



PERATURAN DEWAN DIREKSI
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 63 TAHUN 2026
TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa terdapat pembaruan hukum di bidang Aparatur Sipil Negara yang mengatur pengembangan talenta dan karir dilaksanakan melalui manajemen talenta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa pembaruan hukum di bidang Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud huruf a, perlu dilakukan penyesuaian terhadap Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia tentang Perubahan atas Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4252); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 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 ...

3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4487) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6909);
4. 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);
5. 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);
6. 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);
7. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1192);
9. Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 18/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 18/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
10. Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 19/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 35

Tahun ...

Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 19/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;

11. Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 24/PRTR/DIREKSI/TVRI/2022 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA.

Pasal I

Ketentuan dalam Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

1. Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia yang selanjutnya disebut TVRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang menyelenggarakan kegiatan Penyiaran Televisi, dengan menggunakan spektrum frekuensi radio melalui udara, kabel, dan/atau media lainnya.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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.
4. 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.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

6. Pejabat ...

6. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
12. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
13. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
14. Manajemen Talenta ASN di lingkungan TVRI adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan TVRI.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi TVRI adalah kelompok Talenta pada TVRI yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan TVRI.
18. Kelompok Rencana Suksesi Nasional adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh Komite Talenta ASN Nasional untuk disiapkan menduduki Jabatan Target dalam lingkup nasional.
19. Suksesor (*successor*) adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

20. Akuisisi ...

20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antarinstansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan TVRI.
22. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
23. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai ASN dari satu jabatan ke jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antar-Instansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.
25. Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI yang selanjutnya disebut Komite Talenta adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan fungsional.
26. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.

32. Uji ...

32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai ASN pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
35. Pemeringkatan Kinerja di lingkungan TVRI adalah perbandingan antara Kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja.
36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah Perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
38. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
41. ASN Corporate University adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
43. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

2. Ketentuan Pasal 5 dihapus.

3. Di antara Pasal 5 dan Pasal 6 disisipkan 7 (tujuh) pasal yakni Pasal 5A, Pasal 5B, Pasal 5C, Pasal 5D, Pasal 5E, Pasal 5F, dan Pasal 5G yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5A

- (1) Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI diusulkan oleh Pejabat yang Berwenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI.

Pasal 5B ...

Pasal 5B

- (1) Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi lain di lingkungan Instansi Pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- d. Anggota Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI yang akan menjadi kandidat Talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN Instansi yang bersangkutan.

Pasal 5C

- (1) Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI adalah Komite Talenta ASN kementerian/lembaga.
- (2) Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. melakukan verifikasi Pemeringkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan tingkatan Potensial Pegawai ASN;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta Pegawai ASN untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. asesmen;
 - b. ujian tertulis;
 - c. wawancara;
 - d. presentasi; dan/atau
 - e. rekam jejak.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (5) Dalam hal Pejabat Pembina Kepegawaian tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI yang mencakup:
 - a. kelompok ...

- a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (7) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
- (8) Penempatan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf b, rencana Pengembangan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 5D

Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI mencakup:

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. jabatan administrator;
- c. jabatan pengawas;
- d. jabatan fungsional selain jabatan fungsional ahli utama; dan
- e. jabatan pelaksana.

Pasal 5E

Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5C ayat (2) huruf c dan huruf d tidak dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maka akan dipertimbangkan sebagai faktor koreksi dalam pengukuran penerapan Sistem Merit.

Pasal 5F

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan TVRI.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. penyiapan data Pemeringkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI, kelompok Rencana Penempatan Talenta Suksesi, PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN yang akan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;

e. penginformasian ...

- e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
- f. pemfasilitasian Penempatan pelaksanaan Talenta PNS, rencana rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN;
- g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI;
- h. pemberian dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
- i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI.

Pasal 5G

- (1) Komite Talenta ASN di lingkungan TVRI menggunakan profil Talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 - 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 - 2. nomor induk pegawai (NIP);
 - 3. jabatan dan kelas jabatan;
 - 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 - 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 - 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 - 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 - 2. pencapaian dan prestasi;
 - 3. penugasan dalam tim kerja;
 - 4. Pemeringkatan Kinerja; dan
 - 5. sanksi;
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 - 1. penilaian potensial;
 - 2. kompetensi dan rencana pengembangan individu;
 - 3. penilaian riwayat pengembangan kompetensi; dan
 - 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karier individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

- 4. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN di lingkungan TVRI didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta ...

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
- b. profil Talenta;
- c. standar kompetensi jabatan setiap satuan kerja;
- d. hasil pemetaan kompetensi;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Komite Talenta;
- h. program Pengembangan Talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
- j. anggaran.

5. Ketentuan Pasal 8 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan penugasan.

6. Ketentuan Pasal 9 dihapus.

7. Ketentuan Pasal 10 dihapus.

8. Ketentuan Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta disusun oleh Komite Talenta didasarkan pada Rencana Strategis yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi, sesuai dengan tugas dan fungsi Jabatan Target, peraturan yang berlaku, serta disesuaikan dengan nilai budaya yang ada di TVRI.
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) berdasarkan pertimbangan pemenuhan kebutuhan sebagaimana terlampir dalam Peraturan Dewan Direksi dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Dewan Direksi ini.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

9. Ketentuan Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12 ...

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Komite Talenta menyusun strategi Akuisisi Talenta ASN yang terdiri atas:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi;
 - d. penugasan.
- (2) Komite Talenta menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan TVRI.
- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

10. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. Pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*);
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi kemampuan mencakup pengukuran 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; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 1. pendidikan formal;
 2. pelatihan;

3. pengalaman ...

3. pengalaman dalam jabatan;
 4. integritas; dan
 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
 - (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
 - (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.
11. Ketentuan Pasal 15 dihapus.
 12. Ketentuan Pasal 17 ayat (2) dihapus.
 13. Ketentuan Pasal 19 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

14. Ketentuan Pasal 26 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya.

15. Ketentuan Pasal 28 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan TVRI digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta di lingkungan TVRI wajib melakukan integrasi data penilaian Kompetensi dan penilaian potensi serta pemetaan Talenta pada Sistem Informasi ASN.

16. Ketentuan ...

16. Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor 27/PRTR/DIREKSI/TVRI/2023 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia dihapus.

Pasal II

Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 6 April 2026

DEWAN DIREKSI LPP TVRI,


RIKA DAMAYANTI
PLT. DIREKTUR UTAMA



