



**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
SALINAN**

**KEPUTUSAN
KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 84 TAHUN 2025

**TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 190 TAHUN 2024
TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH**

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil evaluasi penerapan manajemen talenta aparatur sipil negara di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, perlu melakukan penyesuaian dan penyempurnaan terhadap Lampiran I dan Lampiran II Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 190 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 190 Tahun 2024 tentang Pedoman

Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

- Mengingat :
1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana beberapa kali telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 144);
 2. 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);
 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 Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 112);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 190 TAHUN 2024 TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH.

KESATU : Ketentuan dalam Lampiran I Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 190 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Bab II huruf A angka 4 huruf c diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

c. Penilaian kandidat Talenta dilakukan terhadap aspek Kinerja dan aspek Potensial dengan indikator penilaian masing-masing aspek sebagai berikut:

1) Aspek Kinerja dengan indikator penilaian paling kurang meliputi:

- (i) kinerja periodik individu;
- (ii) jumlah presensi;
- (iii) kualitas layanan pegawai;
- (iv) kinerja periodik unit organisasi; dan
- (v) kualitas layanan unit organisasi.

2) Aspek Potensial dengan indikator penilaian paling kurang meliputi:

- (i) potensi psikologis;
- (ii) kompetensi manajerial dan sosiokultural;
- (iii) kompetensi teknis;
- (iv) rekam jejak jabatan yaitu berupa: kualifikasi pendidikan formal, pengalaman jabatan, pelatihan kepemimpinan/fungsional, pelatihan lainnya, hukuman disiplin, penghargaan individu; dan
- (v) pertimbangan lain yaitu penilaian oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat Pimpinan Tinggi dan/atau Pejabat Lainnya.

3) Dalam hal belum diperoleh nilai pada aspek kompetensi teknis dan pertimbangan lainnya maka bobot aspek kompetensi teknis dan pertimbangan lainnya sebagaimana Lampiran II huruf A dibagi secara merata pada aspek

potensial lainnya kecuali aspek hukuman disiplin dan penghargaan.

2. Ketentuan Bab II huruf A angka 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

5. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi dan Suksesor
 - a. Pengelola Manajemen Talenta mengusulkan daftar Talenta yang masuk dalam kotak manajemen talenta 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) untuk dimintakan persetujuan sebagai Kelompok Rencana Suksesi kepada Tim Penilai Kinerja.
 - b. Talenta yang masuk dalam kotak manajemen 9 (sembilan) ditetapkan oleh Kepala LKPP untuk menjadi suksesor.
 - c. Kepala LKPP melakukan uji kelayakan dan kepatutan terhadap suksesor untuk dapat ditetapkan menduduki jabatan target.

KEDUA : Lampiran II dalam Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 190 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, diubah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Juni 2025

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum, Organisasi dan
Sumber Daya Manusia LKPP,

Arif Rachman



LAMPIRAN II : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR
190 TAHUN 2024 TENTANG PEDOMAN
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH

NOMOR : 84 TAHUN 2025

TANGGAL : 10 Juni 2025

AKUISISI TALENTA

A. PENILAIAN TALENTA

1. Bobot Nilai Aspek dan Indikator Penilaian Talenta

No	Kriteria	Bobot Nilai (%)
Kinerja		100
1	Kinerja Individu	40
2	Kinerja Unit Organisasi	30
3	Presensi	10
4	Kualitas Layanan Pegawai	10
5	Kualitas Layanan Unit Organisasi	10
Potensial		100
1	Potensi	10
2	Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	25
3	Kompetensi Teknis	15
4	Rekam Jejak	20
	1) Kualifikasi Pendidikan Formal	6
	2) Pengalaman Jabatan	3
	3) Pelatihan Kepemimpinan/Fungsional	2
	4) Pengembangan Kompetensi Lainnya	3
	5) Hukuman Disiplin	4

No	Kriteria	Bobot Nilai (%)
	6) Penghargaan	2
5	Pertimbangan Lain	30
	Penilaian oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat Pimpinan Tinggi dan/atau Pejabat Lainnya.	30

