

STRATEGI EFISIENSI IMPLEMENTASI PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA ASN

Oleh :

Riyadi

(Kepala Pusat Pembelajaran dan Strategi
Kebijakan Talenta ASN Nasional LAN)

Bayu Hikmat Purwana

(Analisis Kebijakan Ahli Madya, Pusat
Pembelajaran dan Strategi Kebijakan
TalentA ASN Nasional LAN)

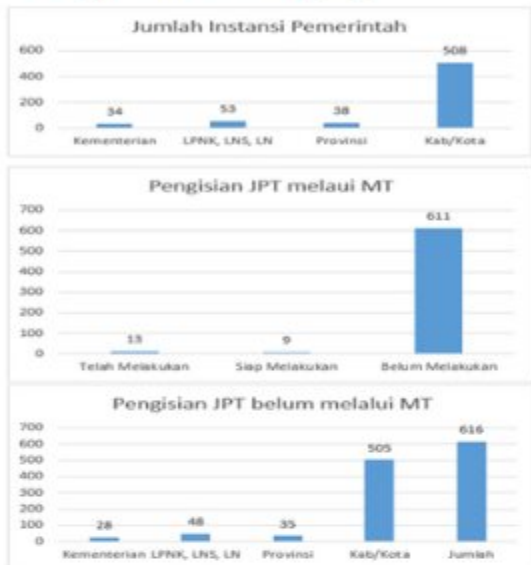
Executive Summary

Kebijakan penggunaan metode Assessment Centre untuk penilaian dan pemetaan pada tahap akuisisi manajemen talenta menjadi pemicu rendahnya penerapan manajemen talenta di Instansi Pemerintah. Proses penilaian membutuhkan waktu lama, masa berlaku yang terbatas, serta berbiaya tinggi menjadikan tahap akuisisi talenta tidak kunjung tuntas dan berdampak pada keberlanjutan siklus manajemen talenta. Hasil analisis menawarkan gagasan alternatif penyempurnaan kebijakan manajemen talenta ASN dengan mengkombinasikan implementasi kebijakan evaluasi kinerja pegawai dengan kebijakan manajemen talenta, sehingga diprediksi mampu mendukung pembentukan ekosistem manajemen talenta nasional dan mobilitasnya secara efisien.



LATAR BELAKANG

Menyoal penerapan kebijakan Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang telah melewati masa satu lustrum, namun capaiannya tidak menggembirakan. Hal ini bisa dilihat pada data publikasi tahun 2024 pada situs resmi Sekretariat Kabinet, bahwa hanya 3,47 % dari 633 instansi yang telah dinyatakan telah dan siap menerapkan manajemen talenta (MT).



Fenomena tersebut merupakan antitesis mengapa banyak jabatan ASN dibiarkan kosong, bahkan akan diisi oleh Non-PNS, di tengah jumlah PNS potensial yang melimpah. Mengacu pada buku statistik BKN Semester II tahun 2024, jumlah ASN di Indonesia mencapai 4.734.041 orang, dengan komposisi 75% PNS sisanya PPPK.

Pada proses diskusi Tim Analisis Kebijakan Pusjar SKTANAS LAN, terungkap permasalahan penerapan MT di lapangan. Permasalahan ini juga telah teridentifikasi oleh Kementerian PAN dan RB melalui tim kegiatan fasilitasi pembentukan talent pool pada 54 instansi Tahun 2024. Dalam tulisan ini masalah tersebut disajikan dalam 2 kategori instansi, yaitu : 1). Instansi yang tidak memiliki unit penyelenggara penilaian kompetensi. Instansi dalam kategori ini akan menghadapi

tantangan besar dengan kewajiban penggunaan metode Assessment Centre (AC) sebagai kegiatan yang berbiaya tinggi, terlebih jika dikaitkan dengan faktor pengali jumlah populasi pegawai. Ditambah dengan hasil AC diperoleh dengan waktu yang cukup lama dan hanya berlaku 3 tahun (Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil). Dengan kondisi seperti itu, menyebabkan metode ini sulit diberikan kepada seluruh pegawai pada satu tahun anggaran.

Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Lembaga Administrasi Negara

No	Jenis Layanan Penilaian Kompetensi dan Potensi	Metode	Satuan	Di Dalam kantor LAN (Rp)	Di Luar kantor LAN (Rp)
1	Penilaian Kompetensi	Sederhana	per peserta	3.500.000,-	3.200.000,-
		Sedang	per peserta	5.700.000,-	5.300.000,-
		Kompleks	per peserta	7.500.000,-	7.100.000,-
2	Penilaian Potensi	-	per peserta	1.000.000,-	800.000,-
		Tambahan	per peserta	1.500.000,-	1.200.000,-

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2021

Bahkan praktiknya dilakukan bertahap dan melewati masa tahun anggaran. Dampak sistemik yang muncul pada siklus updating data karena perbedaan masa berlaku hasil AC, sedangkan disaat yang bersamaan pegawai yang lain menunggu giliran untuk di ases. Walhasil proses tersebut, menjadi proses yang tidak kunjung tuntas untuk masuk pada siklus tahapan MT selanjutnya.

(2). Instansi yang memiliki unit penyelenggara penilaian. Instansi dalam kategori ini relatif lebih siap karena memang pelaksanaan penilaian kompetensi memaksimalkan pemanfaatan sumberdaya internal (efisiensi tinggi).

Namun yang menjadi masalah utama adalah terbatasnya jumlah asesor internal, sebagaimana disinggung narasumber BKN pada kegiatan Bincang Karier PNS Kementerian PAN & RB bahwa jumlah JF Asesor SDM Aparatur di Indonesia di tahun 2020 ada diangka sekitar 197 orang, jumlah yang tidak sebanding untuk pelaksanaan assessment 4.734.041 orang di seluruh instansi pemerintah. dan apabila solusinya adalah melibatkan asesor eksternal (independen), maka instansi ini akan dihadapkan pada masalah keterbatasan anggaran seperti masalah utama di instansi kategori pertama.

ANALISA MASALAH

Berdasarkan analisis kondisi isu kebijakan di atas, akar masalah dari implementasi MT di instansi pemerintah terletak pada penilaian sumbu potensial dengan metode AC yang membutuhkan banyak sumber daya. Adakah metode lain selain metode AC yang bisa digunakan dan mungkinkah sumbu potensial digantikan dengan variabel lainnya untuk mendukung implementasi MT di instansi pemerintah. Masalah ini harus diurai dan dicarikan solusi kebijakannya agar harapan semua Instansi dapat menerapkan MT, agar bisa menopang perencanaan kebutuhan dan kesiapan instansi menempatkan SDM Aparatur yang tepat, di posisi dan pada waktu yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Tantangan Penerapan Metode Assessment Centre

Penggunaan metode AC diatur melalui Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, untuk mendukung implementasi MT tahap akuisisi pada kegiatan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagai strategi untuk mendapatkan talenta. Kegiatan tersebut dilaksanakan melalui pemeringkatan kinerja sesuai penilaian kinerja yang diperoleh dan penentuan tingkatan potensial (kategori tinggi, menengah, dan rendah) melalui AC, ujikom, rekam jejak jabatan, atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.



Secara konseptual AC dilakukan untuk mengukur/menilai potensi yang meliputi kemampuan intelektual, interpersonal skill, self awareness, critical and strategic thinking, problem solving, emotional quotient, growth mindset, serta motivasi dan komitmen dari calon talenta. Kebijakan metode Assessment Center diatur dalam Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai metode terstandar yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan.

Metode ini menggunakan alat ukur wawancara kompetensi, tes psikologi dan/atau ditambah simulasi yang dilakukan oleh beberapa orang asesor. Metode AC terbagi dalam tiga metode layanan penilaian kompetensi yaitu: metode sederhana, sedang, dan kompleks. Mencermati jenis alat ukur yang digunakan pada rumusan penggunaan Metode AC sebagaimana dijelaskan di atas, dilihat dari peruntukannya BKN telah memadupadankan penilaian kompetensi dan potensi, meskipun diatur dengan nomenklatur kebijakan penilaian kompetensi.

