

MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 161/PMK.01/2017
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KEUANGAN
NOMOR 60/PMK.01/2016 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan struktural yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Keuangan atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan, telah ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- b. bahwa untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pelaksanaan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Keuangan, perlu melakukan perubahan terhadap Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Perubahan atas

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016
tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;

- 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 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
 3. 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);
 4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 tentang *Assessment Center* Departemen Keuangan;
 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926);
 6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR 60/PMK.01/2016 TENTANG MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN KEUANGAN.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta

Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 1 dan angka 9 diubah dan ditambah 2 (dua) angka yaitu angka 17 dan angka 18, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang memenuhi syarat secara organik bekerja penuh di Kementerian Keuangan.
2. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
3. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
4. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
5. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
6. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan yang akan diisi oleh *Talent*.
7. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.

8. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
9. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
10. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
11. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
12. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
13. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
14. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent*.
15. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Menteri Keuangan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
16. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan

kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

17. Pengelola Manajemen Talenta Pusat adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, yang dalam hal ini dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal.
 18. Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di unit Eselon I, yang dalam hal ini dilakukan oleh Sekretariat Unit Eselon I/Biro Umum Sekretariat Jenderal.
2. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilaksanakan melalui proses:

- a. Analisis Kebutuhan *Talent*
 - b. Identifikasi calon *Talent*;
 - c. Penetapan *Talent*;
 - d. Pengembangan *Talent*;
 - e. Retensi *Talent*; dan
 - f. Evaluasi *Talent*.
3. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Tata cara pemeringkatan calon *Talent* yang merupakan bagian dari tahapan identifikasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

- (2) Mekanisme pelaksanaan Forum Pimpinan yang merupakan bagian dari tahapan identifikasi calon *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
 - (3) Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal atas nama Menteri Keuangan.
 - (4) Mekanisme *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal atas nama Menteri Keuangan.
4. Ketentuan Pasal 8 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

- (1) Pengelola Manajemen Talenta Pusat harus menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta kepada Menteri Keuangan, yang meliputi:
 - a. Analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. Hasil Identifikasi calon *Talent*;
 - c. Daftar *Talent*;
 - d. Pengembangan;
 - e. *Monitoring* dan evaluasi; dan
 - f. Penempatan *Talent*,untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian Keuangan pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta periode berikutnya.
- (2) Pengelola Manajemen Talenta Unit harus menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta kepada Sekretaris Jenderal, yang meliputi:
 - a. Analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. Hasil Identifikasi calon *Talent*;
 - c. Daftar *Talent*;
 - d. Pengembangan;
 - e. *Monitoring* dan evaluasi; dan
 - f. Penempatan *Talent*,

untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta periode berikutnya.

5. Lampiran Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal II

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 November 2017


MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 16 November 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 1616

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum
u.b.
Kepala Bagian T.U. Kementerian



ARIF BINTARTO YUWONO *l*
NIP.197109121997031001

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 161/PMK.01/2017

TENTANG PERUBAHAN PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR
60/PMK.01/2016 TENTANG MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN
KEUANGAN

A. Maksud, Tujuan, Ruang Lingkup, Asas, dan Sasaran Manajemen Talenta
Kementerian Keuangan

1. Maksud dan Tujuan Manajemen Talenta bagi Organisasi maupun
Pegawai Kementerian Keuangan

a. Manajemen Talenta bagi organisasi bertujuan untuk:

- 1) menemukan dan mempersiapkan Pegawai terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Kementerian Keuangan menjadi *world class government institution*;
- 2) mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Keuangan;
- 3) membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara Pegawai untuk memberikan prestasi terbaik bagi Kementerian Keuangan; dan
- 4) membangun kepercayaan dan meningkatkan *engagement* Pegawai kepada organisasi.

b. Manajemen Talenta bagi Pegawai bertujuan untuk:

- 1) memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier; dan
- 2) sarana perwujudan aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan karier.

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Manajemen Talenta, meliputi:

- a. *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- b. *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;

- c. *Talent* untuk Jabatan Administrator; dan
- d. *Talent* untuk Jabatan Pengawas.

