



LAPORAN PENYUSUNAN

**KONSEP KEPUTUSAN TERKAIT
PERENCANAAN PENGEMBANGAN,
PEDOMAN POLA KARIER DAN
MANAJEMEN TALENTA**

DISUSUN OLEH

**KELOMPOK FUNGSIONAL SDM
BIRO ORGANISASI DAN UMUM (2025)**

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Penyusunan SK Perencanaan dan Pengembangan SDM BAPETEN pada periode Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan Konsep Keputusan terkait Perencanaan Pengembangan, Pola Karier dan Manajemen Talenta yang merupakan bagian penting dari pelaksanaan Manajemen ASN. Proses ini bertujuan untuk memastikan pemenuhan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari kualifikasi, maupun kompetensi, guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengawas Tenaga Nuklir dalam mencapai visi dan misi-nya.

Dokumen ini disusun sebagai gambaran proses capaian dalam melaksanakan kegiatan Penyusunan SK Perencanaan dan Pengembangan SDM, Pedoman Pola Karier dan Manajemen Talenta. Dengan demikian, diharapkan laporan ini dapat menjadi acuan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan hasil pemetaan secara efektif dan tepat sasaran, serta menjadi salah satu solusi bagi pemerataan kompetensi dan peningkatan profesionalitas.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, baik melalui pemikiran, masukan, maupun pendampingan selama proses penyusunan berlangsung. Semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi upaya pengembangan manajemen ASN yang profesional dan berintegritas.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan, sehingga kami terbuka terhadap kritik dan saran konstruktif demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga dokumen ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan ASN yang unggul dan berdaya saing.

Pengelola Kegiatan
Kelompok Fungsional SDM
Biro Organisasi dan Umum



Lis Minarti, S.Si., M.E.
NIP. 197506022001122001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Dasar Hukum.....	5
C. Maksud dan Tujuan.....	6
BAB II PEMBAHASAN.....	7
A. Umum.....	7
B. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Perencanaan dan Pengembangan SDM ASN 2025-2029 BAPETEN.....	8
C. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Pedoman Pola Karier di Lingkungan BAPETEN.....	14
D. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir.....	43
E. Rencana Tindak Lanjut.....	63
F. Identifikasi Formulir Manajemen Talenta.....	64
1. Pilar Kelembagaan.....	64
2. Pilar Sistem Informasi.....	65
3. Pilar Desain Manajemen Talenta.....	65
4. Pilar Implementasi Manajemen Talenta.....	67
5. Pilar Budaya Manajemen Talenta.....	68
BAB III PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran/Rekomendasi.....	70
LAMPIRAN.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek krusial dalam membangun birokrasi yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, kualitas dan kompetensi ASN sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi dan pencapaian tujuan Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN). Tanpa perencanaan yang tepat, potensi SDM BAPETEN tidak akan terkelola secara optimal, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Tantangan yang dihadapi adalah perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik mengharuskan SDM BAPETEN memiliki kompetensi yang relevan dan terkini. Dalam konteks ini, pengembangan SDM menjadi kebutuhan strategis agar mampu menjawab dinamika perubahan dengan sikap profesional, integritas, dan inovatif. Pengembangan yang berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, serta rotasi dan promosi yang berbasis meritokrasi merupakan langkah penting untuk membangun SDM yang unggul dan berdaya saing.

Dengan perencanaan dan pengembangan SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada hasil, BAPETEN diharapkan menciptakan ASN yang adaptif. Langkah ini sejalan dengan visi reformasi birokrasi nasional untuk menciptakan birokrasi kelas dunia yang melayani secara profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM ASN bukan sekadar kebutuhan administratif, melainkan strategi jangka panjang dalam memperkuat kapasitas BAPETEN dan mendukung pencapaian tujuan. Melalui perencanaan dan pengembangan yang terarah dan berkelanjutan, diharapkan ASN dapat menjadi agen perubahan yang mampu membawa Indonesia menuju pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Laporan ini bertujuan sebagai bentuk pemantauan terkait implementasi perencanaan dan pengembangan SDM BAPETEN yang sudah diterapkan sehingga dapat menjadi bentuk evaluasi seterusnya agar meningkatkan kualitas layanan oleh Biro Organisasi dan Umum yang lebih efektif dan tepat sasaran.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3676);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 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);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN
6. Peraturan Menteri PANRB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
10. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir No. 9 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Tenaga Nuklir
11. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir No. 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengawas Tenaga Nuklir
12. Peraturan Kepala Badan No 10 Tahun 2016 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi dan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Radiasi
13. Peraturan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Tenaga Nuklir 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 189);

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Konsep Perencanaan dan Pengembangan, Pola Karier dan Manajemen Talenta adalah proses perencanaan yang bertujuan untuk memastikan BAPETEN memiliki jumlah, jenis, dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang harus dijalankan. Berikut adalah maksud dari Penyusunan SK Perencanaan dan Pengembangan SDM:

1. Menyediakan kerangka kerja sistematis untuk mengelola kebutuhan dan pengembangan sumber daya ASN.
2. Menjamin tersedianya ASN dengan kompetensi, jumlah, dan distribusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penyusunan SK Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 bertujuan untuk:

1. Memetakan kebutuhan ASN jangka pendek, menengah, dan panjang berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja.
2. Menjamin keberlanjutan kinerja organisasi dengan mengantisipasi kebutuhan kompetensi masa depan.
3. Meningkatkan kompetensi ASN secara berkelanjutan sesuai perkembangan teknologi, kebijakan, dan kebutuhan masyarakat.
4. Membangun pola karier ASN berbasis merit sistem, yang adil dan transparan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Umum

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengatur secara lebih tegas aspek perencanaan dan pengembangan kompetensi. Antara lain:

- Setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan karier PNS di tingkat instansi dan nasional. Rencana ini memuat siapa yang dikembangkan, bentuk pengembangan, waktu pelaksanaan, prosedur dan mekanisme pengisian jabatan.
- Pengembangan kompetensi PNS adalah hak dan sekaligus kewajiban, dilakukan minimal 20 jam pelajaran per tahun bagi setiap PNS.
- Pengembangan kompetensi juga dilaksanakan melalui pendekatan “corporate university” atau sistem pembelajaran terintegrasi, sebagai bagian dari kewajiban instansi dalam melakukan pengembangan kompetensi.
- Pengembangan karier PNS tidak hanya melalui mutasi dan promosi, tetapi juga melalui penugasan baik di dalam instansi maupun di luar instansi, sebagai upaya optimalisasi tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

Dengan demikian, PNS mempunyai kewajiban untuk:

1. mengaktifkan dirinya dalam program pengembangan kompetensi yang disediakan instansi
2. mengikuti rencana pengembangan karier yang telah dirumuskan instansi
3. memanfaatkan kesempatan penugasan/promosi/mutasi sebagai bagian dari pengembangan profesionalnya.

Selain itu dalam PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, dalam konteks perencanaan dan pengembangan PNS, beberapa poin kewajiban dapat diidentifikasi:

- Instansi wajib melaksanakan manajemen talenta, yaitu identifikasi, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan talenta PNS demi memastikan bahwa SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi dan masa depan birokrasi.
- PNS sebagai bagian dari talenta aparatur memiliki kewajiban aktif untuk terlibat dalam sistem manajemen talenta—yang berarti PNS harus siap untuk dibina, dikembangkan, diposisikan sesuai kompetensi dan potensi, serta merespon kebutuhan organisasi.

- Instansi wajib melaksanakan sistem informasi manajemen talenta, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan talenta—dengan demikian PNS memiliki kewajiban untuk memberikan data diri, kompetensi, dan hasil pengembangan yang diperlukan untuk sistem ini.

B. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Perencanaan dan Pengembangan SDM ASN 2025-2029 BAPETEN

Pada Triwulan I ini telah disusun rancangan kebijakan dalam bentuk keputusan kepala beserta lampiran terkait Perencanaan dan Pengembangan SDM secara periodik pada tahun 2025-2029 sebagai berikut:



KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR

NOMOR TAHUN 2025

TENTANG

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

APARATUR SIPIL NEGARA 2025-2029 DI LINGKUNGAN

BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 70 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
 - b bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi, serta mendukung terwujudnya visi dan misi Badan Pengawas Tenaga Nuklir yang tertuang dalam rencana strategis Badan Pengawas Tenaga Nuklir Pembangunan, diperlukan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan lainnya guna meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan profesionalisme bagi pegawai di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;

		c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir tentang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
Mengingat	:	1 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1997 tentang Ketenaganukliran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3676); 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897); 3 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); 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil; 5 Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; 6 Peraturan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 9 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Tenaga Nuklir; 7 Peraturan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
		MEMUTUSKAN :
Menetapkan	:	PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR TENTANG PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
KESATU	:	Menetapkan Perencanaan dan Pengembangan SDM BAPETEN Periode 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.

KEDUA	: Perencanaan dan Pengembangan SDM BAPETEN yang dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan: a. pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan rencana pengembangan kompetensi dalam rangka mengembangkan kapasitas sumber daya manusia guna mendukung kapasitas Badan Pengawas Tenaga Nuklir dalam mencapai visi, misi, rencana strategis dan pencapaian reformasi birokrasi; dan b. pedoman untuk melaksanakan pengembangan kompetensi berdasarkan prinsip sistem merit.
KETIGA	: Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kedua dilaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui Program Gelar dan Program Nongelar
KEEMPAT	: Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada dokumen Rekomendasi Perencanaan dan Pengembangan SDM BAPETEN 2024
KELIMA	: Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029 untuk Program Gelar dan Program Nongelar tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.
KEENAM	Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 2025 Plt. KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR, # Sugeng Sumbarjo, Ir., M.Eng	

**PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR SIPIL NEGARA 2025-2029
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR**

a. Latar Belakang

Pembinaan dan pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi peningkatan kapasitas pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivitas yang dimaksud tidak terbatas pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier pegawai SDM tersebut.

Sejalan dengan adanya kebijakan pemerintah mengenai program reformasi birokrasi, perencanaan dan pengembangan SDM pengawasan ketenaganukliran menjadi semakin penting, karena keberhasilan program reformasi birokrasi di BAPETEN akan ditentukan oleh kinerja pegawai SDM BAPETEN dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tujuan penyusunan Pedoman Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- 11

Pemerintah RI.

- 2) Menjadi pedoman dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan BAPETEN.
- 3) Meningkatkan profesionalitas dan kompetensi pegawai di lingkungan BAPETEN secara berkelanjutan

Output yang diharapkan adalah :

- 1) Terwujudnya perencanaan pengembangan SDM berbasis kompetensi yang komprehensif untuk masa 5 tahun ke depan (2024-2028) di lingkungan BAPETEN.
- 2) Terselenggaranya pengembangan pegawai yang efisien dan efektif untuk mendukung tugas dan fungsi BAPETEN.

c. Ruang Lingkup

Ruang lingkup rencana pengembangan SDM dalam Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup :

- 1) Pengembangan SDM melalui program pendidikan gelar dan program non gelar melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan lainnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- 2) Seluruh SDM BAPETEN yang memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditentukan.

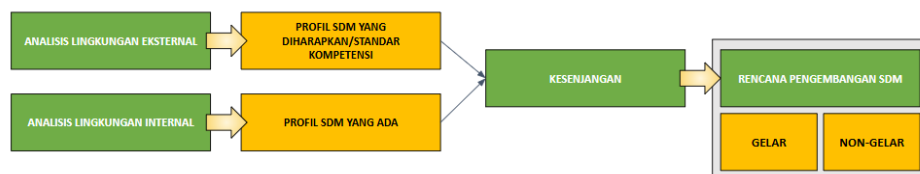
d. Prinsip Penyusunan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyusunan Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai dokumen perencanaan komprehensif SDM BAPETEN memerhatikan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Beberapa perkembangan lingkungan yang dipertimbangkan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- 1) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
- 2) Visi BAPETEN
- 3) Rencana Strategis Organisasi
- 4) Kebutuhan Profesi
- 5) Kesenjangan jumlah pelatihan per pegawai

2. Kerangka Kerja Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikembangkan dengan menyandingkan profil SDM yang diharapkan berdasarkan kebutuhan kompetensi BPKP sesuai analisis lingkungan strategis, analisis lingkungan internal dengan profil SDM yang ada, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan kualifikasi SDM



- a. Analisis Lingkungan Eksternal
 - 1) Visi, Misi BAPETEN
 - 2) Rencana Strategis BAPETEN
 - 3) Profil SDM yang diharapkan
- b. Analisis Lingkungan Internal
 - 1) Proses Bisnis BAPETEN
 - 2) Profil SDM BAPETEN
 - 3) Komposisi SDM
 - 4) Profil Kompetensi
- c. Kesenjangan SDM yang ada

3. Perumusan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Program Gelar
- b. Program Non-Gelar
- c. Pemantauan dan Evaluasi

4. Pengembangan Sistem Informasi

Pengembangan data kepegawaian diarahkan pada sistem sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Sistem ini diperlukan guna mendukung proses pengambilan keputusan yang disebut Decision Support System dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Adapun pendekatan adalah terintegrasi dari Sistem Informasi SDM ditujukan untuk memperoleh, menyimpan, menganalisis dan mengontrol arus informasi dari seluruh kegiatan organisasi. Lebih lanjut penggunaan Sistem Informasi SDM ditujukan untuk lebih meningkatkan efisiensi dan responsif dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia menjadi lebih intensif. Kebijakan pengembangan data kepegawaian diarahkan pada sistem sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi berdasarkan sistem informasi yang sudah ada sekarang ini.

C. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Pedoman Pola Karier di Lingkungan BAPETEN

Pada Triwulan II dan III ini disusun rancangan Keputusan Kepala tentang Pedoman Pola Karier sebagai berikut:



KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
REPUBLIK INDONESIA

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
NOMOR TAHUN 2025**

**TENTANG
PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR**

KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
 - b. bahwa untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 63 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil dipandang perlu menetapkan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara 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 Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. 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);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
8. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 9 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
9. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 153/TPA TAHUN 2021 tentang Penunjukan Pelaksana Tugas Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR.**

KESATU : Menetapkan dan memberlakukan Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Badan Pengawas Tenaga Nuklir 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. infrastruktur karier;
- b. pola karier;
- c. pengembangan karier;
- d. mekanisme mutasi dan/atau promosi; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

KETIGA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Kedua merupakan acuan bagi Pengelola Sumber Daya Manusia dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir dalam meningkatkan profesionalitas karier.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di JAKARTA
Pada tanggal 2025
Plt. Kepala Badan Pengawas Tenaga
Nuklir,

#

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENGAWAS TENAGA NUKLIR
NOMOR TAHUN 2025
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN
PENGAWAS TENAGA NUKLIR

**PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan manajemen ASN sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan guna mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme berbasis sistem merit yaitu berdasarkan 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.

Terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS juga menjadi dasar bagi BAPETEN untuk menyusun kebijakan internal dalam pengelolaan karier PNS untuk memberikan kepastian alur karier yang ditempuh oleh PNS BAPETEN dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh PNS BAPETEN yang telah memenuhi persyaratan dan mendorong untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

Pola Karier Pegawai Negeri Sipil disusun berdasarkan kaidah perencanaan dan pengembangan karier berdasarkan prinsip kepastian, profesionalisme, transparan, integritas, keadilan, nasional dan rasional, sehingga perlu ditetapkan suatu Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil

Perlu adanya kebijakan yang diharapkan dapat menciptakan PNS yang profesional, berkinerja, adaptif dan kompetitif. Dengan mewujudkan hal tersebut akan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan dan mendukung tercapainya visi dan misi BAPETEN.

B. Maksud dan Tujuan

Penyusunan pedoman pola karier di lingkungan BAPETEN bertujuan untuk:

1. Menjamin keselarasan potensi pegawai dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas.
2. Memberikan gambaran kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh pegawai.
3. Menjamin setiap pegawai dikelola potensi, kompetensi dan kinerjanya sehingga memiliki kesempatan yang sama untuk berkarier.
4. Memberikan kesempatan karier yang sama serta keadilan bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan.
5. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia untuk menduduki jabatan target sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang berlaku.

C. Pengertian

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. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan atau Perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi di lingkungan BAPETEN.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
10. Pejabat Pimpinan Tinggi Utama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT sebagai Kepala BAPETEN.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat madya di lingkungan BAPETEN.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama di lingkungan BAPETEN.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA di BAPETEN.
15. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
17. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

23. 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.
24. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah.
25. Rumpun Jabatan adalah pengelompokan jabatan yang memiliki kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama.
26. Jabatan Target Karier adalah Jabatan yang setara atau setingkat lebih tinggi yang menjadi tujuan pengembangan karier PNS pada tahap selanjutnya.
27. 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.
28. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
29. Manajemen Talenta BAPETEN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme uji dan penilaian secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
30. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
31. Lintasan Perpindahan Jabatan Secara Vertikal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat lebih tinggi.
32. Lintasan Perpindahan Jabatan Secara Horizontal adalah Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang masih setingkat.
33. Lintasan Perpindahan Jabatan Secara Diagonal adalah perpindahan dari suatu jabatan structural ke jabatan fungsional atau sebaliknya
34. Penempatan PNS adalah penempatan PNS pada jabatan sesuai formasi PNS dan/atau kebutuhan organisasi.

D. Prinsip dan Pola Karier BAPETEN

Pola Karier BAPETEN dilaksanakan atas dasar prinsip:

1. Kepastian
Pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Profesionalisme
Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
3. Transparan
Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Integritas
Karier seseorang dapat meningkat jika memiliki rekam jejak yang baik.
5. Keadilan
Pola Karier memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi standar kompetensi PNS untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
6. Nasional
Pola karier dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar unit kerja baik di pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
7. Rasional
Pola karier dilaksanakan sesuai kebutuhan BAPETEN dalam rangka mencapai visi dan misi BAPETEN yang telah ditetapkan.

E. Ruang Lingkup Pola Karier

1. Jenis Jabatan, terdiri dari:
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
2. Profil PNS, merupakan kumpulan informasi kepegawaian setiap PNS BAPETEN yang terdiri dari:
 - a. Data personal;
 - b. Kualifikasi Pendidikan;
 - c. Rekam jejak jabatan;
 - d. Kompetensi;
 - e. Riwayat pengembangan;
 - f. Riwayat hasil penilaian kinerja;
 - g. Pendidikan dan pelatihan;
 - h. Usia; dan
 - i. Informasi kepegawaian lainnya
3. Standar kompetensi ASN, paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. Nama Jabatan;
 - b. Uraian Jabatan;
 - c. Kode Jabatan;
 - d. Pangkat/kelas Jabatan;
 - e. Kompetensi Teknis;

- f. Kompetensi Manajerial;
- g. Kompetensi sosial kultural; dan
- h. Ukuran kinerja Jabatan.

F. Skema Pola Karier

Pola Karier BAPETEN merupakan skema yang berisi sekumpulan norma/petunjuk yang perlu diperhatikan dalam penempatan dan/atau pemindahan PNS sejak diangkat pertama kali sebagai PNS BAPETEN sampai dengan pensiun dan/atau pemberhentian. Skema pola karier BAPETEN terdiri atas:

- 1. Tahapan karier;
- 2. Bentuk pola karier; dan
- 3. Jalur karier;

BAB II INFRASTRUKTUR KARIER

Pelaksanaan manajemen karier di lingkungan BAPETEN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan menggunakan infrastruktur yang tersedia antara lain:

- 1. Jenis jabatan;
- 2. Rumpun jabatan;
- 3. Standar Kompetensi Jabatan;
- 4. Sistem penilaian kompetensi;
- 5. Sistem manajemen kinerja;
- 6. Manajemen talenta;
- 7. Peta Jabatan;
- 8. Jabatan Target karier;
- 9. Rencana pengembangan karier individu;
- 10. Sistem informasi ASN; dan
- 11. Infrastruktur lain sesuai kebutuhan organisasi.

A. Jenis Jabatan

Jenis jabatan dalam manajemen karier di Lingkungan BAPETEN terdiri atas:

- 1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:
 - a. JPT Madya; dan
 - b. JPT Pratama.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT mengacu pada peraturan perundang-undangan, dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai pengisian Jabatan berkenaan, dan/atau pertimbangan Komite Talenta /Komite Suksesi/Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan Organisasi.

- 2. Jabatan Administrasi (JA)
Jenjang Jabatan Administrasi terdiri atas:
 - a. Jabatan administrator; dan

b. Jabatan pengawas.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA mengacu pada peraturan perundang-undangan, dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai pengisian Jabatan berkenaan, dan/atau pertimbangan Komite Talenta /Komite Suksesi/Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan Organisasi.

3. Jabatan Fungsional (JF)

Kategori Jabatan Fungsional terdiri atas:

a. JF Keahlian, yang terdiri dari:

- 1) Ahli Utama;
- 2) Ahli Madya;
- 3) Ahli Muda; dan
- 4) Ahli Pertama.

b. JF Keterampilan.

- 1) Penyelia
- 2) Mahir; dan
- 3) Terampil.

Pengangkatan ke dalam JF kategori keahlian dan JF kategori keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- a. Pertama;
- b. Perpindahan dari jabatan lain;
- c. Penyesuaian/inpassing; dan
- d. Promosi.

Pengangkatan ke dalam JF harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk jenjang JF yang akan diduduki.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF mengacu pada peraturan perundang-undangan, dan/atau ketentuan yang berlaku mengenai pengisian Jabatan berkenaan, dan/atau pertimbangan Komite Talenta/Komite Suksesi/Tim Penilai Kinerja berdasarkan kebutuhan Organisasi.

B. Rumpun Jabatan

Rumpun jabatan mengacu pada ketentuan yang mengatur mengenai pemetaan jabatan dalam rumpun jabatan yang ada di lingkungan BAPETEN. Apabila terdapat Jabatan baru yang belum dipetakan ke dalam Rumpun Jabatan, maka terkait dengan pengembangan karier bagi jabatan tersebut dilakukan berdasarkan kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama.

C. Standar Kompetensi Jabatan

Merupakan deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku PNS BAPETEN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Standar Kompetensi Jabatan merupakan acuan dalam pelaksanaan Penilaian kompetensi, Pengembangan Kompetensi dan penempatan PNS BAPETEN dalam suatu jabatan.

D. Sistem Penilaian Kompetensi

Sistem penilaian kompetensi mengacu pada ketentuan mengenai penilaian kompetensi di lingkungan BAPETEN yang meliputi Kompetensi

Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Hasil penilaian kompetensi yang diperoleh dalam sistem penilaian kompetensi di lingkungan BAPETEN digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam Menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS BAPETEN.

E. Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja, mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan kinerja di lingkungan BAPETEN. Hasil penilaian kinerja, digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS BAPETEN.

F. Manajemen Talenta

Manajemen talenta mengacu pada ketentuan mengenai manajemen talenta di lingkungan BAPETEN dan digunakan untuk melaksanakan pengembangan karier PNS BAPETEN.

G. Peta Jabatan

Peta Jabatan mengacu pada ketentuan mengenai peta jabatan di lingkungan BAPETEN dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier.

H. Jabatan Target Karier

Jabatan target karier diperoleh dengan melakukan identifikasi jabatan dan/atau informasi, dengan memperhatikan:

1. Jabatan yang lowong karena pensiun, penugasan lain, reorganisasi, atau pertimbangan lain oleh PPK;
2. Jabatan yang telah diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
3. Rumpun jabatan;
4. Jenis jabatan;
5. Kategorisasi Satker/Unit kerja;
6. Formasi untuk JF; dan/atau
7. Formasi untuk jabatan pelaksana

Identifikasi yang dilakukan akan menghasilkan :

1. Jabatan target mutasi;
2. Jabatan target promosi; dan/atau
3. Unit tujuan mutasi bagi JPT, JA, JF, dan Jabatan Pelaksana.

Jabatan target karier digunakan untuk melaksanakan pengembangan karier.

I. Rencana Pengembangan Karier Individu

Rencana pengembangan karier individu merupakan rencana pengembangan karier yang disusun sesuai dengan potensi atau kompetensi dan aspirasi karier PNS BAPETEN. PNS BAPETEN dapat merencanakan paling banyak 2 (dua) pilihan alternatif rencana arah jalur karier yang sesuai dengan potensi/kompetensi dan aspirasi karier

PNS BAPETEN bersangkutan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, jenis jabatan, dan rumpun jabatan.

PNS BAPETEN dapat mempertimbangkan kategorisasi Satker/Unit Kerja dalam menyusun rencana pengembangan karier individu. Penyusunan dan pengisian rencana pengembangan karier individu diselaraskan dengan rencana pengembangan kompetensi individu dan dapat dilakukan secara elektronik.

Penyusunan dan pengisian rencana pengembangan karier individu dilakukan PNS BAPETEN bersama dengan atasan langsung dan/atau pihak lain yang berperan/ditunjuk sebagai konsultan karier secara periodik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Atasan langsung dan/atau konsultan karier, memberikan masukan dan pengarahan yang dibutuhkan PNS BAPETEN selama proses penyusunan rencana pengembangan karier individu. Rencana pengembangan karier individu digunakan sebagai:

1. Bahan masukan untuk penyusunan rencana pengembangan karier unit atau instansi; dan
2. Bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengembangan karier PNS BAPETEN.

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyusunan rencana pengembangan karier individu dapat ditetapkan dalam ketentuan tersendiri.

J. Sistem Informasi ASN

Dalam pengelolaan karier BAPETEN diperlukan sistem informasi SDM yang berisi profil PNS BAPETEN yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun rencana dan melaksanakan pengembangan karier PNS BAPETEN. Sistem informasi SDM BAPETEN memuat antara lain profil PNS BAPETEN termutakhir yang dapat dipertanggungjawabkan dan layanan kepegawaian termasuk yang terkait dengan data rencana pengembangan karier individu dengan mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan sistem informasi ASN di lingkungan BAPETEN.

BAB III POLA KARIER

A. Tahapan Karier

Dalam pelaksanaan pola karier PNS BAPETEN, terdapat beberapa tahapan yang meliputi:

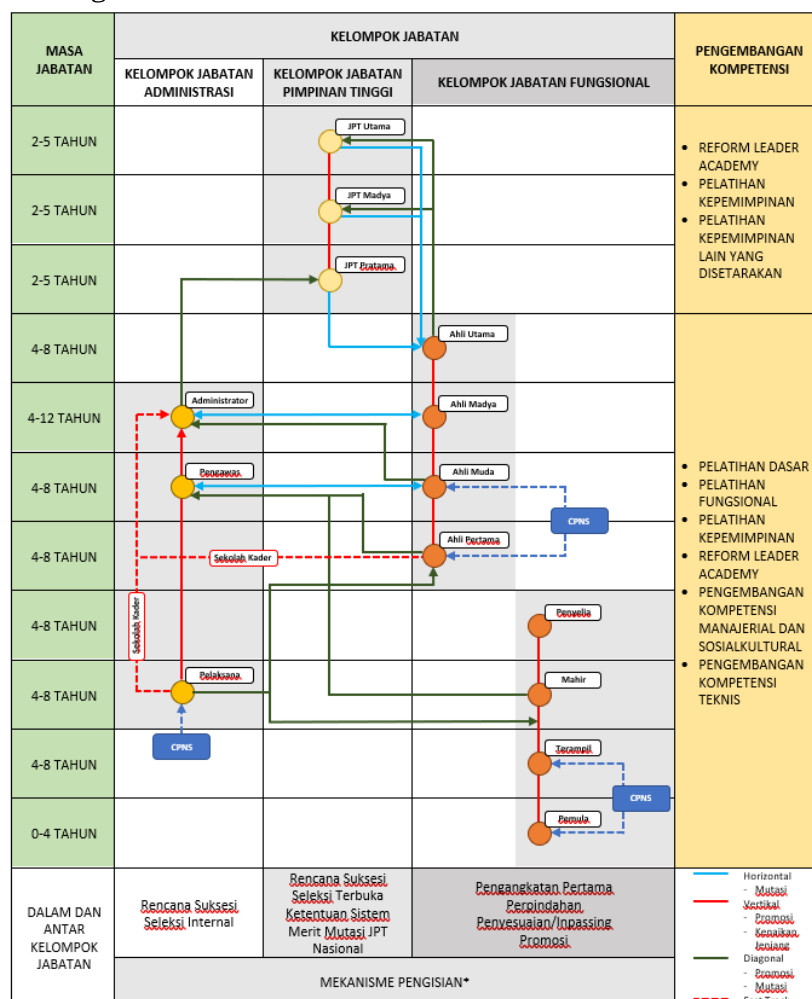
1. Masa percobaan, yaitu masa 1 (satu) tahun saat CPNS BAPETEN belum diangkat sebagai PNS BAPETEN. Dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang dan dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan mengenai manajemen PNS dan ketentuan mengenai orientasi di BAPETEN.

