SALINAN

MENTERI DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI
DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 480 TAHUN 2026

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL

MENTERI DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa sebagai upaya mewujudkan manajemen karier aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang berbasis sistem merit untuk mengoptimalkan pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien, dan berkualitas, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki keunggulan kompetitif, kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik yang diperoleh secara objektif, akuntabel, dan bebas dari intervensi politik;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal;

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 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. Peraturan Presiden Nomor 171 Tahun 2024 tentang Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 367);

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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
5. Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 892);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL

KESATU : Menetapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal meliputi:
a. Prinsip Manajemen Talenta ASN;
b. Penyelenggara dan Infrastruktur Manajemen Talenta ASN; dan
c. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.

KETIGA : Pada saat Keputusan ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 286 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 22 Juli 2026

MENTERI DESA DAN
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL,
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

H. YANDRI SUSANTO

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
Kepala Biro Hukum

Muhammad Ali Akbar

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 480 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DESA DAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan bahwa manajemen karier Pegawai Negeri Sipil meliputi perencanaan karier, pengembangan karier, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang dihasilkan melalui manajemen talenta. Sebagai tindak lanjut atas amanat peraturan perundang-undangan dimaksud, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa seluruh instansi pemerintah wajib menyelenggarakan manajemen talenta berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis instansi. Dalam rangka mendukung percepatan penerapan manajemen talenta pada instansi pemerintah, Kepala Badan Kepegawaian Negara menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah sebagai pedoman teknis bagi instansi pemerintah dalam menyelenggarakan manajemen talenta ASN secara terstruktur dan terukur.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal perlu menyempurnakan pedoman penyelenggaraan manajemen talenta ASN di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang mengatur secara terstruktur dan komprehensif mengenai mekanisme penyelenggaraan manajemen talenta yang dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

B. Maksud dan Tujuan

Manajemen talenta ASN di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal dimaksudkan untuk mewujudkan penerapan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

Manajemen talenta ASN di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.
2. Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi jabatan target di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis organisasi.
3. Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.
4. Memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan pemberdayaan Talenta sesuai kebutuhan organisasi.
5. Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka pengembangan karier yang berkesinambungan.
6. Membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan Pegawai ASN di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.

C. Batasan Pengertian

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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
8. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.

9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong dan diproyeksikan untuk diisi oleh Talenta sesuai kebutuhan organisasi.
12. Manajemen Talenta ASN Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN Kementerian adalah sistem manajemen karier Pegawai ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta untuk mencari, mengelola, mengembangkan, mempertahankan, dan mempersiapkan Pegawai ASN terbaik berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja dalam rangka pengisian Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan organisasi.
13. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier Pegawai ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
14. Matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*) adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) pada Matriks 9 Kotak Manajemen Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.
17. Suksesor (*successor)* adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menddukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan identifikasi dan penetapan Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi Talenta, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
20. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
21. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.

22. Komite Talenta ASN Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang selanjutnya disebut Komite Talenta ASN Kementerian adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.
23. Komite Talenta ASN Nasional adalah tim penilai akhir yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN yang akan dan sedang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Rencana Pengembangan Kompetensi Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (*Human Capital Development Plan*) yang selanjutnya disebut HCDP Kementerian adalah rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Instansi sesuai dengan rencana strategis yang disertai dengan alokasi anggaran dalam periode waktu 5 (lima) tahun.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai ASN pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

34. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah Perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
36. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
40. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan desa yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang dalam negeri dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan daerah tertinggal.

D. Prinsip Manajemen Talenta ASN Kementerian

Manajemen talenta ASN Kementerian dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

1. Objektif yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian didasarkan pada keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subjektif atau kepentingan pribadi.
2. Terencana yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan rencana penempatan Talenta yang telah ditetapkan.
3. Terbuka yaitu informasi manajemen talenta ASN Kementerian yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi Talenta disampaikan secara terbuka untuk seluruh Pegawai ASN.
4. Tepat waktu, yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga Jabatan Target yang lowong dapat segera diisi oleh Talenta sesuai dengan kebutuhan instansi.
5. Akuntabel, yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian bebas dari pengaruh dan/atau tekanan dari kepentingan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu pelaksanaan manajemen talenta ASN Kementerian dilaksanakan secara transparan dan tidak dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, afiliasi, atau kepentingan pribadi maupun golongan.

BAB II
PENYELENGGARA DAN INFRASTRUKTUR
MANAJEMEN TALENTA ASN KEMENTERIAN

A. Penyelenggara Manajemen Talenta ASN Kementerian

1. Komite Talenta ASN Kementerian

Manajemen talenta ASN Kementerian diselenggarakan oleh Komite Talenta ASN Kementerian, dengan susunan keanggotaan berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 7 (tujuh) orang yang terdiri atas:

a. Sekretaris Jenderal sebagai ketua merangkap anggota; dan
b. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya pada Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan di Kementerian sebagai anggota.

Pembentukan Komite Talenta ASN Kementerian diusulkan oleh Sekretaris Jenderal selaku Pejabat yang Berwenang dan ditetapkan oleh Menteri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Komite Talenta ASN Kementerian mempunyai tugas, sebagai berikut:

a. Melakukan verifikasi pemeringkatan kinerja tahunan pegawai dan tingkatan potensial pegawai;
b. Menetapkan kotak manajemen talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
c. Merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
d. Melaksanakan uji kompetensi sesuai kewenangannya bagi pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan target;
e. Merekomendasikan rencana akuisisi talenta, rencana pengembangan talenta, rencana penempatan talenta, dan rencana pengembangan karier pegawai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
f. Merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan akuisisi talenta, pengembangan talenta, penempatan talenta, dan pengembangan karier pegawai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Komite Talenta ASN Kementerian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menjalankan fungsi pembinaan dan pengelolaan pegawai sesuai dengan unit kerja yang menjadi kewenangannya, khusus untuk fungsi pengembangan talenta dilaksanakan oleh unit kerja yang menyelenggarakan fungsi pengembangan sumber daya manusia, serta khusus untuk fungsi pengawasan dan pengendalian benturan kepentingan dilaksanakan oleh unit kerja yang menyelenggarakan fungsi pengawasan intern.

2. Sekretariat Komite Talenta ASN Kementerian

Komite Talenta ASN Kementerian dalam pelaksanaan tugasnya, dibantu oleh Sekretariat Komite Talenta ASN Kementerian yang dipimpin oleh Kepala Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Reformasi Birokrasi, dengan susunan keanggotaan antara lain:

a. Sekretaris Direktorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, dan Sekretaris Badan di Kementerian, serta Pejabat Fungsional dan Pejabat Pelaksana pada masing-masing unit kerja eselon I yang memiliki keahlian dalam bidang substansi yang mendukung penyelenggaraan manajemen talenta ASN Kementerian; dan
b. Pejabat Fungsional dan Pejabat Pelaksana pada Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Reformasi Birokrasi yang memiliki keahlian dalam pelaksanaan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Sekretariat Komite Talenta ASN Kementerian dibentuk dan ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal selaku Pejabat yang Berwenang dan sebagai Ketua Komite Talenta ASN Kementerian.

Sekretariat Komite Talenta ASN Kementerian, mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Menyiapkan data pemeringkatan kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Kementerian;
b. Mengelola dan memutakhirkan data profil Talenta;
c. Menyiapkan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Kementerian, rencana akuisisi talenta, kelompok rencana suksesi, rencana pengembangan talenta, rencana penempatan talenta, dan rencana pengembangan karier pegawai yang akan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
d. Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan yang akan lowong serta menginformasikan jabatan target ke dalam sistem informasi ASN;
e. Memfasilitasi pelaksanaan rencana akuisisi talenta, rencana pengembangan talenta, rencana penempatan talenta, dan rencana pengembangan karier pegawai;
f. Memberikan dukungan layanan uji kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Kementerian;
g. Memberikan dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Kementerian maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
h. Memberikan layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Kementerian.

Dalam hal terdapat anggota Komite Talenta ASN Kementerian atau Sekretariat Komite Talenta ASN Kementerian yang ditetapkan menjadi Talenta dan masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi yang akan diikutsertakan untuk pengisian jabatan target, maka yang bersangkutan dinonaktifkan dan tidak dilibatkan dalam proses pelaksanaan manajemen talenta, serta dapat digantikan dengan anggota yang bersifat sementara atau tidak tetap.

