KERANGKA ACUAN PROGRAM PEMBELAJARAN

BIMBINGAN TEKNIS IMPLEMENTASI KINERJA DALAM PENGUATAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

2026

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA
BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
2026

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA
BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: 61 TAHUN 2026

TENTANG

TIM PENYUSUNAN, PENGEMBANGAN DAN EDITOR KURIKULUM DAN SILABUS SERTA KERANGKA ACUAN PROGRAM (KAP) PEMBELAJARAN TAHUN 2026

Menimbang :

a. Bahwa dalam rangka penyusunan dan pengembangan kurikulum dan silabus kerangka acuan program (KAP) pembelajaran;
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dianggap mampu melaksanakan tugas;
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b maka perlu diterbitkan surat keputusan;

Meningat :

a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
b. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
c. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
d. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama;
e. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2026 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2024 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Agama;
f. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama;
g. Keputusan Menteri Agama Nomor 605 Tahun 2026 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

MEMUTUSKAN

Menetapkan	:	KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA, BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG TIM PENYUSUNAN, PENGEMBANGAN DAN EDITOR KURIKULUM DAN SILABUS SERTA KERANGKA ACUAN PROGRAM (KAP) PEMBELANJARAN TAHUN 2026.
KESATU	:	Terhitung sejak tanggal ditetapkan, menetapkan nama-nama terlampir untuk melaksanakan tugas sebagai Tim Penyusunan, Pengembangan dan Editor Kurikulum dan Silabus serta Kerangka Acuan Program (KAP) Pembelajaran Tahun 2026.
KEDUA	:	Melaporkan hasil kerja kepada Kepala dan Kepala Bagian Tata Usaha Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama.
KETIGA	:	Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 14 September 2026

Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Manajemen,
Kepemimpinan dan Moderasi
Beragama

Musyarrafah Amin

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran : 61 TAHUN 2026
Tanggal : 14 September 2026

DAFTAR TIM PENYUSUN/TIM PENGEMBANGAN
KURIKULUM DAN SILABUS SERTA KERANGKA ACUAN PROGRAM (KAP)
PEMBELAJARAN TAHUN 2026

No	Produk NSPK	Penyusun
	Kurikulum dan Silabus	
1	Pelatihan Teknis Pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	1. Ainun Fitriyati, S.Ag., M.M. 2. Dr. Hj. Heni Mardiningsih, S.E., M.Si
2	Pelatihan Teknis Presentasi Efektif	1. Dr. Neneng Maria Kiptyah, S.Pd., M.Pd.
	Kerangka Acuan Program Pembelajaran	
1	Bimbingan Teknis Pensiun Berdaya	1. Devi Yonesi, S.E., M.AP. 2. Ni Putu Dian Darmapatni, M.Si.
2	Bimbingan Teknis Penguatan Kepemimpinan Transformasional Madrasah	1. Dr. Mardiyanti, M.Pd.
3	Bimbingan Teknis Penguatan Personal *Branding* bagi ASN	1. Dr. Ispawati Asri, M.M. 2. Gaffar Mohammad Jahid, S.E., M.M.
4	Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis	1. Sri Mulyati, S.E., M.M. 2. Hj. Afiati, S.E., M.AB.
5	Bimbingan Teknis Pelayanan Publik Berbasis Standar Pelayanan	1. Hj. Djubaidah, S.Ag., M.Pd. 2. Yulianti, M.Pd.
6	Bimbingan Teknis Penguatan Kapasitas Penyusun Standar Operasional Prosedur (SOP)	1. Rahmiyati, S.E., M.AP. 2. Andika Fauzan Satrio, S.Pd.
7	Bimbingan Teknis Menulis Karya Ilmiah Praktis di Era Teknologi Digital	1. Nursanti, S.IPI., M,Pd.
8	Bimbingan Teknis Implementasi Kinerja dalam Penguatan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	1. Dr. Siti Kusriyah, S.Ag., M.Pd.
9	Bimbingan Teknis Peningkatan Kompetensi Umum Pengelola PBJ	1. Amik Tri Istiami, S.Pd., M.M.
10	Bimbingan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja	1. Dr. Siti Kusriyah, S.Ag., M.Pd. 2. Dr. Hj. Nikmatul Afiyah, S.Sos., M.Si.
11	Bimbingan Teknis Seni Penguasaan *Public Speaking*	1. Dr. Nurhasanah, S.Sos., M.Pd. 2. Endah Prasetyani, S.Kom., M.M
12	Workshop Kepemimpinan Adaptif	1. Dr. Siti Kusriyah, S.Ag., M.Pd. 2. Dr. Mardiyanti, M.Pd.
13	Bimbingan Teknis Penyusunan *Policy Brief* Pembangunan Bidang Agama	1. Farida Ishak Indrawan, S.E., M.AP. 2. Cahaya Ningsih, S.T.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KERANGKA ACUAN PROGRAM PEMBELAJARAN

BIMBINGAN TEKNIS
IMPLEMENTASI KINERJA DALAM PENGUATAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

PUSBANGKOM MKMB

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN,
DAN MODERASI BERAGAMA
BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
2026

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

Bimbingan Teknis Implementasi Kinerja dalam Penguatan Manajemen Talenta ASN bertujuan meningkatkan pemahaman dan kompetensi ASN dalam menerapkan manajemen kinerja secara efektif, terukur, dan berorientasi pada hasil. Kegiatan ini diharapkan mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai keterkaitan antara perencanaan kinerja, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai bagian dari pengelolaan talenta organisasi.

Selain itu, kegiatan ini bertujuan mendorong penerapan kinerja sebagai dasar pengelolaan dan pengembangan talenta ASN secara objektif, transparan, dan berkelanjutan. Melalui Bimtek ini, peserta diharapkan mampu mengidentifikasi potensi dan kinerja pegawai, mendukung penempatan dan pengembangan talenta sesuai kompetensi, serta berkontribusi dalam membangun ASN yang berkinerja tinggi, profesional, adaptif, dan siap mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Secara ringkas tujuan pembelajaran pada Bimbingan Teknis Implementasi Kinerja dalam Penguatan Manajemen Talenta ASN antara lain:

1. Menjelaskan Ikhtisar Manajemen Kinerja Organisasi.
2. Mengelola Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja
3. Menganalisis Permasalahan dan Integrasi Implementasi Kinerja dalam Manajemen Talenta ASN
4. Menyimulasikan e-Kinerja dan Manajemen Talenta.

B. KEBUTUHAN STRATEGIS

Pelaksanaan Bimbingan Teknis Implementasi Kinerja dalam Penguatan Manajemen Talenta ASN diperlukan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja ASN agar lebih terukur, objektif, transparan, dan berorientasi pada hasil. Implementasi kinerja yang baik menjadi fondasi penting dalam mengidentifikasi potensi, kompetensi, dan kinerja pegawai sehingga organisasi memiliki basis data yang lebih akurat dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi dan pengelolaan talenta.

Kegiatan ini juga diperlukan untuk mendukung organisasi dalam membangun sistem manajemen talenta yang selaras dengan kebutuhan strategis organisasi. Melalui penguatan kapasitas pegawai dalam implementasi kinerja, diharapkan tersedia proses pengelolaan talenta yang lebih tepat dalam hal identifikasi, pengembangan, penempatan, dan pemanfaatan ASN sesuai kompetensi serta kinerjanya. Dengan demikian, organisasi dapat membangun *talent pool* yang berkualitas, meningkatkan produktivitas dan profesionalisme ASN, serta memastikan ketersediaan SDM yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

C. SASARAN

Sasaran peserta Bimbingan Teknis Implementasi Kinerja dalam Penguatan Manajemen Talenta ASN adalah pejabat struktural, pejabat fungsional, dan pelaksana di lingkungan Kementerian Agama yang memiliki peran dalam pelaksanaan, pengelolaan, dan pengembangan kinerja ASN. Keberagaman unsur peserta diharapkan dapat membangun pemahaman yang sama mengenai implementasi kinerja sebagai bagian

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, objektif, dan berbasis kompetensi.

