



SALINAN

**MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1160 TAHUN 2026
TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN PENILAIAN POTENSI
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung pelaksanaan sistem merit dan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perlu dilakukan penilaian potensi guna mendapatkan profil potensi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- b. bahwa untuk penyelenggaraan penilaian potensi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perlu menyusun petunjuk teknis penyelenggaraan penilaian potensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Penilaian Potensi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- 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 Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6673) 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 361);
5. Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 362);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
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);
8. Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 975);
9. Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 495);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN PENILAIAN POTENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.
- KESATU : Menetapkan petunjuk teknis penyelenggaraan penilaian potensi bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri/Kepala Badan ini.
- KEDUA : Petunjuk teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan pedoman dalam rangka teknis penyelenggaraan penilaian potensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- KETIGA : Penilaian Potensi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA diselenggarakan untuk mengukur aspek potensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KEEMPAT : Keputusan Menteri/Kepala Badan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta,
pada tanggal 19 Juni 2026

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUKHTARUDIN

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA,
KEPALA BIRO HUKUM,



WAHYUDI PUTRA, S.H.
NIP.19790807 200501 1 002

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN MENTERI
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/KEPALA BADAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1160 TAHUN 2026
TENTANG PETUNJUK TEKNIS
PENYELENGGARAAN PENILAIAN
POTENSI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN PENILAIAN POTENSI
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan tata kelola sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berbasis meritokrasi, diperlukan sistem penilaian yang komprehensif terhadap potensi individu Aparatur Sipil Negara. Penilaian potensi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kapasitas dasar yang dimiliki Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan Sumber Daya Manusia, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, serta pengembangan kapasitas.

Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada prinsip meritokrasi, yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar. Untuk mendukung hal tersebut, Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah menyusun Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengatur terkait penyelenggaraan penilaian kompetensi melalui metode *Assessment Center* dan metode lainnya.

Di dalam Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa selain Penilaian Kompetensi Manajerial, Penilaian Kompetensi Sosial Kultural dan Penilaian Kompetensi Teknis, dilakukan pula penilaian potensi. Penilaian Potensi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri/Badan tersebut dilakukan untuk dapat melihat profil pegawai secara keseluruhan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, untuk memastikan pelaksanaan penilaian potensi Aparatur Sipil Negara dapat berjalan secara terstandar, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan, perlu disusun petunjuk teknis yang mengatur mekanisme, standar, dan tanggung jawab penyelenggaraan penilaian potensi sebagai landasan operasional dalam menyelenggarakan penilaian potensi Aparatur Sipil Negara secara efektif dan akuntabel di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan Tujuan dari Petunjuk Teknis ini yaitu sebagai acuan/pedoman operasional bagi tim penilaian potensi mengenai prosedur dan tahapan serta tujuan yang akan dicapai dalam penyelenggaraan penilaian potensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup petunjuk teknis ini terdiri atas:

1. komponen Pelaksanaan Penilaian Potensi;
2. pelaksanaan Penilaian Potensi;
3. Sistem Informasi Asesmen Kompetensi dan Potensi (SIAKSI); dan
4. pendanaan.

D. PENGERTIAN

Dalam petunjuk teknis ini yang dimaksud dengan:

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. Instansi Pengguna adalah instansi pemerintah yang melaksanakan Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN dengan cara menunjuk atau difasilitasi oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Sistem Informasi Asesmen Kompetensi dan Potensi yang selanjutnya disebut SIAKSI adalah sistem yang digunakan sebagai sarana untuk melakukan rangkaian proses dan pengelolaan data hasil penilaian kompetensi dan potensi di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut KP2MI adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

6. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia.
7. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat PPSDM adalah unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Badan melalui Sekretaris Jenderal yang bertugas merencanakan, menyelenggarakan, dan mengevaluasi penilaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
8. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Kepala adalah kepala yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia.
10. Potensi adalah kemampuan dasar atau kapasitas yang masih terpendam di dalam diri seorang Pegawai ASN yang masih dapat dikembangkan atau diwujudkan dalam kemampuan kerja.
11. Penilaian Potensi adalah suatu proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi.
12. Asesi adalah Pegawai ASN yang akan dinilai kompetensi dan potensinya dan menduduki jabatan ASN.
13. Psikolog adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi Psikologi baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh pemerintah pusat.
14. Psikolog Independen adalah Psikolog yang tidak berstatus aparatur sipil negara, memiliki lisensi praktik psikologi yang masih berlaku, dan memiliki kompetensi dan/atau pengalaman melaksanakan Penilaian Potensi.

BAB II KOMPONEN PELAKSANAAN PENILAIAN POTENSI

A. ASPEK POTENSI

1. aspek potensi meliputi:
 - a. kemampuan intelektual;
 - b. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 - c. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 - d. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri;
 - e. motivasi dan komitmen talenta;
 - f. kemampuan interpersonal;
 - g. kesadaran diri; dan
 - h. kecerdasan emosional;
2. aspek potensi sebagaimana dimaksud dalam angka 1 mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi;
3. dalam rangka penyusunan deskripsi dinamika psikologis asesi, dilakukan pengklasifikasian aspek potensi sebagaimana dimaksud dalam angka 1, yang meliputi:
 - a. kelompok kecerdasan, meliputi:
 - 1) kemampuan intelektual;
 - 2) kemampuan berpikir kritis dan strategis; dan
 - 3) kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 - b. kelompok sikap kerja, meliputi:
 - 1) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 - 2) motivasi dan komitmen talenta;
 - c. kelompok karakter/kepribadian, meliputi:
 - 1) kemampuan interpersonal;
 - 2) kesadaran diri; dan
 - 3) kecerdasan emosional; dan
4. dalam setiap aspek potensi sebagaimana tercantum dalam angka 1 dapat ditetapkan definisi dan variabel psikologis sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri/Kepala Badan ini.

B. PENYELENGGARA PENILAIAN POTENSI

1. Penilaian Potensi bagi Aparatur Sipil Negara diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan membentuk subtim Penilaian Potensi yang merupakan bagian dari Tim Penilaian Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Subtim Penilaian Potensi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dibentuk oleh Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Subtim Penilaian Potensi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dibentuk sesuai dengan kebutuhan untuk setiap penyelenggaraan penilaian potensi yang terdiri atas:
 - a. koordinator
 - 1) koordinator bertanggung jawab terhadap substansi yang digunakan dalam pelaksanaan Penilaian Potensi dan pelaporan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 2) koordinator sebagaimana dimaksud pada angka 1) mempunyai tugas:
 - a) menentukan aspek potensi yang akan diukur;
 - b) menyusun jadwal pelaksanaan Penilaian Potensi;
 - c) menetapkan alat tes psikologi yang akan digunakan, serta menentukan matriks psikogram berdasarkan aspek potensi;
 - d) menetapkan format laporan;
 - e) memberikan pengarahan teknis kepada Penilai Potensi dan Asesi mengenai pelaksanaan Penilaian Potensi;
 - f) menyelaraskan hasil penilaian sebagai bahan laporan;
 - g) melakukan pemeriksaan laporan Penilaian Potensi dan merekomendasikan perbaikan kepada Penilai Potensi;
 - h) mempresentasikan hasil Penilaian Potensi kepada Pimpinan unit organisasi yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pengelolaan sumber daya manusia aparatur atau yang diberikan kewenangan; dan
 - i) memberikan evaluasi terhadap kinerja Penilai Potensi; dan
 - 3) koordinator sebagaimana dimaksud pada angka 1) dijabat oleh ASN di lingkungan KP2MI/BP2MI yang memiliki latar belakang Pendidikan Profesi Psikologi;
 - b. penilai potensi
 - 1) penilai potensi berperan dan bertanggung jawab melakukan kegiatan Penilaian Potensi mulai dari pengambilan data sampai dengan penyusunan laporan Penilaian Potensi dan memberikan Umpan Balik kepada Asesi;
 - 2) penilai potensi sebagaimana dimaksud pada angka 1) mempunyai tugas:
 - a) melakukan wawancara penilaian potensi;
 - b) mengamati perilaku Asesi pada saat pelaksanaan tes psikologi;
 - c) mengolah data pelaksanaan tes psikologi;
 - d) menginterpretasi hasil tes psikologi; dan
 - e) menyusun laporan hasil Penilaian Potensi;
 - 3) penilai potensi dijabat oleh ASN di lingkungan KP2MI/BP2MI yang memiliki latar belakang Pendidikan Profesi Psikologi;

