



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1079, 2018

KEMENPP-PA. Manajemen Talenta.

PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 2018
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan perlunya dilakukan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi bagi Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan struktural dan fungsional, mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier dan jabatannya;
- c. bahwa pengisian jabatan struktural dan fungsional di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak belum dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi jabatan sehingga berdampak pada pelaksanaan kinerja;

- d. bahwa untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam merancang pola karier dan mewujudkan perencanaan suksesi yang terbuka, objektif, terencana, dan akuntabel diperlukan manajemen talenta;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian 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 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 59 Tahun 2015 tentang Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 103);
 6. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2022);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan dalam memilih, mengembangkan, mempertahankan, menghargai, dan mempersiapkan Pegawai sebagai kader pemimpin masa depan.
3. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditentukan dan telah lulus dalam tahapan seleksi untuk masuk dalam *talent pool* dan akan menduduki jabatan target.
4. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan, evaluasi, dan pemberian penghargaan kepada *talent*.
5. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
6. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi Pegawai selama periode tertentu.
7. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang akan diisi oleh *Talent*.
8. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Pasal 2

Penyusunan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dimaksudkan sebagai panduan dalam menentukan langkah yang diperlukan untuk mewujudkan *Talent* yang mempunyai Kompetensi dan Kinerja yang terbaik.

Pasal 3

Pelaksanaan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mengacu kepada pedoman tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) Sasaran pelaksanaan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu *Talent* untuk:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - c. Jabatan Administrator;
 - d. Jabatan Pengawas; dan
 - e. Jabatan Pelaksana.
- (2) Selain *Talent* untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e, pengisian jabatannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif untuk posisi Jabatan Target sesuai dengan persyaratan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Penentuan *Talent* yang potensial dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. Kompetensi jabatan; dan
- b. evaluasi Kinerja Pegawai.

Pasal 6

Dalam melaksanakan Manajemen Talenta dilakukan melalui tahapan:

- a. analisis kebutuhan *Talent*;
- b. identifikasi *Talent*;
- c. pengembangan *Talent*;
- d. retensi *Talent*; dan
- e. evaluasi *Talent*.

Pasal 7

- (1) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilakukan untuk mengidentifikasi posisi Jabatan Target di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- (2) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilakukan secara berkala dengan memperhatikan kebutuhan struktur organisasi dan tata kerja, kebutuhan organisasi dan ketersediaan Pegawai sesuai dengan kualifikasi, serta Kompetensi dan Kinerja yang dipersyaratkan.

Pasal 8

- (1) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan dengan cara seleksi administrasi, seleksi rekam jejak, *assesment* dan pemeringkatan untuk mendapatkan calon *Talent* yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja sesuai dengan jabatan yang dituju.
- (2) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menyusun matrik *Talent* yang memetakan Pegawai yang telah memenuhi kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja.
- (3) Matrik *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas 9 (sembilan) kuadran.
- (4) Pegawai yang telah memenuhi kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berada di kuadran 1 (satu) sampai dengan kuadran 4 (empat).