



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1490, 2019

LIPI. Talenta. Manajemen.

PERATURAN

LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 18 TAHUN 2019

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA

LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin ketersediaan aparatur sipil negara Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi atau jabatan lainnya yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia secara terencana dan terukur dalam suatu manajemen talenta;
- b. bahwa pembangunan manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam huruf a merupakan bagian dari pembangunan sistem merit berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang aparatur sipil negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia tentang

Manajemen Talenta Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia;

- 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. 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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 224);
  4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah NonDepartemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah NonKementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 322);
  5. Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah NonKementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 11);

6. Peraturan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA TENTANG MANAJEMEN TALENTA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Lembaga ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Talenta adalah suatu sistem untuk mencari, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai terbaik di lingkungan LIPI yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leadres*) atau sumber daya manusia andal dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
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. Pegawai di Lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

6. 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.
7. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi/unit kerja sesuai dengan sasaran kinerja Pegawai dan perilaku kerja.
8. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai yang harus dicapai setiap tahun.
9. Pengelola Manajemen Talenta adalah Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia.
10. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang selanjutnya disingkat LIPI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian ilmu pengetahuan.

## Pasal 2

Manajemen Talenta bagi organisasi bertujuan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan Pegawai terbaik yang mempunyai kontribusi positif untuk peningkatan kinerja organisasi baik untuk keperluan jangka pendek maupun jangka panjang, dengan cara memilih berdasarkan penilaian Pegawai yang mempunyai potensi dan kompetensi terbaik;
- b. menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi atau lebih strategis dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, serta mendukung visi LIPI;
- c. mewujudkan perencanaan suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan

- mengakselerasi penerapan sistem merit sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan tentang aparatur sipil negara;
- d. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi di antara Pegawai untuk memberikan prestasi terbaik bagi LIPI; dan
  - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan kepemilikan Pegawai kepada organisasi.

### Pasal 3

Manajemen Talenta bagi Pegawai bertujuan untuk:

- a. memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier; dan
- b. sarana perwujudan aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan karier.

### Pasal 4

Sasaran penetapan Manajemen Talenta sebagai berikut:

- a. tercapainya kesamaan persepsi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dan informasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

### Pasal 5

Manajemen Talenta dilaksanakan berlandaskan asas:

- a. objektif, semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat, dan/atau dirasakan oleh seluruh Pegawai;
- b. terencana, *Talent* pada masing-masing jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka, informasi seluruh tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi *Talent* dapat diakses melalui laman oleh seluruh Pegawai;

- d. tepat waktu, jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama;
- e. akuntabel, pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

## BAB II

### PEMBANGUNAN MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 6

Pembangunan Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan:

- a. prioritas pembangunan nasional;
- b. program kerja atau program strategis organisasi; dan
- c. strategi dan tata kelola.

#### Pasal 7

- (1) Prioritas pembangunan nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilaksanakan berdasarkan prioritas pembangunan nasional di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- (2) Prioritas pembangunan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menetapkan program kerja atau program strategis organisasi.

#### Pasal 8

- (1) Program kerja atau program strategis organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan berdasarkan visi, misi, budaya, tujuan strategis, dan proses bisnis organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- (2) Program kerja atau program strategis organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan asas Manajemen Talenta untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi terhadap *Talent* unggul.

Pasal 9

Strategi tata kelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan untuk menetapkan strategi dan tata kelola dalam menetapkan program pengembangan Manajemen Talenta.

Pasal 10

Bagan Kerangka Pembangunan Manajemen Talenta tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Lembaga ini.

BAB III

PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 11

Pelaksanaan Manajemen Talenta terdiri atas:

- a. analisis kebutuhan *Talent*;
- b. identifikasi calon *Talent*;
- c. tim penilai kinerja;
- d. pengembangan *Talent*;
- e. evaluasi *Talent*; dan
- f. penetapan *Talent*;

Pasal 12

Bagan pelaksanaan Manajemen Talenta tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Lembaga ini.

Bagian Kedua  
Analisis Kebutuhan *Talent*

Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (2) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis rasio dari jumlah jabatan target yang akan kosong pada satu tahun mendatang.
- (3) Analisis rasio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan *Talent* dengan jumlah jabatan target dalam manajemen talenta yang akan kosong.

