



MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2018
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengelolaan karier pegawai negeri sipil perlu disusun perencanaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil di Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan sistem merit;
- b. bahwa untuk perencanaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dibangun sistem Manajemen Talenta yang terintegrasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
2. 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);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementrian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden, serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 750);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Talenta adalah potensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan yang terdiri dari kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.
2. Manajemen Talenta adalah proses mengidentifikasi, mengakuisisi, menyeleksi, dan memetakan Talenta untuk mengisi jabatan strategis di Kementerian.
3. 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.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. *Talent Pool* adalah sekelompok PNS yang dinilai memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki potensi dan kompetensi untuk mengisi jabatan strategis.
6. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan PNS yang diproyeksikan pada jabatan strategis berdasarkan Manajemen Talenta.
7. Jabatan Strategis adalah jabatan pimpinan tinggi madya, pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas yang kosong yang akan diisi berdasarkan Manajemen Talenta.

8. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
9. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Kementerian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Asesmen adalah suatu metode penilaian kompetensi PNS untuk menangani tanggung jawab yang akan datang melalui berbagai instrumen penilaian kompetensi dan simulasi perilaku manajerial dan teknis yang mengukur kemampuan PNS yang dinilai secara komprehensif dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan.
12. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini bertujuan sebagai pedoman dalam:

- a. penyusunan pola karier PNS berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan;
- b. pengelolaan sistem Manajemen Talenta;
- c. perencanaan dan pengembangan karier PNS berdasarkan sistem merit;
- d. pelaksanaan Asesmen PNS;

- e. peningkatan kompetensi PNS berdasarkan hasil Asesmen dan Talenta pegawai;
- f. penyusunan *Talent Pool* berdasarkan hasil Asesmen dan kinerja pegawai sebagai dasar Rencana Suksesi pengisian dalam jabatan PNS.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta untuk jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal.
- (2) Manajemen Talenta untuk JF dan jabatan pelaksana dilaksanakan oleh masing-masing unit pimpinan tinggi madya setelah berkoordinasi dengan Sekretaris Jenderal.

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan dengan sistem yang terintegrasi melalui aplikasi Manajemen Talenta.
- (2) Sistem yang terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi sistem informasi administrasi kepegawaian, sasaran kerja PNS, informasi jabatan dan sistem manajemen kompetensi PNS.
- (3) Aplikasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan aplikasi berbasis daring.
- (4) Tata cara penggunaan aplikasi Manajemen Talenta ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian.

Pasal 5

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

Pengelolaan sistem aplikasi yang terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan oleh Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur, Sekretariat Jenderal.

Pasal 7

Manajemen Talenta melalui sistem aplikasi yang terintegrasi dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

Pasal 8

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 7 Desember 2018

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Desember 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 1597

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,

BUDIMAN, SH

NIP. 19600324 198903 1 001



LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 16 TAHUN 2018
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam rencana pembangunan jangka menengah, arah kebijakan dan strategi bidang ketenagakerjaan adalah membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif untuk mewujudkan Indonesia yang berdaya saing. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai kementerian yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan guna membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara wajib untuk mendukung terwujudnya arah kebijakan Pemerintah. Dalam upaya membantu merealisasikan hal tersebut, diperlukan dukungan sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan yang visioner, memiliki kompetensi dan berkinerja tinggi.

Penataan sumber daya manusia aparatur sebagai bagian dari program reformasi birokrasi, merupakan hal yang sangat krusial mengingat sumber daya manusia aparatur menjadi penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, terlebih lagi dalam menghadapi perubahan global dan revolusi industri. Penataan sumber daya manusia aparatur diarahkan dalam rangka perencanaan dan pengembangan karier PNS melalui peningkatan kualitas PNS, penempatan PNS yang kompeten, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan PNS berbasis kompetensi, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi PNS sesuai organisasi.

Perencanaan dan pengembangan karier PNS di Kementerian masih kurang optimal, hal tersebut disebabkan antara lain oleh lemahnya data dan informasi pegawai, sistem penilaian kinerja dan kompetensi

yang masih belum terintegrasi, belum optimalnya komitmen pimpinan, dan kurangnya kompetensi PNS, serta masih kentalnya paradigma “*jabatan adalah kepercayaan pimpinan*”.

Salah satu strategi perencanaan dan pengembangan karier PNS di Kementerian yaitu melalui penyusunan dan penerapan Manajemen Talenta PNS. Manajemen Talenta dilakukan melalui proses identifikasi, analisis, pengelolaan, pengembangan, penyeleksian, pemetaan serta pemanfaatan dan pengoptimalan PNS yang berpotensi untuk dipersiapkan sebagai calon pemimpin di masa depan untuk mengisi Jabatan Strategis dalam rangka mewujudkan pencapaian arah kebijakan Pemerintah baik jangka menengah, jangka panjang serta tujuan organisasi Kementerian. Manajemen Talenta tersebut dilaksanakan menggunakan Sistem Merit yang selaras dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu kebijakan dan manajemen ASN 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.

Manajemen Talenta ini dilaksanakan secara sistematis dan terencana melalui sistem aplikasi yang menggabungkan sistem informasi dan administrasi kepegawaian dengan proses Asesmen, penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi. Melalui Manajemen Talenta ini, Kementerian dapat mengimplementasikan sistem merit untuk mengidentifikasi, menempatkan dan memastikan bahwa jabatan strategis organisasi diisi oleh PNS yang memiliki kompetensi tinggi sesuai prinsip *the right man in the right place at the right time* dalam mendukung Kementerian menjadi salah satu *world class government institution*.

B. Maksud dan Tujuan

Manajemen Talenta Kementerian dimaksudkan untuk mewujudkan perencanaan dan pengembangan karier PNS yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel dalam rangka pelaksanaan sistem merit.

Manajemen Talenta Kementerian bertujuan untuk:

- a. mengidentifikasi potensi PNS untuk perencanaan dan pengembangan karier PNS.

- b. mempersiapkan program pengembangan Talenta PNS sesuai kompetensi.
- c. melaksanakan pengisian jabatan yang berdasarkan sistem merit.
- d. menyediakan data dan informasi PNS yang terintegrasi dengan hasil Asesmen, penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi.

C. Ruang lingkup

Ruang lingkup Manajemen Talenta Kementerian meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta;
- b. program Manajemen Talenta; dan
- c. sistem Manajemen Talenta.

BAB II

MANAJEMEN TALENTA

A. Kelembagaan Manajemen Talenta

Kelembagaan Manajemen Talenta di Kementerian terdiri atas:

- a. tingkat Kementerian;
- b. tingkat unit pimpinan tinggi madya,

yang dilakukan sebagai berikut:

1. Menteri dalam mengelola Talenta PNS, Kementerian membentuk Tim Manajemen Talenta Kementerian yang bersifat *ad hoc* dan dipimpin oleh Sekretaris Jenderal selaku Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta Kementerian.
2. Tim Pengelola Manajemen Talenta juga dibentuk di setiap unit pimpinan tinggi madya, selanjutnya disebut Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit, dan bertanggungjawab kepada Menteri melalui Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta Kementerian.
3. Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit membantu Tim Pengelola Manajemen Talenta Kementerian dalam menyusun dan melaksanakan Manajemen Talenta, yang meliputi Perencanaan dan pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi, Rencana Suksesi dan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta secara berkala.
4. Susunan keanggotaan Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling sedikit 3 (tiga) orang anggota.
5. Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian (SesDitjen/Itjen/Badan/Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia).
6. Sekretaris Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit ditunjuk dari Pejabat Administrator yang mengelola urusan kepegawaian.
7. Keanggotaan Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit terdiri dari Pejabat Pengawas yang mengelola urusan kepegawaian, Analis Kepegawaian dan/atau Pranata Komputer.

B. Program Manajemen Talenta

Program Manajemen Talenta dimulai dari proses Asesmen terhadap seluruh PNS melalui *assessment center* Kementerian. Hasil Asesmen tersebut dijadikan dasar bagi Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit untuk menetapkan pegawai potensial yang dipilih melalui proses *talent acquisition*, *talent selection* dan *talent mapping*.

1. *Talent acquisition*

Talent acquisition dilakukan untuk memilih PNS yang memiliki potensi melalui penilaian terhadap nilai prestasi kerja (SKP) yang dilakukan secara berkesinambungan. Kandidat potensial adalah PNS yang memiliki kinerja di atas 85% (delapan puluh lima persen) secara konsisten.

2. *Talent selection*

Talent selection dilakukan melalui penilaian (*assessment center*) terhadap aspek potensi kecerdasan dan kepribadian dan penilaian kompetensi yang diselenggarakan secara periodik setiap 2 (dua) tahun sekali untuk mengetahui profil kompetensi dan indeks kesenjangan kompetensi.

3. *Talent mapping*

Talent mapping adalah proses pemetaan kandidat potensial berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja (SKP dan PKP) dengan hasil penilaian terhadap aspek potensi, kepribadian, dan kompetensi. Hasil dari *talent mapping* ini akan mengklasifikasikan pegawai ke dalam 9 (sembilan) kuadran sebagai berikut:

Pegawai yang masuk ke dalam kuadran 6, kuadran 7, kuadran 8 dan kuadran 9 merupakan pegawai yang ber-Talenta dan akan dimasukkan dalam sebuah wadah yang disebut kelompok Rencana Suksesi sebagai prioritas utama (*top talent*). Kelompok Rencana Suksesi tersebut ditetapkan oleh Menteri atas rekomendasi Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta.