3. Asas Manajemen Talenta

Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan Pegawai yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

- a. Objektif
Semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat, dan/atau dirasakan oleh seluruh Pegawai.
- b. Terencana
Talent pada tiap-tiap Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
- c. Terbuka
Informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses melalui laman oleh seluruh Pegawai.
- d. Tepat Waktu
Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
- e. Akuntabel
Pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Sasaran

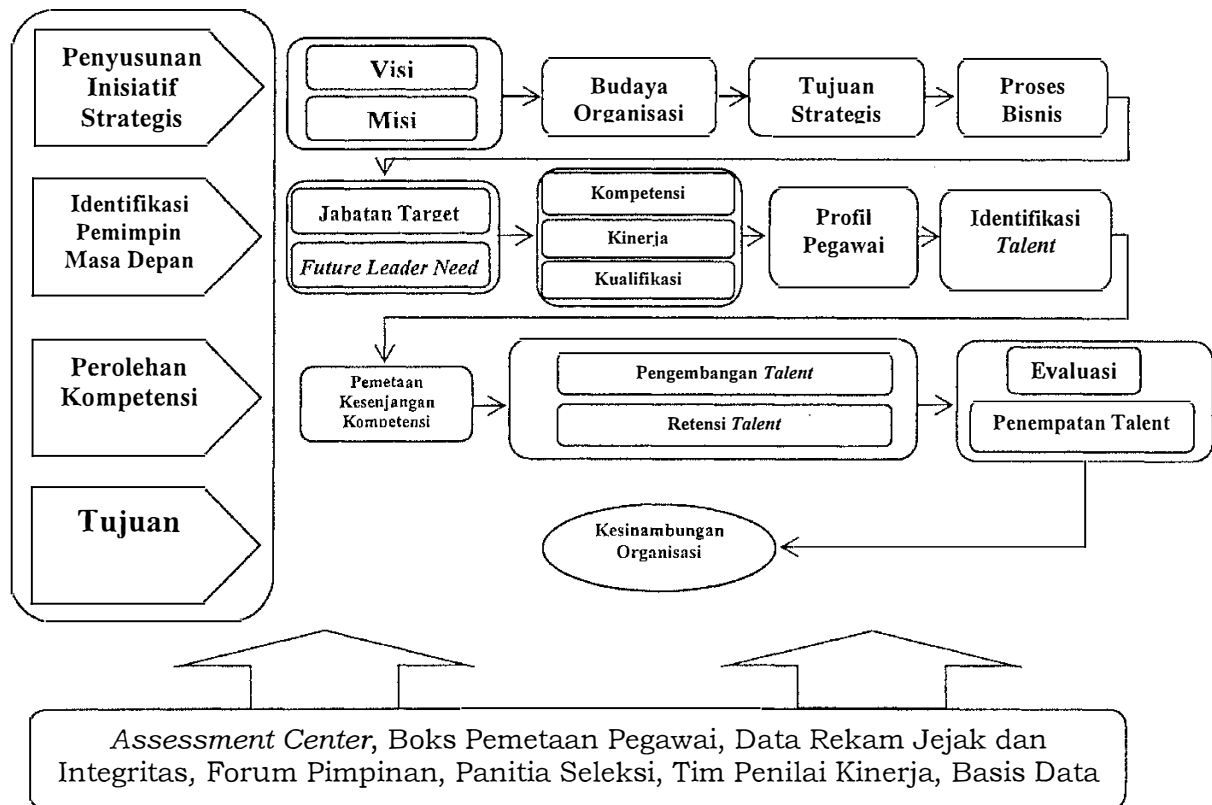
Sasaran penetapan Pedoman Manajemen Talenta adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

B. Gambaran Umum Manajemen Talenta Kementerian Keuangan

1. Kerangka Manajemen Talenta

Pembangunan Manajemen Talenta menggunakan kerangka sebagaimana gambar berikut ini:



Terdapat beberapa tahapan persiapan yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan Pegawai melalui Manajemen Talenta. Tahapan persiapan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan Inisiatif Strategis

- 1) Sebagai upaya mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mampu membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, organisasi perlu menyusun inisiatif strategis dalam manajemen SDM yang mengacu pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 2) Penyusunan inisiatif strategis harus dilakukan dengan memperhatikan asas Manajemen Talenta, yaitu objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan *Talent* berkualitas tinggi yang diimplementasikan melalui Manajemen Talenta.

b. Identifikasi Pemimpin Masa Depan

Pengelola Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat, guna mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi. Untuk itu, pemilihan strategi dalam mengidentifikasi pemimpin masa depan melalui Manajemen Talenta, dilakukan dengan cara:

- 1) menetapkan Jabatan Target; dan
- 2) menetapkan jumlah kebutuhan *Talent*.

c. Perolehan Kompetensi

Perolehan Kompetensi (*Competency Acquisition*) merupakan proses untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* dalam rangka menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.