Pasal 14

- (1) Jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) merupakan jabatan pimpinan tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI yang akan diisi oleh *Talent*.
- (2) Jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. *Talent* untuk jabatan di lingkup penelitian:
    1. *Talent* untuk jabatan pimpinan tinggi madya;
    2. *Talent* untuk jabatan pimpinan tinggi pratama;dan
    3. *Talent* untuk ketua kelompok penelitian.
  - b. *Talent* untuk jabatan di lingkup kesekretariatan dan layanan publik:
    1. *Talent* untuk jabatan pimpinan tinggi madya;dan
    2. *Talent* untuk jabatan pimpinan tinggi pratama;



Bagian Ketiga  
Identifikasi Calon *Talent*

Pasal 15

Tahapan identifikasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas:

- a. pemetaan pejabat dan Pegawai;
- b. seleksi administrasi;
- c. seleksi rekam jejak dan integritas; dan
- d. konfirmasi calon *Talent*;

Pasal 16

- (1) Pemetaan pejabat dan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a merupakan proses pemetaan pejabat dan Pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja pada 9 (sembilan) kotak pemetaan pegawai.
- (2) Hasil pejabat dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk data primer seleksi calon *Talent*.

Pasal 17

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b merupakan proses seleksi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan:
  - a. usia;
  - b. pangkat/golongan;
  - c. pendidikan; dan
  - d. masa kerja dalam jabatan setingkat yang didudukinya.

Pasal 18

- (1) Seleksi rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c merupakan tahapan seleksi yang dilaksanakan oleh Inspektorat untuk memilih calon *Talent* yang tidak sedang menjalani

hukuman disiplin, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin, atau sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran:

- a. penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme yang menyebabkan kerugian Negara; atau
  - b. integritas ilmiah yang melanggar kode etik peneliti, penelitian dan/atau publikasi.
- (2) Calon *Talent* yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin, atau sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran dinyatakan tidak lulus seleksi rekam jejak dan integritas.

#### Pasal 19

- (1) Konfirmasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d yang telah melalui 9 (sembilan) kotak pemetaan, seleksi rekam jejak dan integritas, dan seleksi administrasi dimintakan konfirmasi kepada pejabat pimpinan tinggi madya dan Kepala Satuan Kerja terkait disertai dengan profil calon *Talent*.
- (2) Profil calon *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi data calon *Talent* meliputi:
  - a. pangkat/golongan;
  - b. kompetensi;
  - c. kinerja;
  - d. pendidikan;
  - e. masa kerja dalam jabatan;
  - f. riwayat jabatan;
  - g. prestasi kerja;
  - h. rekomendasi atasan langsung; dan
  - i. catatan kepegawaian lainnya selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf h.
- (3) Konfirmasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan:
  - a. menggunakan data primer hasil pemetaan kompetensi dan kinerja dalam 9 (sembilan) kotak

- pemetaan dari pengelola manajemen talenta;
- b. melibatkan pejabat pimpinan unit eselon I untuk melakukan pendalaman, pembahasan, dan pemeringkatan calon *Talent* dengan memperhatikan sistem merit yang meliputi 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;
  - c. melibatkan Inspektorat;
  - d. menetapkan kembali kotak pemetaan pejabat dan Pegawai dari data primer berdasarkan penilaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan/atau kinerja objektif, dan pendalaman sebagaimana dimaksud dalam huruf b yang dituangkan dalam berita acara hasil penetapan ulang kotak pemetaan dengan ditandatangani oleh pimpinan unit eselon I;
  - e. menyampaikan hasil final pemetaan ulang 9 (sembilan) kotak dari pejabat pimpinan tinggi madya kepada Sekretaris Utama dan mengisi lembar konfirmasi serta melampirkan bukti kompetensi dan/atau kinerja dan/atau kualifikasi yang relevan yang menjadi dasar pertimbangan penetapan ulang boks pemetaan Talent .
- (4) Konfirmasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terkait kompetensi teknis calon *Talent* dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung yang dilakukan oleh unit eselon I atau unit eselon II.
  - (5) Selain wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan juga konfirmasi kesediaan calon *Talent* menjadi *Talent*.