Metode penilaian lainnya yang diatur dalam peraturan BKN adalah metode yang digunakan untuk memberikan penilaian kompetensi paling tinggi pada jabatan Administrator dan Jabatan Fungsional yang setara. Contoh kebijakannya adalah *Computer Assisted Competency Test* (CACT) sebagai metode penilaian kompetensi serta potensi ASN yang bersifat rapid dan massal.

Pemanfaatan CACT digadang-gadang sangat efisien, ternyata dalam pelaksanaannya tidak dapat dinikmati semua instansi. CACT avaiabel dilaksanakan terpusat di kantor-kantor BKN dan memicu gelombang mobilisasi (perjalanan dinas) ASN, serta membentuk masa antrian yang panjang untuk hampir 4.5 jutaan ASN yang tersebar di 69 kementerian/lembaga, 34 provinsi, 514 kabupaten, dan 98 kota. Pilihan penyelenggaraan di luar kantor BKN pun tidak menjadi solusi jangka panjang karena akan dihadapkan pada kebutuhan penyediaan biaya fasilitasi, penyediaan sarana dan prasarana pendukung, serta biaya kesiapan jaringan dan koneksi internet.

Praktik lainnya yang perlu dijajagi yaitu pemanfaatan CACT *online* (daring) yang dapat diakses dimana saja sesuai tempat kedudukan calon asesi pada waktu yang sudah ditetapkan. Potensi kelemahan yang harus diantisipasi selain spesifikasi perangkat atau teknologinya adalah terjadinya kecurangan. Beberapa strategi yang bisa dilakukan adalah :



1) mengaktifkan kamera perangkat atau ditambah dengan mengaktifkan beberapa kamera tambahan yang tetap hidup selama penilaian,



2) memanfaatkan aplikasi tambahan yang bisa membatasi akses ke aplikasi lain atau memantau layar peserta selama penilaian termasuk penyediaan fitur *proctoring* otomatis yang bisa mendeteksi gerakan mata, suara, atau kehadiran orang lain,



3) mengaktifkan mikrofon untuk mendeteksi suara yang tidak wajar atau percakapan,



4) menggunakan bank soal yang diberikan kepada peserta secara acak dengan kombinasi dengan soal yang sifatnya esai atau analisis. Alternatif-alternatif tersebut merupakan upaya dasar untuk meminimalisir kecurangan dalam penilaian daring. Penggunaan kombinasi strategi di atas secara signifikan akan mengurangi potensi kecurangan dan meningkatkan integritas hasil penilaian, meskipun tidak bisa efektif 100% dalam menghilangkan kecurangan.

BKN melibatkan instansi-instansi penyelenggara AC yang sudah terakreditasi di bawah kontrol dari pembinaan BKN dengan adanya pendelegasian tersebut mencerminkan implementasi pembinaan BKN kepada penyelenggara AC, sekaligus memperpendek rentang kendali dalam pelaksanaan CACT sehingga lebih memudahkan untuk control dalam pelaksanaannya.

Alternatif Variabel Untuk Pasangan Sumbu Kinerja

Penentuan variabel sumbu pasangan kinerja bergantung dari sisi waktu dan tujuan yang akan disasar, serta variabel administrasi lainnya dalam ajang pencarian talenta tersebut. Variabel yang akan dipasangkan variabel kinerja seyogyanya diarahakan untuk kebutuhan seleksi, promosi, pemetaan, talent pool (talent scouting), atau secara spesifik hanya untuk identifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan kapasitas pegawai. Penentuan variabel sumbu harus memperhatikan hubungan konseptual dan kebutuhan pragmatis, semakin kompleks dan abstrak korelasi variabel sumbu, maka akan menyulitkan tim MT melakukan pengisian deskripsi di dalam box dan berpotensi menjadi noise dalam analisa pemetaannya.

Mungkinkah sumbu potensial digantikan dengan variabel perilaku untuk mendukung implementasi MT di instansi pemerintah? Menggunakan perspektif konseptual, ide memasang sumbu kinerja dan perilaku dalam MT sudah dipandang cukup untuk memberikan gambaran informatif terkait profil talenta.