Perolehan Kompetensi meliputi:

1) Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*)

Rencana Pengembangan Individu merupakan dokumen perencanaan pengembangan *Talent* yang disusun oleh *Talent* bersama dengan Mentor Tetap. Rencana Pengembangan Individu disusun dalam rangka memastikan pengembangan kompetensi telah dilakukan secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.

2) Program Pengembangan *Talent* (*Talent Development Program*)

- a) Program Pengembangan *Talent* merupakan program pengembangan bagi *Talent* berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru.
- b) Program Pengembangan *Talent* dilaksanakan secara simultan, di mana *Talent* tetap melaksanakan tugas rutin sesuai dengan bidang tugasnya.
- c) Program Pengembangan *Talent* merupakan sinergi dari 2 (dua) pendekatan utama yaitu, Metode *On-the-job*

Training (Non-Class) dan Metode *Off-the-job Training (On-Class)*.

3) Evaluasi Pengembangan *Talent*

Evaluasi Pengembangan *Talent* merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian Program Pengembangan *Talent* yang telah disepakati dalam formulir Rencana Pengembangan Individu.

d. Tujuan

Pembangunan SDM melalui Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mewujudkan Kestinambungan Organisasi dengan cara menyiapkan *Talent* untuk mengisi jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan. Dalam rangka memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya suatu ketidakpuasan kerja dari *Talent*, organisasi memberikan Retensi dalam bentuk penghargaan. Retensi yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan tentang penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan.

2. Infrastruktur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari:

a. Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan untuk diisi oleh *Talent*.

b. Profil *Talent*

Profil *Talent* merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak dan integritas, riwayat jabatan, prestasi kerja, catatan kepegawaian lainnya, dan pertimbangan penetapan ulang boks pemetaan.

c. Forum Pimpinan

Forum Pimpinan merupakan forum yang beranggotakan para pejabat yang memiliki kewenangan untuk menetapkan *Talent*.

Forum Pimpinan terdiri dari:

- 1) Forum Pimpinan Pusat
 - a) Forum Pimpinan Pusat dipimpin oleh Menteri Keuangan dan beranggotakan Wakil Menteri Keuangan, seluruh Pimpinan unit Eselon I, Staf Ahli Menteri Keuangan Bidang Organisasi, Birokrasi, dan Teknologi Informasi, dan Kepala Biro Sumber Daya Manusia yang menetapkan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
 - b) Forum Pimpinan Pusat didahului oleh Pra Forum Pimpinan beranggotakan seluruh pejabat eselon I yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal, yang bertugas untuk melakukan pembahasan daftar panjang calon *Talent* yang diusulkan oleh seluruh unit Eselon I dan menetapkan daftar panjang calon *Talent* menjadi daftar terpilih calon *Talent* untuk diajukan kepada Forum Pimpinan Pusat.
- 2) Forum Pimpinan Unit
 - a) Forum Pimpinan Unit dipimpin oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dan paling kurang dihadiri oleh Sekretaris Unit Organisasi Eselon I, Pimpinan Unit Organisasi Eselon II yang memiliki usulan calon *Talent*, pengelola SDM/kepegawaian Unit Organisasi Eselon I, unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepatuhan internal di masing-masing Unit Organisasi Eselon I, dan unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang Organisasi dan Ketatalaksanaan di masing-masing Unit Organisasi Eselon I.
 - b) Pimpinan unit Eselon I dapat mengundang Pimpinan Unit Eselon II yang dipandang memiliki pemahaman yang baik dan komitmen yang tinggi dalam pengembangan *Talent*.
 - c) Forum Pimpinan Unit memiliki tugas untuk:
 - i. menetapkan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;

- ii. melakukan konfirmasi terhadap data primer hasil pemetaan kompetensi dan kinerja dalam 9 (sembilan) boks pemetaan dari Pengelola Manajemen Talenta Pusat.

d. *Mentoring*

- 1) *Mentoring* merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
- 2) Mentor terdiri dari Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap, dengan rincian tugas sebagai berikut:
 - a) Mentor Tetap
 - i. mendampingi dan membimbing *Talent* dalam melakukan pengisian Rencana Pengembangan Individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
 - ii. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter *Talent*;
 - iii. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis *Talent*;
 - iv. melakukan *Mentoring* kepada *Talent*;
 - v. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan *Talent*; dan
 - vi. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.
 - b) Mentor Tidak Tetap
 - i. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan *Talent*;
 - ii. mendampingi dan membimbing *Talent* khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;

- iii. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis *Talent* dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
 - iv. melakukan *Mentoring* kepada *Talent*; dan
 - v. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.
- 3) Penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat, sedangkan penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit.
- 4) Mentor Tidak Tetap dapat pula dipilih dari kalangan Pegawai Negeri Sipil di luar Kementerian Keuangan atau Non-PNS yang ditunjuk oleh Menteri Keuangan yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai Mentor Tidak Tetap.
- 5) Kriteria Mentor Tidak Tetap adalah sebagai berikut:
- a) menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan *Talent*;
 - b) memiliki Nilai Kinerja Pegawai (NKP) terbaik;
 - c) memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan *Mentoring*;
 - d) memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan *Talent*;
 - e) bukan merupakan *Talent*; dan
 - f) tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat.
- e. Program Pengembangan *Talent*
- 1) Program Pengembangan *Talent* merupakan program yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat

lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.

- 2) Program pengembangan *Talent* memiliki tujuan sebagai berikut:
 - a) memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh *Talent*;
 - b) memastikan seluruh *Talent* memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
 - c) mempersiapkan *Talent* menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan; dan
 - d) memastikan pengembangan *Talent* melibatkan berbagai pihak dengan efektif.
- 3) Program Pengembangan *Talent* terdiri dari 3 (tiga) tahapan sebagai berikut:
 - a) Prapengembangan
Prapengembangan merupakan tahap awal pengembangan *Talent*. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan *Talent* dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan. Prapengembangan terdiri dari:
 - i. Persiapan *Talent*
Persiapan *Talent* bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola, dan infrastruktur pengembangan *Talent*.
 - ii. Persiapan Mentor
Persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan *Talent*.
 - b) Pengembangan dan Monitoring Program
 - i. Pengembangan dan Monitoring Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh *Talent* dan Mentor dalam

jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan.

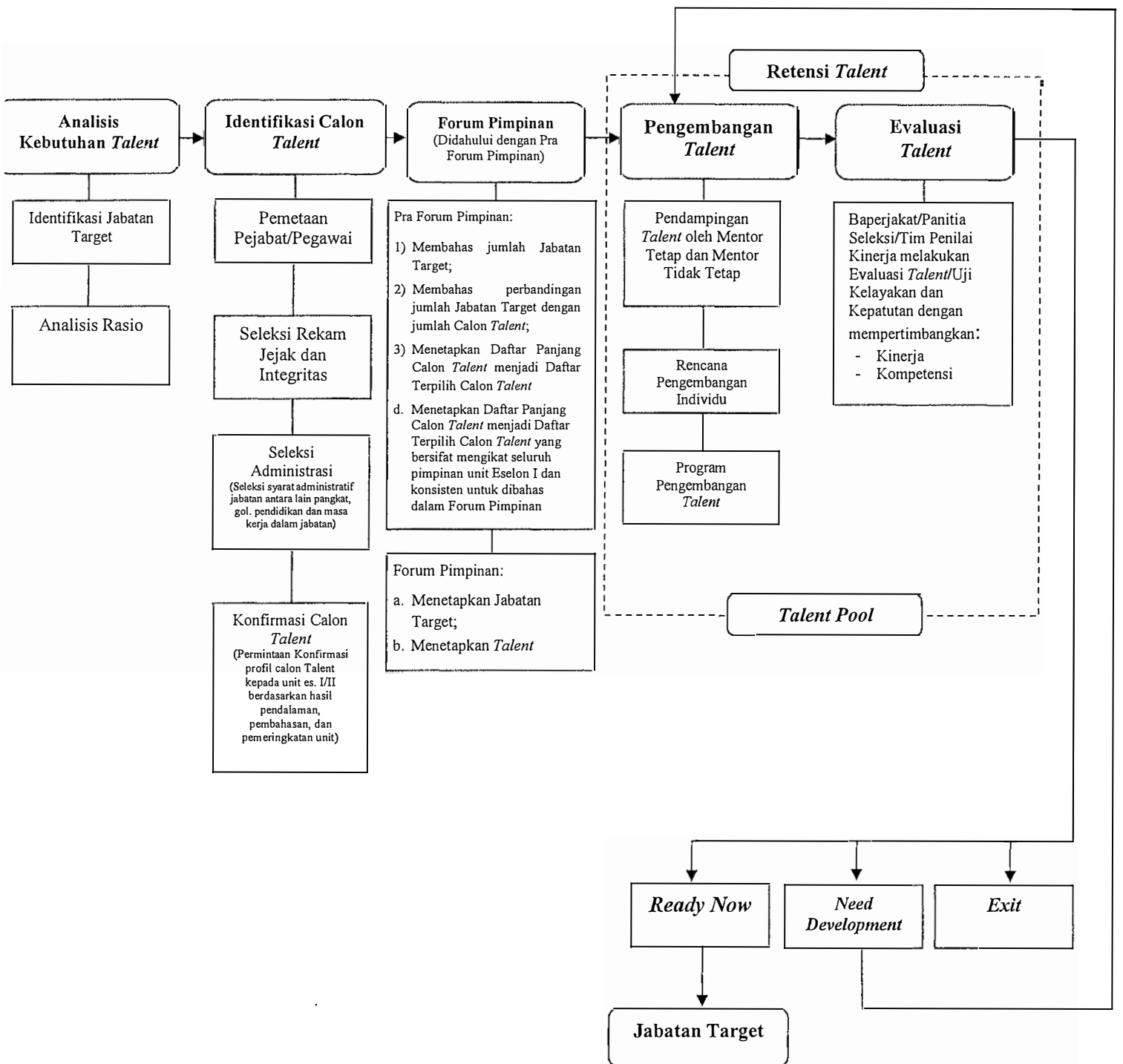
- ii. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan Rencana Pengembangan Individu, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan Monitoring.
- c) Evaluasi
- i. Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan *Talent*.
 - ii. Evaluasi terkait program pengembangan *Talent* dilakukan oleh *Talent*, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan.
 - iii. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan *Talent* yang disusun oleh pengelola pengembangan *Talent* pusat untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola pengembangan *Talent* unit untuk *Talent* Jabatan Administrator dan *Talent* Jabatan Pengawas.
- f. Panitia Seleksi
- 1) Panitia Seleksi merupakan panitia yang bertugas menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan yang dapat dilakukan melalui wawancara dan/atau metode lain dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*.
 - 2) Uji kelayakan dan kepatutan dilaksanakan dengan mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara dan/atau metode lain.

- g. Tim Penilai Kinerja
- 1) Tim Penilai Kinerja merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan yang dapat dilakukan melalui wawancara dan/atau metode lain dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*.
 - 2) Uji kelayakan dan kepatutan dilaksanakan dengan mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara dan/atau metode lain.
- h. Basis Data Sumber Daya Manusia
- Basis data sumber daya manusia merupakan data terkait sumber daya manusia yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai (*Calon Talent*).
- i. Laman
- Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui *internet/intranet* antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan *Talent*.
- j. Anggaran
- Anggaran merupakan dana yang dialokasikan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) di masing-masing Unit Organisasi Eselon I dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

C. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

1. Alur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses pengelolaan SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan Pegawai terbaik Kementerian Keuangan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut:



2. Analisis Kebutuhan *Talent*

- a. Analisis Kebutuhan *Talent* merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Kebutuhan *Talent* didasarkan pada jumlah jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang.
- b. Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan *Talent* dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong.

3. Identifikasi Calon *Talent*

Identifikasi calon *Talent* merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh *Talent* dengan tahapan:

- a. Pemetaan Pejabat/Pegawai
Pemetaan Pejabat/Pegawai merupakan proses pemetaan Pejabat/Pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja pada 9 (sembilan) boks Pemetaan Pegawai. Hasil pemetaan tersebut merupakan data primer seleksi calon *Talent*.
- b. Seleksi Administrasi
Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*, yaitu antara lain usia, pangkat/golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan setingkat yang didudukinya.

4. Seleksi Rekam Jejak dan Integritas

- a. Seleksi Rekam Jejak dan Integritas merupakan tahapan seleksi yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dan/atau unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepatuhan internal untuk memilih calon *Talent* yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* (antara lain penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme yang menyebabkan kerugian negara) atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan dari calon *Talent* hasil konfirmasi.

- b. Calon *Talent* yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatannya dinyatakan tidak lulus Seleksi Rekam Jejak dan Integritas
5. Konfirmasi Calon *Talent*
- a. Calon *Talent* yang telah melalui 9 (Sembilan) boks pemetaan, seleksi rekam jejak dan integritas, dan Seleksi Administrasi dimintakan konfirmasi kepada Unit Organisasi Eselon I atau Eselon II terkait dengan Profil Calon *Talent*, yang berisi data calon *Talent* antara lain berupa pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, masa kerja dalam jabatan, riwayat jabatan, prestasi kerja, catatan kepegawaian lainnya, pertimbangan penetapan ulang boks pemetaan, dan rekomendasi atasan langsung. Dalam melakukan konfirmasi, Unit Eselon I atau Eselon II:
 - 1) Harus menggunakan data primer hasil pemetaan kompetensi dan kinerja dalam 9 (Sembilan) boks pemetaan dari Pengelola Manajemen Talenta Pusat.
 - 2) Harus melaksanakan Forum Pimpinan Unit untuk melakukan pendalaman, pembahasan, dan pemeringkatan calon *Talent* dengan memperhatikan Sistem Merit yang meliputi 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.
 - 3) Melibatkan Inspektorat Jenderal dan/atau unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepatuhan internal dalam melakukan Forum Pimpinan Unit.
 - 4) Menetapkan kembali boks pemetaan pejabat/pegawai dari data primer berdasarkan penilaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan/atau kinerja objektif, dan pendalaman sebagaimana dimaksud dalam butir 2) yang ditetapkan dalam surat keputusan pimpinan unit eselon I.

- 5) Menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal surat keputusan pimpinan unit eselon I yang memuat nama pejabat/pegawai dengan boks pemetaan yang bersifat final dan mengisi lembar konfirmasi serta melampirkan bukti kompetensi dan/atau kinerja dan/atau kualifikasi yang relevan yang menjadi dasar pertimbangan penetapan boks pemetaan *Talent* di unit.
 - b. Konfirmasi terkait Kompetensi Teknis calon *Talent* dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung yang dilakukan oleh Unit Organisasi Eselon I/Eselon II. Dalam wawancara maupun metode lain dimaksud, juga dilakukan konfirmasi kesediaan calon *Talent* menjadi *Talent*. Terhadap calon *Talent* yang disetujui, Unit Organisasi Eselon I/Eselon II melakukan verifikasi Profil Calon *Talent* berikut mengisi data yang akan digunakan dalam pemeringkatan dan menyampaikannya kepada Pengelola Manajemen Talenta Pusat/Unit sesuai kewenangannya.
6. Forum Pimpinan
- a. Forum Pimpinan menetapkan Jabatan Target yang akan diisi oleh *Talent* dan menetapkan *Talent* dari daftar terpilih Calon *Talent*.
 - b. Penetapan *Talent* dituangkan dalam Berita Acara dan ditandatangani oleh seluruh Anggota Forum Pimpinan yang hadir dengan paling kurang mencantumkan:
 - 1) keputusan Forum Pimpinan;
 - 2) Daftar *Talent* yang telah disepakati Forum Pimpinan untuk masuk ke dalam *Talent Pool*;
 - 3) Jabatan Target yang akan diisi oleh *Talent*.
 - c. Pelaksanaan Forum Pimpinan Pusat didahului dengan pelaksanaan Pra Forum Pimpinan yang melakukan:
 - 1) pembahasan jumlah jabatan target dengan mempertimbangkan pola mutasi dan rumpun jabatan;

- 2) pembahasan perbandingan antara jumlah jabatan target dengan jumlah calon *Talent* untuk diajukan kepada Forum Pimpinan.
- 3) pembahasan hasil konfirmasi dan penetapan Daftar Terpilih Calon *Talent* yang berada pada boks IX serta dapat menambahkan calon *Talent* yang berada pada boks VIII dan VII berdasarkan surat keputusan pimpinan unit Eselon I yang akan disampaikan dalam Forum Pimpinan.
- 4) penetapan Daftar Terpilih Calon *Talent* yang dibahas dalam Pra Forum Pimpinan bersifat mengikat seluruh pimpinan unit Eselon I dan konsisten untuk dibahas dalam Forum Pimpinan.

7. Pengembangan *Talent*

Pengembangan *Talent* bertujuan mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan. Sebelum kegiatan pengembangan *Talent* dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan persiapan pengembangan *Talent* antara lain:

a. Penetapan Mentor

Talent akan didampingi oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dalam pengembangan kompetensinya. *Talent* dapat memilih Mentor Tidak Tetap yang tercantum dalam Daftar Mentor Tidak Tetap untuk kemudian disetujui oleh Pengelola Manajemen Talenta.

b. Penyelenggaraan Pembekalan Mentor

Pembekalan Mentor diselenggarakan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para Mentor pengetahuan tentang Manajemen Talenta, cara menjadi Mentor yang baik, dan cara melakukan *Mentoring* yang efektif dan efisien.

c. Penyusunan Rencana Pengembangan Individu

Penyusunan Rencana Pengembangan Individu dilakukan oleh *Talent* bersama Mentor Tetap. Dalam Rencana Pengembangan Individu disepakati hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan *Talent* dalam rangka persiapan menduduki

jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.