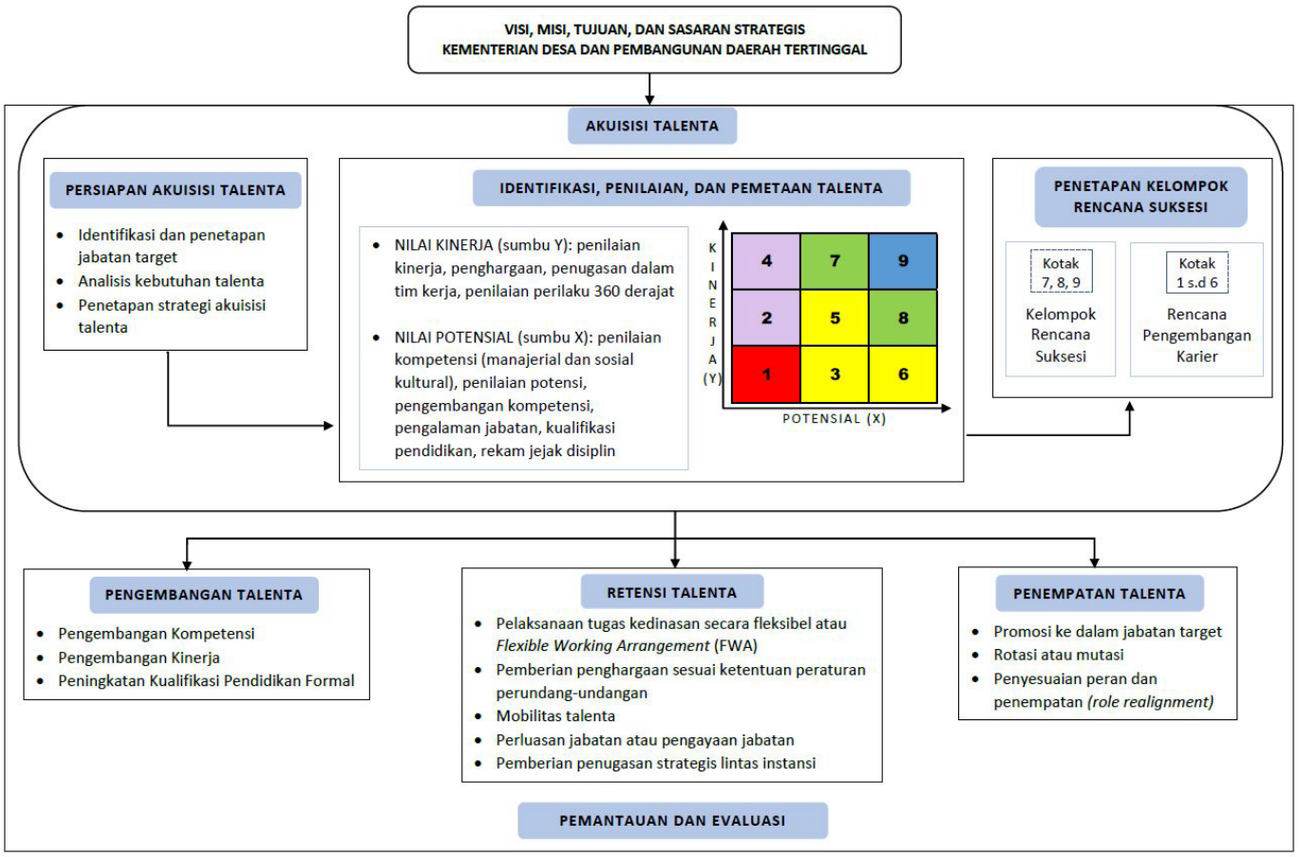
B. Infrastruktur Manajemen Talenta ASN Kementerian

Manajemen talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

1. Peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan target;
2. Profil Talenta;
3. Standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu (*assessment center*) dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
4. Standar kompetensi jabatan;
5. Standar Penilaian Kinerja riil;
6. Pola karier;
7. Program pengembangan talenta;
8. Basis data sumber daya manusia (SDM);
9. Sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
10. Anggaran.

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN KEMENTERIAN

A. Proses Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Kementerian



Proses penyelenggaraan manajemen talenta ASN Kementerian terdiri atas:
1. Akuisisi Talenta;
2. Pengembangan Talenta;
3. Retensi Talenta;
4. Penempatan Talenta; dan
5. Pemantauan dan evaluasi.

Penyelenggaraan manajemen talenta ASN Kementerian bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

B. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta merupakan strategi untuk mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan jabatan target

   Komite Talenta ASN Kementerian mengidentifikasi jabatan yang sedang lowong atau akan lowong pada tahun berjalan dan/atau 1 (satu) tahun berikutnya untuk ditetapkan sebagai jabatan target yang diproyeksikan akan diisi oleh Talenta berdasarkan kebutuhan organisasi. Jabatan target yang telah ditetapkan dapat dievaluasi sewaktu-waktu dengan mempertimbangkan perkembangan organisasi serta memperhatikan pengembangan karier pegawai.

2. Analisis kebutuhan talenta

   Analisis kebutuhan talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam manajemen talenta ASN Kementerian untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target.

   Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada ketersediaan kandidat talenta yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan target, dengan ketentuan untuk setiap jabatan target tersedia paling sedikit berjumlah 3 (tiga) kandidat talenta.

   Persyaratan kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas, terdiri dari:

   a) Batas usia untuk dapat diangkat ke dalam jabatan target;
   b) Pangkat dan golongan ruang, tingkat pendidikan, serta masa menduduki jabatan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;
   c) Pengalaman dalam jabatan yang relevan dengan ruang lingkup bidang tugas jabatan target;
   d) Tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
   e) Tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin; dan
   f) Tidak sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana.

3. Penetapan strategi akuisisi talenta

   Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Komite Talenta ASN Kementerian menyusun dan merekomendasikan strategi akuisisi talenta ASN yang selanjutnya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

   Strategi akuisisi talenta meliputi:

   a) Pembangunan Talenta internal instansi;
   b) Pencarian talenta melalui mutasi dan/atau promosi antar instansi serta penugasan antar instansi; dan
   c) Perekrutan talenta baru yang bersumber dari Calon PNS dan/atau PPPK.

   Strategi sebagaimana dimaksud pada huruf b) dan huruf c) dapat dilaksanakan dalam hal kebutuhan talenta bersifat mendesak dan/atau membutuhkan keahlian atau kompetensi tertentu yang tidak dapat dipenuhi oleh talenta internal instansi dalam jangka waktu singkat.

4. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta

   Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Kementerian terhadap seluruh pegawai secara umum dan/atau terhadap kandidat talenta yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan target. Penilaian talenta menggunakan dua parameter, yang terdiri dari penghitungan nilai kinerja (sumbu Y) dan

penghitungan nilai potensial (sumbu X) dengan komponen, indikator, dan bobot penilaian sebagai berikut:

PARAMETER	KOMPONEN	BOBOT KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT INDIKATOR
Kinerja (sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	15%
			Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi (Manajerial dan Sosial Kultural)	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

Adapun rincian mengenai nilai masing-masing komponen dan indikator mengacu pada ketentuan sebagaimana tercantum dalam Lampiran.

Contoh penghitungan nilai talenta:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bagian Penataan Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator.

Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

1) Predikat kinerja tahun 2025 adalah Sangat Baik;
2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2025 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
3) Pada tahun 2025 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan tentang Peta Proses Bisnis di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini adalah internal instansi;
4) Hasil penilaian umpan balik 360 derajat adalah baik;
5) Nilai hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2025 adalah sebesar 90;
6) Nilai hasil asesmen potensi adalah sebesar 95;
7) Dalam 3 tahun terakhir telah mengikuti dan lulus sejumlah 4 pelatihan yang terkait dengan tugas jabatan, serta telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
8) Telah menduduki jabatan Kepala Bagian Penataan Organisasi dan Reformasi Birokrasi selama 3 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bagian pada unit kerja lain selama 2 tahun. Pernah

ditugaskan sebagai Plt. Kepala Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Reformasi Birokrasi;
9) Memiliki ijazah magister;
10) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target;
11) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir.

Berdasarkan nilai masing-masing komponen, indikator, dan bobot penilaian, maka penghitungan nilai talenta adalah sebagai berikut:

KOMPONEN	BOBOT KOMPONEN	INDIKATOR	BOBOT INDIKATOR	NILAI	NILAI TERBOBOT
nilai kinerja (sumbu Y)					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	15%	75	11,25
		Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
		Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%	80	8
Total nilai kinerja (sumbu Y) = Kinerja Utama + Kinerja Penguat					90,50
nilai potensial (sumbu X)					
Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi (Manajerial dan Sosial Kultural)	20%	90	18
		Pengembangan Kompetensi	10%	50	5
		Pengalaman Jabatan	10%	80	8
Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	95	23,75
Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	90	9
		Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	100	10
Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	100	15
Total nilai potensial (sumbu X) = Kompetensi + Potensi + Kualifikasi + Integritas dan Moralitas					88,75
Nilai Talenta = (50% x nilai kinerja (sumbu Y)) + (50% x nilai potensial (sumbu X))					89,63

Nilai talenta Sdr. Budi adalah 89,63 dengan nilai kinerja (sumbu Y) sebesar 90,50 dan nilai potensial (sumbu X) sebesar 88,75.

Hasil penghitungan nilai talenta menjadi dasar dalam memetakan pegawai dan/atau kandidat Talenta ke dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*), sebagaimana tercantum pada gambar berikut:

KINERJA (SUMBU Y)	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 - 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 - <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 - <80	≥80 - 100
			POTENSIAL (SUMBU X)		

5. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Berdasarkan hasil pemetaan ke dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*), Komite Talenta ASN Kementerian merekomendasikan pegawai dan/atau kandidat talenta yang terpetakan pada kotak 7, 8, dan 9 kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan sebagai Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi.

Komite Talenta ASN Kementerian menyusun Rencana Pengembangan Karier untuk peningkatan kinerja dan pengembangan potensial terhadap pegawai yang terpetakan pada kotak 1 sampai dengan kotak 6. Rencana Pengembangan Karier disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan. Ketentuan mengenai penyusunan Rencana Pengembangan Karier mengacu pada pengaturan tentang manajemen karier di lingkungan Kementerian.

Kelompok Rencana Suksesi dan Rencana Pengembangan Karier berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 tahun atau hingga periode penetapan Kelompok Rencana Suksesi dan Rencana Pengembangan Karier berikutnya.

Kelompok Rencana Suksesi dan Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan sesuai dengan rekomendasi tindak lanjut yang disusun oleh Komite Talenta ASN Kementerian sebagai berikut:

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI TINDAK LANJUT
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 2. Dipromosikan 3. Dipertahankan melalui: a. Pemberian hak untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA) b. Prioritas untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan 4. Pengembangan kinerja dan potensial yang diarahkan pada peningkatan kualitas kinerja dan pemenuhan standar potensial untuk

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI TINDAK LANJUT
		jabatan 1 (satu) tingkat di atas jabatan saat ini 5. Rotasi atau mutasi dengan mempertimbangkan pola karier dan riwayat pengalaman dalam jabatan 6. Perluasan jabatan atau pengayaan jabatan 7. Pemberian penugasan strategis lintas instansi
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 2. Dapat dipromosikan dengan ketentuan wajib mengikuti pengembangan kinerja yang diarahkan untuk pemenuhan standar kinerja dalam jabatan target 3. Dipertahankan melalui: a. Pemberian hak untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA) b. Dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan 4. Pengembangan kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja 5. Rotasi atau mutasi dengan mempertimbangkan pola karier dan riwayat pengalaman dalam jabatan 6. Perluasan jabatan atau pengayaan jabatan 7. Pemberian penugasan strategis lintas instansi
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Masuk Kelompok Rencana Suksesi; 2. Dapat dipromosikan dengan ketentuan wajib mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang jabatan target 3. Dipertahankan melalui: a. Pemberian hak untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA) b. Dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan 4. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan 5. Rotasi atau mutasi dengan mempertimbangkan pola karier dan riwayat pengalaman dalam jabatan 6. Perluasan jabatan atau pengayaan jabatan 7. Pemberian penugasan strategis lintas instansi
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Perbaikan kinerja yang dipantau secara intensif 2. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*)
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Pengembangan kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja 2. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*)

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI TINDAK LANJUT
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan yang dipantau secara intensif 2. Pengembangan kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*)
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Perbaikan kinerja yang dipantau secara intensif 2. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*)
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan yang dipantau secara intensif 2. Pengembangan kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*)
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1. Perbaikan kinerja yang dipantau secara intensif 2. Pengembangan potensial sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan yang dipantau secara intensif 3. Penyesuaian peran dan penempatan (*role realignment*) 4. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan

Rekomendasi tindak lanjut dalam Kelompok Rencana Suksesi wajib dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

C. Pengembangan Talenta

Pengembangan Talenta merupakan upaya terstruktur untuk mengembangkan kinerja dan potensial Talenta yang dilaksanakan secara terintegrasi dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi serta rencana pengembangan Talenta yang disusun oleh Komite Talenta ASN Kementerian.

Pengembangan Talenta meliputi:

1. Pengembangan Kompetensi berdasarkan Rencana Pengembangan Kompetensi Kementerian atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan Rencana Pengembangan Individu atau *Individual Development Plan* (IDP);
2. Pengembangan Kinerja melalui bimbingan kinerja, dan/atau konseling kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; dan
3. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Formal melalui pemberian tugas belajar.

Komite Talenta ASN Kementerian melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap realisasi rencana pengembangan Talenta dan metode pengembangan Talenta setiap triwulan atau sesuai dengan periode yang ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Kementerian.

