemen talenta BPOM.

KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

PENNY K LUKITO