2. Masa pengembangan karier, yaitu masa setelah PNS BAPETEN menyelesaikan masa tugas sampai dengan paling kurang **1 (satu) tahun** menjelang batas usia pensiun. Masa pengembangan karier dilaksanakan melalui mutasi, promosi, dan/atau penugasan yang diberikan selama menjadi PNS BAPETEN. Dalam masa pengembangan karier, PNS BAPETEN yang berada pada box talent 7, 8, dan 9 dapat diprioritaskan mutasi ke satker/unit kerja yang memiliki kompleksitas tantangan lebih besar untuk memperoleh pengembangan kompetensi melalui penugasan.
3. Masa menjelang pensiun, yaitu masa paling kurang **1 (satu) tahun** sebelum batas usia pensiun dan dilaksanakan sesuai ketentuan dan/atau kebijakan mengenai persiapan pensiun di BAPETEN.

B. Bentuk Karier

merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi. Pola karier PNS BAPETEN dapat dilihat pada Gambar 1. Pola Karier Instansional dapat berbentuk:

1. Horizontal;
2. Vertikal; dan
3. Diagonal.



Gambar 1. Pola Karier Instansional

Penjelasan terkait Lintasan Pola Karier:

1. Pola Karier Horizontal dalam Satu Kelompok maupun Antar Kelompok JA, JF atau JPT

Pola karier horizontal merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara atau dianggap setara, dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Mutasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan dalam unit kerja atau antar unit kerja, **paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun** dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan ketentuan antara lain:

- a. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Madya dan JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan jabatan dan kompetensi sesuai jabatan yang dituju. Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. JF dapat berpindah ke JF lain sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan. Perpindahan JF meliputi jenjang Jabatan yang setara. Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu rumpun atau lintas rumpun/klasifikasi JF. Perpindahan JF ke JF lainnya yang setara dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.
- d. JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- e. JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama dan JPT Madya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perpindahan ke dalam jabatan yang setara/dianggap setara dilaksanakan sesuai pertimbangan Tim Penilai Kinerja/Komite Talenta.

2. Pola Karier Vertikal Dalam Satu Kelompok JA, JF, atau JPT

Pola karier vertikal merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi. Promosi sebagaimana dimaksud, ditetapkan bagi :

a. JA dalam satu kelompok JA

Promosi dalam JA dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, dan dilakukan bagi

Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator. Promosi dalam JA dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian

Promosi dalam kelompok JF, dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan, Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya. Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama. Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

- c. JPT dalam satu kelompok JPT

Promosi ke dalam JPT dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit/Manajemen Talenta dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit/Manajemen Talenta dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. **Contoh promosi JPT dalam satu kelompok JPT adalah promosi dari Kepala Balai/Kepala Bagian menjadi Direktur.**

Perpindahan ke dalam jabatan yang lebih tinggi/dianggap lebih tinggi dilaksanakan sesuai pertimbangan Tim Penilai Kinerja/Komite Talenta.

3. Pola Karier Diagonal Antar Kelompok JA, JF atau JPT

Pola Karier Diagonal, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF. Perpindahan karier diagonal dilakukan bagi:

- a. JA ke JF

Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF yaitu:

- 1) Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya.
- 2) Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.

Perpindahan karier diagonal dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian / inpasing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. JF ke JA

Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA, yaitu:

- 1) JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan pengawas; atau

2) JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator

Perpindahan karier diagonal dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama dilaksanakan melalui promosi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama

Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama dilaksanakan melalui promosi, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

Perpindahan secara diagonal dilaksanakan sesuai pertimbangan Tim Penilai Kinerja/Komite Talenta.

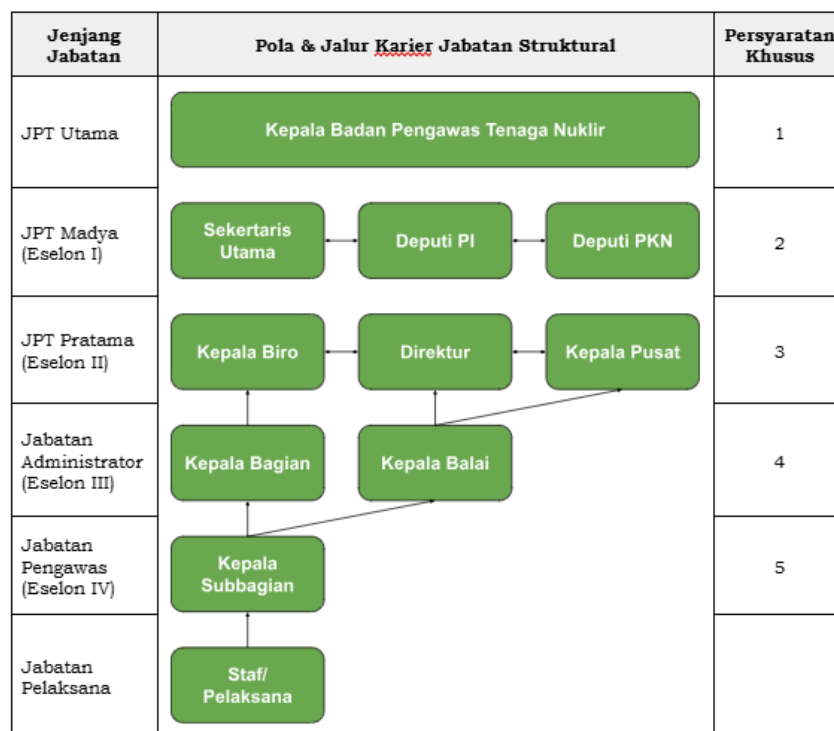
Dalam hal terdapat kebutuhan untuk pembinaan PNS dan/atau kebutuhan organisasi, selain bentuk pola karier vertikal, horizontal, dan diagonal, pelaksanaan pola karier dapat berbentuk perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah/dianggap lebih rendah.

C. Jalur Karier

Jalur karier di lingkungan BAPETEN terdiri atas:

1. Jalur Karier JA

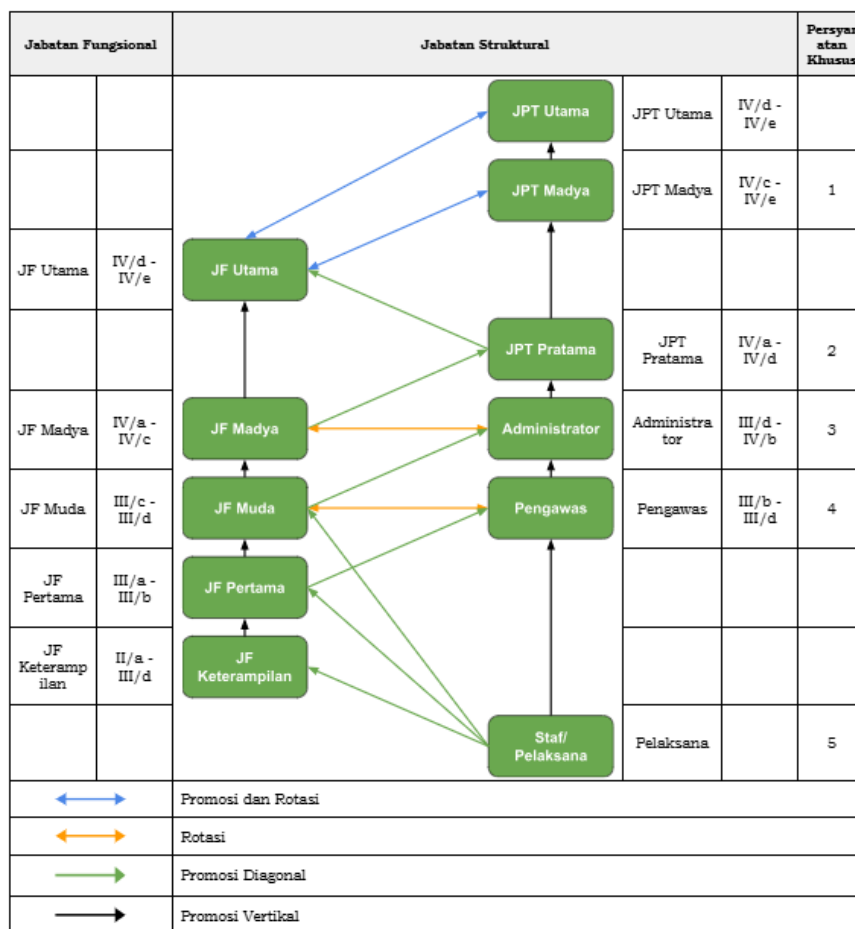
Jalur Karier menuju JA dapat dicapai PNS BAPETEN melalui Jalur JA ataupun JF setara sesuai syarat jabatan, memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang optimal serta memiliki rekam jejak yang baik, sesuai pertimbangan Komite Talenta/Komite Suksesi/Tim penilai kinerja dengan alur terlihat pada **Gambar 1. Pola Karier JA.**



Gambar 1. Pola Karier JA

2. Jalur Karier JPT

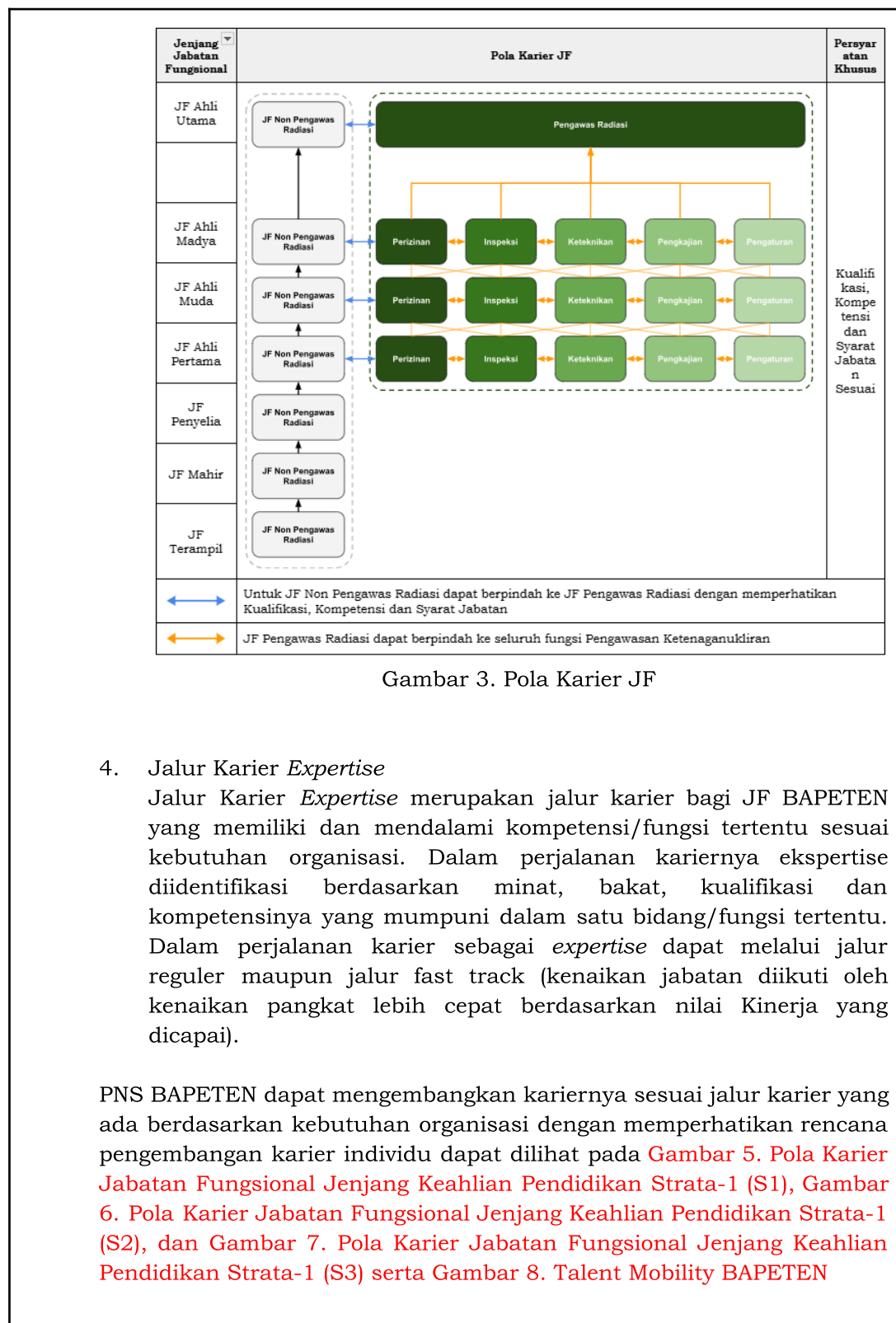
Jalur Karier menuju JPT Pratama dapat dicapai PNS BAPETEN melalui Jalur JF setara atau melalui JA satu level dibawahnya sesuai syarat jabatan, memenuhi syarat kualifikasi , kompetensi dan kinerja yang optimal serta memiliki rekam jejak yang baik, sesuai pertimbangan komite Talenta/Komite Suksesi/Tim penilai kinerja sebagaimana terlihat pada **Gambar 2. Pola Karier JPT.**

