



PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 2022

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terbuka, dan akuntabel guna mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Kelautan dan Perikanan, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1), Pasal 13 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), dan Pasal 25 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu mengatur sistem manajemen talenta aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang

- Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

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 ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji 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. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
6. Manajemen Talenta ASN Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, 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 di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
7. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
 8. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
 9. Sistem Merit adalah 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.
 10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
 11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri atas 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
 12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
 13. Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
 14. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
 15. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
 16. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
 17. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
 18. 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 *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

19. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
20. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
23. 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, budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
24. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
25. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
26. Promosi adalah pemindahan posisi ASN dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang lebih tinggi.
27. Mutasi adalah perpindahan ASN dalam Jabatan yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan.
28. Rotasi adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
29. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
30. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
31. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan

- melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
32. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
 33. Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
 34. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
 35. Unit Kerja Eselon I adalah Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan di lingkungan Kementerian.

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas intervensi politik;
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - h. kolaboratif; dan
 - i. adaptif.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

- (7) Bebas intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (9) Kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h yaitu bekerja sama dengan instansi/lembaga terkait dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.
- (10) Adaptif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i yaitu cepat dalam penyesuaian terhadap dinamika perubahan dan terus berinovasi dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.

BAB II KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 3

- (1) Menteri bertanggung jawab atas penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (3) Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dibantu oleh:
 - a. tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian; dan
 - b. tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I.

Pasal 4

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a terdiri atas:
 - a. pengarah; dan
 - b. pelaksana.
- (2) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu para pimpinan Unit Kerja Eselon I.
- (3) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berjumlah gasal yang terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (4) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu pimpinan tinggi pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (5) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b yaitu pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur

- dengan jenjang paling rendah ahli madya di lingkungan Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c berasal dari:
- a. pimpinan tinggi pratama pada Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur; dan
 - b. pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (7) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibantu oleh sekretariat.

Pasal 5

Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian memiliki tugas:

- a. menyusun rencana aksi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
- b. menyusun strategi pemenuhan kebutuhan ASN;
- c. melakukan pemantauan terhadap keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis di lingkungan Kementerian;
- d. menganalisis usulan kebutuhan Talenta dari tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I;
- e. menyiapkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritis;
- f. menyusun pemetaan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut di tingkat Kementerian;
- g. merumuskan usulan kebutuhan Talenta Kementerian;
- h. mengusulkan Talenta untuk ditetapkan sebagai Kelompok Rencana Suksesi kepada Menteri;
- i. melakukan sosialisasi kebijakan terkait Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
- j. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
- k. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Menteri dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian.

Pasal 6

Susunan keanggotaan Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan tugas Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 7

- (1) Rencana aksi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a terdiri atas:
 - a. rencana aksi 5 (lima) tahunan; dan
 - b. rencana aksi tahunan.
- (2) Penyusunan rencana aksi tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berpedoman pada rencana aksi 5 (lima) tahunan.
- (3) Rencana aksi 5 (lima) tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan rencana aksi tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 8

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. pengarah; dan
 - b. pelaksana.
- (2) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu pimpinan Unit Kerja Eselon I masing-masing.
- (3) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berjumlah gasal dengan ketentuan paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang dan paling banyak berjumlah 9 (sembilan) orang yang terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (4) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu pimpinan tinggi pratama di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (5) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b yaitu pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c berasal dari:
 - a. pimpinan tinggi pratama di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing; dan
 - b. pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan Unit Kerja Eselon I masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (7) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibantu oleh sekretariat.

Pasal 9

Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I memiliki tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan tahunan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I;
- b. melakukan analisis Jabatan dan analisis beban kerja;
- c. melakukan evaluasi Jabatan;
- d. melakukan identifikasi kebutuhan Jabatan Kritis; dan
- e. menyusun peta Jabatan;
- f. melakukan analisis dan mengusulkan keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis di lingkungan Unit Kerja Eselon I;
- g. menyusun pemetaan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut di tingkat Unit Kerja Eselon I;
- h. mengusulkan Talenta Unit Kerja Eselon I kepada tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
- i. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I;
- j. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I; dan
- k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan Unit Kerja Eselon I dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I.

Pasal 10

Susunan keanggotaan Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan tugas Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal/Direktur Jenderal/Inspektur Jenderal/Kepala Badan.

Pasal 11

- (1) Penyusunan rencana kegiatan tahunan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Unit Kerja Eselon I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berpedoman pada rencana aksi 5 (lima) tahunan.
- (2) Rencana kegiatan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal/Direktur Jenderal/Inspektur Jenderal/Kepala Badan.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 12

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;

- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 13

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a merupakan strategi untuk mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian dan rencana Penempatan Talenta.

Paragraf 2
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 14

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilakukan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional.

Pasal 15

Identifikasi Jabatan Kritisal di lingkungan Kementerian dilaksanakan melalui tahapan:

- a. penyiapan data Jabatan;
- b. analisis karakteristik Jabatan Kritisal;
- c. pemetaan dan kategorisasi Jabatan Kritisal; dan
- d. penentuan prioritas Jabatan Kritisal.

Pasal 16

- (1) Berdasarkan hasil identifikasi Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Menteri

menetapkan Jabatan Kritisal di lingkungan Kementerian dengan Keputusan Menteri.

- (2) Menteri melaporkan Jabatan Kritisal yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 17

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan tugas, fungsi, dan Jabatan Kritisal.
- (3) Analisis kebutuhan Talenta dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. analisis Jabatan dan analisis beban kerja;
 - b. evaluasi Jabatan;
 - c. identifikasi kebutuhan Jabatan Kritisal;
 - d. menyusun peta Jabatan;
 - e. menyusun strategi pemenuhan kebutuhan ASN;
 - f. menyiapkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal; dan
 - g. mengusulkan pemenuhan kebutuhan ASN.
- (4) Kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (5) Berdasarkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Menteri menyampaikan pengusulan pemenuhan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Paragraf 4

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 18

- (1) Strategi Akuisisi Talenta dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan Talenta melalui:
 - a. pembangunan Talenta internal Kementerian;
 - b. perekrutan Talenta baru melalui skema calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. Mutasi dan/atau Promosi Talenta antarinstansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.

- (2) Pembangunan Talenta internal Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
 - a. pembangunan Talenta calon PNS;
 - b. Mutasi; dan
 - c. Promosi.
- (3) Perekrutan Talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Mutasi dan/atau Promosi Talenta antarinstansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi masuk atas permintaan sendiri dari instansi lain; dan
 - b. rekrutmen khusus.
- (5) Penugasan atau penugasan khusus Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan melalui:
 - a. magang/praktik kerja; dan
 - b. pertukaran pegawai.;
- (6) Strategi Akuisisi Talenta ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 19

Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Kementerian.

Paragraf 5

Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 20

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan terhadap kandidat Talenta, baik internal maupun eksternal Kementerian, termasuk calon PNS dan PPPK.

Pasal 21

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dilakukan melalui tahapan:
 - a. mengelompokkan nilai Kinerja dan tingkatan Potensial;
 - b. menyusun peringkat Kinerja dan penentuan tingkatan Potensial;
 - c. menyandingkan hasil peringkat Kinerja dengan tingkatan Potensial; dan
 - d. menentukan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Peringkat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibagi dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 - a. di atas ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja ASN memperoleh nilai di atas 90 (sembilan puluh);

- b. sesuai ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja ASN memperoleh nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan 90 (sembilan puluh); dan
 - c. di bawah ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh di bawah nilai 70 (tujuh puluh).
- (3) Peringkat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
- (4) Tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. kategori tinggi, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai di atas 90 (sembilan puluh);
 - b. kategori menengah, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai 72 (tujuh puluh dua) sampai dengan 90 (sembilan puluh); dan
 - c. kategori rendah, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai di bawah 72 (tujuh puluh dua).
- (5) Tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diperoleh melalui:
- a. *assessment center*;
 - b. Uji Kompetensi;
 - c. rekam jejak Jabatan; dan
 - d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan Kementerian atau nasional.
- (6) *Assesment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilakukan untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
- a. kemampuan intelektual;
 - b. kemampuan interpersonal;
 - c. kesadaran diri;
 - d. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 - e. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 - f. kecerdasan emosional;
 - g. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 - h. motivasi dan komitmen Talenta.
- (7) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Rekam jejak Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c meliputi:
- a. aspek pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. pengalaman dalam Jabatan;
 - d. integritas; dan
 - e. moralitas.
- (9) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d terdiri atas:
- a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;

- b. preferensi karier; dan
 - c. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (10) Ketentuan mengenai penentuan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 22

Pemetaan Talenta Kementerian dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan.

Pasal 23

Talenta yang telah diidentifikasi, dinilai, dan dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak nomor 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 24

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian menominasikan dan mengusulkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Berdasarkan nominasi dan usulan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menetapkan Kelompok Rencana Suksesi dengan Keputusan Menteri.
- (3) Menteri mengusulkan Kelompok Rencana Suksesi yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara untuk dapat dinominasikan dan ditetapkan sebagai Kelompok Rencana Suksesi nasional untuk masuk dalam daftar nominasi Talenta nasional.

Paragraf 7

Pencarian dan Rencana Penempatan Talenta

Pasal 25

- (1) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian dan rencana Penempatan Talenta.
- (2) Pencarian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme Mutasi/Rotasi antarinstansi.

- (3) Rencana Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (4) Mekanisme Mutasi/Rotasi antarinstansi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mekanisme penugasan atau penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

Pasal 26

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar dan izin belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi dilakukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.
- (6) Mekanisme pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Penyelenggaraan akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) dilaksanakan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur.
- (2) Penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara kolaboratif dengan Lembaga Administrasi Negara.
- (3) Selain berkolaborasi dengan Lembaga Administrasi Negara, penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi dapat melibatkan instansi lain yang menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 28

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. Perluasan Jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 2
Rencana Suksesi

Pasal 29

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan berdasarkan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan:
 - a. hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh unit kerja; dan
 - b. hasil nominasi dan usulan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2).
- (3) Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diperoleh sesuai dengan data dalam sistem informasi kepegawaian dan sistem informasi Manajemen Talenta ASN Kementerian yang diintegrasikan dengan sistem informasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (4) Penentuan daftar pemeringkatan urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target sebagaimana pada ayat (1) huruf b disusun berdasarkan:
 - a. bobot Kinerja 50% (lima puluh persen); dan
 - b. bobot Potensial 50% (lima puluh persen).
- (5) Bobot Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a diperoleh melalui:
 - a. Kinerja organisasi dengan bobot 20% (dua puluh persen);

- b. Kinerja individu dengan bobot 50% (lima puluh persen); dan
 - c. penilaian perilaku dengan bobot 30% (tiga puluh persen).
- (6) Bobot Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b diperoleh melalui:
- a. *assessment center* dengan bobot 20% (dua puluh persen);
 - b. Uji Kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen);
 - c. rekam jejak Jabatan dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
 - d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan Kementerian atau nasional dengan bobot 10% (sepuluh persen).
- (7) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 3 Rotasi

Pasal 30

- (1) Rotasi dilakukan pada Talenta yang memiliki kedudukan pada Kotak Manajemen Talenta untuk mengurangi kemonotonan atau rutinitas dalam bekerja.
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan Kompetensi dan pengalaman dalam jabatan guna mempersiapkan Talenta untuk memenuhi kebutuhan kriteria pada berbagai kebutuhan Jabatan yang akan disuksesikan.
- (3) Rotasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4 Pengayaan Jabatan

Pasal 31

- (1) Pengayaan Jabatan dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Potensial yang tinggi pada Kotak Manajemen Talenta untuk menjalankan sejumlah pekerjaan khusus di atas level kedudukan pekerjaannya saat ini.
- (2) Pengayaan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan motivasi Talenta dalam bekerja, meningkatkan kapasitas kepemimpinan Talenta dalam mengambil keputusan, dan memberikan kesempatan aktualisasi Talenta untuk terpilih menjadi prioritas dalam kedudukan Rencana Suksesi.
- (3) Pengayaan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5
Perluasan Jabatan

Pasal 32

- (1) Perluasan Jabatan dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Kinerja tinggi pada Kotak Manajemen Talenta untuk menjalankan sejumlah pekerjaan tambahan pada level kedudukan pekerjaannya saat ini.
- (2) Perluasan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan Kompetensi baru dalam mengembangkan kemampuannya dan mendorong konsistensi produktivitas bekerja dalam mempersiapkan Talenta untuk memenuhi kebutuhan kriteria pada berbagai kebutuhan Jabatan yang akan disuksesikan.
- (3) Perluasan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6
Penghargaan

Pasal 33

- (1) Dalam kondisi tertentu, ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Kementerian.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 34

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kementerian dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, sesuai kebutuhan nasional atau Kementerian.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak nomor 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan Talenta yang dilakukan pada lintas instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 35

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa Promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya.

Pasal 36

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk:
 - a. memperoleh fakta, data, dan informasi guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan; dan
 - b. memastikan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi tidak melakukan hal-hal yang menjadi penyebab dikeluarkannya Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi.
- (3) Hal-hal penyebab Talenta dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. berhenti sebagai ASN;
 - b. mengundurkan diri sebagai Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - c. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - d. dijatuhi hukuman pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, serta tidak diberhentikan sebagai ASN;
 - e. dijatuhi hukum pidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, serta tidak diberhentikan sebagai ASN;
 - f. mengambil cuti di luar tanggung negara selama masa pengembangan Talenta;
 - g. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Kementerian; atau
 - h. pindah instansi ke luar Kementerian.
- (4) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim Manajemen Talenta

ASN di tingkat Kementerian dan tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Unit Kerja Eselon I.

BAB IV INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 37

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 didukung infrastruktur Manajemen Talenta ASN yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *assessment center* dan Uji Kompetensi;
- d. Standar Kompetensi Jabatan;
- e. Standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. program Pengembangan Talenta;
- h. panitia seleksi; dan
- i. basis data sumber daya manusia.

Bagian Kedua Peta Jabatan yang Sedang/Akan Lowong dan Jabatan Kritisal

Pasal 38

- (1) Peta Jabatan digunakan sebagai dasar dalam Penempatan Talenta melalui:
 - a. Promosi;
 - b. Mutasi dan Rotasi; dan
 - c. penugasan khusus.
- (2) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi yang terdiri atas:
 - a. nomenklatur unit kerja;
 - b. nomenklatur Jabatan;
 - c. kelas Jabatan;
 - d. *bezzeting*; dan
 - e. kebutuhan/formasi Jabatan.
- (3) Ketentuan mengenai Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

Peta Jabatan yang telah ditetapkan dilakukan pemantauan terhadap keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal.

Bagian Ketiga
Profil Talenta

Pasal 40

- (1) Profil Talenta merupakan informasi yang berisi data Talenta yang terdiri atas:
 - a. data identitas pegawai;
 - b. data Kompetensi;
 - c. riwayat Kinerja;
 - d. rekam jejak Jabatan;
 - e. riwayat Jabatan;
 - f. prestasi kerja; dan
 - g. catatan kepegawaian lainnya.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang dapat diakses dalam sistem informasi kepegawaian, kecuali integritas dan moralitas.
- (3) Integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh melalui penelusuran unit/lembaga terkait dan/atau laporan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (4) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar suksesi pegawai berdasarkan Jabatan.

Bagian Keempat
Standar Metode dan Penilaian dalam Metode *Assessment Center* dan Uji Kompetensi

Paragraf 1
Metode *Assessment Center*

Pasal 41

- (1) Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi dilaksanakan melalui metode *assessment center*.
- (2) Metode *assessment center* terdiri atas:
 - a. metode sederhana;
 - b. metode sedang; dan
 - c. metode kompleks.
- (3) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan pelaksana, pengawas, serta Jabatan fungsional yang setara.
- (4) Metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan administrator dan Jabatan pimpinan tinggi pratama serta Jabatan fungsional yang setara.
- (5) Metode kompleks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan pimpinan tinggi madya serta Jabatan fungsional yang setara.
- (6) Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi dengan metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (5) dilaksanakan

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Metode *assessment center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 diselenggarakan oleh unit yang melaksanakan fungsi penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi untuk Jabatan pimpinan tinggi madya dan Jabatan fungsional yang setara, metode *assessment center* diselenggarakan oleh dan/atau bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kelima Standar Kompetensi Jabatan

Pasal 43

- (1) Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan Kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar penilaian dalam Uji Kompetensi.
- (3) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Standar Kompetensi Jabatan teknis;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan manajerial; dan
 - c. Standar Kompetensi Jabatan sosial kultural.
- (4) Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Standar Penilaian Kinerja Riil

Pasal 44

- (1) Standar Penilaian Kinerja riil merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem manajemen Kinerja.
- (2) Sistem manajemen Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Pola Karier

Pasal 45

- (1) Pola Karier merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem manajemen karier.

- (2) Pola Karier sebagaimana di maksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Program Pengembangan Talenta

Pasal 46

- (1) Program Pengembangan Talenta terdiri atas:
 - a. perencanaan pengembangan Kompetensi Kementerian; dan
 - b. perencanaan pengembangan Kompetensi individu.
- (2) Perencanaan pengembangan Kompetensi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan rencana pengembangan Kompetensi ASN yang komprehensif dan berbasis pada analisis pemenuhan kesenjangan Kompetensi yang dibutuhkan.
- (3) Perencanaan pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan rencana pengembangan Kompetensi ASN yang menjelaskan tentang rencana kebutuhan setiap ASN untuk memenuhi Kompetensi sesuai dengan Jabatan.
- (4) Perencanaan pengembangan Kompetensi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan perencanaan pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kesembilan
Panitia Seleksi

Pasal 47

- (1) Panitia seleksi terdiri atas:
 - a. komite Talenta; dan
 - b. komite suksesi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat *ad hoc*.

Pasal 48

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. anggota.
- (2) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Sekretaris Jenderal.
- (3) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu pimpinan tinggi pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu para pimpinan Unit Kerja Eselon I.

Pasal 49

Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) memiliki tugas:

- a. penyaringan hasil asesmen Kompetensi, potensi, penilaian perilaku dan Kinerja, dan/atau metode lain dalam rangka melakukan evaluasi kelayakan Talenta;
- b. melaksanakan klarifikasi dan evaluasi hasil pemetaan Kotak Manajemen Talenta yang dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
- c. melaksanakan sidang komite Talenta untuk merumuskan daftar Rencana Suksesi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut dari Kelompok Rencana Suksesi sebagai dasar usulan Promosi, Rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, penghargaan, dan pemberhentian; dan
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Menteri dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian.

Pasal 50

- (1) Komite suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota;
 - b. sekretaris merangkap anggota;
 - c. anggota pengawas internal; dan
 - d. anggota lain.
- (2) Anggota komite suksesi berjumlah ganjil dengan ketentuan paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang serta perbandingan anggota komite suksesi yang berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus).
- (3) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Sekretaris Jenderal.
- (4) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu pimpinan tinggi pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (5) Anggota pengawas internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Inspektur Jenderal Kementerian.
- (6) Anggota lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berasal dari golongan profesional, praktisi, akademisi, dan/atau asosiasi.

Pasal 51

Komite suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) memiliki tugas:

- a. melaksanakan sidang komite suksesi untuk:
 1. melakukan pemeringkatan daftar Rencana Suksesi berdasarkan pada data dukung hasil rekomendasi komite Talenta;

2. mengusulkan daftar Rencana Suksesi yang terdiri atas tiga kandidat Talenta kepada Menteri; dan
 3. mengusulkan tindak lanjut rekomendasi Talenta yang masuk dalam usulan Promosi, Rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, penghargaan, dan pemberhentian kepada Menteri.
- b. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Menteri dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian.

Pasal 52

Susunan keanggotaan panitia seleksi dan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 sampai dengan Pasal 51 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 53

Ketentuan mengenai sidang komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf c dan sidang komite suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf a tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Kesepuluh Basis Data Sumber Daya Manusia

Pasal 54

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung oleh basis data sumber daya manusia yang terdiri atas:

- a. data sistem informasi kepegawaian;
- b. data hasil penilaian Kompetensi;
- c. data hasil Uji Kompetensi;
- d. data pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- e. data manajemen Kinerja.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 55

- (1) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN merupakan sistem informasi yang memuat identifikasi profil Talenta, menjalankan proses bisnis Manajemen Talenta ASN, dan menyajikan rekomendasi pengembangan dan pemanfaatan Talenta.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN dilaksanakan melalui dukungan teknologi informasi yang ada di Kementerian.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terintegrasi dengan sistem informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI PENGAWASAN

Pasal 56

- (1) Inspektorat Jenderal melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian secara berkala setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengetahui perkembangan, permasalahan, dan upaya perbaikan yang harus dilakukan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian.
- (3) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Menteri sebagai bahan pertimbangan perbaikan dalam kebijakan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Kementerian.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 57

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 58

Talenta yang telah ditetapkan dalam Kotak Manajemen Talenta sebelum Peraturan Menteri ini mulai berlaku, dinyatakan tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Kotak Manajemen Talenta yang baru sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri ini.

Pasal 59

Dalam hal unit yang melaksanakan fungsi penilaian Kompetensi dan uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) belum dibentuk, penyelenggaraan metode *assessment center* dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Lembaga Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi yang tersertifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 60

- (1) Unit yang melaksanakan fungsi penilaian Kompetensi dan uji kompetensi harus dibentuk dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

- (2) Pembentukan unit yang melaksanakan fungsi penilaian Kompetensi dan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 61

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 24 Agustus 2022

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SAKTI WAHYU TRENGGONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Agustus 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2022 NOMOR 816



LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 21 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
 LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

PENENTUAN POSISI DALAM KOTAK MANAJEMEN TALENTA
 DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

A. Klasifikasi Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI >90	4	7	9
		<i>High Profesional</i>	<i>Curent Star</i>	<i>Consistance Star</i>
	SESUAI EKSPEKTASI 70-90	2	5	8
		<i>Solid Profesional</i>	<i>Key Player</i>	<i>Future Star</i>
	DI BAWAH EKSPEKTASI <70	1	3	6
		<i>Talent Risk</i>	<i>Inconsistant Player</i>	<i>Rough Diamond</i>
		RENDAH <72	MENENGAH 72-90	TINGGI >90
		POTENSIAL		

B. Penilaian Kotak Manajemen Talenta

KOTAK	KLASIFIKASI	PENILAIAN	KRITERIA TALENTA
9	<i>Consistance Star</i>	Pimpinan Tinggi Masa Depan	Berpotensi dipromosikan pada manajemen puncak
8	<i>Future Star</i>	Pimpinan Masa Depan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan kompetensi di atas standar 2. Menguasai pekerjaan dengan baik 3. Berpotensi ditempatkan di pekerjaan lain dengan kompetensi yang sama
7	<i>Curent Star</i>	Pegawai Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara konsisten menunjukkan hasil kerja di atas rata-rata 2. Menguasai pekerjaan dengan baik 3. Berpotensi di tempat berbeda
6	<i>Rough Diamond</i>	Pegawai Berpotensi Namun Tidak Konsisten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai pekerjaan dengan sangat baik 2. Hasil kerja tidak konsisten
5	<i>Key Player</i>	Pegawai Berpengalaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara konsisten menunjukkan hasil kerja sesuai harapan 2. Menguasai pekerjaan dengan baik 3. Beradaptasi dengan pekerjaan berbeda
4	<i>High Profesional</i>	Pekerja Keras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara konsisten menunjukkan hasil kerja di atas rata-rata 2. Kurang berpotensi untuk posisi lebih tinggi 3. Kurang beradaptasi dengan pekerjaan berbeda
3	<i>Inconsistant Player</i>	Pegawai yang Kurang Konsisten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai pekerjaan dan hasil tidak konsisten 2. Kemungkinan dapat beradaptasi di tempat yang berbeda
2	<i>Solid Profesional</i>	Pekerja Keras Masa Depan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten menunjukkan kinerja sesuai harapan

KOTAK	KLASIFIKASI	PENILAIAN	KRITERIA TALENTA
			2. Kurang berpotensi pada posisi lebih tinggi 3. Kurang beradaptasi dengan pekerjaan berbeda
1	<i>Talent Risk</i>	Pegawai Bermasalah	1. Hasil kerja tidak sesuai standar 2. Kemungkinan salah penempatan

C. Kategori Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI >90	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI 70-90	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI <70	1	3	6	
	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	
		RENDAH <72	MENENGAH 72-90	TINGGI >90
POTENSIAL				

D. Rekomendasi Tindak Lanjut Pengembangan

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI	PENGEMBANGAN KOMPETENSI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan Dipertahankan; 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi/Nasional; dan/atau 3. Penghargaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengayaan Jabatan 3. Perluasan Jabatan 4. Pelatihan Kepemimpinan 5. Pelatihan Manajerial 6. Magang 7. Sekolah Kader 8. Detasering
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan; 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi; 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan; dan/atau 4. Bimbingan Kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengayaan Jabatan 3. Penugasan Khusus 4. <i>Coaching</i> 5. <i>Benchmarking</i> 6. Detasering
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi; 3. Rotasi/Perluasan Jabatan; dan/atau 4. Pengembangan Kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Perluasan Jabatan 3. Penugasan Khusus 4. <i>Coaching</i> 5. Tugas belajar/izin Belajar 6. <i>Benchmarking</i> 7. Detasering
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang Sesuai; 2. Bimbingan Kinerja; dan/atau 3. Konseling Kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conseling</i> 2. Belajar Mandiri 3. <i>e-Learning</i> 4. <i>Mentoring</i> 5. Detasering
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang Sesuai; 2. Bimbingan Kinerja; dan/atau 3. Pengembangan Kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenging Task</i> 2. <i>Workshop/Training</i> 3. Pelatihan Teknis 4. <i>e-Learning</i> 5. Detasering
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang Sesuai; dan/atau 2. Pengembangan Kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Studi Kepustakaan 3. Pelatihan Teknis 4. Pembelajaran Aksi 5. <i>e-Learning</i>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja; 2. Konseling Kinerja; 3. Pengembangan Kompetensi; dan atau 4. Penempatan yang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Teknis 2. <i>Conseling</i> 3. Pembelajaran Aksi 4. <i>Mentoring</i> 5. <i>E-Learning</i>

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI	PENGEMBANGAN KOMPETENSI
		Sesuai.	
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja; 2. Pengembangan Kompetensi; dan/atau 3. Penempatan yang Sesuai.	1. Belajar Mandiri 2. <i>Action Based Learning</i> 3. Pelatihan Teknis 4. Pembelajaran Aksi 5. <i>e-Learning</i>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	1. <i>Conseling</i> 2. <i>Mentoring</i>

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SAKTI WAHYU TRENGGONO



LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN

SIDANG KOMITE TALENTA DAN SIDANG KOMITE SUKSESI

A. Sidang Komite Talenta

1. Sidang komite Talenta dilaksanakan untuk merumuskan daftar Rencana Suksesi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut dari Kelompok Rencana Suksesi.
2. Perumusan daftar Rencana Suksesi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut dilakukan dengan:
 - a. pembahasan jumlah Jabatan Target dengan mempertimbangkan pola karier dan rumpun Jabatan;
 - b. pembahasan perbandingan antara jumlah Jabatan Target dengan jumlah calon Talenta yang tersedia dalam Kotak Manajemen Talenta, untuk selanjutnya diajukan kepada komite suksesi; dan
 - c. pembahasan hasil konfirmasi dan penetapan daftar terpilih calon Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan) serta dapat menambahkan calon Talenta yang berada pada kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) berdasarkan usulan tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian yang akan disampaikan dalam sidang komite suksesi.
3. Penetapan daftar Rencana Suksesi dituangkan dalam berita acara dan ditandatangani oleh seluruh peserta sidang komite Talenta yang hadir berdasarkan hasil sidang komite Talenta bersifat mengikat seluruh peserta sidang komite Talenta untuk dilakukan pembahasan dalam sidang komite suksesi.
4. Format berita acara penetapan daftar Rencana Suksesi pada sidang komite Talenta sebagai berikut:

BERITA ACARA SIDANG KOMITE TALENTA

NOMOR: ...

Pada hari ini, ... (hari) ..., tanggal ... (tanggal, bulan, tahun), bertempat di ... (tempat pelaksanaan sidang komite Talenta) ..., telah dilakukan sidang komite talenta Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam rangka perumusan daftar Rencana Suksesi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut dari Kelompok Rencana Suksesi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Administrator/Pengawas/Jabatan Fungsional, dengan uraian sebagai berikut:

1. Sidang Dipimpin oleh : (Nama Pejabat), (Jabatan)
2. Peserta Sidang :
 1. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 2. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 3. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 4. Dst.

3. Sesuai hasil pembahasan sidang, komite Talenta menyepakati untuk menetapkan daftar Rencana Suksesi dan pemberian rekomendasi tindak lanjut untuk dilakukan pembahasan dalam sidang komite suksesi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Berita Acara ini.

Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

- | | | |
|---------|----|----------------|
| 1. Nama | 1. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 2. Nama | 2. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 3. Nama | 3. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 4. dst. | 4. | (tanda tangan) |
| | | |

B. Sidang Komite Suksesi

1. Sidang komite suksesi dilakukan untuk:
 - a. melakukan pemeringkatan daftar Rencana Suksesi berdasarkan pada data dukung hasil rekomendasi komite Talenta;
 - b. mengusulkan daftar Rencana Suksesi yang terdiri atas tiga kandidat Talenta kepada Menteri; dan
 - c. mengusulkan tindak lanjut rekomendasi Talenta yang masuk dalam usulan Promosi, Rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, penghargaan, dan pemberhentian kepada Menteri.
2. Pemeringkatan daftar Rencana Suksesi dilakukan berdasarkan:
 - a. hasil Penilaian Kinerja, dengan bobot 50% (enam puluh persen) dengan rincian:
 1. Kinerja organisasi dengan bobot 20% (dua puluh persen);
 2. Kinerja individu dengan bobot 50% (lima puluh persen); dan
 3. penilaian perilaku dengan bobot 30% (tiga puluh persen).
 - b. hasil penilaian potensial, dengan bobot 50% (empat puluh persen) dengan rincian:
 1. *assessment center* dengan bobot 20% (dua puluh persen);

2. Uji Kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen)
 3. rekam jejak Jabatan dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
 4. pertimbangan lain sesuai kebutuhan Kementerian atau nasional dengan bobot 10% (sepuluh persen).
3. Berdasarkan hasil pemeringkatan daftar Rencana Suksesi, sidang komite suksesi menetapkan Jabatan Target yang akan diisi oleh Talenta serta menetapkan Talenta dari daftar terpilih pada daftar Rencana Suksesi.
 4. Penetapan Talenta dituangkan dalam berita acara dan ditandatangani oleh seluruh peserta sidang komite suksesi yang hadir dengan paling sedikit mencantumkan:
 - a. daftar Talenta yang telah disepakati dalam sidang komite suksesi untuk masuk ke dalam daftar Suksesor;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target;
 - c. proyeksi penempatan berdasarkan posisi dan waktu; dan
 - d. menyusun Rancangan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan untuk proses usulan penetapan Rencana Suksesi.

BERITA ACARA SIDANG KOMITE SUKSESI

NOMOR:

Pada hari ini, (hari), tanggal (tanggal, bulan, tahun), bertempat di (tempat pelaksanaan sidang komite suksesi), telah dilakukan sidang komite suksesi Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam rangka pengusulan daftar Rencana Suksesi serta usulan tindak lanjut rekomendasi Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Administrator/Pengawas/Jabatan Fungsional kepada Menteri Kelautan dan Perikanan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Sidang Dipimpin oleh : (Nama Pejabat), (Jabatan)
2. Peserta Sidang :
 1. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 2. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 3. (Nama Pejabat), (Jabatan)
 4. Dst.
3. Sesuai hasil pembahasan sidang, komite suksesi menyepakati untuk mengusulkan daftar Suksesor, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, proyeksi penempatan berdasarkan posisi dan waktu untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/ Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Administrator/Pengawas kepada Menteri sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Berita Acara ini.
4. Daftar Suksesor tersebut akan dijadikan prioritas dalam program Retensi Talenta dan diberikan program Pengembangan Kompetensi dalam rangka persiapan menduduki jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

- | | | |
|---------|----|----------------|
| 1. Nama | 1. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 2. Nama | 2. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 3. Nama | 3. | (tanda tangan) |
| NIP | | |
| 4. dst. | 4. | (tanda tangan) |

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SAKTI WAHYU TRENGGONO