D. Retensi Talenta

Retensi Talenta merupakan upaya terstruktur untuk mempertahankan posisi Talenta pada Kelompok Rencana Suksesi dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk dapat menduduki jabatan target.

Retensi Talenta meliputi:

1. Pemberian hak untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA);
2. Pemberian penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Pengembangan karier melalui rotasi jabatan;
4. Perluasan jabatan atau pengayaan jabatan; dan
5. Pemberian penugasan strategis lintas instansi.

Retensi Talenta dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Kementerian dan dievaluasi efektivitasnya setiap triwulan atau sesuai dengan periode yang ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Kementerian.

E. Penempatan Talenta

Penempatan talenta merupakan mekanisme pengisian jabatan oleh Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi, yang dilaksanakan melalui promosi, rotasi atau mutasi.

1. Promosi

   Penempatan talenta ke dalam jabatan target melalui promosi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

   a) Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan target dikonfirmasi kesediaannya untuk mengikuti uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan target yang meliputi penilaian kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.
   b) Penilaian kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada huruf a) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Kementerian. Penilaian kompetensi teknis untuk jenjang jabatan target Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan melalui penulisan makalah, presentasi pokok-pokok pikiran, wawancara berbasis kompetensi, dan/atau penelusuran rekam jejak, sedangkan untuk jenjang jabatan target selain Jabatan Pimpinan Tinggi, penilaian dilaksanakan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis kompetensi.
   c) Dalam hal diperlukan, Komite Talenta ASN Kementerian dapat menugaskan tim untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis, dengan ketentuan sebagai berikut:
      1) Penugasan Tim Penilai Kompetensi Teknis hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pelaksanaan penilaian kompetensi teknis dan berakhir setelah pelaksanaan penilaian selesai;
      2) Tim Penilai Kompetensi Teknis memiliki tugas:
         i. Melaksanakan penilaian kompetensi teknis sesuai dengan jadwal, mekanisme, metode, dan kriteria standar penilaian yang ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Kementerian; dan
         ii. Menyampaikan hasil penilaian kompetensi teknis kepada Komite Talenta ASN Kementerian.
      3) Tim Penilai Kompetensi Teknis berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 7 (tujuh) orang, yang terdiri atas unsur:
         i. Pejabat Pimpinan Tinggi dari lingkungan unit kerja jabatan target;

ii. Pejabat Pimpinan Tinggi/Pejabat Administrasi/Pejabat Fungsional dari lingkungan unit kerja jabatan target dengan jenjang jabatan paling rendah setara dengan jenjang jabatan target;
iii. Pejabat Pimpinan Tinggi/Pejabat Administrasi/Pejabat Fungsional dari unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian di lingkungan Kementerian atau unit kerja jabatan target, dengan jenjang jabatan paling rendah setara dengan jenjang jabatan target;

Tim Penilai Kompetensi Teknis dapat melibatkan akademisi, pakar, atau profesional yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan/atau pengalaman terkait jabatan target dengan jumlah paling banyak 40% (empat puluh persen) dari total jumlah anggota.

4) Tim Penilai Kompetensi Teknis harus memenuhi persyaratan:
i. Memiliki pengetahuan, pemahaman, dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan target;
ii. Memiliki pengetahuan, pemahaman, dan/atau pengalaman mengenai penilaian kompetensi;
iii. Bagi anggota Tim Penilai Kompetensi Teknis yang berasal dari unsur selain akademisi, pakar, atau profesional diwajibkan memiliki predikat kinerja minimal “Baik” dalam 1 tahun terakhir;
iv. Bagi anggota Tim Penilai Kompetensi Teknis yang berasal dari unsur akademisi, pakar, atau profesional diwajibkan memiliki portofolio profesional atau profil kepakaran yang menunjukan pengetahuan, pemahaman, dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan target;
v. Sehat jasmani dan rohani;
vi. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
vii. Tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
viii. Tidak sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana; dan
ix. Berkomitmen untuk menjunjung tinggi prinsip objektivitas, independensi, profesionalitas, transparansi, dan nondiskriminasi, serta bebas dari benturan kepentingan dalam melaksanakan Penilaian Kompetensi Teknis.

