



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1597, 2018

KEMENAKER. Manajemen Talenta PNS.

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 16 TAHUN 2018

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengelolaan karier pegawai negeri sipil perlu disusun perencanaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil di Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan sistem merit;
- b. bahwa untuk perencanaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dibangun sistem Manajemen Talenta yang terintegrasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden, serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2015 Nomor 411);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 750);

MEMUTUSKAN:

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

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Talenta adalah potensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan yang terdiri dari kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.
2. Manajemen Talenta adalah proses mengidentifikasi, mengakuisisi, menyeleksi, dan memetakan Talenta untuk mengisi jabatan strategis di Kementerian.
3. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. *Talent Pool* adalah sekelompok PNS yang dinilai memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki potensi dan kompetensi untuk mengisi jabatan strategis.
6. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan PNS yang diproyeksikan pada jabatan strategis berdasarkan Manajemen Talenta.
7. Jabatan Strategis adalah jabatan pimpinan tinggi madya, pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas yang kosong yang akan diisi berdasarkan Manajemen Talenta.
8. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.

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

## Pasal 2

Peraturan Menteri ini bertujuan sebagai pedoman dalam:

- a. penyusunan pola karier PNS berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan;
- b. pengelolaan sistem Manajemen Talenta;
- c. perencanaan dan pengembangan karier PNS berdasarkan sistem merit;
- d. pelaksanaan Asesmen PNS;
- e. peningkatan kompetensi PNS berdasarkan hasil Asesmen dan Talenta pegawai;
- f. penyusunan *Talent Pool* berdasarkan hasil Asesmen dan kinerja pegawai sebagai dasar Rencana Suksesi pengisian dalam jabatan PNS.

### Pasal 3

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

### Pasal 4

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

### Pasal 5

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

### Pasal 6

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

### Pasal 7

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