Datanya telah tersedia di setiap instansi pemerintah dalam system penilaian kinerja pegawai yang saat ini diatur dalam Pasal 23 PermenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Gambaran penilaian sumbu perilaku kerja sebagai pasangan sumbu kinerja menilai kontribusi saat ini dan bisa memprediksi potensi masa depan dengan asumsi lingkungan organisasi relatif tetap. Di samping itu juga

	HASIL KERJA			
DIATAS EKSPEKTASI	KURANG/MIS CONDUCT	BAIK	SANGAT BAIK	
SESUAI EKSPEKTASI	KURANG/MIS CONDUCT	BAIK	BAIK	
DIBAWAH EKSPEKTASI	SANGAT KURANG	BUTUH PERBAIKAN	BUTUH PERBAIKAN	
	DIBAWAH EKSPEKTASI	SESUAI EKSPEKTASI	DIATAS EKSPEKTASI	
	PERILAKU KERJA			

mampu mencerminkan interaksi real antara aspek kultural (budaya organisasi) dalam setiap pencapaian level kinerja yang diharapkan organisasi dengan 3 rating penilaian: di bawah ekspektasi, sesuai, atau di atas ekspektasi dan dituangkan dalam 5 predikat kinerja pegawai yaitu sangat baik, baik, butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang.

Dalam Permen PAN RB, Nilai Berakhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) ditetapkan sebagai standar perilaku kerja ASN yang harus dijunjung tinggi dalam membangun budaya kerja birokrasi nasional. BerAKHLAK digunakan sebagai komponen penilaian perilaku kerja sebagai proses pencapaian hasil kerja orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang diharapkan (ekspektasi pimpinan).

Realita masalah dalam implementasi kebijakan penilaian perilaku pegawai, diantaranya (a). masih dipersepsikan pegawai sebagai penilaian yang tidak objektif karena datanya adalah ingatan kesan atasan ke pegawai yang sangat subjektif dan situasional. (b). Penilaian perilaku yang diberikan pada setiap akhir periode penilaian tidak didukung dengan instrumen yang memadai. Dan (c). Penilaian kinerja yang diberikan tidak menggambarkan capaian sesungguhnya.

Apabila organisasi akan memutuskan menggunakan kombinasi sumbu kinerja dan perilaku dengan **memanfaatkan kebijakan sistem penilaian kinerja** yang ada, maka fokus penggunaannya ditujukan untuk tujuan pemetaan dan pengembangan pegawai, meskipun variabel potensi belum digunakan maka hal tersebut masih dapat diterima dan implementasi penilaiannya 0 rupiah. Potensi adalah gambaran kemampuan seseorang yang teridentifikasi mempunyai kecenderungan untuk dikembangkan (*past to future*), tes potensi ini biasanya menggunakan instrumen tes psikologi.

Mengabaikan variabel potensi secara signifikan membuat pengelolaan talenta organisasi jangka panjang tidak efektif, mengadopsi buku *Succession Planning: A Step-by-Step Guide* (National Institutes of Health) unduhan <https://hr.nih.gov/> setidaknya dampak yang akan ditimbulkan adalah, 1) fokus point of view tim MT hanya bicara organisasi saat ini. 2) Risiko turnover talenta yang memiliki potensi tinggi. Dan 3) mempengaruhi perencanaan suksesi bagi kandidat posisi kunci di masa depan. Oleh karena itu, **untuk tujuan seleksi** dan **promosi** pada jabatan kunci satu tingkat lebih tinggi, maka *forecasting* pemetaan talenta selanjutnya perlu disertakan pertimbangan penilaian potensi sebagai sumbu kunci dengan mengambil box predikat baik dan sangat baik sebagai prioritas talenta dari kuadran predikat kinerja pegawai untuk selanjutnya dinilai menggunakan metode AC.