- 4) dalam hal terbatasnya jumlah ASN di lingkungan KP2MI/BP2MI yang memiliki latar belakang pendidikan profesi Psikologi sebagaimana dimaksud pada angka 3), PPSDM dapat melibatkan Psikolog Independen atau Psikolog pada penyelenggara Penilaian Potensi instansi lain sebagai penilai potensi; dan
- c. tester penilaian potensi
- 1) tester penilaian potensi berperan dan bertanggung jawab atas tes psikologi yang digunakan dalam Penilaian Potensi, mulai dari administrasi alat tes sampai dengan hasil tes Asesi kepada Penilai Potensi sesuai dengan kaidah dan norma psikologi;
 - 2) tester penilaian potensi mempunyai tugas:
 - a) menyiapkan alat tes dalam Penilaian Potensi;
 - b) memberikan instruksi tes psikologi pada Asesi;
 - c) mengamati perilaku Asesi pada saat pelaksanaan tes psikologi; dan
 - d) menyerahkan hasil/lembar jawab tes psikologi Asesi kepada Penilai Potensi; dan
 - 3) tester penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada angka 1) harus memenuhi syarat:
 - a) Asesor SDM Aparatur;
 - b) Psikolog atau Sarjana Psikologi; dan
 - c) menguasai alat tes psikologi dan interpretasi tes psikologi;
 - 4) dalam hal tidak tersedia tester Penilaian Potensi yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 1), PPSDM dapat melibatkan tester dari penyelenggara Penilaian Potensi instansi lain.

C. TEKNIK, METODE DAN ALAT UKUR

1. Teknik penyelenggaraan penilaian potensi
 - a. teknik penyelenggaraan penilaian potensi dilaksanakan secara:
 - 1) luring;
 - 2) daring; atau
 - 3) kombinasi luring dan daring;
 - b. teknik penyelenggaraan penilaian potensi secara luring sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1) dilaksanakan dengan tatap muka secara langsung;
 - c. teknik penyelenggaraan penilaian potensi secara daring sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 2) dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu teknologi informasi; dan
 - d. teknik penyelenggaraan penilaian potensi secara kombinasi luring dan daring sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 3) dilaksanakan dengan tatap muka secara langsung dan menggunakan alat bantu teknologi informasi;
2. Metode Penilaian Potensi
metode penilaian potensi digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kemampuan bawaan, kekuatan psikologis, dan kapasitas perkembangan individu dalam aspek kemampuan dasar, sikap kerja dan kepribadian;
3. Alat Ukur Penilaian Potensi
Alat ukur yang digunakan dalam Penilaian Potensi yaitu:
 - a. Tes Psikologi menggunakan instrumen yang terstandar untuk mengukur kemampuan dasar, sikap kerja dan kepribadian;
 - b. Wawancara Psikologis merupakan teknik tanya jawab untuk menggali kemampuan dasar, sikap kerja dan kepribadian; dan/atau

- c. Observasi merupakan suatu kegiatan pengamatan secara sistematis untuk mengumpulkan informasi atau data;
4. tes psikologi sebagaimana dimaksud pada angka 3 huruf a terdiri atas:
 - a. penilaian potensi yang termasuk dalam kelompok Kecerdasan menggunakan tes-tes kecerdasan atau tes kognitif;
 - b. penilaian potensi yang termasuk dalam kelompok Sikap Kerja menggunakan Inventori Psikologis; dan
 - c. penilaian potensi yang termasuk dalam kelompok karakter/kepribadian menggunakan tes kepribadian (sebaiknya hindari tes proyektif) atau inventori psikologis;
5. penggunaan tes psikologi dalam penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada angka 4 dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

BAB III TAHAPAN PENYELENGGARAAN PENILAIAN POTENSI

A. TAHAP PERENCANAAN

1. membentuk Subtim Penilaian Potensi dalam setiap penyelenggaraan penilaian potensi yang berlaku untuk 1 (satu) kali masa tugas penilaian;
2. menentukan jadwal pelaksanaan yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien;
3. menyiapkan sarana dan prasarana;
4. menyusun pedoman Pelaksanaan Penilaian Potensi;
5. menentukan metode dan alat ukur penilaian berdasarkan aspek potensi yang dinilai;
6. menentukan bobot alat ukur penilaian yang digunakan dalam penilaian potensi;
7. membuat jadwal tugas Penilai Potensi;
8. menyiapkan dokumen untuk diisi oleh Asesi sebelum kegiatan penilaian potensi seperti daftar riwayat hidup, dan critical incident,
9. menyiapkan formulir administrasi paling sedikit daftar hadir, formulir evaluasi terhadap kinerja penilai potensi dan formulir evaluasi penyelenggaraan penilaian potensi
10. menyusun surat pemanggilan asesi untuk pelaksanaan penilaian potensi
11. menentukan jenis laporan Penilaian Potensi yang akan digunakan.