Melalui keterlibatan pejabat struktural, fungsional, dan pelaksana, Bimtek diharapkan mampu memperkuat sinergi dan kolaborasi dalam penerapan manajemen kinerja dan manajemen talenta ASN di masing-masing unit kerja. Peserta diharapkan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam mengelola kinerja, mengidentifikasi potensi dan kompetensi pegawai, serta mendukung pengembangan dan pemanfaatan talenta ASN sesuai kebutuhan dan arah strategis organisasi.

D. MODEL PEMBELAJARAN

Pelaksanaan bimbingan teknis dengan tipe *e-learning* dilaksanakan melalui pembelajaran berbasis digital dengan memanfaatkan platform pembelajaran daring. Peserta dapat mengikuti proses pembelajaran secara fleksibel melalui penyampaian materi, diskusi, penugasan, evaluasi, dan aktivitas pembelajaran lainnya secara *online*. Model ini memberikan kemudahan akses pembelajaran tanpa terbatas oleh jarak dan tempat, sekaligus mendorong peserta untuk belajar secara mandiri dan aktif.

Pembelajaran bimbingan teknis juga bisa dilaksanakan dengan tipe klasikal dilaksanakan melalui pembelajaran tatap muka secara langsung di dalam kelas. Proses pembelajaran dilakukan secara interaktif melalui penyampaian materi, diskusi, praktik, simulasi, kerja kelompok, dan evaluasi yang difasilitasi oleh tenaga pengajar/fasilitator. Model klasikal memberikan ruang interaksi langsung antara peserta dan pengajar sehingga mendukung proses pembelajaran yang lebih intensif, kolaboratif, dan kontekstual.

E. STRUKTUR KURIKULUM/SKENARIO PEMBELAJARAN

NO	MATERI POKOK	SUB MATERI	JP
1	Ikhtisar Manajemen Kinerja Organisasi	1.1 Konsep dan prinsip manajemen kinerja ASN 1.2 Konsep manajemen talenta ASN 1.3 Keterkaitan Kinerja dengan manajemen talenta	3 JP
2	Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja	2.1 Penginputan rencana dan realisasi kinerja 2.2 Monitoring dan evaluasi kinerja 2.3 Penilaian perilaku kerja ASN 2.4 Penyusunan umpan balik dan tindak lanjut kinerja	9 JP
3	Analisis Permasalahan dan Integrasi Implementasi Kinerja dalam Manajemen Talenta ASN	3.1 Simulasi penggunaan e-Kinerja 3.2 Kendala implementasi e-Kinerja di instansi 3.3 Strategi peningkatan disiplin dan akuntabilitas kinerja 3.4 Transformasi budaya kerja digital 3.5 *Best practice* implementasi e-Kinerja 3.6 Pemanfaatan data kinerja untuk pemetaan talenta 3.7 Identifikasi ASN berpotensi tinggi	9 JP

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

NO	MATERI POKOK	SUB MATERI	JP
4	Praktik/Studi Kasus dan Rencana Tindak Lanjut	4.1 Penyelesaian studi kasus pengelolaan kinerja 4.2 Penyusunan rencana tindak lanjut implementasi di unit kerja (e-Kinerja dan manajemen talenta)	2 JP
Jumlah JP			**23 JP**

F. URAIAN MATERI

1. Ikhtisar Manajemen Kinerja Organisasi (3 JP)

a. Sub Pokok Bahasan

1) Konsep dan Prinsip Manajemen Kinerja ASN
2) Konsep Manajemen Talenta ASN
3) Keterkaitan Kinerja dengan Manajemen Talenta

b. Penjelasan Singkat Sub Pokok Bahasan

1) Konsep dan Prinsip Manajemen Kinerja ASN

Materi ini membahas pemahaman dasar mengenai manajemen kinerja ASN sebagai proses untuk memastikan kinerja individu selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi. Pembahasan mencakup konsep kinerja, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pengukuran, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja ASN. Materi menekankan prinsip objektif, terukur, transparan, akuntabel, berorientasi pada hasil, dan berkelanjutan. ASN diarahkan tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi mampu menghasilkan kinerja yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