REKOMENDASI

Berdasarkan analisa masalah diusulkan gagasan perubahan konsepsi kebijakan MT dalam rangka mencapai efisiensi pada tahap akuisisi talenta melalui pelaksanaan MT 2 (dua) tahap. **Tahap pertama** adalah kebijakan MT yang didesain untuk memastikan seluruh instansi pemerintah dapat memetakan dan mengembangkan kapasitas talenta instansi dengan langkah akuisisi yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja pegawai, dan tahap kedua adalah kebijakan MT yang didesain untuk mendukung rencana suksesi kader pimpinan dan mendukung mobilitas talenta nasional. Kedua tahap MT tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Manajemen Talenta Tahap I

Pada tahap ini akuisisi talenta fokus ditujukan untuk tujuan pemetaan dan pengembangan pegawai. Variabel yang dinilai dalam rangka pemetaan pegawai tidak menggunakan sumbu po

potensial yang dinilai dengan menggunakan metode AC, namun menggunakan pasangan sumbu hasil kerja dan perilaku kerja untuk menggambarkan profiling capaian kinerja individu dan organisasi yang dinilai dengan menggunakan evaluasi kinerja pegawai. Komponen penilaian variabel sumbu perilaku menggunakan pendekatan konsep manajemen strategik di mana setiap organisasi (instansi) perlu memiliki dan menetapkan budaya organisasi sebagai karakteristik khas yang menggambarkan citra organisasi yang diwujudkan melalui prinsip dan nilai yang dianut oleh seluruh pegawai.

Pelaksanaan Penilaiannya menggunakan mekanisme sebagaimana diatur dalam kebijakan Permen PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 plus dengan memberi ruang kepada instansi (unit kerja) untuk **menerjemahkan core value ASN BerAKHLAK** dalam **bentuk deskripsi indikator perilaku khas**. Penerjemahan ini akan menjadi pengayaan standar perilaku nasional dengan *local wisdom* dan secara agregat hasilnya bisa diklaim sebagai capaian perilaku nasional.

HASIL KERJA

- core value ASN BerAKHLAK
- Indikator perilaku BerAKHLAK instansi (*local wisdom*)
- kekhasan bentuk perilaku dalam jabatan dan level jabatan

Metode :

- ✓ asesmen 360°,
- ✓ wawancara,
- ✓ observasi langsung,
- ✓ alat psikometrik, dll
- ✓ logbook

PERILAKU KERJA

Dalam mendukung penerapan mobilitas talenta nasional, kekayaan nilai instansional menjadi bagian yang terintegrasi pada tahap pengembangan sesuai rencana penempatan talenta pada unit kerja dan jabatan yang dituju.

Pendekatan ini relevan untuk menstandarisasi bentuk perilaku yang diharapkan ditunjukkan oleh seluruh ASN, namun kekurangannya tidak spesifik bisa menggambarkan kekhasan bentuk perilaku yang harus ditunjukkan ASN dalam jabatan tertentu dan bahkan evel jabatan yang sudah

barang tentu membutuhkan gambaran perilaku spesifik. Jika ada pertanyaan, Apakah Anda setuju bahwa perlu ada bentuk perilaku spesifik yang harus ditunjukkan oleh seorang pelaksana dibandingkan dengan ASN pemangku jabatan fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi? Pasti jawabannya iya, karena fokus standar nasional adalah membangun budaya organisasi birokrasi nasional. Rumusan deskripsi indikator perilaku yang dikembangkan instansi ini digunakan untuk menilai perilaku seluruh ASN di instansi masing-masing terkecuali bagi ASN dalam Jabatan Pimpinan Tinggi. ASN tersebut akan dinilai perilaku sesuai dengan karakteristik spesifik instansi dan/atau unit kerjanya, perilaku spesifik tersebut merupakan bagian dari pembentukan standar perilaku kerja generik nasional.

Dalam rangka menimalisir subjektivitas penilaian perilaku yang membayangi validitas tim MT maka dalam menempatkan calon talenta dalam box talenta diperlukan instrumen tambahan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam menerapkan penilaian dengan mengkombinasi metode penilaian yang sesuai dengan logbook perilaku. Logbook perilaku adalah dokumentasi catatan atau jurnal perilaku pada periode penilaian yang akan menggambarkan pola perilaku, frekuensi, intensitas, serta pemicu dan konsekuensi dari perilaku tersebut.

Logbook perilaku dapat memuat informasi tanggal dan waktu, deskripsi perilaku, konteks/pemicu, intensitas/frekuensi, konsekuensi, dan catatan tambahan. Dokumen tersebut diisi atasan (pihak yang ditunjuk) atau bisa kombinasi dengan penilaian *self awareness* dan disimpan oleh pegawai.

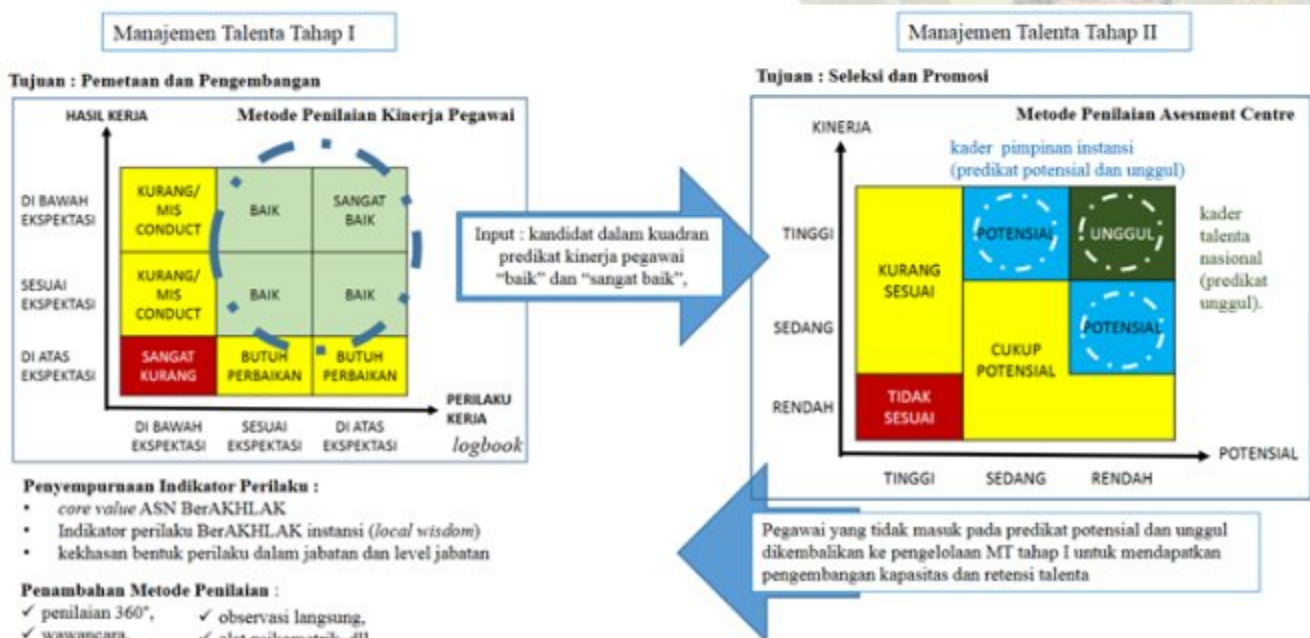
Faktor kritis yang perlu diperhatikan dalam pemanfaatan logbook adalah tujuan yang jelas dan spesifik, kejelasan pencatatan deskripsi perilaku, format yang mudah digunakan, konsistensi dalam pencatatan dan keberanian dalam mencatat, analisis dan evaluasi berkala, serta penempatan logbook sebagai jurnal pembentukan perilaku bukan sebagai dokumen final penilaian perilaku.

Manajemen Talenta Tahap II

Pada tahap ini akuisisi talenta fokus **ditujukan untuk seleksi dan promosi** pada jabatan kunci satu tingkat lebih tinggi. Variabel yang akan dinilai adalah variabel potensi yang akan dipasangkan dengan variabel sumbu kinerja. Variabel kinerja diperoleh dari penilaian skoring penilaian evaluasi kinerja pegawai yang telah dilaksanakan pada MT tahap I. Bentuk perilaku yang ikut dinilai pada sumbu potensial menggunakan penilaian core value BerAKHLAK untuk menggambarkan cerminan budaya kerja paripurna individu, jabatan dalam penyelesaian tugas, dan kriteria perilaku pada jabatan jabatan strategis dengan stakeholders yang luas atau sebagai penentu kebijakan yang akan berdampak luas. Penggunaan indikator penilaian pada standar perilaku nasional diberikan dengan harapan secara langsung mendukung mobilitas karir dan mobilitas talenta nasional.

