



KEPALA ARSIP NASIONAL  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 19 TAHUN 2021  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA  
DI LINGKUNGAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 322);
4. 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);
5. Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Arsip Nasional Republik Indonesia;

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Talenta adalah sistem pengelolaan dalam mengakuisisi, mengembangkan, mempertahankan, menghargai, dan mempersiapkan Pegawai sebagai kader pemimpin masa depan.
2. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat dan

kriteria yang telah ditentukan dan telah lulus dalam tahapan seleksi untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi.

3. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia.
4. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
5. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatan.
6. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
7. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
10. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi atau posisi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talent.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam

Jabatan Target.

13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
14. Suksesor 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.
15. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talenta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.
16. Sistem Informasi Kepegawaian adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
17. Arsip Nasional Republik Indonesia adalah lembaga Kearsipan berbentuk lembaga pemerintah non kementerian yang melaksanakan tugas negara di bidang Kearsipan yang berkedudukan di ibukota negara.
18. Kepala adalah Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini dimaksudkan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan pengelolaan Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia.
- (2) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini bertujuan agar Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia terselenggara secara efektif dan efisien.

#### Pasal 3

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit

dengan prinsip:

- a. objektif;
- b. terencana;
- c. terbuka;
- d. tepat waktu;
- e. akuntabel;
- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

#### Pasal 4

Infrastruktur dalam mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia meliputi:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. forum pimpinan;
- d. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. standar kompetensi jabatan di Lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia;
- f. standar penilaian kinerja;
- g. pola karier;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. portal Manajemen Talenta; dan
- l. anggaran.

#### Pasal 5

(1) Sekretaris Utama bertanggung jawab atas pengelolaan Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia.

(2) Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris Utama berwenang

untuk:

- a. melaksanakan koordinasi dan harmonisasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia;
- b. melakukan internalisasi Manajemen Talenta kepada seluruh Pegawai di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia secara menyeluruh dan integral;
- c. melakukan pemantauan dan evaluasi Manajemen Talenta; dan
- d. menyampaikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan Manajemen Talenta kepada Kepala.

#### Pasal 6

Ruang lingkup Manajemen Talenta di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia terdiri atas:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta; dan
- d. pemantauan dan evaluasi.

## BAB II

### AKUISISI TALENTA

#### Pasal 7

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. identifikasi talenta;
- d. penetapan dan penempatan talenta.

#### Pasal 8

(1) Kegiatan akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b sampai dengan huruf d dilaksanakan oleh Tim penilai Kinerja.

(2) Tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. merancang, memantau, mengevaluasi, dan mendokumentasikan program pengembangan talenta;
  - b. melakukan retensi talenta;
  - c. menetapkan talenta untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
  - d. mengusulkan talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya kepada Forum Pimpinan.
- (3) Tim penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dan bertanggung jawab pada Sekretaris Utama.
- (4) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menyelenggarakan fungsi bidang kepegawaian; dan
  - b. Inspektur; dan
  - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama lain yang diperlukan.

### Bagian Kesatu Penetapan Jabatan Kritisal

#### Pasal 9

- (1) Kepala menetapkan Jabatan Kritisal di Lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia.
- (2) Penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan daftar nomenklatur Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Kepala.

### Bagian Kedua Analisis Kebutuhan Talenta

## Pasal 10

Analisis kebutuhan talenta merupakan tahapan perhitungan jumlah Kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta.

## Pasal 11

Tahapan Analisis Kebutuhan Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi Jabatan Target; dan
- b. analisis rasio kebutuhan talenta.

## Bagian Ketiga

## Identifikasi Talenta

## Pasal 12

- (1) Identifikasi talenta merupakan tahapan yang dilakukan guna menyaring Kandidat Talenta yang berasal dari Pegawai di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia pada seluruh jenjang jabatan.
- (2) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jabatan target yang akan diisi melalui talenta internal instansi sebagai strategi akuisisi Talenta.

## Pasal 13

Tahapan identifikasi talenta terdiri atas:

- a. penilaian; dan
- b. pemetaan kandidat talenta.

## Pasal 14

Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:

- a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
- b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual,

- kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
- c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
  - d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan/atau
  - e. pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 15

- (1) Pemetaan kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dilakukan melalui pengelompokan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta.
- (2) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Ketentuan mengenai kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini.