B. TAHAP PELAKSANAAN

1. Pengarahan kepada Asesi (pra penilaian potensi)
Sebelum memulai kegiatan penilaian, koordinator memberikan pengarahan kepada Asesi mengenai tujuan, manfaat, jadwal, dan tahapan pelaksanaan, serta tata tertib selama mengikuti proses penilaian;
2. Pengambilan Data
 - a. Asesi mengisi dan menyampaikan Daftar Riwayat Hidup (DRH) sebagai bahan penilai potensi dalam melakukan wawancara;
 - b. Asesi mengerjakan tes psikologi yang dipandu oleh tester penilaian potensi serta mengikuti wawancara sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan; dan
 - c. selama proses pengambilan data, penilai potensi melakukan observasi, mencatat dan merekam semua perilaku Asesi;
3. Skala Penilaian
Penilaian potensi dinyatakan dalam skala/rating kualitatif untuk memudahkan interpretasi. Namun untuk kebutuhan penyusunan database manajemen talenta ASN, dibutuhkan skala/rating kuantitatif, sebagai berikut:
 - a. Sangat Rendah (SR) nilai 1;
 - b. Rendah (R) nilai 2;
 - c. Sedang (S) nilai 3;
 - d. Tinggi (T) nilai 4; dan
 - e. Sangat Tinggi (ST) nilai 5,dengan deskripsi, sebagai berikut:

Skala	Deskripsi
1 = Sangat Rendah	Kapasitas potensi dasar masih sangat terbatas, jauh di bawah standar. Kesulitan menjalankan tugas yang kompleks
2 = Rendah	Potensi ada namun masih di bawah rata-rata. Kemampuan dasar sudah muncul tetapi belum konsisten.
3 = Sedang	Potensi pada tingkat rata-rata. Mampu menjelaskan peran standar, namun terbatas pada situasi yang menuntut kompleksitas tinggi.
4 = Tinggi	Potensi di atas rata-rata. Mampu menghadapi tantangan lebih kompleks, menunjukkan motivasi dan fleksibilitas yang kuat.
5 = Sangat Tinggi	Potensi unggul, jauh di atas rata-rata. Menunjukkan kemampuan berpikir strategis, kreativitas, dan motivasi luar biasa.

4. Analisis Hasil

Penilai Potensi menganalisis dan mengklasifikasi bukti perilaku Asesi berdasarkan hasil interpretasi alat tes psikologi, dan/atau wawancara serta observasi, dan pencatatan selama proses pengambilan data serta memberikan penilaian sesuai dengan aspek potensi;

5. Nilai Akhir Potensi

Nilai akhir pengukuran penilaian potensi dihitung sesuai rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Potensi} = \frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimal Potensi}} \times 100$$

Nilai potensi hasil asesmen adalah total nilai yang dicapai oleh peserta berdasarkan hasil pengukuran potensi dalam skala 1 – 5, dan dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total.

Total nilai maksimal potensi adalah 40 yang diperoleh dari nilai maksimal skala dikalikan dengan 8 (delapan) aspek potensi. Perbandingan antara kedua hal ini menjadi Nilai Potensi seseorang dalam rentang 0 – 100;

6. Interpretasi Hasil

Nilai akhir Potensi dikelompokkan ke dalam kategori:

Kategori Hasil Penilaian	Standar Penilaian
Tinggi	≥80 - 100
Menengah	≥60 - <80
Rendah	<60

Dengan demikian, hasil penilaian potensi tidak hanya bersifat numerik, tetapi juga memiliki makna deskriptif yang memudahkan pengambilan keputusan dalam manajemen talenta;

7. Penyusunan laporan
 - a. laporan individual hasil penilaian potensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III dan Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri/Kepala Badan ini;
 - 1) laporan individual hasil penilaian potensi memuat hasil/kesimpulan dari penilaian terhadap Asesi, yaitu kesesuaian potensi Asesi dengan level potensi yang ditentukan;
 - 2) laporan individual hasil penilaian potensi dibuat oleh Penilai Potensi sesuai dengan hasil penilaian tes psikologi, observasi, dan/atau wawancara yang telah dilakukan dan ditandatangani oleh Kepala PPSDM dan Koordinator;
 - 3) laporan individual hasil penilaian potensi paling sedikit memuat:
 - a. identitas pribadi;
 - b. profil potensi;
 - c. kekuatan dan area pengembangan; dan
 - d. rekomendasi hasil penilaian; dan
 - 4) hasil penilaian potensi berlaku maksimal 3 (tiga) tahun; dan
 - b. laporan kegiatan penilaian potensi
laporan kegiatan penyelenggaraan penilaian potensi disampaikan kepada instansi pembina penilaian potensi;
8. Pemberian umpan balik hasil penilaian potensi
Pemberian umpan balik penilaian potensi merupakan proses memberikan tanggapan terhadap hasil tes potensi bertujuan untuk memberikan masukan mengenai kelebihan dan kekurangan serta memberikan gambaran mengenai perencanaan pengembangan individu yang terstruktur dan berkelanjutan, yang disesuaikan dengan profil potensi dan kebutuhan pengembangan masing-masing pegawai; dan
9. Pemanfaatan hasil penilaian
Hasil penilaian potensi dapat digunakan pejabat pembina kepegawaian sebagai dasar manajemen talenta ASN di lingkungan KP2MI/BP2MI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. TAHAP PENJAMINAN MUTU, PEMANTAUAN DAN EVALUASI

1. penjaminan mutu dalam penyelenggaraan Penilaian Potensi dilaksanakan melalui:
 - a. penyediaan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan;
 - b. pemantauan dan evaluasi;
 - c. pengembangan atau perbaikan;
 - d. tes validitas dan reliabilitas dari alat ukur dan/atau simulasi; dan
 - e. pemenuhan sertifikasi bagi Psikolog sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan terhadap:
 - a. standar mutu penyelenggaraan Penilaian Potensi;
 - b. alat ukur dan/atau simulasi;
 - c. Asesor dan Psikolog;
 - d. kinerja individu yang telah mengikuti Penilaian Potensi;
 - e. pemanfaatan hasil Penilaian Potensi;
 - f. tata kelola penyelenggaraan Penilaian Potensi; dan
 - g. sarana dan prasarana;
3. pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada angka 2 dilakukan oleh sub tim penilaian potensi yang dilaksanakan per semester atau sesuai dengan kebutuhan;

4. dalam melakukan penjaminan mutu sebagaimana dimaksud dimaksud pada angka 1 dan angka 2, Kepala PPSDM dapat membentuk Tim Penjaminan Mutu; dan
5. Tim Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud pada angka 3, diutamakan berasal dari jabatan fungsional Asesor SDM Aparatur Ahli Madya dan/atau Asesor SDM Aparatur Ahli Utama.

BAB IV

SISTEM INFORMASI ASESMEN KOMPETENSI DAN POTENSI

1. Penyelenggaraan dan pengelolaan data Penilaian Potensi di Lingkungan KP2MI/BP2MI dilaksanakan melalui SIAKSI yang terintegrasi dengan aplikasi kepegawaian di Lingkungan KP2MI/BP2MI.
2. Pengelolaan data Penilaian Potensi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan data pribadi.
3. Asesi dapat mengakses hasil Penilaian Potensi melalui SIAKSI.
4. Dalam hal penyelenggaraan Penilaian Potensi dilakukan oleh pihak lain, hasil dari penilaian diintegrasikan dalam SIAKSI.

BAB V
PENDANAAN

Pendanaan dalam setiap tahapan penyelenggaraan penilaian potensi pegawai ASN di Lingkungan KP2MI/BP2MI bersumber dari:

1. anggaran pendapatan dan belanja negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
2. sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUKHTARUDIN

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1160 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN
PENILAIAN POTENSI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/ BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DEFINISI DAN VARIABEL PSIKOLOGIS PENILAIAN POTENSI

Penilaian potensi sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri/Kepala Badan ini, yang merujuk pada Pasal 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, terlebih dahulu dirumuskan melalui penetapan definisi serta variabel psikologis yang terkandung dalam setiap aspek potensi, sebagai berikut:

No	Aspek Potensi dan Definisi	Variabel Psikologis yang Terkandung	Deskripsi Umum
1	Kemampuan Intelektual Kapasitas umum individu untuk memproses informasi secara logis, analitis, dan konseptual, yang memungkinkannya untuk belajar hal-hal baru, beradaptasi dengan cepat, serta menyelesaikan persoalan secara efektif dalam berbagai konteks kerja.	- Kemampuan Verbal - Kemampuan Numerikal - Kemampuan Penalaran - Kemampuan Spasial - Daya Ingat - Kecepatan dan Ketepatan Persepsi - Kemampuan Pemecahan Masalah	Mencerminkan kapasitas berpikir individu dalam memahami informasi kompleks, menganalisis pola, bernalar logis, dan mengambil keputusan berbasis data serta rasionalitas.
2	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis Kemampuan untuk menganalisis situasi secara mendalam, mengidentifikasi hubungan sebab-	- Berpikir Kritis - Antisipasi Strategis - Penalaran Kreatif	Kemampuan untuk menilai informasi secara objektif, mengidentifikasi asumsi, menganalisis implikasi, dan mengantisipasi

	akibat, serta mengembangkan alternatif solusi yang logis dan inovatif, dengan mempertimbangkan arah strategis dan visi organisasi		konsekuensi jangka panjang atau dampak yang luas.
3	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan Kemampuan untuk mengidentifikasi akar masalah secara tepat, mengeksplorasi alternatif solusi, serta memilih dan memverifikasi strategi penyelesaian yang paling relevan dan berdampak terhadap pencapaian tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan Pemecahan Masalah - Berpikir Konseptual - Penalaran Logis - Berpikir Kreatif - Pengambilan Keputusan di Bawah Tekanan - Fleksibilitas Berpikir 	Kapasitas untuk memahami situasi baru dengan cepat, mengambil pelajaran dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran tersebut dalam konteks kerja.
4	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri Kapasitas individu untuk secara aktif dan berkelanjutan membangun kompetensi melalui pembelajaran, refleksi, dan adaptasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kelincahan Belajar - Motivasi Belajar - Fleksibilitas Berpikir - Ketahanan dan Daya Juang - Keterbukaan terhadap Pengalaman 	Kapasitas untuk memahami situasi baru dengan cepat, mengambil pelajaran dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran tersebut dalam konteks kerja.
5	Motivasi dan Komitmen Ketekunan dan semangat individu dalam mencapai tujuan jangka anjang, ditunjukkan melalui konsistensi usaha, ketahanan menghadapi hambatan, serta dorongan untuk menyelesaikan tugas secara optimal meskipun menghadapi	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Berprestasi - Ketekunan - Komitmen terhadap Organisasi - Ketahanan dan Daya Juang 	Dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang, disertai dengan motivasi, ketekunan dan konsistensi dalam menghadapi hambatan.

	hambatan maupun kegagalan.		
6	Kemampuan Interpersonal Kemampuan individu untuk menjalin, mengelola, dan menyesuaikan relasi sosial dengan berbagai pihak, melalui komunikasi yang efektif, empati, dan kolaborasi yang mendukung terciptanya kerja sama tim yang produktif dan harmonis.	<ul style="list-style-type: none">- Keterampilan sosial- Empati- Komunikasi interpersonal- Kolaborasi- Kecerdasan sosial- Stabilitas Emosi	Kemampuan menjalin, memelihara, dan mengelola hubungan kerja yang positif melalui komunikasi efektif, empati, kolaborasi.

7	Kesadaran Diri Kemampuan individu untuk mengenali dan memahami kapasitas, emosi, nilai, dan perilaku diri secara objektif, serta menerima masukan dari lingkungan guna menyesuaikan respons dan tindakan secara adaptif dalam tugas maupun relasi sosial.	<ul style="list-style-type: none">- Refleksi diri- Kesadaran Emosi- Konsep diri- Keyakinan Diri terhadap Kemampuan- Kesadaran Dampak terhadap Orang Lain	Kemampuan mengenali kekuatan, kelemahan, nilai, dan emosi diri sendiri serta dampaknya terhadap orang lain.
8	Kecerdasan Emosional Kapasitas individu untuk mengenali dan mengelola emosi pribadi secara tepat, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan sosial yang sehat melalui respons yang empatik dan efektif dalam berbagai situasi kerja.	<ul style="list-style-type: none">- Kesadaran diri- Regulasi diri- Motivasi Diri- Empati- Keterampilan Sosial	Kemampuan memahami, mengelola, mengekspresikan emosi secara adaptif dan berinteraksi dengan empati, serta menjaga hubungan sosial yang positif dan produktif

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUKHTARUDIN

LAMPIRAN III
KEPUTUSAN MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1160 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN
PENILAIAN POTENSI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/ BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

LAPORAN LENGKAP INDIVIDUAL HASIL PENILAIAN POTENSI



RAHASIA

**LAPORAN HASIL PENILAIAN POTENSI
(NAMA KEGIATAN)
DI LINGKUNGAN (NAMA INSTANSI)
TAHUN (TAHUN PELAKSANAAN)**

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama	:	X	Unit Kerja	:	
NIP	:		Jabatan Saat Ini	:	
Tanggal Pelaksanaan	:				

II. PSIKOGRAM

NO	ASPEK PSIKOLOGIS	LEVEL				
		1	2	3	4	5
1.	Kemampuan Intelektual		X			
2.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis		X			
3.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan			X		
4.	Kemampuan Belajar Cepat & Mengembangkan Diri			X		
5.	Motivasi dan Komitmen			X		
6.	Kemampuan Interpersonal		X			
7.	Kesadaran Diri		X			
8.	Kecerdasan Emosional				X	
Fit %						
Kategori						

Keterangan

X = Hasil Penilaian

*) skor **X** diisi Capaian Hasil Pemeriksaan Psikologis Asesi

SKOR	KETERANGAN
1	Sangat Rendah
2	Rendah
3	Sedang
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

FIT %	KATEGORI
≥80 - 100	Potensi Tinggi
≥60 - <80	Potensi Menengah
<60	Potensi Rendah

III. URAIAN

..... (Berisi uraian psikologis masing-masing aspek psikologis asesi)

IV. SARAN PENGEMBANGAN

..... (Berisi saran pengembangan bagi asesi sesuai dengan hasil pemeriksaan psikologis)

Jakarta, ... (Tanggal Pelaksanaan)

Kepala
Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia

Koordinator Psikolog

Nama Pejabat
NIP.

Nama Psikolog
NIP.

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUKHTARUDIN

LAMPIRAN IV
KEPUTUSAN MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1160 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYELENGGARAAN
PENILAIAN POTENSI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/ BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

LAPORAN SINGKAT INDIVIDUAL HASIL PENILAIAN POTENSI



RAHASIA

**LAPORAN HASIL PENILAIAN POTENSI
(NAMA KEGIATAN)
DI LINGKUNGAN (NAMA INSTANSI)
TAHUN (TAHUN PELAKSANAAN)**

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama	:	X	Unit Kerja	:	
NIP	:		Jabatan Saat Ini	:	
Tanggal Pelaksanaan	:				

II. PSIKOGRAM

NO	ASPEK PSIKOLOGIS	LEVEL				
		1	2	3	4	5
1.	Kemampuan Intelektual		X			
2.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis		X			
3.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan			X		
4.	Kemampuan Belajar Cepat & Mengembangkan Diri			X		
5.	Motivasi dan Komitmen			X		
6.	Kemampuan Interpersonal		X			
7.	Kesadaran Diri		X			
8.	Kecerdasan Emosional				X	
Fit %						
Kategori						

Keterangan

X = Hasil Penilaian

*) skor **X** diisi Capaian Hasil Pemeriksaan Psikologis Asesi

SKOR	KETERANGAN
1	Sangat Rendah
2	Rendah
3	Sedang
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

FIT %	KATEGORI
≥80 - 100	Potensi Tinggi
≥60 - <80	Potensi Menengah
<60	Potensi Rendah

III. URAIAN

AREA KEKUATAN	AREA PENGEMBANGAN
1. ... 2. ... (Berisi uraian tentang aspek psikologis yang menjadi area kekuatan asesi)	1. ... 2. ... (Berisi uraian tentang aspek psikologis yang menjadi area pengembangan asesi)

Jakarta, ... (Tanggal Pelaksanaan)

Kepala
Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia

Koordinator Psikolog

Nama Pejabat
NIP.

Nama Psikolog
NIP.

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MUKHTARUDIN