Bagian Keempat  
Tim Penilai Kinerja

Pasal 20

- (1) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c merupakan forum yang dipimpin oleh Kepala LIPI dan beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent*.
- (2) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Kepala LIPI;
  - b. Sekretaris Utama LIPI; dan
  - c. pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan LIPI yang memiliki calon *Talent* di lingkungannya.

Pasal 21

Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dilaksanakan untuk menetapkan:

- a. jabatan target yang akan diisi oleh *Talent*; dan
- b. *Talent* dari daftar terpilih calon *Talent*.

Pasal 22

Pelaksanaan tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 didahului dengan pelaksanaan pra rapat tim penilai kinerja yang membahas tentang:

- a. jumlah jabatan target dengan mempertimbangkan pola mutasi dan rumpun jabatan;
- b. perbandingan antara jumlah jabatan target dengan jumlah calon *Talent* untuk diajukan kepada tim penilai kinerja;
- c. hasil konfirmasi dan penetapan daftar terpilih calon *Talent* yang berada pada kotak pemetaan 9 (sembilan) serta dapat menambahkan calon *Talent* yang berada pada kotak pemetaan 8 (delapan) dan kotak pemetaan 7 (tujuh) berdasarkan keputusan pimpinan unit eselon I yang akan disampaikan dalam tim penilai kinerja; dan

- d. Penetapan daftar terpilih calon *Talent* yang dibahas dalam prarapat tim penilai kinerja bersifat mengikat seluruh pimpinan unit eselon I dan konsisten untuk dibahas dalam tim penilai kinerja.

#### Pasal 23

Penetapan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dituangkan dalam berita acara dan ditandatangani oleh seluruh anggota tim penilai kinerja yang hadir dengan paling sedikit mencantumkan:

- a. keputusan tim penilai kinerja;
- b. daftar *Talent* yang telah disepakati tim penilai kinerja untuk masuk kedalam *Talent Pool*; dan
- c. jabatan target yang akan diisi oleh *Talent*.

#### Bagian Kelima

#### Pengembangan *Talent*

#### Pasal 24

Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d dilaksanakan untuk mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI.

#### Pasal 25

Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dilaksanakan dengan:

- a. penetapan mentor;
- b. penyelenggaraan pembekalan mentor;
- c. penyusunan rencana pengembangan individu; dan
- d. retensi *Talent*.

#### Pasal 26

- (1) Penetapan mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilaksanakan untuk memberikan pendampingan kepada *Talent*.

- (2) Penetapan mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. mentor tetap; dan
  - b. mentor tidak tetap.
- (3) Talent dapat memilih mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang tercantum dalam daftar mentor tidak tetap untuk kemudian disetujui oleh pengelola manajemen talenta.

#### Pasal 27

- (1) Mentor tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf a merupakan atasan langsung dari calon *Talent*.
- (2) Mentor tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
  - a. mendampingi dan membimbing Talent dalam melakukan pengisian Rencana Pengembangan Individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
  - b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter *Talent*;
  - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis *Talent*;
  - d. melakukan mentoring kepada *Talent*;
  - e. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan *Talent*; dan
  - f. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.

#### Pasal 28

- (1) Mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b dapat dipilih dari kalangan PNS maupun profesional yang ditunjuk dan memenuhi kriteria sebagai mentor tidak tetap.

- (2) Kriteria mentor tidak tetap dari kalangan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. menduduki jabatan pimpinan tinggi atau fungsional peneliti lebih tinggi dari jabatan *Talent*;
  - b. memiliki nilai kinerja pegawai terbaik;
  - c. memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan mentoring;
  - d. memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan *Talent*;
  - e. bukan merupakan *Talent*; dan
  - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
- (3) Kriteria mentor tidak tetap dari kalangan profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan melalui rekam jejak karir profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan *Talent*.
- (4) Mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
  - a. melakukan monitoring pelaksanaan pengembangan *Talent*;
  - b. mendampingi dan membimbing *Talent* khususnya dalam pemberian masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
  - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis *Talent* dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
  - d. melakukan mentoring kepada *Talent*; dan
  - e. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.

#### Pasal 29

- (1) Mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b dapat dipilih dari kalangan PNS maupun profesional yang ditunjuk dan memenuhi kriteria sebagai mentor tidak tetap.