#### Pasal 16

Dalam hal dari hasil identifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 15 tidak

ditemukan kandidat talenta yang dibutuhkan, Tim Penilai Kinerja dapat merekomendasikan kepada Forum Pimpinan hal sebagai berikut:

- a. merekrut talenta baru (Calon Pegawai dan/atau PPPK);
- b. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; atau
- c. penugasan atau penugasan khusus talenta.

#### Bagian Keempat Penetapan dan Penempatan Talenta

##### Pasal 17

Penetapan dan penempatan talenta dilakukan oleh:

- a. Forum Pimpinan, terhadap talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- b. Tim Penilai Kinerja, terhadap talenta pada Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

##### Pasal 18

Forum Pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... huruf a terdiri atas:

- a. Kepala; dan
- b. seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya.

##### Pasal 19

Penetapan dan penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Arsip Nasional Republik Indonesia.

##### Pasal 20

Daftar talenta yang terpilih ditetapkan dalam Berita Acara yang ditandatangani oleh anggota Forum Pimpinan atau Tim Penilai Kinerja sesuai dengan kewenangannya.

### BAB III PENGEMBANGAN TALENTA

#### Pasal 21

- (1) Pengembangan talenta dilakukan terhadap talenta yang telah dipetakan.
- (2) pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan prioritas pengembangan karier.
- (3) Prioritas pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan pada peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

#### Pasal 22

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:

- a. akselerasi karier;
- b. pengembangan kompetensi; dan
- c. peningkatan kualifikasi.

#### Pasal 23

- (1) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader yang diselenggarakan Lembaga Administrasi Negara.
- (2) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. Aparatur Sipil Negara *corporate university* yang diselenggarakan Lembaga Administrasi Negara;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

## BAB IV RETENSI TALENTA

### Pasal 24

Retensi talenta bertujuan untuk:

- a. mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target;
- b. meningkatkan motivasi dan komitmen talenta agar menunjukkan potensi dan kinerja optimal; dan
- c. mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari talenta.

### Pasal 25

Retensi talenta dilaksanakan melalui:

- a. rencana suksesi;
- b. rotasi jabatan;
- c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
- d. perluasan jabatan (*job enlargement*); atau
- e. penghargaan.

### Pasal 26

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

### Pasal 27

Ketentuan mengenai retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b sampai dengan huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB V PEMANTAUAN DAN EVALUASI

### Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara periodik.

### Pasal 29

Pemantauan dan evaluasi diperoleh melalui:

- a. hasil capaian kinerja tahun berjalan;
- b. peningkatan potensi talenta selama program pengembangan talenta; dan
- c. hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja.

### Pasal 30

- (1) Capaian kinerja talenta pada tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a merupakan pencapaian target dari Penetapan Kinerja yang telah ditandatangani oleh talenta bersama dengan atasan langsungnya setiap tahun.
- (2) Peningkatan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh talenta, yang pengukurannya dilakukan oleh penyelenggara program pengembangan.
- (3) Uji kelayakan dan kepatutan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf c merupakan wawancara yang dilakukan oleh:
  - a. Forum Pimpinan terhadap talenta pada Jabatan

Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan

- b. Tim Penilai Kinerja terhadap talenta pada Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

#### Pasal 31

Hasil Evaluasi talenta merupakan penetapan atas status talenta yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. talenta yang siap dipromosikan saat ini yaitu pegawai yang berada pada kuadran 9 (sembilan), memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan target;
- b. talenta yang masih memerlukan percepatan peningkatan kompetensi yaitu pegawai yang berada pada kuadran 7 (tujuh); dan
- c. talenta yang memerlukan peningkatan kinerja yaitu pegawai yang berada pada kuadran 8 (delapan).

#### Pasal 32

Terhadap talenta yang berada pada kuadran 9 (sembilan), Forum Pimpinan dapat mengusulkan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara untuk masuk sebagai nominator dalam kelompok rencana suksesi nasional.

### BAB VI

#### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 33

Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 November 2021

KEPALA ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,



IMAM GUNARTO

LAMPIRAN  
 PERATURAN ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 19 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN  
 ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

A. Kotak Manajemen Talenta

<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>DIBAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
		<b>POTENSI</b>		

## B. Rekomendasi Tindak Lanjut

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

KEPALA ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,



IMAM GUNARTO