2) Konsep Manajemen Talenta ASN

Konsep dasar manajemen talenta ASN sebagai strategi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan ASN berdasarkan potensi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Manajemen talenta bertujuan memastikan organisasi memiliki ASN yang tepat pada posisi yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis. Pembahasan mencakup identifikasi talenta, pemetaan potensi dan kinerja, pengembangan kompetensi, perencanaan karier, pengisian jabatan, serta retensi talenta. Melalui manajemen talenta yang efektif, organisasi dapat membangun kader kepemimpinan yang berkualitas, meningkatkan kinerja, dan mewujudkan sistem merit dalam pengelolaan ASN.

3) Keterkaitan Kinerja dengan Manajemen Talenta

Keterkaitan kinerja dengan manajemen talenta menjadi salah satu dasar utama dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengembangkan talenta ASN. Hasil penilaian kinerja memberikan gambaran mengenai kontribusi, kompetensi, potensi, serta konsistensi ASN dalam mencapai target organisasi. ASN yang menunjukkan kinerja tinggi dan memiliki potensi pengembangan dapat diidentifikasi sebagai talenta untuk selanjutnya masuk dalam *talent pool* dan mendapatkan program pengembangan yang sesuai, seperti pelatihan, *coaching*, *mentoring*, penugasan, maupun pengembangan karier.

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Referensi:

1) Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2) Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja;
3) Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara;
6) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Aparatur Sipil Negara;
7) Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara.

2. Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja (9 JP)

a. Sub Pokok Bahasan

1) Penginputan Rencana dan Realisasi Kinerja
2) Monitoring dan Evaluasi Kinerja
3) Penilaian Perilaku Kerja ASN
4) Penyusunan Umpan Balik dan Tindak Lanjut Kinerja

b. Penjelasan Singkat Sub Pokok Bahasan

1) Penginputan Rencana dan Realisasi Kinerja

Materi Penginputan Rencana dan Realisasi Kinerja membahas proses memasukkan target kinerja yang telah direncanakan serta capaian atau realisasi kinerja ke dalam sistem informasi kinerja. Penginputan rencana mencakup sasaran, indikator kinerja, target, serta periode pencapaian yang menjadi dasar pelaksanaan dan pemantauan kinerja. Sementara itu, penginputan realisasi dilakukan berdasarkan hasil pelaksanaan pekerjaan dan bukti dukung yang tersedia.

2) Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Monitoring dan Evaluasi Kinerja merupakan proses sistematis untuk memantau pelaksanaan kinerja dan menilai tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan. Monitoring dilakukan secara berkala untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana, sedangkan evaluasi dilakukan untuk mengukur hasil, mengidentifikasi kesenjangan, hambatan, dan faktor pendukung pencapaian kinerja.

Melalui monitoring dan evaluasi, organisasi dapat mengetahui sejauh mana target kinerja telah tercapai, menemukan permasalahan sejak dini, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, monitoring dan evaluasi menjadi instrumen penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

3) Penilaian perilaku kerja ASN

Penilaian Perilaku Kerja ASN merupakan proses untuk menilai bagaimana ASN menerapkan nilai-nilai dasar, etika, dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian tidak hanya melihat hasil pekerjaan, tetapi juga mencermati proses dan perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja, seperti orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi.