- (2) Kriteria mentor tidak tetap dari kalangan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. menduduki jabatan pimpinan tinggi atau fungsional peneliti lebih tinggi dari jabatan *Talent*;
  - b. memiliki nilai kinerja pegawai terbaik;
  - c. memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan mentoring;
  - d. memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan *Talent*;
  - e. bukan merupakan *Talent*; dan
  - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
- (3) Kriteria mentor tidak tetap dari kalangan profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan melalui rekam jejak karir profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan *Talent*.
- (4) Mentor tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
  - a. melakukan monitoring pelaksanaan pengembangan *Talent*;
  - b. mendampingi dan membimbing *Talent* khususnya dalam pemberian masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
  - c. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis *Talent* dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
  - d. melakukan mentoring kepada *Talent*; dan
  - e. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.

### Pasal 30

Penyelenggaraan pembekalan mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b dilaksanakan oleh pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para mentor pengetahuan tentang Manajemen Talenta, cara menjadi Mentor yang baik, dan cara melakukan mentoring yang efektif



dan efisien.

#### Pasal 31

- (1) Penyusunan rencana pengembangan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c dilaksanakan oleh *Talent* bersama Mentor Tetap.
- (2) Dalam rencana pengembangan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakai hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan *Talent* dalam rangka persiapan menduduki jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI.

#### Pasal 32

- (1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf d dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen *Talent* agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta.
- (2) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para *Talent*.

#### Bagian Keenam

#### Evaluasi *Talent*

#### Pasal 33

Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf e merupakan tahapan pengukuran kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI.

#### Pasal 34

Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasa 33 diperoleh dari:

- a. hasil capaian kinerja tahun berjalan;
- b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan; dan

- c. hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh panitia seleksi untuk jabatan pimpinan tinggi dan Tim Penilai Kinerja untuk jabatan strategis lainnya yang dibutuhkan oleh LIPI.

#### Pasal 35

- (1) Capaian kinerja *Talent* tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a merupakan nilai Kinerja Pegawai dalam tahun berjalan sesuai Peraturan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia tentang Capaian Kinerja Pegawai LIPI.
- (2) Capaian kinerja *Talent* tahun berjalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari Nilai Kinerja Pegawai (NKP) yang dinormalisasi sehingga diperoleh nilai skala 1-100 (satu sampai dengan seratus).
- (3) Hasil skala pengukuran Nilai Kinerja Pegawai (NKP) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% (tiga puluh persen).

#### Pasal 36

- (1) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* dimana pengukurannya dilakukan oleh mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (2) Peningkatan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengembangan *Talent* sesuai rencana pengembangan individu dan/atau penugasan tambahan.
- (3) Hasil pencapaian pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa nilai dengan skala 1-100 (satu sampai dengan seratus) yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan *Talent* berupa nilai dengan skala 1-100 (satu sampai dengan seratus) berasal dari rata-rata nilai seluruh program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* berdasarkan kesepakatan dengan mentor dan penyelenggara program pengembangan.

- (4) Nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendapatkan bobot sebesar 40% (empat puluh persen).

#### Pasal 37

- (1) Uji kelayakan dan kepatutan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c merupakan wawancara dan/atau metode lain yang dilakukan oleh panitia seleksi untuk jabatan pimpinan tinggi dan Tim Penilai Kinerja untuk jabatan strategis lainnya yang dibutuhkan oleh LIPI dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi talent.
- (2) Uji kelayakan dan kepatutan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi talent.
- (3) Panitia Seleksi atau tim penilai kinerja memberikan penilaian kepada *Talent* berdasarkan hasil wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam skala 1-100 (satu sampai dengan seratus).
- (4) Hasil wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan pembobotan penilaian sebesar 30% (tiga puluh persen).

#### Pasal 38

Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dikompilasi dan diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI, dengan kategori sebagai berikut:

- a. *ready now*;
- b. *need development*; dan
- c. *exit*

#### Pasal 39

- (1) Kategori *ready now* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf a menyatakan *Talent* telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi atau

posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI.

- (2) *Talent* yang masuk dalam kategori *ready now* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 (delapan puluh) sampai dengan 100 (seratus).