2. Deskripsi, Kategori Penilaian dan Standar Nilai Indikator Aspek Kinerja

a) Kinerja Individu

Deskripsi	Kategori Penilaian	Standar Nilai
Evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai triwulanan	sangat baik	100
	baik	80
	butuh perbaikan/ cukup	60
	kurang/ <i>misconduct</i>	40
	sangat kurang	20

b) Kinerja Unit Organisasi

Deskripsi	Standar Nilai
Predikat kinerja unit organisasi triwulanan sesuai regulasi tata cara penilaian kinerja unit organisasi.	0 - 100

c) Presensi

Deskripsi	Standar Nilai
Persentase jumlah kehadiran (termasuk cuti dan penugasan) terhadap jumlah hari kerja selama 3 (tiga) bulan terakhir.	0 - 100

d) Kualitas Layanan Pegawai

Deskripsi	Kategori Penilaian	Standar Nilai
Nilai yang diperoleh dari data komplain <i>stakeholder</i> penerima layanan/data pelanggaran integritas yang dikeluarkan oleh unit organisasi yang membidangi pengawasan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir	Tidak ada komplain/tidak ada catatan/temuan dari inspektorat/BPK baik berupa kesalahan administratif/benturan kepentingan/kerugian negara dalam 5 tahun terakhir.	100
	Ada komplain /atau catatan/temuan dari inspektorat/BPK yang berupa kesalahan administratif namun tidak mengakibatkan benturan kepentingan/kerugian negara dalam 5 tahun terakhir.	75
	Ada komplain /atau catatan/temuan dari inspektorat/BPK yang berupa kesalahan yang mengakibatkan benturan kepentingan/kerugian negara dalam 5 tahun terakhir namun sudah ditindaklanjuti seluruhnya.	50
	Ada komplain /atau catatan/temuan dari inspektorat/BPK yang berupa kesalahan yang mengakibatkan.	25

Deskripsi	Kategori Penilaian	Standar Nilai
	benturan kepentingan/ kerugian negara dalam 5 tahun terakhir namun sudah ditindaklanjuti sebagian.	
	Ada komplain /atau catatan/temuan dari inspektorat/BPK yang berupa kesalahan yang mengakibatkan benturan kepentingan/ kerugian negara dalam 5 tahun terakhir dan belum ditindaklanjuti.	0

e) Kualitas Layanan Unit Organisasi

Deskripsi	Standar Nilai
Nilai survei yang menggambarkan tingkat kepuasan penerima layanan terhadap kualitas layanan unit organisasi (misalnya: Survei Kepuasan Masyarakat/Survei Kepuasan Pegawai/ survei sejenis lainnya) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir sebelum masa penilaian dan pemetaan Talenta.	0 – 100 % (capaian nilai survei dibanding nilai tertinggi)

3. Deskripsi, Kategori Penilaian dan Standar Nilai Indikator Aspek Potensial

a) Potensi

Deskripsi	Standar Nilai
Nilai potensi psikologis dengan aspek meliputi: 1. kemampuan intelektual; 2. kemampuan berpikir kritis dan strategis (<i>critical and strategic thinking</i>); 3. kemampuan menyelesaikan permasalahan (<i>problem solving</i>); 4. kecerdasan emosional (<i>emotional quotient</i>); 5. kemampuan interpersonal;	0 -100 % (capaian hasil potensi dibagi nilai tertinggi yang mungkin diperoleh)

Deskripsi	Standar Nilai
6. kesadaran diri (<i>self awareness</i>); 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (<i>growth mindset</i>); dan 8. motivasi dan komitmen (<i>grit</i>); yang diperoleh dari hasil tes psikologi 3 (tiga) tahun terakhir.	

b) Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Deskripsi	Standar Nilai
Nilai kompetensi manajerial dan sosial kultural pada level kompetensi jabatan yang akan diisi berdasarkan hasil asesmen kompetensi 3 (tiga) tahun terakhir.	0-100

c) Kompetensi Teknis

Deskripsi	Standar Nilai
Nilai kompetensi teknis yang dapat berupa: a. akumulasi penguasaan kompetensi teknis yang dibuktikan dengan portofolio antara lain: - pelatihan teknis; - riwayat bidang jabatan; dan/atau - bidang studi pendidikan; dan/atau b. hasil uji kompetensi teknis.	0-100

d) Penilaian Rekam Jejak Jabatan

1) Kualifikasi Pendidikan Formal

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai pemenuhan kualifikasi pendidikan formal terakhir selama menjadi ASN	jenjang pendidikan 2 jenjang/ lebih di atas persyaratan jabatan.	100
	jenjang pendidikan 1 jenjang/ lebih di atas persyaratan jabatan).	90
	jenjang pendidikan sesuai persyaratan jabatan.	80