8. Retensi *Talent*

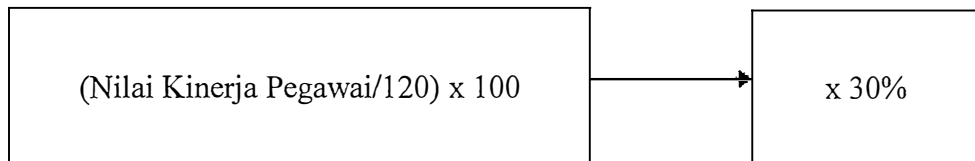
Retensi *Talent* merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen *Talent* agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta. Retensi *Talent* merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para *Talent*.

9. Evaluasi *Talent*

- a. Evaluasi *Talent* adalah tahapan pengukuran kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
- b. Evaluasi *Talent* diperoleh dari hasil Capaian Kinerja Tahun Berjalan, peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- c. Capaian Kinerja *Talent* tahun berjalan merupakan NKP dalam tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan yang mengatur mengenai Pengelolaan Kinerja Pegawai Kementerian Keuangan.
- d. Peningkatan Kompetensi *Talent* diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- e. Uji kelayakan dan kepatutan *Talent* merupakan wawancara dan/atau metode lain yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk *Talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi *Talent*.
- f. Evaluasi *Talent* dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut:

1) Capaian Kinerja *Talent*.

Capaian Kinerja *Talent* diperoleh dari NKP yang terlebih dahulu disamakan skala pengukurannya sehingga diperoleh skala 1-100 mengingat nilai tertinggi NKP dapat mencapai maksimal 120. Selanjutnya, hasil skala pengukuran NKP tersebut kemudian dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.



Contoh:

Sdr. Ratna Pratiwi memiliki NKP sebesar 110, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu disamakan skala pengukuran nilai kerjanya ke dalam skala 1 - 100 sehingga Nilai Kinerja Sdr. Ratna Pratiwi setelah dilakukan perhitungan menjadi:

$$(110/120) \times 100 = 91,67$$

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja sebesar 91,67 setelah dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% menjadi 27,50.

Dengan demikian, hasil pencapaian Nilai Kinerja Sdr. Ratna Pratiwi sebesar 27,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

2) Peningkatan Kompetensi *Talent*

Peningkatan Kompetensi *Talent* merupakan hasil pengembangan *Talent* sesuai Rencana Pengembangan Individu dan/atau penugasan tambahan (jika ada). Hasil pencapaian pengembangan *Talent* berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* sebagaimana diberikan oleh Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap maupun penyelenggara program pengembangan. Selanjutnya, nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan *Talent* tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40%.



Contoh:

Sdr. Ratna Pratiwi mengikuti 4 (empat) program pengembangan sesuai Rencana Pengembangan Individu yaitu, *Job Shadowing*, *Job Assignment*, *Mentoring*, dan diklat pengembangan kompetensi teknis, serta 1 (satu) penugasan tambahan berupa konferensi di luar negeri. Dari 4 (empat) program pengembangan dan 1 (satu) penugasan tambahan yang diikuti, Sdr. Ratna Pratiwi mendapat nilai 83 untuk *Job Shadowing*, nilai 77 untuk *Job Assignment*, nilai 85 untuk *Mentoring*, nilai 90 untuk diklat pengembangan kompetensi teknis, dan nilai 95 untuk konferensi di luar negeri. Keseluruhan nilai program pengembangan dan penugasan tambahan yang diperoleh Sdr. Ratna Pratiwi tersebut kemudian dirata-rata dan dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40% dan diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$((83 + 77 + 85 + 90 + 95)/5) \times 40\% = 34,40$$

hasil pencapaian pengembangan Sdr. Ratna Pratiwi sebesar 34,40 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

4) Uji Kelayakan dan Kepatutan

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja melakukan wawancara dan/atau metode lain dengan *Talent* yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi *Talent*. Dari wawancara tersebut, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja memberikan penilaian kepada *Talent* dalam skala 1 – 100. Selanjutnya, hasil wawancara tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Contoh:

Sdr. Ratna Pratiwi mendapat nilai wawancara sebesar 75, selanjutnya setelah nilai tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%, diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$75 \times 30\% = 22,50$$

Dengan demikian, nilai wawancara Sdr. Ratna Pratiwi sebesar 22,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

- g. Dari total hasil ketiga aspek penilaian tersebut, setelah dikompilasi diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan:

1) *Ready Now*

Talent telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan. *Talent* yang masuk dalam kategori *Ready Now* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.

2) *Need Development*

Talent masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan. *Talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai dengan 79,99. Bagi *Talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam *Talent Pool* dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.

3) *Exit*

Talent yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan dan dikeluarkan dari *Talent Pool*. *Talent* yang masuk dalam kategori *exit* memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60.

- h. Dari contoh tersebut di atas, Sdr. Ratna Pratiwi yang telah mengikuti seluruh tahapan evaluasi *Talent*, memperoleh nilai total hasil Capaian Kinerja *Talent*, Peningkatan Kompetensi *Talent* dan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebesar:

$$(27,50 + 34,40 + 22,50) = 84,4$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sdr. Ratna Pratiwi dapat dikategorikan sebagai *Talent yang Ready Now*, yaitu *Talent* yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.

- i. Hasil Evaluasi *Talent* untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaporkan oleh Panitia Seleksi kepada Menteri Keuangan dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta Pusat, sedangkan hasil evaluasi *Talent* untuk *Talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaporkan oleh Tim Penilai Kinerja kepada Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta Unit.
10. Penetapan *Talent* untuk duduk dalam Jabatan Struktural Setingkat Lebih Tinggi atau Posisi/Jabatan Lain yang dianggap Strategis di Kementerian Keuangan
 - a. Penetapan *Talent* kategori *Ready Now* untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Kementerian Keuangan dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk memilih *Talent* untuk posisi jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tim Penilai Kinerja untuk memilih *Talent* untuk posisi jabatan Administrator dan jabatan Pengawas.
 - b. Dalam rangka mempersiapkan *Talent Ready Now* tersebut untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Kementerian Keuangan, dapat dilakukan *Transfer of Knowledge* terkait Jabatan Target dalam bentuk antara lain *Job Shadowing* maupun *On-the-job-training*.
 11. Hal-hal yang menyebabkan *Talent* dikeluarkan dari *Talent Pool*
Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila antara lain:
 - a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, atau berat;
 - c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;

- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - 1) kondisi kesehatannya;
 - 2) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
 - 3) setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
- f. mengambil cuti melahirkan selama masa pengembangan *Talent*;
- g. ditugaskan belajar;
- h. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Kementerian Keuangan;
- i. pindah Instansi ke luar Kementerian Keuangan; atau
- j. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta.

D. Monitoring dan Evaluasi Manajemen Talenta

1. Monitoring Manajemen Talenta

- a. Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data, dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Fakta, data, dan informasi yang diperoleh dalam proses monitoring selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta.
- c. Monitoring lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu.
- d. Dalam rangka monitoring Manajemen Talenta, unit-unit Organisasi Eselon I harus menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta di unit masing-masing pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta periode berikutnya.

2. Evaluasi Manajemen Talenta

- a. Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta.
- b. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang diperoleh dalam kegiatan Monitoring. Evaluasi kiranya dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan sehingga Manajemen Talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

E. Internalisasi Pengelolaan Manajemen Talenta

Dengan ditetapkannya Manajemen Talenta sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini, seluruh pimpinan unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan perlu segera mengimplementasikan Manajemen Talenta di lingkungan masing-masing Unit Organisasi Eselon I. Untuk itu, setiap pimpinan Unit Organisasi Eselon I harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Manajemen Talenta di Unit Organisasi Eselon I masing-masing;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta di Unit Organisasi Eselon I masing-masing secara berkala sesuai dengan periode pelaporannya; dan
3. Menetapkan Manajemen Talenta Unit Organisasi eselon I masing-masing paling lambat 6 (enam bulan) bulan setelah diundangkannya Peraturan Menteri ini.

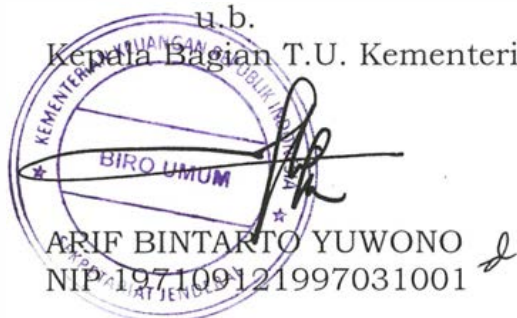
Dalam hal terdapat *current issues* yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta, permasalahan dimaksud dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam Forum Pimpinan untuk memperoleh langkah-langkah dalam penyelesaiannya.

MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum

u. b.
Kepala Bagian T.U. Kementerian



DISTRIBUSI II