#### Pasal 40

- (1) Kategori *need development* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b menyatakan *Talent* masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI.
- (2) *Talent* yang masuk dalam kategori *need development* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 (enam puluh) sampai dengan 79.99 (tujuh puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan).
- (3) *Talent* yang masuk dalam kategori *need development* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam *Talent Pool* dan mendapatkan program pengembangan pada periode berikutnya.

#### Pasal 41

- (1) Kategori *exit* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf c menyatakan *Talent* yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh LIPI dan dikeluarkan dari *Talent Pool*.
- (2) *Talent* yang masuk dalam kategori *exit* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60 (enam puluh).

#### Pasal 42

Hasil evaluasi *Talent* untuk talent Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaporkan oleh

Ketua Panitia Seleksi kepada Kepala LIPI dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta.

Pasal 43

Hasil evaluasi *Talent* untuk jabatan strategis lainnya yang ditetapkan oleh Kepala LIPI dilaporkan oleh Tim Penilai Kinerja kepada Pimpinan Unit Organisasi Esselon I melalui Sekretaris Utama LIPI dengan tembusan kepada Pengelola Manajemen Talenta.

Bagian Ketujuh  
Penetapan *Talent*

Pasal 44

- (1) Panitia Seleksi memilih *Talent* untuk ditetapkan menjadi *Talent* kategori *ready now* yang duduk dalam jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (2) Tim Penilai Kinerja memilih *Talent* untuk ditetapkan menjadi *Talent* kategori *ready now* yang duduk dalam jabatan strategis lainnya.

Pasal 45

- (1) Dalam rangka mempersiapkan *Talent ready now* untuk duduk dalam jabatan pimpinan tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di LIPI, dapat dilakukan *transfer of knowledge* terkait jabatan target dalam bentuk *on the job training* atau metode lain yang sesuai untuk posisi tertentu.
- (2) Dalam rangka mempersiapkan *Talent ready now* untuk duduk dalam jabatan ketua kelompok penelitian, dapat dilakukan *transfer of knowledge* terkait jabatan target dalam bentuk *on the job training*, magang riset, kunjungan ilmiah, atau kolaborasi riset.

Bagian Kedelapan  
Kriteria *Talent* yang Dikeluarkan

Pasal 46

*Talent* dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin dan pelanggaran kode etik;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena;
  1. nondisi kesehatannya;
  2. menderita sakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
  3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
- f. mengambil cuti melahirkan selama masa pengembangan *Talent*;
- g. ditugaskan belajar atau pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan;
- h. dipekerjakan/diperbantukan di luar LIPI;
- i. pindah antar instansi; atau
- j. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan pimpinan pengelola Manajemen Talenta.

BAB IV  
MONITORING DAN EVALUASI

Bagian Kesatu  
Monitoring

Pasal 47

- (1) Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilaksanakan untuk memperoleh fakta, data, dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian

dengan standar yang telah ditetapkan.

- (2) Fakta, data, dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diperoleh dalam proses monitoring menjadi rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta.

#### Pasal 48

Monitoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi meliputi pengumpulan data dan informasi tentang:

- a. kesulitan dan hambatan selama proses pelaksanaan manajemen talenta; dan
- b. metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya manajemen talenta dalam satu periode waktu.

#### Pasal 49

Pengelola Manajemen Talenta harus melaporkan pelaksanaan manajemen talenta pada setiap awal tahun pelaksanaan manajemen taleta periode berikutnya kepada Kepala LIPI.

### Bagian Kedua

#### Evaluasi

#### Pasal 50

- (1) Evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan, dan memastikan tercapainya sasaran implementasi program manajemen talenta.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan data yang diperoleh dalam kegiatan monitoring.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara objektif, komprehensif, dan berkelanjutan sehingga Manajemen Talenta dapat

diimplementasikan secara efektif dan efisien.

## BAB V PENDANAAN

### Pasal 51

Pendanaan kegiatan Manajemen Talenta LIPI dibebankan pada Anggaran Belanja LIPI yang berkenaan dan/atau dana lain yang sah.

## BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 52

Jika Komisi Aparatur Sipil Negara belum menyatakan LIPI telah melaksanakan sistem merit dengan sangat baik dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi Pratama dan jabatan pimpinan tinggi Madya, pengisian jabatan pimpinan tinggi Pratama dan Madya tetap menggunakan model seleksi terbuka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 53

Peraturan Lembaga ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Lembaga ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 20 November 2019

KEPALA  
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

LAKSANA TRI HANDOKO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 22 November 2019

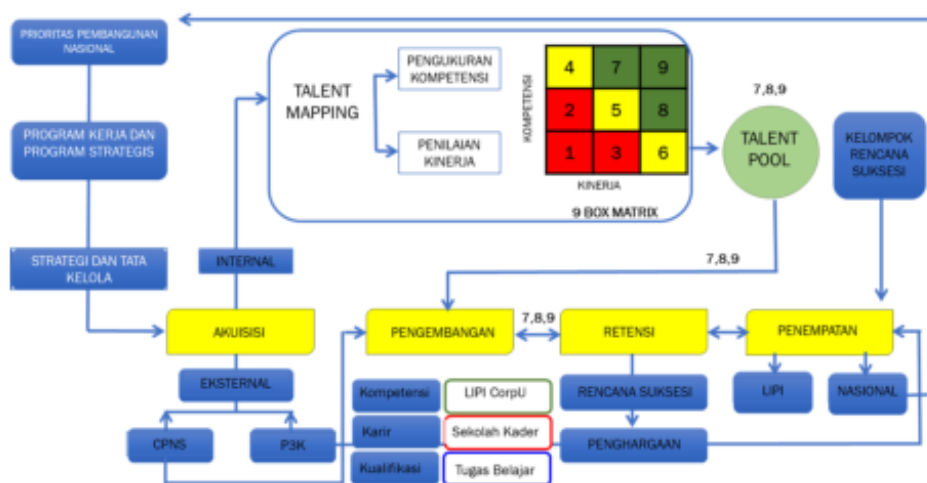
DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I  
 PERATURAN LEMBAGA  
 ILMU PENGETAHUAN INDONESIA  
 NOMOR 18 TAHUN 2019  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA  
 LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

KERANGKA PEMBANGUNAN MANAJEMEN TALENTA  
 LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

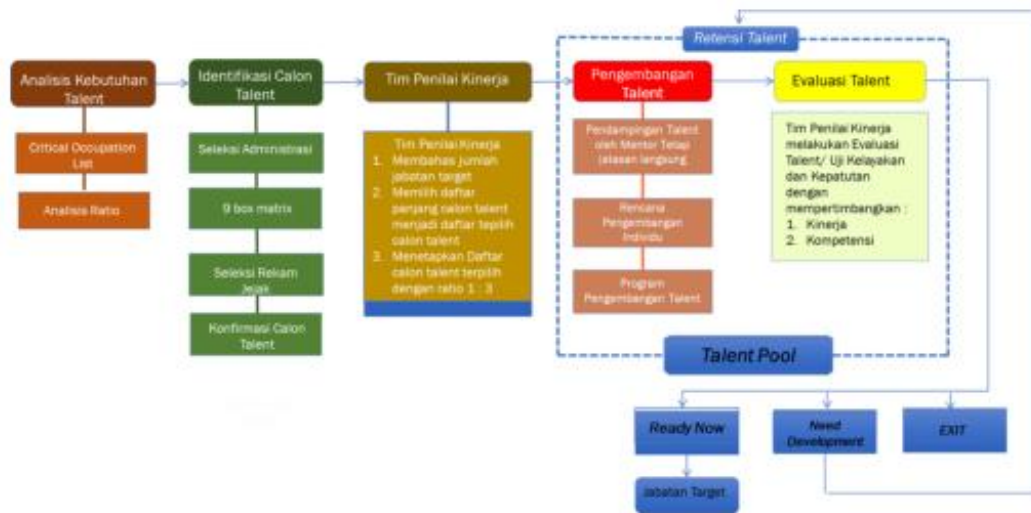


KEPALA  
 LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA  
 REPUBLIK INDONESIA,

LAKSANA TRI HANDOKO

LAMPIRAN II  
PERATURAN LEMBAGA  
ILMU PENGETAHUAN INDONESIA  
NOMOR 18 TAHUN 2019  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA  
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

BAGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA  
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA



KEPALA  
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

LAKSANA TRI HANDOKO