

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

SALINAN
PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

NOMOR- 9 /PP/2018

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 Tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan, perlu menyusun Manajemen Talenta di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- b. bahwa berdasarkan Nota Dinas Nomor ND-1395/SJ.5/2018, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan telah melakukan koordinasi dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia mengenai penetapan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan tentang Manajemen Talenta di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
- Mengingat : 1. 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 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 6037);
4. Keputusan Presiden Nomor 70/TPA Tahun 2018;

5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 66/PMK.01/2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177/PMK.01/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 66/PMK.01/2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1102);
6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 52/PMK.01/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 157) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 178/PMK.01/2012 Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 52/PMK.01/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1103);
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 137/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Keuangan Negara STAN (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1073);
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1981);
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen *Talenta* Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen *Talenta* Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1616);
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 219/PMK.01/2017 tentang Penilaian Kompetensi Manajerial Melalui *Assessment Center* di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1982);
11. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 1227/KMK.01/2016 tentang Pedoman Pengembangan *Talent* dan Mekanisme Mentoring dalam Manajemen *Talenta* Kementerian Keuangan;
12. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 627/KMK.01/2018 tentang Penghargaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan;

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan ini, yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan dan bekerja secara aktif di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
2. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
3. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
4. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
5. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
6. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang akan diisi oleh *Talent*.
7. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
8. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
9. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

10. Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah Unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang dalam hal ini dilakukan oleh Sekretariat Badan c.q. Bagian Kepegawaian.
11. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
12. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
13. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
14. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
15. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
16. Forum Pimpinan Unit adalah forum yang beranggotakan para pejabat di lingkungan BPPK yang bertugas untuk menetapkan *Talent*.
17. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
18. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang selanjutnya disingkat BPPK merupakan Unit Eselon I kementerian Keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara.

Pasal 2

Ruang lingkup peraturan Kepala BPPK ini meliputi Manajemen Talenta untuk menduduki Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator.

BAB II
PROSES

Pasal 3

Manajemen *Talenta* dilaksanakan melalui proses:

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

sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan mengenai Manajemen Talenta.

BAB III

CALON TALENT

Pasal 4

(1) Calon *Talenta* terdiri atas:

- a. pelaksana untuk menduduki Jabatan Pengawas;
- b. pejabat Pengawas untuk menduduki Jabatan Administrator; dan
- c. pejabat Fungsional Keahlian untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator.

(2) Calon *Talenta* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:

- a. memenuhi persyaratan Jabatan Target;
- b. mempunyai integritas yang dibuktikan dalam rekam jejak;
- c. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- d. tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin; dan
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud*.

BAB IV

PENGELOLA MANAJEMEN TALENTA UNIT

Pasal 5

Pengelola Manajemen Talenta Unit memiliki tugas:

- a. mengoordinasikan pelaksanaan proses Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3;
- b. melakukan koordinasi dengan pengelola manajemen talenta pusat;
- c. menetapkan Mentor Tidak Tetap;
- d. melakukan koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi Manajemen Talenta di lingkungan BPPK;
- e. mengelola *Talenta*; dan

- f. menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta kepada Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB V INFRASTRUKTUR

Pasal 6

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

Pasal 7

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

Pasal 8

- (1) Forum Pimpinan Unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c, dihadiri paling kurang:
 - a. Kepala BPPK;
 - b. Sekretaris BPPK;
 - c. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan BPPK dalam hal terdapat usulan Calon *Talent* di unitnya;
 - d. Direktur Politeknik Keuangan Negara STAN dalam hal terdapat usulan Calon *Talent* di unitnya;
 - e. Kepala Bagian Kepegawaian; dan
 - f. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana.
- (2) Pengambilan keputusan Forum Pimpinan Unit dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.
- (3) Dalam hal cara pengambilan keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terpenuhi, keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak.

Pasal 9

- (1) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf d, dilaksanakan oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap.
- (2) Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap harus memiliki:
 - a. kriteria;
 - b. persyaratan administrasi; dan
 - c. kemampuan pemahaman terhadap *Talent*.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria, persyaratan administrasi, dan kemampuan pemahaman terhadap *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c, tercantum dalam Lampiran huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala BPPK ini.

Pasal 10

- (1) Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf e, dilakukan untuk memenuhi target pengembangan *Talent* melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. prapengembangan;
 - b. pengembangan dan *Mentoring*; dan
 - c. evaluasi.
- (2) Target pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. kompetensi; dan
 - b. karakter kepemimpinan.
- (3) Pelaksanaan Program Pengembangan *Talent* dilaksanakan melalui direktori utama yang terdiri atas:
 - a. direktori pengembangan *off the job training/ On-class*; dan
 - b. direktori pengembangan *on the job training/ Off-class*
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), tercantum dalam Lampiran huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala BPPK ini.