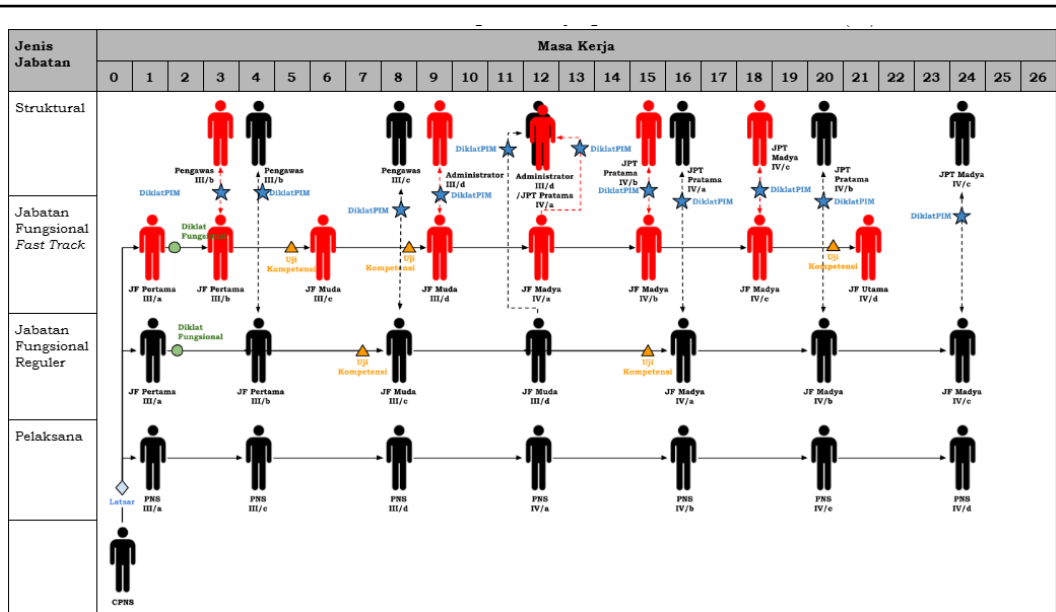


Gambar 2. Pola Karier JPT

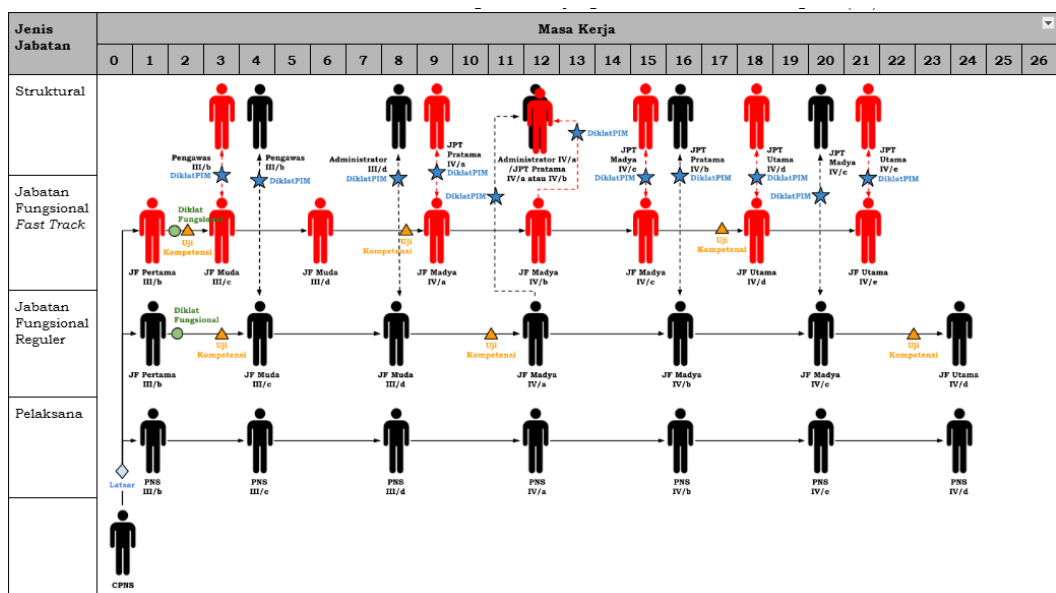
3. Jalur Karier JF

Jalur Karier JF dapat dicapai oleh PNS BAPETEN sejak CPNS berdasarkan formasi yang diduduki saat melamar sebagai PNS BAPETEN. Jalur karier ini akan ditetapkan satu tahun setelah CPNS melalui masa percobaan/orientasi. Dalam perjalanan karier sebagai JF dapat melalui jalur reguler maupun jalur fast track (kenaikan jabatan diikuti oleh kenaikan pangkat lebih cepat berdasarkan nilai Kinerja yang dicapai). Disamping itu perjalanan karier JF dapat dirotasi atau mutasi dari satu fungsi ke fungsi lainnya dalam rangka pengembangan kariernya terlihat pada **Gambar 3. Pola Karier JF.**

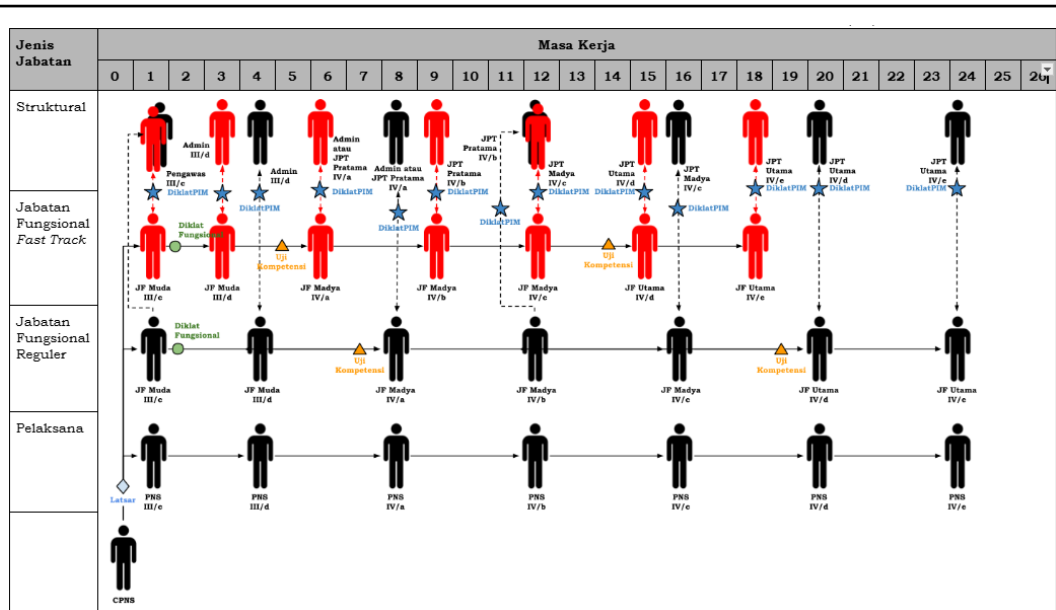




Gambar 5. Pola Karier Jabatan Fungsional Jenjang Keahlian Pendidikan Strata-1 (S1)

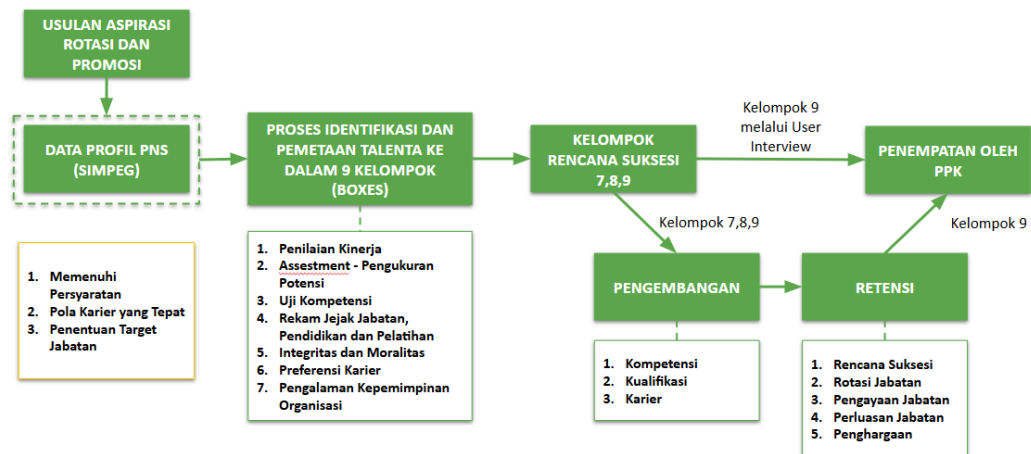


Gambar 6. Pola Karier Jabatan Fungsional Jenjang Keahlian Pendidikan Magister (S2)



Gambar 7. Pola Karier Jabatan Fungsional Jenjang Keahlian Pendidikan Doktorat (S3)

Gambar 8. Talent Mobility BAPETEN



- Talent mobility dilakukan minimal 2 tahun dan maksimal 4 tahun.
- Dalam hal talenta tidak dapat menunjukkan performa dapat dimutasi ke satker/unit kerja yang kompleksitasnya lebih rendah apabila tersedia jabatan lowong. Apabila tidak tersedia dapat pindah jabatan ke jabatan fungsional atau jabatan pelaksana.

BAB IV PENGEMBANGAN KARIER

A. Pengembangan Karier

Pengembangan karier dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengembangan karier bagi PNS BAPETEN dilaksanakan melalui:

1. Mutasi; dan

2. Promosi

Bagi PNS BAPETEN dapat diberikan pengembangan karier lain dalam JF yang meliputi :

1. Pengangkatan pertama;
2. Perpindahan dari jabatan lain;
3. Penyesuaian / inpassing;
4. Kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi setelah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dan lulus uji kompetensi serta memiliki kinerja dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang dituju; dan
5. Pengangkatan Kembali

Pengembangan karier PNS BAPETEN dilaksanakan dengan:

1. Menetapkan rencana pengembangan karier;
2. Melaksanakan pengembangan karier; dan
3. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier.

B. Rencana Pengembangan Karier

Untuk mengembangkan karier pegawai, perlu disusun rencana pengembangan karier pegawai jangka menengah yaitu jangka waktu 5 tahun dengan perincian setiap tahun. Rencana pengembangan karier ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk selanjutnya disampaikan kepada Kementerian/Lembaga Pemerintah non Kementerian yang diberikan kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara secara nasional sesuai ketentuan yang berlaku.

Rencana pengembangan karier setidaknya memuat:

1. PNS BAPETEN yang akan dikembangkan kariernya;
2. Rencana penempatan PNS BAPETEN;
3. Bentuk pengembangan karier ;
4. Waktu pelaksanaan; dan
5. Prosedur dan mekanisme pengisian jabatan

Dalam hal terdapat perubahan rencana pengembangan karier, dilakukan paling banyak 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Rencana pengembangan karier disusun melalui tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi jabatan target karier dan ketersediaan kandidat
identifikasi ketersediaan kandidat dilaksanakan berdasarkan rencana pengembangan karier individu yang memenuhi persyaratan umum jabatan.
2. Analisis kesesuaian kandidat
Analisis kesesuaian kandidat dilaksanakan untuk memperoleh kualifikasi dan kompetensi PNS BAPETEN yang sesuai untuk menduduki jabatan target karier.
3. Penyusunan rencana pengembangan karier
Penyusunan rencana pengembangan karier mencakup perencanaan PNS BAPETEN yang akan:
 - a. Dilakukan mutasi

- b. Dijadikan calon talenta/suksesor untuk kandidat promosi dan/atau
- c. Sebagai kandidat untuk diberikan penugasan di luar instansi. Hasil identifikasi, analisa kesesuaian kandidat dan rencana pengembangan karier digunakan sebagai dasar untuk menyiapkan rencana mutasi dan/atau promosi secara periodik dan terintegrasi dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi, ketersediaan PNS BAPETEN yang memenuhi kualifikasi, kompetensi serta kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi PNS BAPETEN.

C. Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pelaksanaan pengembangan karier PNS di lingkungan BAPETEN mengacu pada mekanisme mutasi dan/atau promosi serta pengembangan kompetensi di BAPETEN.

BAB V

MEKANISME MUTASI DAN/ATAU PROMOSI

A. Prinsip Mutasi

Untuk melaksanakan proses mutasi dan/atau promosi secara efektif sekaligus meningkatkan kompetensi, pengayaan pengalaman penugasan dan kinerja pegawai, diperlukan mekanisme untuk mutasi dan/atau promosi di lingkungan BAPETEN. Pelaksanaan mutasi dan/atau promosi bertujuan untuk :

1. Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan BAPETEN dengan memanfaatkan ketersediaan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja PNS BAPETEN dengan tetap memperhatikan pemerataan distribusi pegawai.
2. Membangun iklim kompetisi yang sehat dalam pengisian jabatan dengan menyeimbangkan antara aspirasi pengembangan karier PNS dengan kebutuhan organisasi.
3. Meningkatkan kompetensi, pengayaan pengalaman penugasan, inovasi/inisiatif baru dan kinerja PNS serta kinerja organisasi.
4. Mengembangkan talenta BAPETEN untuk mengisi jabatan dalam jangka pendek, menengah dan panjang.

B. Ketentuan Umum Mutasi Pegawai BAPETEN

Mutasi dan/atau promosi dilaksanakan bagi PNS di Lingkungan BAPETEN dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ketersediaan formasi dan kebutuhan kualifikasi jabatan dalam jangka pendek, menengah, dan Panjang.
2. Rumpun jabatan atau fungsi.
3. Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS sesuai dengan ketentuan dan kebijakan mengenai penilaian kompetensi di lingkungan BAPETEN.
4. Rekam jejak mengenai perilaku dan/atau disiplin PNS BAPETEN termasuk rekam jejak digital dan integritas.

5. Pengalaman kerja dan penugasan PNS BAPETEN.
6. Rencana pengembangan karier individu.
7. Kebutuhan pengayaan penugasan talenta dan pemberdayaan lulusan pascasarjana luar negeri dan/atau PNS BAPETEN yang berprestasi.
8. Pola penyegaran bagi PNS BAPETEN yang telah memiliki masa jabatan di atas 5 (lima) tahun.
9. Masa kerja PNS BAPETEN yang bertugas pada unit kerja di wilayah sulit perhubungan dan resiko tinggi/konflik termasuk daerah 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar), yaitu bagi pegawai pelaksana dan JF paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 3 (tiga) tahun dan bagi pejabat administrator/pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
10. Batas usia paling sedikit 2 (dua) tahun sebelum PNS BAPETEN memasuki batas usia pensiun, kecuali terdapat kebutuhan organisasi atau ditentukan lain oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Kebijakan pemberian penghargaan berupa mutasi/promosi kepada PNS BAPETEN dengan tetap mempertimbangkan pemenuhan persyaratan sesuai dengan ketentuan mengenai penghargaan, manajemen talenta, dan/atau manajemen karier di lingkungan BAPETEN.
12. Masa pergantian tahun ajaran/periode pendidikan per semester bagi keluarga inti dari PNS BAPETEN.
13. Pasangan suami/istri yang bekerja di lingkungan BAPETEN dan di luar BAPETEN dan/atau aspek kemanusiaan.
14. Penyediaan anggaran untuk biaya perpindahan PNS BAPETEN, termasuk keluarga inti dari PNS BAPETEN, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan ketersediaan anggaran.
15. Kesesuaian dengan ketentuan mengenai manajemen karier, manajemen talenta, manajemen sumber daya manusia, dan ketentuan lain yang terkait.

C. Ketentuan Khusus Mutasi/Promosi untuk JF

Dapat dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Dalam 1 (satu) rumpun jabatan.
2. Dalam 1 (satu) klaster bidang/fungsi atau klaster bidang lainnya sesuai perkembangan organisasi.
3. Antar rumpun jabatan maupun antar klaster bidang/fungsi, dengan pertimbangan tim penilai kinerja atau panitia seleksi, sesuai kebutuhan organisasi.

D. Ketentuan Khusus Mutasi/Promosi JPT dan JA

Dapat dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Masa kerja dalam jabatan untuk mutasi paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
2. Masa kerja dalam jabatan untuk promosi ke jabatan pimpinan tinggi pratama, paling singkat 2 (dua) tahun dalam jabatan administrator atau jabatan fungsional yang setingkat, serta minimal

pernah menduduki jabatan Administrator pada 2 satker/unit kerja yang berbeda dan/atau sebagai JF pada 2 satker/unit kerja dijabat yang setara.

3. Masa kerja dalam jabatan untuk promosi ke jabatan administrator, paling singkat 3 (tiga) tahun dalam jabatan pengawas atau jabatan fungsional yang setingkat, serta minimal pernah menduduki jabatan Pengawas pada 2 satker/unit kerja yang berbeda dan /atau sebagai JF pada 2 satker/unit kerja dijabat yang setara.
4. Masa kerja dalam jabatan untuk promosi ke jabatan pengawas, paling singkat 4 (empat) tahun dalam jabatan pelaksana atau jabatan fungsional yang setingkat, serta minimal pernah menduduki JF pada 2 (dua) fungsi yang berbeda.
5. Pengalaman penugasan lainnya sesuai dengan ketentuan persyaratan jabatan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai manajemen pegawai negeri sipil.

E. Ketentuan Tambahan

1. Promosi/mutasi untuk JPT segera melaksanakan tugas pada jabatan baru setelah pelantikan dilaksanakan.
2. Bagi JF yang mengalami promosi/mutasi melaksanakan tugas di jabatan baru paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan.
3. Dalam pemenuhan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pejabat yang mengalami mutasi/promosi diperlukan coaching dan mentoring dari pembina atau atasan langsung sesuai ketentuan yang berlaku di lingkungan BAPETEN.
4. PNS BAPETEN yang merupakan talenta pada unit/satker dapat dimutasi internal unit/satkernya, berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Dalam hal talenta dimutasi internal unit, yang bersangkutan tetap menjadi talenta pada unit tersebut.
 - b. Dalam hal talenta dimutasi antar unit, yang bersangkutan ditetapkan sebagai talent pada unit yang baru.
5. PNS BAPETEN yang dimutasi bukan sebagai talenta, berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Dalam hal PNS BAPETEN dimutasi atau promosi internal satker/unit kerja, yang bersangkutan dapat diidentifikasi/dipetakan sebagai talent pada satker/unit kerja baru apabila telah 1 (satu) tahun menjalankan tugas pada jabatan yang baru dan berada pada pool 7/8/9, termasuk persyaratan masa kerja dalam jabatan sesuai dengan ketentuan mengenai manajemen karier dan manajemen talenta.
 - b. Dalam hal PNS BAPETEN dimutasi atau promosi antar satker/unit kerja, PNS yang bersangkutan dapat diidentifikasi/dipetakan sebagai talenta pada unit yang baru apabila telah 1 (satu) tahun menjalankan tugas pada jabatan yang baru dan berada pada pool 7/8/9, termasuk persyaratan masa kerja dalam jabatan sesuai dengan ketentuan mengenai manajemen karier dan manajemen talenta.

F. Perencanaan Mutasi

Dalam rangka pelaksanaan mutasi dan promosi, serta penyelarasan dengan rencana pengembangan karier, Biro Organisasi dan Umum melakukan:

1. Identifikasi jabatan kosong atau jabatan yang diperkirakan akan kosong dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan dengan rincian per tahun.
2. Penyusunan rencana pengisian jabatan target, termasuk daftar nama jabatan yang akan diisi, antara lain melalui:
 - a. Mutasi dan promosi;
 - b. Seleksi internal, merupakan mekanisme mutasi PNS BAPETEN yang dilakukan melalui proses pengumuman lowongan jabatan secara terbuka, dan proses seleksi antara lain untuk mencocokkan kompetensi, pengalaman, dan aspirasi karier PNS BAPETEN dengan kualifikasi kebutuhan jabatan yang dilaksanakan antar satker/unit kerja; dan
 - c. Penyusunan rencana mutasi dan promosi internal satker/unit kerja dan antar satker/unit kerja yang akan dilaksanakan pada tengah tahun dan akhir/awal tahun, atau sesuai kebutuhan organisasi.
3. Menerapkan pola mutasi dan promosi sesuai kategorisasi satker/unit kerja secara sistematis, transparan, dan konsisten dengan memperhatikan beberapa aspek antara lain:
 - a. Kinerja/prestasi PNS BAPETEN;
 - b. Kualifikasi kompetensi untuk memenuhi pengisian jabatan sesuai kebutuhan organisasi; dan
 - c. *Talent pool*.

G. Ruang Lingkup Mutasi dan Promosi

Ruang lingkup mutasi dan promosi antar satker/unit kerja meliputi:

1. Pemindahan dari jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan fungsional ahli utama ke jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan fungsional ahli utama lainnya.
2. Pemindahan dari jabatan administrator atau jabatan fungsional ahli madya, ke jabatan administrator atau jabatan fungsional ahli madya lainnya.
3. Pemindahan dari jabatan pengawas atau jabatan fungsional ahli muda, ke jabatan pengawas atau jabatan fungsional ahli muda lainnya.
4. Pemindahan dari jabatan fungsional ke jabatan fungsional lain dengan jenjang dan jabatan fungsional yang sama.
5. Pemindahan dari jabatan pelaksana ke jabatan pelaksana lainnya.
6. Pemindahan dari jabatan pelaksana, jabatan pengawas, jabatan administrator, jabatan pimpinan tinggi pratama, atau jabatan fungsional, ke jabatan yang lebih tinggi.
7. Pemindahan dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang lebih tinggi.

8. Pemindahan dari jabatan fungsional ke jabatan administrasi atau jabatan pimpinan tinggi yang lebih tinggi.
9. Pemindahan dari dan ke jabatan lainnya dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

H. Tahapan Mutasi

1. Pelaksanaan mutasi dan promosi antar satker/unit kerja bagi JA dan JPT.
 - a. Penyiapan dan pengusulan jabatan target dan PNS yang akan dimutasi/dipromosi. Penyiapan dan pengusulan jabatan target dan PNS yang akan dimutasi/dipromosi berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - 1) usulan jabatan target mutasi;
 - 2) usulan jabatan target promosi; dan
 - 3) PNS BAPETEN yang berdasarkan pemetaan kinerja dan potensi (talent pool) berada pada pool 7, 8, dan 9 merupakan talenta yang akan promosi maupun rotasi dengan jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang untuk setiap jabatan target.
 - b. Penelaahan usulan dilakukan oleh Komite Talenta dan diidentifikasi kompetensi teknis jabatan yang dituju.
 - c. Pelaksanaan asesmen kompetensi teknis jabatan yang dituju melalui penyusunan makalah, wawancara, dan/atau metode lain.
 - d. Pembahasan hasil akhir oleh Komite Suksesi untuk selanjutnya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Pelaksanaan mutasi/promosi PNS BAPETEN melalui seleksi internal
PNS BAPETEN dapat mengikuti seleksi internal, apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. Merupakan PNS BAPETEN yang aktif bekerja di lingkungan BAPETEN kecuali PNS BAPETEN yang sedang ditugaskan secara penuh di luar BAPETEN atau PNS BAPETEN yang sedang menjalani tugas belajar.
 - b. Mengajukan diri untuk mengikuti seleksi, yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh panitia seleksi.

Ruang lingkup seleksi internal meliputi pemindahan jabatan sesuai kebutuhan organisasi dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Tahapan seleksi internal terdiri atas:

- a. Pra-seleksi internal
Pra-seleksi internal sebagaimana dimaksud dalam paling sedikit meliputi:
 - 1) penghitungan dan penyampaian lowongan kebutuhan sumber daya manusia;
 - 2) identifikasi dan penyampaian kualifikasi serta persyaratan khusus jabatan;

- 3) penetapan persyaratan khusus jabatan dan lowongan kebutuhan sumber daya manusia;
 - 4) sosialisasi rencana pembukaan seleksi; dan
 - 5) pengumuman pembukaan seleksi.
- b. Pelaksanaan seleksi internal
- Pelaksanaan seleksi internal paling sedikit meliputi:
- 1) pendaftaran;
 - 2) seleksi administrasi, antara lain untuk memastikan pemenuhan persyaratan dan rekam jejak yang baik termasuk rekam jejak digital (digital footprint) dan integritas;
 - 3) seleksi kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis;
 - 4) pengumuman hasil seleksi; dan
 - 5) penetapan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
- c. Tahapan seleksi internal sebagaimana dimaksud dalam dilakukan oleh panitia seleksi dengan struktur keanggotaan yang terdiri atas:
- 1) Ketua;
 - 2) wakil ketua;
 - 3) sekretaris merangkap anggota; dan
 - 4) anggota,
- yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Untuk mendukung pelaksanaan tugas panitia seleksi, dapat dibentuk sekretariat panitia seleksi yang ditetapkan oleh Sekretaris Utama.
- Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi dan pertimbangan tertentu lainnya, pelaksanaan mutasi dan/atau promosi internal dan antar Unit berdasarkan pertimbangan tim penilai kinerja dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- Penetapan mutasi atau promosi antar Unit, termasuk mutasi hasil seleksi internal, berdasarkan:
- 1) hasil persiapan mutasi dan/atau promosi antar Unit dan hasil pembahasan sidang tim penilai kinerja; dan
 - 2) hasil seleksi internal.

Kewenangan penetapan mutasi atau promosi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku mengenai manajemen karier dan/atau manajemen sumber daya manusia

Biro Sumber Daya Manusia melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap PNS BAPETEN yang telah mengikuti proses mutasi dan promosi baik mutasi yang dilakukan karena kebutuhan organisasi ataupun mutasi atas permintaan sendiri, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Biro Sumber Daya Manusia melakukan pemantauan terhadap perkembangan kinerja dan potensi PNS yang telah mengikuti proses mutasi/promosi di jabatan baru.

- b. Pemantauan dilakukan pada 3 (tiga) bulan pertama sejak ditempatkan pada posisi atau jabatan yang baru, dan selanjutnya dilakukan pemantauan secara periodik setiap 6 (enam) bulan sekali.
- c. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi meliputi aspek kinerja, sikap/perilaku, pengembangan kompetensi, dan catatan-catatan lain yang diperlukan.
- d. Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan dan dibahas oleh tim penilai kinerja sebagai bahan untuk menentukan kebijakan berikutnya.

Dalam hal berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi, PNS BAPETEN yang mutasi/promosi tidak menunjukkan kinerja, sikap/perilaku, dan peningkatan kompetensi, yang sesuai dengan kebutuhan atau target organisasi, maka tim penilai kinerja dapat memberikan rekomendasi/ menetapkan kebijakan sebagai berikut:

- a. Atasan langsung diminta melakukan pembinaan dan memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk memperbaiki kinerja, sikap/perilaku, kompetensi selama 6 (enam) bulan dan melaporkan perkembangan kepada Pembina.
- b. PNS BAPETEN yang bersangkutan dilakukan uji kompetensi ulang.
- c. PNS BAPETEN yang bersangkutan dapat dimutasi pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya atau ditempatkan pada unit kerja yang kompleksitasnya lebih rendah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mendukung pelaksanaan mutasi dan promosi serta Seleksi Internal, dapat digunakan:

- a. Aplikasi mutasi dan promosi serta data kepegawaian pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMKA) BAPETEN atau aplikasi lainnya yang terkait.
- b. Aplikasi Seleksi Internal untuk proses pendaftaran, verifikasi, pemilihan, penetapan, serta pemantauan dan evaluasi terhadap PNS BAPETEN yang mutasi.
- c. Mekanisme pembahasan melalui forum koordinasi pimpinan.
- d. Anggaran pendanaan mutasi dan/atau promosi antar satker/unit kerja dan Seleksi Internal.

PNS BAPETEN yang telah memiliki pengalaman mutasi dan/atau promosi antar satker/unit kerja, termasuk mutasi berdasarkan hasil seleksi internal, dan memiliki kinerja tinggi dan potensi tinggi dapat diberikan kesempatan/prioritas menjadi *talent* sesuai ketentuan manajemen talenta yang berlaku.

BAB VI PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan evaluasi dilakukan setiap tahun untuk:

1. Menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan di BAPETEN secara terencana, transparan, dan akuntabel sesuai dengan rencana pengembangan karier;
2. Meningkatkan kinerja PNS, meningkatkan motivasi PNS, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
3. Menyempurnakan perencanaan pengembangan karier untuk tahun berikutnya.

Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier dilakukan oleh masing-masing unit terhadap:

1. Perencanaan pengembangan karier;
2. Proses pelaksanaan pengembangan karier; dan
3. Hasil pengembangan karier.

Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada Sekretariat Utama dalam hal ini Biro Organisasi dan Umum, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan pengembangan karier BAPETEN.

BAB VII PENUTUP

Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir digunakan sebagai acuan bagi Pengelola Sumber Daya Manusia dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir dalam meningkatkan profesionalitas karier.

Ditetapkan di JAKARTA
Pada tanggal 2025
Plt. Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir,

#

D. Penyusunan Rancangan Keputusan Kepala tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir

Pada Triwulan II dan III ini disusun rancangan Keputusan Kepala Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir sebagai berikut:



KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
REPUBLIK INDONESIA

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR
NOMOR TAHUN 2025**

**TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR**

KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kriteria sistem merit antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawas

Tenaga Nuklir tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara 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 Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 3. 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);
 4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
 5. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
 6. Peraturan Badan Pengawas Tenaga Nuklir Nomor 10 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
 7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 153/TPA TAHUN 2021 tentang Penunjukan Pelaksana Tugas Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir.
 8. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR

KESATU : Menetapkan dan memberlakukan Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir

- 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. Identifikasi Talenta BAPETEN
 - b. Penyusunan Talent Pool BAPETEN
 - c. Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara harus memprioritaskan pemanfaatan hasil talent pool
- KETIGA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Kedua merupakan acuan bagi Pengelola Sumber Daya Manusia dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir dalam upaya meningkatkan meritokrasi.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal ... Oktober 2025
Plt. Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir

#

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGAWAS
TENAGA NUKLIR
NOMOR TAHUN 2025
PEDOMAN PENYELENGGARAAN
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
BADAN PENGAWAS TENAGA NUKLIR

I. PEDOMAN AKUISISI TALENTA

A. Identifikasi Jabatan Target

Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional. Jabatan Kritis yang sedang/akan lowong atau Jabatan yang akan diisi oleh Talenta disebut jabatan target. Tim Kerja Pengelolaan Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan jumlah jabatan target yang dibutuhkan oleh Badan

Pengawas Tenaga Nuklir guna mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi.

B. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah, jangka panjang dan prioritas pembangunan nasional yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal Badan Pengawas Tenaga Nuklir yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.

C. Penetapan strategi akuisisi

Strategi akuisisi talenta disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:

1. Membangun talenta internal instansi;
2. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
3. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
4. Penugasan atau penugasan khusus talenta.

D. Identifikasi Talenta

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:

1. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi;
2. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.
3. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a) Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b) Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit) talenta.
 - c) Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d) Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;

- e) Pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- f) Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

(1) Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

- 1) Kinerja Utama (bobot 60%)
- 2) Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
------------------	---------------

Di Atas Ekspektasi	≥80 – 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 – <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

(a) Kinerja Utama

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Batasan Penilaian Kinerja
merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.
- 2) Sumber Data
Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.
- 3) Cara Pengukuran
Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 3.

Tabel 3. Predikat Kinerja dan Nilai

Kategori Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

(b) Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Penghargaan
 - a) Batasan
Pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.
 - b) Sumber Data
Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.
 - c) Cara Pengukuran Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Lingkup dan Nilai Penghargaan

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a) Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b) Sumber Data

Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

c) Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

3) Umpan Balik 180 Derajat

a) Batasan

Umpan balik 180 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b) Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 180 derajat seorang pegawai ASN.

c) Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 180 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 180 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

(2) Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Tinggi	≥80 – 100
Menengah	≥60 – <80
Rendah	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

(a) Kompetensi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penilaian Kompetensi

a) Batasan Penilaian

Suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

b) Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi pegawai.

c) Cara Penilaian

Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

2) Pengembangan Kompetensi

a) Batasan Penilaian

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

b) Sumber Data

Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

c) Cara Penilaian

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai Pengembangan Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-8	75
4-6	50
1-3	25
0	0
Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

3) Pengalaman Jabatan

a) Batasan Penilaian

unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1) Lama menduduki menduduki jabatan;

- 2) Keragaman riwayat jabatan;
 - 3) Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).
- b) Sumber Data
Data Riwayat jabatan.
- c) Cara Pengukuran
Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Pengalaman Jabatan

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

(b) Potensi

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai Potensi} = \frac{\text{Total Nilai Potensi hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimum Potensi}} \times 100$$

Tabel 10. Rentang Penilaian Potensi

No	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

(c) Kualifikasi

1) Tingkat Pendidikan Formal

a) Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

b) Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

c) Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA (yang sederajat)	60

2) Kesesuaian Bidang Ilmu

a) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

- b) Sumber Data
Ijazah/riwayat pendidikan formal.
- c) Cara Pengukuran
Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

(d) Integritas dan Moralitas

- 1) Batasan
Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.
- 2) Sumber Data
Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- 3) Cara Pengukuran
Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

Kategori Kinerja	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

4. Pemetaan Talenta

Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana. Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	$\geq 80 - 100$	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah
	SESUAI EKSPEKTASI	$\geq 60 - < 80$	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	< 60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	KATEGORI		POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			< 60	$\geq 60 - < 80$	$\geq 80 - 100$
			POTENSIAL		

Talenta yang telah dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta digunakan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut sesuai dalam tabel 14.

Tabel 14. Rekomendasi

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
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	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
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	1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

E. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

1. Memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

2. Penilaianan kompetensi teknis dilaksanakan setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel 15.

Tabel 15. Pembobotan Penilaian Kompetensi Teknis

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis
JPT Madya	80%	20%
JPT Pratama	70%	30%
Jabatan Administrator	60%	40%
Jabatan Pengawas	50%	50%
Jabatan Fungsional	25%	75%

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemerinkkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

3. Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah) pada tahun 2024. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- a) Predikat kinerja tahun 2023 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;
- b) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2023 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penghargaan;
- c) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;
- d) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2023 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;
- e) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2023, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2023, Diklat Human Resources Management di tahun 2022 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2021. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;
- f) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah selama 3 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selama 2 tahun. Pernah ditugaskan sebagai Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.
- g) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2023 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;
- h) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;
- i) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;
- j) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.

Tabel 15. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Sumbu Kinerja (Y):					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	25%	75	18,75
		Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
Sumbu Potensial (X):					
Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	90	18
		Pengembangan Kompetensi	10%	50	5
		Pengalaman Jabatan	10%	86,67	8,67
Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	95	23,75
Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	90	9
		Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	100	10
Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	100	15
Total Nilai Sumbu Kinerja = Kinerja Utama + Kinerja Penguat					90 (Di Atas Ekspektasi)
Total Nilai Sumbu Potensial = Kompetensi + Potensi + Kualifikasi + Integritas dan Moralitas					89,42 (Tinggi)

Pemetaan Kotak Manajemen Talenta	Kotak 9
Nilai Talenta= $(50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja})$	89,71

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi[B1] teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	(b)	$(70\% \times a) + (30\% \times b)$
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah **89,79** yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam **Rencana Suksesi**

II. PEDOMAN PENGEMBANGAN TALENTA

A. Lingkup Pengembangan Talenta

Talenta-talenta yang telah ditetapkan masuk kotak manajemen talenta dengan klasifikasi masing-masing pada dasarnya belum sepenuhnya siap untuk menduduki jabatan target yang diproyeksikan. Hal ini disebabkan oleh adanya kesenjangan kompetensi antara kapasitas aktual yang dimiliki talenta dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi talenta merupakan tahapan yang sangat krusial. Tanpa intervensi yang sistematis, talenta yang ada akan sulit diproyeksikan ke jabatan target secara efektif. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi. Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader. Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:

1. ASN corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
2. Pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
3. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

B. Pihak-Pihak Terkait Pengembangan Talenta

Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta

C. Mekanisme Pengembangan Talenta

Terdapat beberapa model bentuk pengembangan kompetensi talenta lainnya yang bisa dilakukan oleh seorang ASN yang secara rinci digambarkan melalui gambar berikut:



Tahapan yang dapat dilakukan dalam menyusun perencanaan pengembangan talenta terdiri sebagai berikut:

1. Pengumpulan Profil Talenta dan Analisis Kesenjangan Kompetensi

Tahapan awal dimulai dengan pengumpulan profil talenta yang berisi data tentang latar belakang, pengalaman, kompetensi, dan potensi yang dimiliki individu. Data ini kemudian dipadukan dengan hasil analisis kesenjangan kompetensi (competency gap analysis), yakni proses membandingkan kompetensi aktual talenta dengan standar kompetensi jabatan target. Dari sini, organisasi dapat mengetahui area kekuatan dan kelemahan talenta yang perlu diperkuat.

2. Pelaksanaan Pengembangan Talenta

Talenta mengikuti program atau kegiatan sesuai rencana, baik berupa pelatihan, penugasan, coaching, maupun metode lain. Pada tahap ini, dilakukan juga monitoring dan evaluasi untuk memastikan pengembangan berjalan sesuai tujuan. Hasil pelaksanaan akan menjadi bahan evaluasi untuk siklus manajemen talenta berikutnya.

III. RETENSI TALENTA

Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

A. Rotasi Jabatan

Rotasi berarti memindahkan ASN ke posisi atau unit kerja lain. Tujuannya untuk menambah pengalaman, memperluas wawasan, dan menyiapkan pegawai agar lebih siap menghadapi jabatan yang lebih tinggi.

B. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*)

Pengayaan berarti memberi tugas tambahan yang lebih menantang jabatan yang sama, misalnya tanggung jawab strategis atau proy

khusus. Hal ini meningkatkan motivasi, keterampilan, dan ra memiliki pegawai

C. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*)

Perluasan adalah memperbanyak jenis tugas yang dikerjakan pada jabatan yang sama. Jadi cakupan pekerjaannya lebih luas, sehingga pegawai punya kesempatan belajar lebih banyak dan lebih fleksibel.

D. Penghargaan

ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Bentuk dari penghargaan bisa dikategorikan menjadi dua yaitu finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif serta non-finansial berupa fleksibilitas kerja, penghargaan/pengakuan, fasilitas tambahan, pengembangan kompetensi dan percepatan karier. Strategi Retensi Talenta dalam bentuk penghargaan non – finansial dapat dilihat dalam tabel 17 berikut:

Tabel 17. Penghargaan non – finansial bagi suksesor

Jenis Penghargaan	Kotak 7	Kotak 8	Kotak 9
Penugasan	Penugasan Luar negeri 1x dalam setahun	Penugasan Luar negeri 2x dalam setahun	Penugasan Luar negeri 3x dalam setahun
Prioritas Diklat Kepemimpinan	Tidak	YA	YA
Prioritas Nominasi Penghargaan	Tidak	Jika masih ada slot setelah kotak 9	YA
Materil			

IV. PENEMPATAN TALENTA

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI TALENTA

Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Terdapat dua jenis pemantauan diantaranya :

A. Pemantauan Manajemen Talenta

Pemantauan dilakukan terhadap penyelenggaraan manajemen talenta sebagai objeknya minimal dilakukan sekali dalam setahun. Terdapat dua aspek pemantauan yaitu:

1. Ketersediaan Pasokan Talenta Terhadap Jabatan Target berupa:
 - a) Ketersediaan Pasokan Talenta Terhadap Jabatan Target berupa:
 - (1) Prosentase Jabatan target yang terisi secara promosi melalui rencana suksesi;
 - (2) Prosentase Jabatan target yang tidak dapat diisi melalui rencana suksesi karena tidak ada suksesor;
 - (3) Rasio ketersediaan talenta terhadap Jabatan Target.
 - b) Lama Waktu Pengisian Jabatan Target berupa:
 - c) Rata-rata lama waktu jabatan target lowong hingga diisi melalui rencana suksesi.

B. Pemantauan Talenta

Pemantauan dilakukan terhadap talenta sebagai objeknya sejak talenta berada di dalam talent pool, terutama pada fase:

1. Pengembangan Talenta → Tim Manajemen Talenta (MT) memantau progres pelaksanaan pengembangan talenta minimal 2 kali setahun.
2. Retensi Talenta → Tim MT melaksanakan survei minimal sekali dalam setahun untuk memantau tingkat keterikatan (engagement) talenta terhadap program pengembangan talenta dan peluang pengembangan karier di instansi, termasuk penghargaan serta pengakuan yang diberikan oleh instansi.
3. Penempatan Talenta → Tim MT mengevaluasi kinerja suksesor yang telah 3 tahun ditempatkan pada Jabatan target untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal ... Oktober 2025
Plt. Kepala Badan Pengawas Tenaga Nuklir

#

E. Rencana Tindak Lanjut

Akan dilanjutkan untuk melengkapi lampiran yang sudah disusun berdasarkan hasil assestment yang sudah dilaksanakan khususnya pada tiap level kompetensi pegawai dengan timeline pelaksanaan sebagai berikut:

Tabel 1 Timeline Penyusunan SK Perencanaan dan Pengembangan SDM 2025-2029

No	Kegiatan	Target
1	Tersedianya Draft SK Perencanaan dan Pengembangan SDM 2025-2029	Januari - Maret 2025
2	Tersedianya Draft SK Pedoman Pola Karier PNS di Lingkungan BAPETEN	April - Juni 2025
3	Tersedianya Draft SK Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir	Juli - September 2025
4	Tersedianya Lampiran SK Perencanaan dan Pengembangan SDM 2025-2029	Oktober - Desember 2025

F. Identifikasi Formulir Manajemen Talenta

1. Pilar Kelembagaan

BOBOT 20%		KELEMBAGAAN				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
1	Komitmen Pimpinan Instansi	Tersedianya dukungan pimpinan instansi dalam penyelenggaraan manajemen talenta yang dinyatakan melalui surat pernyataan yang telah ditandatangani	Surat Pernyataan Komitmen Pimpinan Instansi	✓*		*Sudah disediakan Draft Surat Pernyataan Komitmen untuk ditindak lanjut penanda-tanganan
2	Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	Tersedianya tim kerja yang mengelola manajemen talenta secara sistematis dan berkelanjutan yang ditetapkan secara formal dan operasional	Surat Keputusan Pembentukan Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	✓*		*Sudah disediakan Draft SK Tim Pengelola Manajemen Talenta untuk ditindak lanjut penanda-tanganan
3	Komite Talenta	Adanya tim penilai/komite talenta yang memberikan rekomendasi pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan mobilitas talenta	Surat Keputusan Pembentukan Komite Talenta	✓*		*Sudah disediakan Draft SK Komite Talenta untuk ditindak lanjut penanda-tanganan
4	Regulasi Penyelenggaraan Manajemen Talenta	Tersedianya regulasi yang ditetapkan pimpinan instansi sebagai dasar penyelenggaraan manajemen talenta	Regulasi internal manajemen talenta instansi	✓*		*Sudah disediakan Draft Regulasi Internal Manajemen Talenta untuk ditindak lanjut penanda-tanganan

2. Pilar Sistem Informasi

BOBOT 20%		SISTEM INFORMASI				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
1	Ketersediaan Aplikasi Manajemen Talenta	Tersedianya aplikasi manajemen talenta yang digunakan dalam penyelenggaraan manajemen talenta	Aplikasi manajemen talenta berbasis web	✓		Telah disusun Analisa Kebutuhan SI Manajemen Talenta (SIMANTAB) namun berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Instansi Pemerintah Sistem Informasi disediakan oleh BKN (SIMATA)
2	Integrasi Sistem Informasi	Terintegrasinya aplikasi dengan sistem informasi ASN (SI ASN) BKN dan sistem informasi SDM lain (misal e-kinerja)	Integrasi data pada aplikasi manajemen talenta	✓		Dengan menggunakan Aplikasi SIMATA sudah otomatis terintegrasi dengan SIASN dan eKinerja

3. Pilar Desain Manajemen Talenta

BOBOT 30%		DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
1	Akuisisi	Tersedianya identifikasi jabatan target	Daftar jabatan target		✓	Belum tersedianya Dokumen terkait penetapan Jabatan Target