Pegawai yang akan dinilai sumbu potensialnya adalah pegawai terpilih di MT tahap I yang berada dalam kuadran predikat kinerja pegawai "baik" dan "sangat baik", sehingga biayanya yang dibutuhkan merupakan investasi negara jangka panjang dan terukur karena akan menemukan calon pimpinan instansi (predikat potensial dan unggul), dan calon talenta nasional (predikat unggul). Pegawai di MT tahap II yang tidak masuk pada dua predikat tersebut dikembalikan ke pengelolaan MT tahap I untuk mendapatkan pengembangan kapasitas dan tahapan MT lainnya yang diperlukan sebagai penyiapan menuju MT Tahap II.

Dalam mendukung MT tahap II, pengembangan utama suksesor dilakukan melalui Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebagai pelatihan obligatory yang memberikan penekanan pembentukan standar perilaku nasional yang terintegrasi pada substansi materi yang telah diatur dalam Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 dan ketentuan turunannya.



Gambar : Strategi Strategi Efisiensi Akuisisi Talenta Aparatur Sipil Negara

Simpulannya bahwa gagasan perubahan konsepsi kebijakan MT ini ditujukan dalam rangka mencapai efisiensi pada tahap akuisisi talenta melalui strategi implementasi pelaksanaan MT 2 (dua) tahap. Gagasan ini menawarkan efektivitas tepat sasaran dalam menemukan calon talenta dengan mengintegrasikan implementasi MT dengan sistem penilaian kinerja pegawai, sekaligus menyuguhkan efisiensi anggaran pemerintah yang signifikan dan terukur. Biaya yang dibutuhkan spesifik hanya untuk biaya akuisisi menemukan calon talenta potensial dan talenta unggul sebagai kader pimpinan instansi yang jumlah relatif tidak terlalu banyak. Bahkan pegawai dengan predikat talenta unggul dapat dimanfaatkan untuk **mobilitas talenta nasional** untuk mendukung percepatan pencapaian program prioritas nasional. Selain itu penerapan MT Tahap II ini dapat menjadi instrumen dalam rangka menjaring bagi para calon di luar ASN yang akan menduduki jabatan ASN.

STRATEGI IMPLEMENTASI

Dalam mendukung gagasan ini, diperlukan dukungan penyempurnaan kebijakan secara terintegrasi antara Kementerian PAN & RB, BKN, dan LAN, antara lain sebagai berikut:

- Menteri PAN RB melakukan penyempurnaan terhadap Permen PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai dengan mereview penerapan kebijakan penilaian perilaku dengan memberikan peluang kepada Instansi Pemerintah untuk menjabarkan nilai BerAKHLAK sesuai dengan karakteristik instansi bahkan unit kerjanya masing-masing, dan penguatan terhadap pelaksanaan penilaian perilaku pegawai.
- Menteri PAN RB melakukan penyempurnaan terhadap Permen PAN RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan mereview penerapan kebijakan MT khususnya pada tahap akuisisi dan kebijakan penggunaan metode AC untuk memastikan setiap instansi pemerintah bisa menerapkan MT juga sekaligus mendukung mobilitas talenta nasional.
- Kepala BKN melakukan penyempurnaan terhadap Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan mereview penerapan kebijakan penggunaan metode AC untuk tujuan pemetaan, pengembangan, seleksi, dan promosi.
- Kepala LAN melakukan penyempurnaan terhadap Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pelatihan Struktural Kepemimpinan dengan mereview kurikulum dan metode penyelenggaraan khususnya pada PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II dengan mengintegrasikan pembentukan perilaku JPT pada standar perilaku nasional dengan substansi materi PKN Tingkat I dan PKN Tingkat II.