Pasal 11

- (1) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf f, melaksanakan uji kelayakan dan kepatutan Calon *Talent* dengan mempertimbangkan aspek-aspek penilaian yang meliputi:
 - a. hasil pencapaian kinerja pegawai;
 - b. hasil pencapaian pengembangan; dan
 - c. hasil wawancara dan/atau metode lain.
- (2) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pola promosi jabatan karier di lingkungan BPPK.

BAB VI
PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Kepala BPPK ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2018


KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,

ttd.

RIONALD SILABAN

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



Denny Handoyo S 
NIP 19731002 199903 1 001

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN
 PERATURAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN
 DAN PELATIHAN KEUANGAN NOMOR
 PER -9 /PP/2018 TENTANG MANAJEMEN
 TALENTA DI LINGKUNGAN BADAN
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN

A. Kriteria, Persyaratan Administrasi, dan Kemampuan Pemahaman Terhadap *Talent* Bagi Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap

1. Kriteria Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap terdiri atas:

a. Kriteria Umum:

- 1) memiliki kemampuan menilai, mengobservasi, dan memberikan saran dalam pengembangan *Talent*;
- 2) memiliki rekam jejak yang baik;
- 3) mampu menjadi panutan bagi *Talent* dalam proses pengembangan kompetensi; dan
- 4) memiliki kompetensi sebagai berikut:
 - a) Integritas (*Integrity*);
 - b) Memberdayakan orang lain (*Empowering others*);
 - c) Perbaikan kualitas (*Quality Improvement*);
 - d) Orientasi terhadap pemangku kepentingan (*Stakeholders orientation*);
 - e) Komunikasi (*Communication*);
 - f) Membangun hubungan (*Relationship building*);
 - g) Mendorong hasil (*Drive for result*); dan
 - h) Ketabahan (*Resilience*).

b. Kriteria Khusus

| Mentor Tetap | Mentor Tidak Tetap |
|---|--|
| 1) merupakan atasan langsung <i>Talent</i> atau pejabat lain yang setingkat lebih tinggi dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung <i>Talent</i> yang ditunjuk. 2) memiliki kompetensi manajerial yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi <i>Talent</i> . | 1) menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan <i>Talent</i> atau praktisi ahli. 2) memiliki Nilai Kinerja Pegawai dengan kategori tertinggi/Baik Sekali sesuai ketentuan tentang pengelolaan kinerja di Kementerian Keuangan. 3) memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan <i>Talent</i> . |

2. Persyaratan Administrasi

| Mentor Tetap | Mentor Tidak Tetap |
|---|--|
| a. berstatus Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan; b. minimal merupakan pejabat setingkat di atas <i>Talent</i> ; | a. berstatus Pegawai Negeri Sipil atau Non-Pegawai Negeri Sipil; b. sehat jasmani dan rohani; |

| | |
|--|--|
| <p>c. memiliki Nilai Kinerja Pegawai dengan kategori paling kurang Baik sesuai dengan ketentuan tentang pengelolaan kinerja di Kementerian Keuangan secara konsisten dalam 3 (tiga) tahun terakhir;</p> <p>d. sehat jasmani dan rohani;</p> <p>e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;</p> <p>f. bukan merupakan calon <i>Talent</i>; dan</p> <p>g. bersedia dan berkomitmen untuk mengikuti program Mentoring dengan menandatangani surat pernyataan.</p> | <p>c. bagi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;</p> <p>d. bukan merupakan calon <i>Talent</i>; dan</p> <p>e. bersedia dan berkomitmen untuk mengikuti program Mentoring dengan menandatangani surat pernyataan.</p> |
|--|--|

3. Kemampuan Pemahaman Terhadap *Talent* terdiri atas:

- a. membangun hubungan;
- b. melakukan komunikasi efektif; dan
- c. menggunakan intuisi untuk menyelesaikan masalah.

B. Program Pengembangan *Talent*

Program Pengembangan *Talent* dilakukan untuk memenuhi target pengembangan *Talent* yang merupakan kompetensi dan karakter kepemimpinan yang diperlukan *Talent* untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi.

1. Target pengembangan *Talent* meliputi:

a. Kompetensi

Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh *Talent* dengan tingkat kemahiran masing-masing yang dipersyaratkan oleh ketentuan mengenai Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan, yaitu:

1) Kompetensi Manajerial (*Soft Competency*), yang terdiri dari:

a) Kompetensi Inti, yang meliputi:

- (1) Integritas (*Integrity*)
- (2) Mendorong hasil (*Drive for result*)
- (3) Kerjasama dan Kolaborasi (*Teamwork & Collaboration*)
- (4) Orientasi terhadap pemangku kepentingan (*Stakeholders orientation*)
- (5) Perbaikan kualitas (*Quality Improvement*).

b) Kompetensi Profesional, meliputi:

| Target Kompetensi | Jenjang Jabatan |
|--|--|
| Kepemimpinan (<i>Leadership</i>) | Eselon III/ Administrator/setara Jabatan Administrator |
| Analisa Pemecahan Masalah (<i>Problem Solving Analysis</i>) | |
| Memberdayakan Orang Lain (<i>Empowering Others</i>) | |
| Perencanaan dan Pengorganisasian (<i>Planning and Organizing</i>) | |
| Mengacu pada ketentuan mengenai Standar Kompetensi Jabatan untuk lingkungan BPPK | Eselon IV/Pengawas/ setara Jabatan Pengawas |

2) Kompetensi Sosial Kultural, meliputi:

- a) Tanggap budaya;
- b) Empati;
- c) Interaksi sosial, dan
- d) Mengelola keberagaman.