Referensi:

1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara;
2) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Aparatur Sipil Negara;
3) Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara;

3. Analisis Permasalahan dan Integrasi Implementasi Kinerja dalam Manajemen Talenta ASN (9 JP)

a. Sub Pokok Bahasan

1) Simulasi Penggunaan e-Kinerja
2) Kendala Implementasi e-Kinerja di Instansi
3) Strategi Peningkatan Disiplin dan Akuntabilitas Kinerja
4) Transformasi Budaya Kerja Digital
5) *Best Practice* Implementasi e-Kinerja
6) Pemanfaatan Data Kinerja Untuk Pemetaan Talenta
7) Identifikasi ASN Berpotensi Tinggi

b. Penjelasan Singkat Sub Pokok Bahasan

1) Simulasi Penggunaan e-Kinerja

Simulasi Penggunaan e-Kinerja merupakan kegiatan praktik untuk memberikan pemahaman dan keterampilan kepada ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja untuk mengelola kinerja secara digital. Simulasi mencakup proses penginputan rencana kinerja, penyusunan target, penginputan realisasi, pengunggahan bukti dukung, serta pemantauan dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Kendala Implementasi e-Kinerja di Instansi

Kendala Implementasi e-Kinerja di Instansi merupakan berbagai hambatan yang dihadapi dalam penerapan sistem pengelolaan kinerja berbasis digital. Kendala tersebut dapat berupa keterbatasan pemahaman dan kompetensi ASN, ketidaksesuaian antara perencanaan dengan penginputan kinerja, keterbatasan infrastruktur dan jaringan, kualitas data yang belum optimal, serta kurangnya pendampingan dan komitmen dalam penerapan e-Kinerja.

3) Strategi Peningkatan Disiplin dan Akuntabilitas Kinerja

Strategi Peningkatan Disiplin dan Akuntabilitas Kinerja merupakan upaya sistematis untuk membangun kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi ASN

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

dalam melaksanakan tugas sesuai target dan ketentuan yang berlaku. Strategi ini dapat dilakukan melalui penetapan target kinerja yang jelas dan terukur, penguatan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, pemantauan kinerja secara berkala, pemberian umpan balik, serta penerapan penghargaan dan pembinaan secara adil dan konsisten.

4) Transformasi Budaya Kerja Digital

Transformasi Budaya Kerja Digital merupakan proses perubahan pola pikir, perilaku, dan cara kerja ASN dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas. Transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan aplikasi atau teknologi, tetapi juga mencakup perubahan menuju pola kerja yang adaptif, kolaboratif, inovatif, berbasis data, dan berorientasi pada hasil.

5) *Best Practice* Implementasi e-Kinerja

Best Practice Implementasi e-Kinerja merupakan praktik terbaik dalam penerapan sistem e-Kinerja yang mampu mendukung pengelolaan kinerja ASN secara efektif, terintegrasi, dan berorientasi pada hasil. *Best practice* dapat berupa perencanaan kinerja yang selaras dengan tujuan organisasi, penginputan target dan realisasi secara tepat waktu, penggunaan data dan bukti dukung yang valid, serta monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala.

6) Pemanfaatan Data Kinerja Untuk Pemetaan Talenta

Pemanfaatan Data Kinerja untuk Pemetaan Talenta merupakan proses menggunakan data hasil pengelolaan kinerja ASN sebagai salah satu dasar untuk mengidentifikasi, memetakan, dan mengembangkan potensi serta kompetensi pegawai. Data kinerja, seperti capaian target, kualitas hasil kerja, perilaku kerja, kompetensi, dan konsistensi pencapaian, dapat memberikan gambaran objektif mengenai kinerja dan potensi ASN.

7) Identifikasi ASN Berpotensi Tinggi

Identifikasi ASN Berpotensi Tinggi merupakan proses untuk mengenali ASN yang memiliki kombinasi kinerja yang baik, kompetensi yang kuat, serta potensi untuk berkembang dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Identifikasi dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan capaian kinerja, kompetensi, perilaku kerja, kapasitas belajar, kemampuan adaptasi, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tantangan organisasi.

