



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.557, 2016

KEMENKEU. Manajemen Talenta.

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 60 /PMK.01/2016

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan *succession planning* yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di Kementerian Keuangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan terbaik 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;
- b. bahwa sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan dalam rangka menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan terbaik sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia di Kementerian Keuangan secara terencana dan terukur dalam suatu Manajemen Talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu mengatur

mengenai Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Keuangan;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan 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 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
  4. 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);
5. Keputusan Presiden No. 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019;
  6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008 tentang *Assessment Center* Departemen Keuangan;
  7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN KEUANGAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang memenuhi syarat yang secara organik bekerja di Kementerian Keuangan dan Pegawai dipekerjakan/diperbantukan yang diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
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-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 atasan Mentor 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.

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini mengatur mengenai Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Keuangan yang meliputi serangkaian kegiatan terencana dan terukur untuk mengelola Pegawai terbaik yang memiliki kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja optimal.
- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam Pedoman Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 3

- (1) Masing-masing Unit Organisasi Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan menyusun Manajemen Talenta Unit Organisasi Eselon I, dengan mempertimbangkan karakteristik Unit Organisasi Eselon I yang bersangkutan.
- (2) Penyusunan Manajemen Talenta Unit Organisasi Eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan mengacu pada Pedoman Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).
- (3) Manajemen Talenta Unit Organisasi Eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dalam Peraturan Pimpinan Unit Organisasi Eselon I, setelah berkoordinasi terlebih dahulu dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM), paling lambat 12 (dua