4. Rencana Suksesi

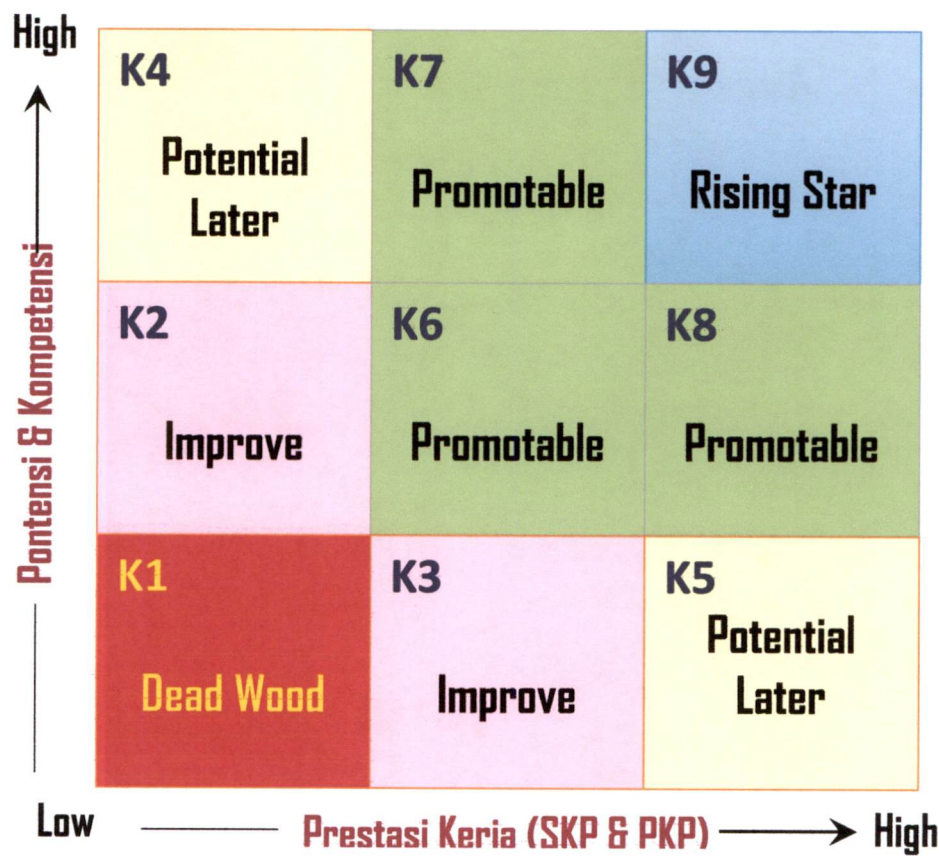
Rencana Suksesi merupakan proses penyiapan calon pimpinan organisasi yang akan diproyeksikan pada jabatan strategis di Kementerian.

5. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia

Proses Manajemen Talenta akan menghasilkan gambaran secara jelas mengenai rencana pengembangan kompetensi sumber daya

manusia. Seluruh PNS akan diberikan rencana pengembangan yang jelas dan terukur sesuai dengan hasil pemetaan Talenta (*talent mapping*) agar dapat dikembangkan secara maksimal untuk jabatan yang diduduki dan/atau akan diduduki.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia terdiri atas penyusunan kebutuhan pengembangan, rencana pengembangan dan pelaksanaan pengembangan. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan oleh Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.



Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi:

- a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
- f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- g. anggaran yang dibutuhkan.

Penyusunan pengembangan kompetensi sumber daya manusia ditetapkan oleh Menteri.

C. Sistem Manajemen Talenta

1. Pengelolaan Sistem

Manajemen Talenta Kementerian dilakukan secara terintegrasi dengan menggunakan sistem aplikasi Manajemen Talenta. Sistem aplikasi Manajemen Talenta dikelola secara terpusat oleh Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal.

2. Pemanfaatan Data Manajemen Talenta

Data hasil Manajemen Talenta akan dijadikan sebagai:

- a. dasar penyusunan *Talent Pool* berdasarkan Rencana Suksesi.
- b. penyusunan rencana pengembangan kompetensi tiap PNS sesuai kuadran pegawai yang dihasilkan melalui *talent mapping*.

BAB III

MONITORING DAN EVALUASI

A. Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian dilakukan guna memastikan kecocokan dan kesesuaian antara fakta, data dan informasi dalam sistem Manajemen Talenta dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam rangka monitoring Manajemen Talenta, Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit harus menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta di unit masing-masing pada setiap akhir tahun pelaksanaan Manajemen Talenta kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal c.q. Biro Organisasi dan Sumber daya Manusia.

Monitoring Manajemen Talenta menitikberatkan pada pemantauan dan supervisi proses pelaksanaan Manajemen Talenta, 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 secara berkala.

B. Evaluasi

Evaluasi dilakukan sebagai sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta Kementerian. Evaluasi dilakukan oleh Ketua Tim Pengelola Manajemen Talenta beserta Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia dengan menggunakan data laporan hasil monitoring dari tiap Tim Pengelola Manajemen Talenta Unit. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan serta dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan pelaksanaan Manajemen Talenta sehingga pengelolaan Manajemen Talenta dapat telaksana dengan efektif dan efisien.

BAB IV
PENUTUP

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, seluruh pejabat pimpinan tinggi madya selaku pimpinan di unitnya masing-masing wajib mengimplementasikan Manajemen Talenta.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,

BUDIMAN, SH

NIP. 19600324 198903 1 001