Referensi:

1) Zainul Abidin, *Manajemen Talenta dan Pelayanan Publik, Bintang* Semesta Media, 2024.
2) Ernie Tisnawati, *Manajemen Talenta Terintegrasi,* Penerbit Andi, 2026
3) Augustin Rina Herawati, Manajemen Talenta, 2023
4) Honorata Ratnawati, ntegrasi Teori dan Praktik Manajemen Talenta: Dinamika Tantangan Era Teknologi, 2023
5) Sukardi, Manajemen Talenta: Strategi untuk SDM Kompetitif di Era Digital, CV Eureka Media Aksara, 2024

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

4. **Praktik/Studi Kasus dan Rencana Tindak Lanjut (2 JP)**

   a. **Sub Pokok Bahasan**

      1) Penyelesaian Studi Kasus Pengelolaan Kinerja
      2) Penyusunan Rencana Tindak Lanjut Implementasi di Unit Kerja (E-Kinerja dan Manajemen Talenta)

   b. **Penjelasan Singkat Sub Pokok Bahasan**

      1) Penyelesaian Studi Kasus Pengelolaan Kinerja

         Penyelesaian Studi Kasus Pengelolaan Kinerja merupakan kegiatan pembelajaran berbasis masalah yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk menganalisis permasalahan nyata dalam pengelolaan kinerja ASN dan merumuskan solusi yang tepat. Studi kasus dapat mencakup permasalahan dalam penyusunan rencana kinerja, penetapan target, penginputan dan pengukuran realisasi, penilaian kinerja, perilaku kerja, hingga monitoring dan evaluasi kinerja.

      2) Penyusunan Rencana Tindak Lanjut Implementasi di Unit Kerja (e-Kinerja dan Manajemen Talenta)

         Penyusunan Rencana Tindak Lanjut Implementasi di Unit Kerja (e-Kinerja dan Manajemen Talenta) merupakan kegiatan untuk merumuskan langkah konkret setelah pembelajaran agar penerapan e-Kinerja dan manajemen talenta dapat diimplementasikan secara efektif di unit kerja. Rencana tindak lanjut mencakup identifikasi permasalahan, tujuan yang ingin dicapai, kegiatan prioritas, tahapan pelaksanaan, pihak yang bertanggung jawab, waktu pelaksanaan, serta indikator keberhasilan.

         Referensi**:**

         1) Undang Undang Nomor 20 ahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
         2) Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja;
         3) Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
         4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
         5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara;
         6) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Aparatur Sipil Negara;
         7) Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara.

G. JADWAL

No	Hari/Tanggal	Materi	JP
1	Hari 1	Ikhtisar Manajemen Kinerja Organisasi dan Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja	3
2	Hari 2	Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja	5

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

No	Hari/Tanggal	Materi	JP
3	Hari 3	Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN melalui e-Kinerja	4
		Analisis Permasalahan dan Integrasi Implementasi Kinerja dalam Manajemen Talenta ASN	3
4	Hari 4	Analisis Permasalahan dan Integrasi Implementasi Kinerja dalam Manajemen Talenta ASN	6
5	Hari 5	Praktek/Studi Kasus/Rencana Tindak Lanjut (RTL)	2
Jumlah JP			**23**

H. KUALIFIKASI PENGAJAR/NARASUMBER

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung materi/mata pelajaran implementasi kinerja dalam penguatan manajemen talenta ASN
2. Memiliki pengalaman kerja/pelatihan pada bidang implementasi kinerja dalam penguatan manajemen talenta ASN
3. Merupakan narasumber yang direkomendasikan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama/Balai Diklat Keagamaan dan Loka Diklat Keagamaan.

I. BENTUK EVALUASI

1. Evaluasi Kepuasan Penyelenggaraan Program Pembelajaran
2. Evaluasi Capaian Pembelajaran Peserta
3. Evaluasi Pengajar/fasilitator
4. Evaluasi Pasca Pengembangan Kompetensi

J. SUMBER BELAJAR

1. Bahan Ajar/Modul
2. Bahan Tayang
3. Peraturan Perundang-Undangan
4. Buku Referensi

Jakarta, 28 September 2026
Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi
Beragama

Musyarrafah Amin

PUSBANGKOM MKMB

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA

BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KEMENTERIAN AGAMA RI

2026