BOBOT 30%		DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
		Tersedianya analisis kebutuhan talenta yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan target	Daftar kandidat yang memenuhi kriteria administrasi		✓	Belum tersedianya Dokumen <i>Gap Analysis</i>
		Tersedianya pengelompokan berbagai jenis jabatan berdasarkan kedekatan fungsi, kompetensi, dan/atau karakteristik jabatan	Daftar rumpun jabatan	✓		Tersedianya Analisis Beban Kerja SK 1610 Tahun 2024 tentang Analisis Jabatan dan Peta Jabatan
		Tersedianya parameter, komponen, dan pembobotan penilaian talenta sebagai dasar pengembangan karier dalam pemetaan talenta	Demo aplikasi yang memuat parameter, komponen, dan pembobotan	✓*		*Aplikasi SIMATA sudah menerapkan paramater, komponen dan pembobotan sesuai dengan kebijakan yang berlaku
		Tersedianya profil talenta dari hasil penilaian kinerja dan potensial pegawai	Dokumen profil talenta	✓*		*Profil Talenta sudah disediakan dalam aplikasi SIMATA
		Tersedianya hasil pemetaan pegawai ke dalam 9 kotak talenta	Tangkapan layar aplikasi yang memuat matriks 9 kotak talenta ASN	✓*		*Matriks Talenta sudah disediakan dalam aplikasi SIMATA
		Tersedianya kelompok rencana suksesi yang telah diperingkatkan untuk mengisi jabatan target	Bagan rencana sukses		✓	Belum ditetapkananya Kelompok Rencana Suksesi
2	Pengembangan Talenta	Tersedianya rencana pengembangan individu berdasarkan klasifikasi 9 kotak talenta	Dokumen rencana pengembangan individu		✓	Belum tersedianya Dokumen <i>Individual</i>

BOBOT 30%		DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
			<i>(individual development plan)</i> talenta ASN			<i>Development Plan</i>
3	Retensi Talenta	Tersedianya strategi retensi talenta (reward, pengakuan, jenjang karier, dsb)	Dokumen strategi retensi talenta untuk setiap kelompok talenta telah disusun		✓	

4. Pilar Implementasi Manajemen Talenta

BOBOT 20%		IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
1	Pelaksanaan Identifikasi dan Pemetaan Talenta	Adanya proses pemetaan (asesmen/penilaian) kinerja dan potensial yang dilakukan secara rutin dan berkala	Dokumen riwayat hasil pemetaan data yang terakhir kali dilakukan untuk pemetaan di aplikasi manajemen talenta	✓		
		Tersedianya data hasil pemetaan talenta yang digunakan dalam pengambilan Keputusan	Berita acara rapat komite talenta tentang penentuan daftar pendek suksesor		✓	Komite Talenta belum ditetapkan dan belum menjalankan tugas dan fungsi
2	Penempatan dan Pemanfaatan Talenta	Ditematkannya talenta pada posisi strategis sesuai hasil pemetaan	Rekomendasi daftar pendek suksesor kepada PPK dan Surat Keputusan		✓	Belum ditetapkannya Rencana Suksesi Pegawai

BOBOT 20%		IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
			Pengangkatan Dalam Jabatan			
3	Pengembangan dan Pembinaan Talenta Berkelanjutan	Terlaksananya program pengembangan individu berkelanjutan	Laporan pelaksanaan <i>Individual Development Plan</i>		✓	Belum disusunnya <i>Individual Development Plan</i>
4	Retensi Talenta	Terlaksananya program retensi talenta	Laporan pelaksanaan retensi talenta		✓	Belum ditetapkan Program Retensi Talenta
5	Monitoring, Evaluasi, dan Umpan Balik Implementasi Manajemen Talenta	Terlaksananya evaluasi berkala atas pelaksanaan manajemen talenta	Laporan evaluasi manajemen talenta		✓	Belum ditetapkan Rencana Suksesi Pegawai
		Terlaksananya mekanisme umpan balik/tindak lanjut hasil evaluasi	Matriks tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi manajemen talenta		✓	Belum ditetapkan Rencana Suksesi Pegawai

5. Pilar Budaya Manajemen Talenta

BOBOT 20%		BUDAYA MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
1	Komunikasi dan	Tersosialisasikannya informasi manajemen	Laporan pelaksanaan	✓		Notulensi Apel Pagi

BOBOT 20%		BUDAYA MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	OUTPUT		KET
				ADA	TIDAK	
	Internalisasi	talenta secara berkala	sosialisasi manajemen talentat			terkait Pemaparan Awal terkait Sistem Merit dan Implementasinya dengan Manajemen Talenta oleh Plh. Sekretaris Utama
		Terlaksananya forum diskusi atau knowledge sharing tentang manajemen talenta	Laporan pelaksanaan		✓	
		Meningkatnya pemahaman manajemen talenta kepada seluruh pegawai	Hasil post test		✓	

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek krusial dalam membangun birokrasi yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, kualitas dan kompetensi ASN sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi dan pencapaian tujuan Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN). Tanpa perencanaan yang tepat, potensi SDM BAPETEN tidak akan terkelola secara optimal, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Laporan ini bertujuan sebagai bentuk pemantauan terkait implementasi perencanaan dan pengembangan SDM BAPETEN yang sudah diterapkan sehingga dapat menjadi bentuk evaluasi seterusnya agar meningkatkan kualitas layanan oleh Biro Organisasi dan Umum yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Pada Triwulan I ini disusun rancangan badan dan kerangka lampiran awal dari Keputusan Kepala tentang Perencanaan dan Pengembangan SDM dan akan dilanjutkan untuk melengkapi lampiran yang sudah disusun berdasarkan hasil assestment yang sudah dilaksanakan khususnya pada tiap level kompetensi pegawai.

Pada Triwulan II telah disusun rancangan keputusan kepala terkait pedoman pola karier untuk menjadi infrastruktur pengembangan karier pegawai dengan memperhatikan prinsip sistem merit dan mendukung pengembangan yang transparan, kompetitif dan akuntabel.

Melanjutkan rancangan kebijakan terkait pola karier disusun juga rancangan kebijakan terkait implementasi manajemen talenta yang merupakan bagian dari pola karier, menindaklanjuti juga terbitnya Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah pada TW III telah disusun rancangan kebijakan dan telah dikoordinasikan dengan kepala Biro Organisasi dan Umum.

Pada TW IV dilakukan identifikasi pemenuhan prinsip sistem merit di BAPETEN berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025, selain itu memperbaharui talent pool BAPETEN pasca penilaian kompetensi ASN BAPETEN yang dilaksanakan 10 2025.

B. Saran/Rekomendasi

1. Membuat jadwal penetapan SK sebagai target pada Tahun 2026 agar pelaksanaan pedoman pola karier dan manajemen talenta dapat berjalan dengan lancar.

2. Menyusun Database Kompetensi Pegawai BAPETEN.
3. Berkoordinasi dengan BKN terkait Implementasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA) BKN.
4. Menyajikan Grafik-grafik perbandingan standar kompetensi manajerial dan sosial-kultural dan penilaian kompetensi berdasarkan level kompetensi jabatan secara jelas dan informatif agar menjadi dasar pengambilan keputusan yang tepat oleh Pimpinan BAPETEN.

LAMPIRAN

Tabel 2 Pemetaan Kompetensi Pegawai

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
1	197903241999112001	46	PENGELOLA TATA NASKAH	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
2	198708132009122001	38	ANALIS KEAMANAN NUKLIR	DK2N	Level 1	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
3	197803102006042001	47	ANALIS RADIASI	DIFRZR	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
4	197704222006042003	48	ANALIS HUKUM	BHKK	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
5	197908152003122002	46	ANALIS KERJASAMA LUAR NEGERI	BHKK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
6	197505182006041001	50	ANALIS KERJASAMA DALAM NEGERI	BHKK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
7	197804112006042002	47	Analisis Peraturan Perundang-undangan dan Rancangan Peraturan Perundang-undangan	BHKK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
8	197505252006041004	50	PENGELOLA PENYELENGGARAAN DAN PENDIDIKAN	BDL	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
9	197708262005011002	48	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										4. Bimbingan kinerja		
10	197803202006042003	47	Auditor Ahli Muda	INSP	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
11	197610282006042001	49	PENGELOLA PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	BDL	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
12	197801082006041006	47	PENGELOLA PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	BDL	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
13	197901042006041004	46	ANALIS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	BDL	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
14	199403252019021001	31	WIDYAIWARA AHLI PERTAMA	BDL	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
15	197509202006041003	50	PETUGAS PROTOKOL	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Sangat Baik	3	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi	Aktif	4
16	198609192006042003	39	Arsiparis Pelaksana / Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
17	196805052003121001	57	PENGADMINISTRASI TATA USAHA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
18	198411022006042002	41	Arsiparis Pelaksana / Terampil	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
19	197108022006041022	54	PENGADMINISTRASI TATA USAHA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja	Aktif	5

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Pengembangan kompetensi		
20	197410162006041007	51	PENGELOLA TATA USAHA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
21	197912312006041053	46	PENGELOLA TATA USAHA	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
22	197804262006041004	47	PENGELOLA TATA USAHA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
23	197106222006041015	54	PENGELOLA TATA USAHA	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
24	198211242005012001	43	Arsiparis Pelaksana / Terampil	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
25	198111122006041002	44	PENGADMINISTRASI TATA USAHA	BDL	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
26	197401232001121001	51	PENGADMINISTRASI UMUM	BDL	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
27	197308212006041014	52	PENGADMINISTRASI TATA USAHA	BDL	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
28	197402232006041001	51	ANALIS PENGADAAN BARANG DAN JASA	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
29	197506172007011003	50	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
30	197310122000111001	52	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
31	198609232006041002	39	ANALIS PENGADAAN BARANG DAN JASA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
32	197805292006041003	47	ANALIS PENGADAAN BARANG DAN JASA	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
33	198006222006041006	45	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
34	197505272001121002	50	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
35	196704062005011001	58	Pengadministrasi Tata Usaha	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
36	198201282005011001	43	PENGELOLA BARANG MILIK NEGERA	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
37	198106282006041008	44	Analisis Aset Negara	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
38	198405312006042001	41	PENGELOLA TATA NASKAH	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
39	199512112020122020	30	ANALIS BARANG MILIK NEGERA	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
40	199607012020121015	29	ANALIS PENGEMBANGAN SARANA DAN PRASARANA	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
41	199601072020121017	29	ANALIS BARANG MILIK NEGARA	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
42	197805171997021001	47	ANALIS KERJASAMA LUAR NEGERI	P2STPIBN	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
43	197511112007011002	50	PEMROSES PENERBITAN IZIN	DPFRZR	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
44	197609102006041020	49	PEMROSES IZIN	DPFRZR	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
45	198110122005011001	44	ANALIS RADIASI	DIFRZR	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
46	197505212005011001	50	ANALIS RADIASI	DIFRZR	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
47	197001141991121001	55	ANALIS RADIASI	DPFRZR	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
48	197807182006041002	47	ANALIS KEAMANAN NUKLIR	DK2N	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
49	197811162005011001	47	ANALIS RADIASI	DK2N	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
50	197003022002121001	55	PEMROSES IZIN	DPFRZR	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
51	197804122006041002	47	ANALIS RADIASI	DK2N	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
52	198111242006042004	44	ANALIS RADIASI	DI2BN	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
53	197902032003121001	46	PENGELOLA TATA USAHA	INSP	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
54	198503282009121001	40	ANALIS PELAPORAN DAN TRANSAKSI KEUANGAN	BPIK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
55	197805272000112001	47	ANALIS PELAPORAN DAN TRANSAKSI KEUANGAN	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
56	199802032021012001	27	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
57	197304032006041021	52	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
58	199802282021012001	27	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
59	198205182006042004	43	PENGELOLA KEUANGAN	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
60	198512202020122012	40	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan	Aktif	9

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan		
61	197902082006042001	46	ANALIS KERJASAMA LUAR NEGERI	BHKK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
62	199904022021012001	26	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
63	199405142020122026	31	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
64	197705042005012001	48	Analisis Laporan Keuangan	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
65	199212222020121016	33	Pranata Komputer Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
66	198308022006042008	42	PENGELOLA KEUANGAN	BPIK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
67	197212231994031002	53	ANALIS JABATAN FUNGSIONAL	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
68	199405062020122023	31	Perawat Pelaksana / Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
69	197811222005012002	47	PENGELOLA KEUANGAN	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
70	198708062020122014	38	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
71	199705132020121011	28	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
72	197211052000112001	53	ANALIS PELAPORAN DAN TRANSAKSI KEUANGAN	BPIK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
73	199707132020122019	28	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
74	199409182020122024	31	Arsiparis Terampil	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
75	197704062006042002	48	VERIFIKATOR	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
76	197406302006041001	51	PENGELOLA JABATAN FUNGSIONAL	BOU	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
77	197906042006042003	46	ANALIS KERJASAMA LUAR NEGERI	BHKK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
78	197810272007011002	47	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	BOU	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
79	200002082021011001	25	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										4. Bimbingan kinerja		
80	199011202020122014	35	ANALIS TATA LAKSANA	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
81	199208292020121014	33	Pranata Komputer Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
82	199307212020122024	32	ANALIS ORGANISASI	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
83	198409162006041002	41	ANALIS PELAPORAN DAN TRANSAKSI KEUANGAN	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
84	198007252006042004	45	ANALIS KEHUMASAN	BHKK	Level 1	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
85	198006222006041007	45	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
86	196804112005011001	57	ANALIS PROTOKOL	BOU	Level 1	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
87	198404052005011003	41	ANALIS PROGRAM DAN ANGGARAN	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
88	199901182021011001	26	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
89	199910192021012001	26	Pranata Keuangan APBN Terampil	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										4. Bimbingan kinerja		
90	198212122005011001	43	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
91	199403052020121015	31	Pranata Komputer Pelaksana Pemula / Pemula	BPIK	Level 1	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
92	198108212005012002	44	ANALIS MANAJEMEN KEPEGAWAIAN	BOU	Level 1	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
93	198404272006042002	41	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
94	198603222020121012	39	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
95	199702272020122020	28	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
96	199508112020122025	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
97	199206252020122020	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
98	199010262020121011	35	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
99	199203262018011001	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
100	199509192019021001	30	Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Pertama	BHKK	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
101	199010142019021001	35	Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Pertama	BHKK	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
102	199709232020122025	28	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
103	199608292020121008	29	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
104	197910152005012001	46	Pranata Keuangan APBN Mahir	BPIK	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
105	197604031999111001	49	Pranata Komputer Mahir	BPIK	Level 2	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
106	198907082014021003	36	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2FRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
107	197903102005012001	46	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2IBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
108	197112162006041001	54	Perencana Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi	Aktif	7

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										5. Tugas Belajar		
109	197805282006041004	47	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
110	198508102009122005	40	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
111	197710012006041010	48	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
112	199210132019021004	33	Auditor Ahli Pertama	INSP	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
113	199108262020121009	34	AHLI PERTAMA - AUDITOR	INSP	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
114	199504192019022011	30	Auditor Ahli Pertama	INSP	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
115	199009142014022001	35	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	BDL	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
116	197706102006041003	48	Kepala Subbagian Tata Usaha Kepala	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
117	197103182006041001	54	Kepala Subbagian Tata Usaha Deputi Perijinan dan Inspeksi	BOU	Level 2	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
118	197906072006042005	46	Arsiparis Mahir	BOU	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan	Aktif	9

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan		
119	198411192006042003	41	Arsiparis Mahir	BOU	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
120	197812042006042004	47	Kepala Subbagian Umum	BDL	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
121	197205142005011001	53	Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Pengamanan	BOU	Level 2	Kurang Optimal	1	Sangat Baik	3	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi	Aktif	4
122	197110212006042002	54	Kepala Subbagian Tata Usaha Deputi Pengkajian Keselamatan Nuklir	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
123	198201112006041006	43	Kepala Sub Bagian Barang Milik Negara dan Pengadaan	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
124	198201072006041003	43	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
125	199412272020121009	31	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2IBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
126	199412312019022003	31	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2IBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
127	198903032018011002	36	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2FRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
128	199609272020121006	29	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										4. Bimbingan kinerja		
129	199502032018011001	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPIBN	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
130	199211182018011001	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPFRZ R	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
131	199505262019022007	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2FRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
132	199505312020121019	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPIBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
133	199603102020121004	29	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	P2STPIBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
134	198506102009122002	40	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DI2BN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
135	199411012018012002	31	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
136	199208152019021005	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
137	199206122019022006	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
138	199011012019021003	35	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
139	197505252005012001	50	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
140	199511162018012002	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPIBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
141	199510082018012001	30	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
142	199607092019021002	29	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
143	197403031999122001	51	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DIFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
144	199401142019021003	31	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
145	198608242009121002	39	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
146	199604222020122026	29	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
147	199105132018011001	34	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DI2BN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
148	198903262020121015	36	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPIBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
149	199002092014022002	35	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
150	199609292020122022	29	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DK2N	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
151	199006282019021004	35	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
152	198902252019022004	36	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
153	197801232001122003	47	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	INSP	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
154	199308072020121014	32	Pranata Komputer Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
155	199108072020122011	34	Ahli Pertama Arsiparis	BOU	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
156	198603262009121001	39	Pranata SDM Aparatur Mahir	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
157	197810132005011001	47	Arsiparis Ahli Pertama	BOU	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
158	199110132020121014	34	Pranata Komputer Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
159	197604122002121001	49	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Pertama	BHKK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
160	198006272006042005	45	Pranata Keuangan APBN Mahir	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
161	197612252006042001	49	Pranata Komputer Mahir	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
162	199403202019022007	31	Arsiparis Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
163	199408092019021001	31	PETUGAS PENGELOLA ADMINISTRASI BELANJA PEGAWAI (PPABP)	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
164	199205102020122021	33	Pranata Komputer Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
165	199110212020122023	34	Perencana Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
166	199609042020122029	29	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Pertama	BHKK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
167	199203062020121009	33	Pustakawan Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
168	198908282019022001	36	Perencana Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
169	198912042019022004	36	Perencana Ahli Pertama	BPIK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
170	199005032018012002	35	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
171	197301012001122002	52	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
172	197901072005012002	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
173	198004302006041002	45	Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan	BDL	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
174	197905132006041005	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
175	198104022006041002	44	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
176	197908072006041004	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja	Aktif	5

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Pengembangan kompetensi		
177	197609112005011001	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
178	198306062006042004	42	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPIBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
179	198008092006041006	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
180	198110132006041002	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
181	198301042006041003	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
182	197010072006041001	55	Analisis Hukum Ahli Muda	BHKK	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
183	197801012006041004	47	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
184	198808292014021002	37	Analisis Kepegawaian Muda / Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
185	198006232006041005	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
186	198102152005012001	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
187	198304092006042005	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2IBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
188	198001012006042001	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
189	198102112005011001	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
190	198104062006042003	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
191	197809122006042004	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
192	197907042005011001	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
193	197804252006042005	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
194	198202172006041005	43	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
195	198302142006041004	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
196	198105162006041003	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Kurang Optimal	1	Sangat Baik	3	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi	Aktif	4
197	197604262005011001	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPIBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
198	197809212005011001	47	Auditor Penyelia	INSP	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
199	199006052014022001	35	Auditor Ahli Muda	INSP	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
200	198109052005011001	44	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	BDL	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
201	198106142006041006	44	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	BDL	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
202	197603062006041004	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
203	198109082006042003	44	PENGELOLA PROGRAM DAN EVALUASI	BDL	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
204	197806262006042002	47	Widyaiswara Ahli Muda	BDL	Level 3	Kurang Optimal	1	Baik	2	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	Aktif	2
205	197812182005011001	47	PENGELOLA PENYELENGGARAAN DAN SARANA PELATIHAN	BDL	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										4. Bimbingan kinerja		
206	197611281999122001	49	Arsiparis Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
207	197011082002121002	55	Arsiparis Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
208	196808061993031002	57	Arsiparis Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
209	197411152006041005	51	Kepala Bagian Rumah Tangga Dan Barang Milik Negara	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
210	198207192000111001	43	Kepala Bagian Protokol Dan Tata Usaha	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
211	197503282006042001	50	Arsiparis Penyelia	BOU	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
212	197909212003122001	46	Arsiparis Penyelia	BOU	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
213	198609262014021002	39	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2IBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
214	198606242009122005	39	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi	Aktif	7

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										5. Tugas Belajar		
215	198108262006041005	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
216	198006292006042004	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
217	197703162005011001	48	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
218	198205112006042004	43	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2IBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
219	198007202006041008	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2IBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
220	197803192006042002	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
221	197612272006041003	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
222	197411132006042002	51	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPIBN	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
223	198801232009121001	37	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
224	197908292006042005	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
225	198107042006041006	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
226	197509282005011001	50	Pengawas Radiasi Muda	P2STPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
227	198005122006041011	45	Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
228	197904062005011002	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPIBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
229	198007202006041007	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
230	197901282005011001	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
231	198504052009122001	40	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DP2FRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
232	198401112006042004	41	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
233	198504232009121004	40	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DIFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
234	197901112006042001	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
235	197803112005011001	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DIFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
236	197912212006041006	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
237	198012062006042007	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
238	197810142006042001	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
239	197505202003122001	50	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
240	198605292014021002	39	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
241	198104062006041007	44	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPIBN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
242	197805212006041003	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
243	198305082009121002	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
244	197907272006042005	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
245	197610042006042002	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
246	198705082009122002	38	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
247	197904122006041004	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DIFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
248	198008122005011001	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
249	197809242006041004	47	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
250	198301212006042003	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
251	197907182006042004	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
252	198304222006042003	42	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
253	197607202001121001	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
254	197708232005011001	48	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
255	198005262006041008	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
256	197907032005012002	46	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
257	198009102006041007	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
258	198011162014021001	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
259	197402222006041003	51	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DPFRZR	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
260	198108062006041001	44	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
261	198305042006041006	42	Pustakawan Ahli Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
262	196909281991031001	56	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
263	198204032006042005	43	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
264	197701102003122002	48	Pranata Keuangan APBN Penyelia	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
265	198604072009121003	39	Pranata Komputer Ahli Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
266	198011082006042002	45	Pranata Keuangan APBN Penyelia	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
267	196609211990031003	59	Pranata Keuangan APBN Penyelia	BPIK	Level 3	Optimal	3		#N/A	#N/A	Aktif	#N/A
268	197608282005011001	49	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	BOU	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
269	197201101991012001	53	Pranata Keuangan APBN Penyelia	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
270	197804142006042012	47	Dokter Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
271	197610212000112001	49	Analisis Kebijakan Ahli Muda	BHKK	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
272	198408012009122004	41	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	BHKK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										4. Bimbingan kinerja		
273	198304262006041001	42	Pranata Komputer Ahli Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
274	198304282009122002	42	Pranata Keuangan APBN Penyelia	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
275	197603252006041002	49	Analisis Kepegawaian Muda / Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
276	198704272009121002	38	Analisis Hukum Ahli Muda	BHKK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
277	197304101999111001	52	Pranata Komputer Ahli Muda	BPIK	Level 3	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
278	197905082005012001	46	Perencana Ahli Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
279	198603102009121001	39	Analisis Anggaran Ahli Muda	#N/A	Level 3	Cukup Optimal	2	#N/A	#N/A	#N/A	Aktif	#N/A
280	197311102006042032	52	Perencana Ahli Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
281	197302121992121002	52	Pranata Komputer Ahli Muda	BPIK	Level 3	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
282	197806062005012002	47	Analisis Kepegawaian Muda / Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
283	198202082005011001	43	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
284	198107182005011001	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPIBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
285	197908302005011002	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPIBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
286	197112192006041001	54	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
287	198202102006041003	43	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
288	198111282005012001	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
289	197404232002122001	51	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
290	197409062006041002	51	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
291	197303052001121002	52	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
292	197607092001121003	49	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN	Aktif	7

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
										3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar		
293	197309252003121002	52	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
294	198312182006041002	42	PENGELOLA KEUANGAN	BPIK	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
295	197710142002121001	48	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	BPIK	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
296	197712262001121001	48	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Madya	BHKK	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
297	197111182002122001	54	Pranata Komputer Ahli Madya	BPIK	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
298	198005081999121002	45	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	BPIK	Level 4	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
299	198202162006041003	43	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
300	197901252006042015	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
301	197511282006042001	50	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2FRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
302	197812012000111001	47	Auditor Ahli Muda	INSP	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
303	198001222006042007	45	Auditor Ahli Madya	INSP	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
304	197904092003122001	46	Auditor Ahli Madya	INSP	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
305	197512101999122001	50	Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya	BDL	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
306	198210112005011002	43	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DIFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
307	198101142005012001	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPIBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
308	197012062001121001	55	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
309	198009162005012002	45	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
310	197804032003121002	47	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2FRZR	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
311	197803312006041005	47	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPIBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
312	198009082006041003	45	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
313	197706082005011001	48	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPFRZ R	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
314	196909031999121001	56	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2FRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
315	197703122002122001	48	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2FRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
316	197009282000121001	55	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
317	196912291990101001	56	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPFRZ R	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
318	197605012000122001	49	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DP2FRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
319	198201132006042005	43	Perancang Peraturan Perundang-undangan Ahli Madya	DP2IBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
320	197612112003122002	49	Pengawas Radiasi Ahli Madya	P2STPFRZ R	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
321	197509102006041002	50	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja		
322	198008172005011001	45	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
323	198206072006041006	43	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPIBN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
324	197606122005012001	49	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
325	198111252006041007	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DPFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
326	196907261999121001	56	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
327	198109082005011001	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
328	198104242006042004	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
329	198204182006042002	43	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	BPIK	Level 4	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPETENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADRAN
330	197506022001122001	50	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	BOU	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
331	197402262006042001	51	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	BOU	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
332	198404242006041004	41	Perencana Ahli Madya	BPIK	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
333	197805252005012002	47	Widyaiswara Pertama	BDL	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
334	199003272019021002	35	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
335	197507062006041005	50	Perencana Muda	BPIK	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
336	197906102006041002	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DK2N	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
337	199505062019021003	30	Analisis Kebijakan Pertama	BHKK	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
338	198002072006041006	45	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
339	198010312005011001	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
340	197901252006042003	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan	Aktif	8

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
										4. Bimbingan kinerja		
341	197909072006042001	46	Pranata Komputer Ahli Madya	BPIK	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
343	199104162019022003	34	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	BOU	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
344	198004112006042004	45	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DI2BN	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
345	197607142006041003	49	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
346	199301172018011002	32	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DP2IBN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
347	197908042005011002	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
348	197902202006041018	46	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama	BOU	Level 2	Cukup Optimal	2	Baik	2	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	Aktif	5
349	197908052005012001	46	Analisis Kebijakan Ahli Madya	BHKK	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
350	197109302001121001	54	Pengawas Radiasi Ahli Muda	DK2N	Level 3	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
351	199301112019021002	32	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9

NO	NIP	USIA	JABATAN	Unit Kerja	LEVEL KOMPE TENSI	HASIL PENILAIAN KOMPETENSI		PENILAIAN KINERJA		REKOMENDASI	STATUS ASN	KUADR AN
352	198907072014021001	36	Pengawas Radiasi Ahli Muda	P2STPFRZR	Level 3	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
353	198706182006042001	38	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	BOU	Level 2	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
354	198109162006041003	44	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DIFRZR	Level 4	Optimal	3	Sangat Baik	3	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN/Nasional 3. Penghargaan	Aktif	9
355	199210312020121010	33	Pengawas Radiasi Ahli Pertama	DI2BN	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
356	196708281989011001	58	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DIFRZR	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
357	197411152001121002	51	Analisis Hukum Ahli Madya	BHKK	Level 4	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8
358	197911052006042002	46	Pengawas Radiasi Ahli Madya	DI2BN	Level 4	Cukup Optimal	2	Sangat Baik	3	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar	Aktif	7
359	198811022019021001	37	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	BHKK	Level 2	Optimal	3	Baik	2	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi BAPETEN 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja	Aktif	8

BOX LEVEL 1

DI ATAS EKSPEKTASI	1	3	11
SESUAI EKSPEKTASI	9	25	42
DI BAWAH EKSPEKTASI	0	0	0
	KURANG OPTIMAL	CUKUP OPTIMAL	OPTIMAL

BOX LEVEL 2

DI ATAS EKSPEKTASI	1	3	13
SESUAI EKSPEKTASI	0	25	51
DI BAWAH EKSPEKTASI	0	0	0
	KURANG OPTIMAL	CUKUP OPTIMAL	OPTIMAL

BOX LEVEL 3

DI ATAS EKSPEKTASI	1	4	12
SESUAI EKSPEKTASI	1	23	78
DI BAWAH EKSPEKTASI	0	0	0
	KURANG OPTIMAL	CUKUP OPTIMAL	OPTIMAL

BOX LEVEL 4

DI ATAS EKSPEKTASI	0	5	12
SESUAI EKSPEKTASI	0	12	31
DI BAWAH EKSPEKTASI	0	0	0
	KURANG OPTIMAL	CUKUP OPTIMAL	OPTIMAL

Grafik 1 Matriks Manajemen Talenta (9 Box)