5) Tim Penilai Kompetensi Teknis wajib mengikuti pembekalan dari Komite Talenta ASN Kementerian mengenai mekanisme, metode, dan kriteria standar penilaian yang akan digunakan untuk mengukur kesesuaian kompetensi teknis Talenta dengan standar kompetensi teknis jabatan target.

d) Penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada huruf a) dilaksanakan oleh Penyelenggara Penilaian Kompetensi yang telah mendapatkan pengakuan kelayakan (akreditasi) dari Badan Kepegawaian Negara. Mekanisme pelaksanaan dan metode penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

e) Komite Talenta ASN Kementerian melakukan pemeringkatan nilai akhir Talenta berdasarkan hasil penggabungan nilai talenta yang didapat dari pemetaan Talenta ke dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*) dan nilai uji kompetensi. Komposisi pembobotan nilai akhir Talenta untuk setiap jenjang jabatan target adalah sebagai berikut:

JENJANG JABATAN TARGET	BOBOT NILAI TALENTA DALAM 9 KOTAK MANAJEMEN TALENTA	BOBOT NILAI UJI KOMPETENSI
JPT Madya	80%	20%
JPT Pratama	70%	30%
Jabatan Administrator	60%	40%
Jabatan Pengawas	50%	50%

Contoh penghitungan nilai akhir Talenta:
Sdr. Budi adalah pejabat administrator yang memiliki nilai talenta sebesar 89,96, kemudian setelah mengikuti uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan target JPT Pratama, Sdr. Budi mendapatkan nilai uji kompetensi sebesar 90. Maka penggabungan nilai talenta dengan nilai uji kompetensi Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

NILAI TALENTA	NILAI UJI KOMPETENSI	NILAI AKHIR TALENTA
(a)	(b)	(70% x a) + (30% x b)
89,96	90	(70% x 89,96) + (30% x 90) = 89,97

Nilai akhir talenta Sdr. Budi adalah 89,97.
Hasil penghitungan nilai akhir talenta menjadi dasar untuk pemeringkatan nilai akhir talenta.

f) Berdasarkan hasil pemeringkatan nilai akhir Talenta, Komite Talenta ASN Kementerian menyampaikan 3 (tiga) Talenta dengan nilai terbaik untuk setiap jabatan target kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Selanjutnya, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memilih 1 (satu) Talenta yang akan diangkat dan ditetapkan ke dalam jabatan target setelah mendapat persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

g) Talenta yang terpilih untuk diangkat dan ditetapkan ke dalam jabatan target memperhatikan ketentuan sebagai berikut:
   1) Talenta yang berasal dari kotak 9 dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*) dapat langsung menjalankan tugas dalam jabatan target;
   2) Talenta yang berasal dari kotak 8 dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*) wajib mengikuti

pengembangan kinerja yang diarahkan untuk pemenuhan standar kinerja dalam jabatan target; dan

3) Talenta yang berasal dari kotak 7 dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*) wajib mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan target.

2. Rotasi atau Mutasi

Penempatan talenta melalui rotasi atau mutasi dalam rangka pengembangan Talenta dilaksanakan dengan mekanisme perpindahan dan/atau pergeseran Talenta dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara, dengan mempertimbangkan pola karier dan riwayat pengalaman jabatan, serta menyesuaikan kebutuhan dan dinamika organisasi, dengan tahapan sebagai berikut:

a) Komite Talenta ASN Kementerian melakukan analisis terhadap Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi yang memenuhi persyaratan untuk dilakukan rotasi atau mutasi dalam rangka pengembangan Talenta. Dalam hal diperlukan, Komite Talenta ASN Kementerian dapat melaksanakan verifikasi dan konfirmasi kepada Talenta yang akan dilakukan rotasi atau mutasi.

b) Berdasarkan hasil analisis sebagaimana dimaksud pada huruf a), Komite Talenta ASN Kementerian menyampaikan rencana rotasi atau mutasi Talenta dari satu jabatan ke jabatan lain kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, dilengkapi dengan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan Talenta ke dalam matriks 9 Kotak Manajemen Talenta (*talent management box*).

c) Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengangkat dan menetapkan Talenta ke dalam jabatan melalui rotasi atau mutasi setelah mendapat persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

3. Pengangkatan dan penetapan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Fungsional Ahli Utama diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Komite Talenta ASN Nasional selaku Tim Penilai Akhir yang memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan Presiden dalam penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN yang akan dan sedang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Fungsional Ahli Utama.

F. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan bertujuan untuk mengukur pencapaian sasaran implementasi manajemen talenta serta memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hasil pemantauan menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan pelaksanaan dan peningkatan efektivitas dan efisiensi implementasi manajemen talenta.

Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Kementerian. Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian setiap 6 bulan atau sesuai dengan periode yang ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Kementerian.

G. Sistem Informasi Manajemen Talenta

Dalam rangka menjamin penyelenggaraan manajemen talenta ASN Kementerian yang efektif, efisien, dan akuntabel, Komite Talenta ASN Kementerian menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta (SIMATA) ASN Badan Kepegawaian Negara yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN Badan Kepegawaian Negara.

H. Pencabutan Status Talenta

Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi dan dicabut statusnya sebagai talenta, dalam hal sebagai berikut:

1. Mengundurkan diri dari kelompok rencana suksesi;
2. Sedang menjalani hukuman disiplin;
3. Sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
4. Sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
5. Sedang melaksanakan tugas belajar;
6. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dikarenakan kondisi kesehatannya, yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
7. Mengambil cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara;
8. Mengajukan permohonan untuk mengambil kesempatan masa persiapan pensiun (MPP);
9. Pindah instansi ke luar Kementerian; dan
10. Alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat Pembina Kepegawaian dan/atau Komite Talenta ASN Kementerian.

BAB IV
PENGHITUNGAN KOMPONEN DAN INDIKATOR PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN POTENSIAL

A. Penghitungan Nilai Kinerja (sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

1. Kinerja Utama (bobot 60%); dan
2. Kinerja Penguat (bobot 40%).

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel berikut:

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja (sumbu Y)
Di Atas Ekspektasi	≥80 – 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 – <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Utama

   Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

   a. Batasan

      Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

   b. Sumber Data

      Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

   c. Cara Pengukuran

      Berdasarkan predikat kinerja tahunan pada tahun sebelumnya yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel berikut:

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

2. Kinerja Penguat

   Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

   a. Penghargaan

      1) Batasan

         Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

      2) Sumber Data

         Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan.

3) Cara Pengukuran
Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel berikut:

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

b. Penugasan dalam Tim Kerja
1) Batasan
Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.
2) Sumber Data
Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.
3) Cara Pengukuran
Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel berikut:

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas intansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

c. Umpan Balik Kinerja 360 Derajat
1) Batasan
Umpan balik kinerja 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.
2) Sumber Data
Hasil penilaian umpan balik kinerja 360 derajat seorang pegawai ASN.
3) Cara Pengukuran
Berdasarkan hasil penilaian umpan balik kinerja 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel berikut:

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Nilai Potensial yang didapat oleh Talenta terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel berikut:

Kategori Potensial	Nilai Potensial (sumbu X)
Tinggi	≥80 – 100
Menengah	≥60 – <80
Rendah	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

   Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

   a. Penilaian Kompetensi

      1) Batasan

         Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

      2) Sumber Data

         Hasil penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural pegawai.

      3) Cara penilaian kompetensi

         Penilaian kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100.

   b. Pengembangan Kompetensi

      1) Batasan

         Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi pegawai.

      2) Sumber Data

         Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan/atau sertifikat kompetensi.

      3) Cara Pengukuran

         Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel berikut:

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-7	75
4-5	50
1-3	25
0	0

Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

c. Pengalaman Jabatan

1) Batasan

Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

a) Lama menduduki jabatan;
b) Keragaman riwayat jabatan;
c) Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

2) Sumber Data

Riwayat jabatan.

3) Cara Pengukuran

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari tabel berikut:

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan lebih dari 5 tahun	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan di atas 2 tahun sampai dengan 5 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang dari 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	**Nilai**
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitf	**Nilai**
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. Potensi
Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel berikut:

Indikator Potensi	Nilai
Kemampuan Intelektual	0 – 5
Kemampuan Interpersonal	0 – 5
Kesadaran Diri	0 – 5
Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
Kecerdasan Emosi	0 – 5
Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
Motivasi dan Komitmen	0 – 5

Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

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

3. Kualifikasi
Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
a. Tingkat Pendidikan Formal
   1) Batasan
      Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.
   2) Sumber Data
      Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal
   3) Cara Pengukuran
      Melihat jenjang Pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel berikut:

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA/sederajat	60

b. Kesesuaian Bidang Ilmu
   1) Batasan
      Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.
   2) Sumber Data
      Ijazah/riwayat pendidikan formal
   3) Cara Pengukuran
      Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel berikut:

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

c. Integritas dan Moralitas

1) Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

2) Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

3) Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

BAB V
PENUTUP

Manajemen talenta ASN Kementerian merupakan upaya strategis untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia yang profesional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Keputusan ini disusun agar seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal memahami dan mengimplementasikan manajemen talenta ASN Kementerian.

MENTERI DESA DAN
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL,
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

H. YANDRI SUSANTO

Salinan sesuai aslinya
Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
Kepala Biro Hukum



Muhammad Ali Akbar