3) Kompetensi Teknis, meliputi:

- a) Kompetensi teknis umum, yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan;
- b) Kompetensi teknis khusus, yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis yang menjadi proses bisnis utama (*core business*) jabatan atau kelompok jabatan tertentu yang menjadi target jabatan *Talent* di lingkungan BPPK yang mengacu pada ketentuan mengenai Standar Kompetensi Teknis Jabatan di lingkungan BPPK; dan
- c) Kompetensi teknis lain berdasarkan pertimbangan Pengelola Manajemen Talenta.

b. Karakter

Karakter merupakan kualitas mental yang dibutuhkan agar *Talent* mampu menjadi pemimpin yang efektif di lingkungan BPPK di antaranya:

- 1) Kematangan emosi;
- 2) Kepercayaan diri; dan
- 3) Kedewasaan.

2. Tahapan Program pengembangan

Program pengembangan *Talent* memiliki tiga tahapan yang terdiri dari:

a. Prapengembangan

Prapengembangan merupakan tahap awal pengembangan *Talent*. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan *Talent* dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan.

Tahap Prapengembangan terdiri dari:

1) Persiapan *Talent*

Tahap Persiapan *Talent* bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur pengembangan *Talent*.

2) Persiapan Mentor

Tahap Persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan *Talent*.

b. Pengembangan dan *Monitoring* Program

Pengembangan dan *Monitoring* Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh *Talent* dan Mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan *Monitoring* Program terdiri dari Penyusunan Rencana Pengembangan Individu, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan *Monitoring*.

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan *Talent*. Evaluasi terkait program pengembangan *Talent* dilakukan oleh *Talent*, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan *Talent* oleh pengelola pengembangan *Talent* unit Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Evaluasi *Talent* terdiri dari: (1) evaluasi *Talent* pasca program pengembangan, (2) evaluasi sistem pengembangan *Talent*, (3) penyusunan laporan evaluasi, dan (4) pemberian umpan balik (*feedback*).

3. Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan *Talent*

Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan *Talent* termasuk pelaksanaan *Mentoring* di lingkungan BPPK dilaksanakan setiap tahun, dengan jangka waktu satu periode pengembangan adalah selama 6 (enam) bulan, sejak daftar nama *Talent* dan nama Mentor Tetap ditetapkan oleh Forum Pimpinan Manajemen *Talenta* BPPK. Terdapat 2 (dua) jenis direktori utama metode/program pengembangan yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi dan karakter yang diperlukan *Talent*, yaitu:

- a) direktori pengembangan *off the job Training/On-class*, yang terdiri atas:
 - 1) Metode Klasikal, yang terdiri atas pelatihan, kursus singkat (*short-course*), seminar, penataran, *workshop*, dan *outbound*;
 - 2) Metode Non-Klasikal, yang terdiri dari studi banding (*Benchmark*), belajar jarak jauh melalui internet (*e-learning*)/pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri (*self study*); dan
 - 3) Metode lain berdasarkan pertimbangan Pengelola Manajemen Talenta.
- b) direktori pengembangan *on the job Training (Non-Class)*, yang terdiri atas:
 - 1) *Job Shadowing*, diantaranya adalah mendampingi Mentor Tetap/Tidak Tetap/Pejabat lain sebagai Pimpinan Tim dalam menyelesaikan suatu proyek yang menjadi tanggung jawab Pejabat tersebut ataupun mendampingi pada kegiatan yang berhubungan dengan pihak eksternal, serta alternatif penugasan lainnya;
 - 2) Penugasan Khusus, yang terdiri dari penugasan sementara untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi, penugasan baik secara tim maupun individu untuk mengevaluasi kelayakan proses kerja di unit kerja, *taskforce*, *project assignment*, penugasan untuk mengajar atau memberikan ilmu/bimbingan pada pihak lain, penugasan dalam aktivitas semi non-formal yang dilakukan di lingkungan Kementerian Keuangan (ekstrakurikuler), mengikuti bimbingan di tempat kerja/magang/pertukaran pegawai, atau alternatif penugasan lainnya; dan
 - 3) Metode/program pengembangan lainnya yang dapat digunakan dalam pengembangan *Talent* melalui pelaksanaan *Leadership Sharing Session*, berbagi pengalaman (*sharing session*) yang dapat berbentuk formal ataupun semi-formal.

Salinan sesuai dengan aslinya,
Sekretaris Badan

u.b.

Kepala Bagian Umum



Denny Handoyo S. L.
NIP. 19731002 199903 1 001

KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN,

ttd.

RIONALD SILABAN