2) Pengalaman Jabatan

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai pemenuhan pengalaman jabatan selama menjadi ASN	memiliki pengalaman jabatan pada jenjang yang sama dengan jabatan target (termasuk pengalaman sebagai Plt/Plh).	100
	memiliki lama pengalaman jabatan 1 jenjang di bawah jabatan target yang lebih dari persyaratan jabatan, yaitu: a. pengawas = lebih dari 4 tahun pelaksana/JF setingkat. b. administrator = lebih dari 3 tahun Pengawas/JF setingkat. c. jabatan pimpinan tinggi pratama = lebih dari 2 tahun Administrator/JF setingkat. d. jabatan pimpinan tinggi madya = lebih dari 2 tahun jabatan pimpinan tinggi pratama/ jabatan fungsional utama.	90
	memiliki lama pengalaman jabatan 1 jenjang di bawah jabatan target sesuai persyaratan jabatan, yaitu: a. pengawas = 4 tahun pelaksana/JF setingkat. b. administrator = 3 tahun pengawas/JF setingkat.	80

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
	c. jabatan pimpinan tinggi pratama = 2 tahun administrator/JF setingkat. d. jabatan pimpinan tinggi madya = 2 tahun jabatan pimpinan tinggi pratama/ jabatan fungsional utama.	

3) Pelatihan Kepemimpinan/Fungsional

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai pemenuhan pelatihan kepemimpinan berdasarkan kurikulum lembaga administrasi negara /pelatihan fungsional berdasarkan kurikulum instansi pembina jabatan fungsional yang pernah diikuti selama menjadi ASN	sudah atau sedang mengikuti pelatihan kepemimpinan atau 100 fungsional sesuai jenjang jabatan target	100
	sudah atau sedang mengikuti pelatihan kepemimpinan atau fungsional 1 jenjang di bawah jabatan target.	80
	pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan atau fungsional.	60
	pernah mengikuti pelatihan dasar Calon Pengawai Negeri Sipil (CPNS).	40

4) Pengembangan Kompetensi Lainnya

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai pemenuhan jumlah jam pelajaran pengembangan	mengikuti pengembangan kompetensi sejumlah lebih dari 40 JP.	100

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
kompetensi selain kepemimpinan atau fungsional terkait tugas kedinasan selama 1 (satu) tahun terakhir	mengikuti pengembangan kompetensi sejumlah 20 s.d. 40 JP.	80
	mengikuti pengembangan kompetensi sejumlah 10 s.d. 19 JP.	60
	mengikuti pengembangan kompetensi sejumlah kurang dari 10 JP.	40
	tidak pernah mengikuti pengembangan kompetensi.	0

5) Hukuman Disiplin

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai kepemilikan riwayat hukuman disiplin yang pernah dijatuhkan karena melanggar peraturan disiplin selama menjadi ASN	tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan/sedang/berat).	100
	tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin (sedang/berat), namun pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan lebih dari 5 (lima) tahun lalu.	90
	pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan dalam 5 (lima) tahun terakhir atau hukuman disiplin sedang/berat lebih dari 5 (lima) tahun lalu.	80
	pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.	60

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
	Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir	40
	Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.	20
	Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan/sedang/berat dalam 1 tahun terakhir.	0

6) Penghargaan

Deskripsi	Kriteria Penilaian	Standar Nilai
Nilai kepemilikan penghargaan lain yang diperoleh pegawai dari tingkat unit organisasi sampai dengan tingkat nasional selama menjadi ASN	Mendapatkan penghargaan ASN tingkat nasional/ predikat akademis <i>summa cumlaude</i> , magna <i>cumlaude</i> atau cumlaude saat menjadi ASN/ publikasi ilmiah di jurnal minimal akreditasi SINTA.	100
	Mendapatkan penghargaan ASN tingkat organisasi/ publikasi ilmiah Jurnal Pengadaan Barang/Jasa Nasional.	90
	Mendapatkan penghargaan ASN tingkat unit organisasi/ menjadi kandidat pegawai teladan/kandidat penerima Anugerah ASN.	80

e) Pertimbangan Lain

Deskripsi	Standar Nilai
Penilaian dari Pejabat Pembina Kepegawaian/ Pejabat Pimpinan Tinggi dan/atau Pejabat Lainnya antara lain: - pengalaman kepemimpinan. - preferensi karir. - motivasi dan komitmen. - Inovasi. - integritas. Metode penilaian dapat dilakukan melalui wawancara tertulis/ lisan, penulisan <i>essay</i>, presentasi dan/atau metode lain yang relevan.	0 - 100

B. KOTAK PEMETAAN TALENTA

K I N E R J A	DI ATAS EKSPEKTASI > 83	4	7	9
		kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI 65 – 83	2	5	8
		kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI < 65	1	3	6
		kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
	RENDAH < 60	MENENGAH 60 - 79	TINGGI > 79	
	POTENSIAL			

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI