



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.1616 , 2017

KEMENKEU. Manajemen Talenta. Perubahan.

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 161/PMK.01/2017  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KEUANGAN  
NOMOR 60/PMK.01/2016 TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan struktural yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Keuangan atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan, telah ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- b. bahwa untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pelaksanaan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Keuangan, perlu melakukan perubahan terhadap Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Perubahan atas

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;

- 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. 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);
  3. 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);
  4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 tentang *Assessment Center* Departemen Keuangan;
  5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926);
  6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR 60/PMK.01/2016 TENTANG MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN KEUANGAN.

### Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 1 dan angka 9 diubah dan ditambah 2 (dua) angka yaitu angka 17 dan angka 18, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang memenuhi syarat secara organik bekerja penuh di Kementerian Keuangan.
2. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
3. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
4. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
5. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
6. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan yang akan diisi oleh *Talent*.
7. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan terprogram yang

spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.

8. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
9. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
10. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
11. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
12. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
13. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
14. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent*.
15. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Menteri Keuangan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

16. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
  17. Pengelola Manajemen Talenta Pusat adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, yang dalam hal ini dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia, Sekretariat Jenderal.
  18. Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di unit Eselon I, yang dalam hal ini dilakukan oleh Sekretariat Unit Eselon I/Biro Umum Sekretariat Jenderal.
2. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilaksanakan melalui proses:

- a. Analisis Kebutuhan *Talent*
  - b. Identifikasi calon *Talent*;
  - c. Penetapan *Talent*;
  - d. Pengembangan *Talent*;
  - e. Retensi *Talent*; dan
  - f. Evaluasi *Talent*.
3. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut: