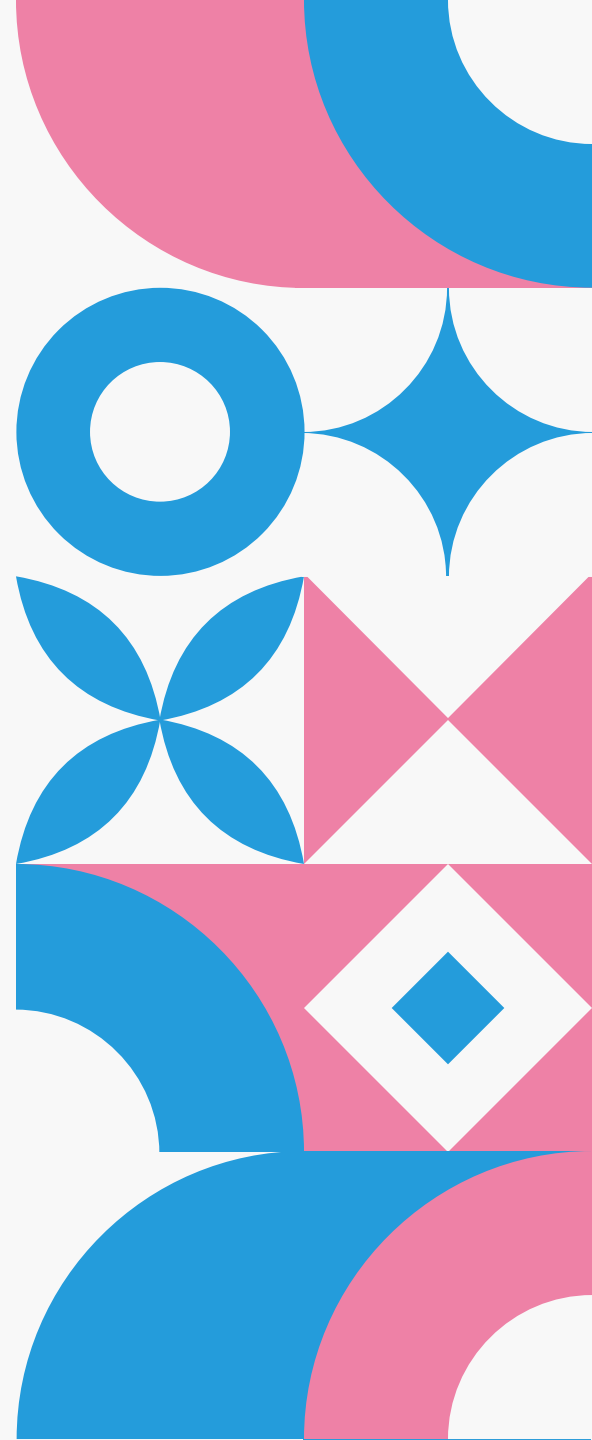


Pembangunan Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah

DIREKTORAT PENGEMBANGAN TALENTA DAN KARIER ASN





PENGERTIAN MANAJEMEN TALENTA SESUAI REGULASI PERMENPANRB NO. 3 TAHUN 2020

Maksud:

Menciptakan pengelolaan SDM ASN yang berbasis pada meritokrasi untuk mendukung tujuan dan visi organisasi

Tujuan:

- Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik
- Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan
- Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu, terbuka dan akuntabel
- Memastikan tersedianya pasokan talenta

MANAJEMEN TALENTA ASN MENURUT REGULASI	
NASIONAL	INSTANSI
Sistem manajemen karier ASN 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	
Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional	Instansi Pusat dan Instansi Daerah

PROSES DAN OUTPUT MANAJEMEN TALENTA

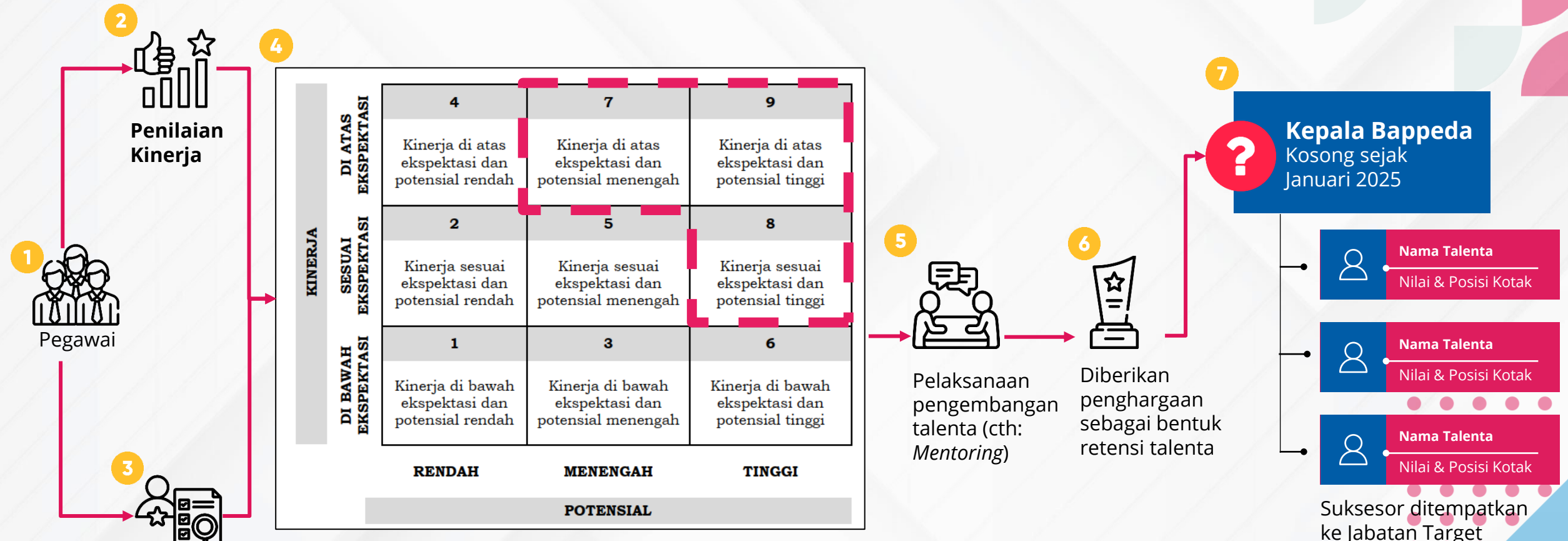




01

AKUISISI TALENTA

GAMBARAN ALUR IDENTIFIKASI TALENTA HINGGA PENEMPATAN SUKSESOR KE JABATAN TARGET



- Integrasi nilai Kinerja & Potensial pegawai ke dalam 9 Kotak Talenta;
- Posisi talenta terpetakan dalam 9 Kotak Talenta.



SELEKSI ADMINISTRASI PEGAWAI MELALUI PERSYARATAN KUALIFIKASI UNTUK MENDUDUKI JABATAN TARGET SEBELUM DILAKUKAN PENILAIAN POTENSIAL DAN KINERJA

Sebelum instansi pemerintah menilai potensi dan kinerja pegawai untuk mengidentifikasi talenta, sebaiknya dilakukan seleksi pegawai berdasarkan persyaratan jabatan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya melalui kriteria sebagai berikut:



Telah memenuhi kualifikasi minimal tingkat Pendidikan dan lama pengalaman kerja dalam jenjang jabatan sebelumnya untuk promosi satu jenjang lebih tinggi;



Mendapatkan predikat kinerja minimal Baik pada evaluasi kinerja tahunan dalam 2 tahun terakhir (untuk Jabatan Target Administrator dan Pengawas);



Belum mencapai batas usia tertinggi untuk promosi

MENYUSUN RUMPUN JABATAN

Definisi



Rumpun jabatan merupakan pengelompokan jabatan berdasarkan fungsi, sifat, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan sejenis yang terkait.

LANGKAH 01

Inventarisir Jabatan yang Tersedia di Instansi

CONTOH:

1. Analis SDMA
2. Analis Kompetensi
3. Pranata Komputer
4. Manggala Informatika
5. Analis Anggaran
6. Pemeriksa Anggaran
7. Dll.

LANGKAH 02

Tentukan kriteria Pengelompokan Berdasarkan Fungsi, Urusan, dan/atau Kompetensi (Job Family)

CONTOH:

Fungsi Pengelolaan SDM Umum:

- Analis SDMA

Fungsi Pengelolaan Kompetensi SDM:

- Analis Kompetensi

Fungsi Keamanan Informasi:

- Manggala Informatika

Fungsi Pengelolaan TI:

- Pranata Komputer

Fungsi Pengelolaan Anggaran:

- Analis Anggaran,
- Pemeriksa Anggaran

LANGKAH 03

Tentukan Rumpun Jabatan Besar dari Jabatan yang Sudah Dikelompokkan Berdasarkan Kriteria

CONTOH:

SDM:

Fungsi Pengelolaan SDM Umum, Fungsi Pengelolaan Kompetensi SDM

TI:

Fungsi Keamanan Informasi:

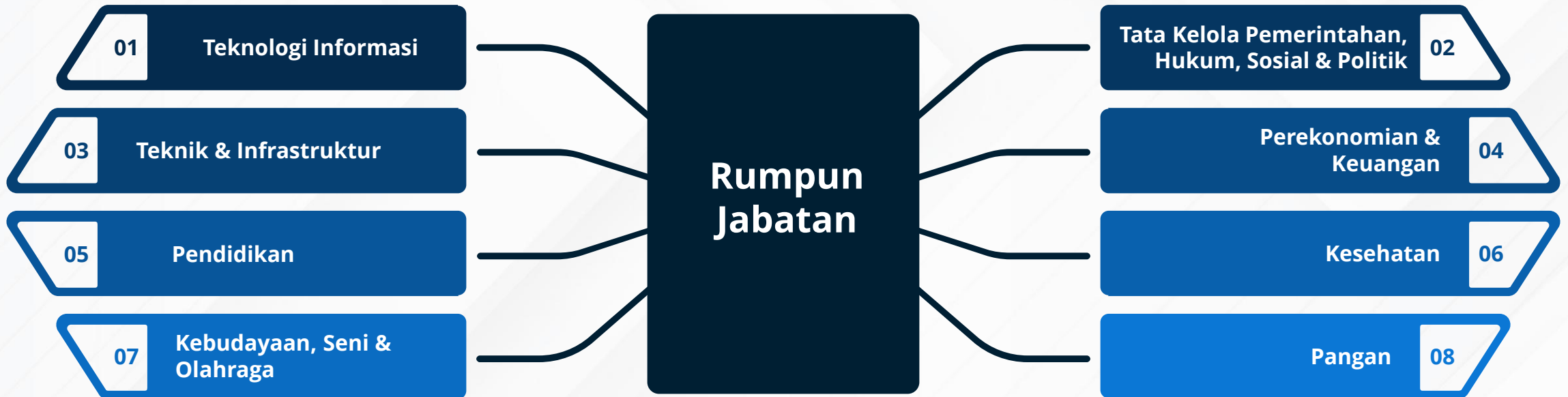
Fungsi Pengelolaan TI:

KEUANGAN:

Fungsi Pengelolaan Anggaran



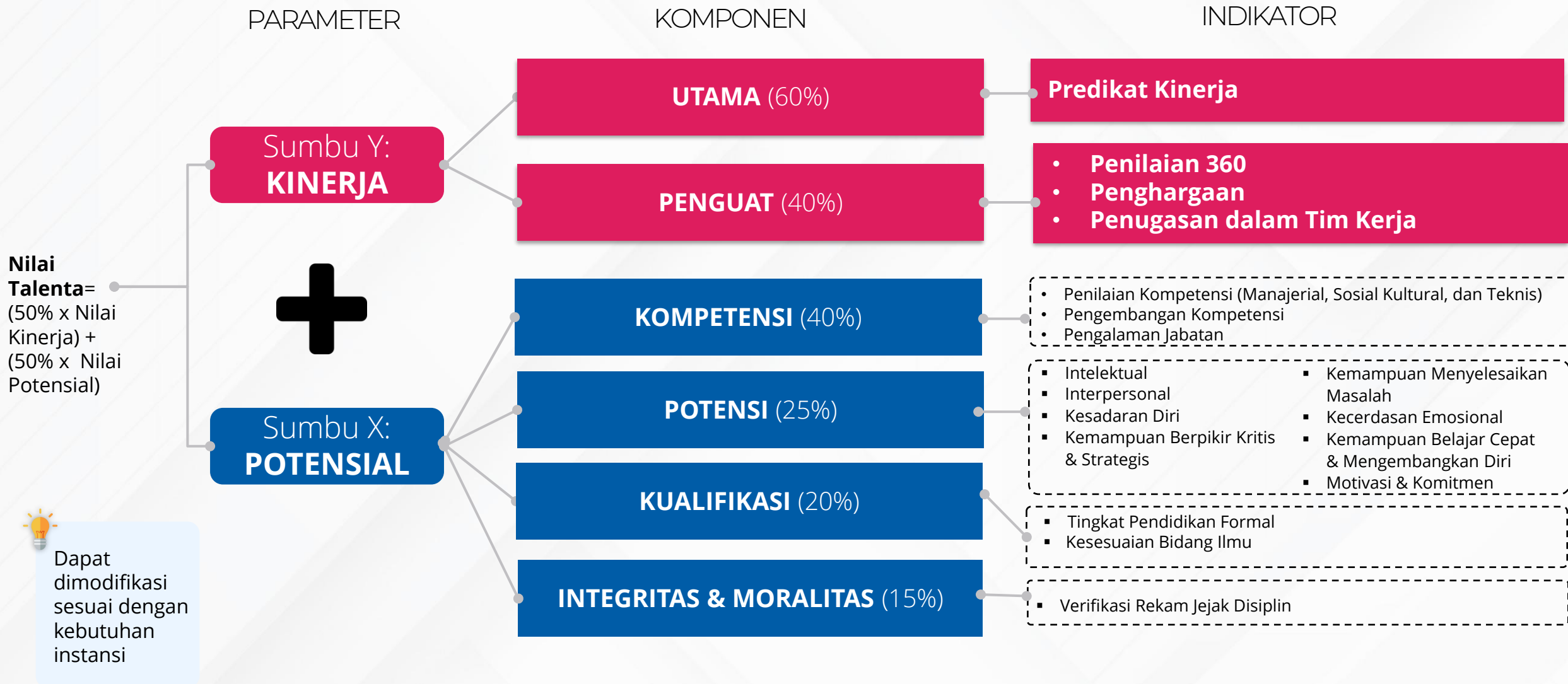
CONTOH RUMPUN JABATAN UNTUK KONTEKS PEMERINTAH DAERAH





PENENTUAN KOMPONEN, INDIKATOR & BOBOT PENILAIAN TALENTA

REKOMENDASI KOMPONEN DAN INDIKATOR UNTUK PENILAIAN POTENSIAL & KINERJA BESERTA BOBOTNYA DALAM RANGKA IDENTIFIKASI TALENTA UNTUK JABATAN MANAJERIAL





PARAMETER KINERJA UNTUK KOMPONEN KINERJA UTAMA DALAM PEMETAAN TALENTA

KINERJA UTAMA

PENILAIAN INDIKATOR PREDIKAT KINERJA

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Predikat Kinerja	Predikat kinerja adalah sebutan yang berasal dari evaluasi hasil kerja dan perilaku kerja pegawai ASN.	Sangat Baik	100	Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja tahunan terakhir di dalam aplikasi e-Kinerja instansi (milik BKN atau mandiri)	Melihat predikat kinerja yang diperoleh pegawai dari hasil evaluasi kinerja tahunan terakhir
		Baik	80		
		Butuh Perbaikan	60		
		Kurang	40		
		Sangat Kurang	20		



PARAMETER KINERJA UNTUK KOMPONEN KINERJA PENGUAT DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR PENGHARGAAN

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Penghargaan	Penghargaan adalah pengakuan resmi yang diterima oleh seorang pegawai atas prestasi terkait capaian kinerja, dedikasi dalam pelayanan publik, atau inovasi.	Peraih penghargaan yang diberikan oleh organisasi/ instansi di level internasional	100	<ul style="list-style-type: none">• Piagam / sertifikat penghargaan / dokumen lainnya yang menunjukkan pemberian penghargaan / tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan asal dan lingkup penghargaan• Riwayat penghargaan dalam SI ASN	Melihat tingkatan tertinggi penghargaan yang pernah diraih oleh pegawai dalam 5 tahun terakhir
		Peraih penghargaan yang diberikan oleh instansi/organisasi di level nasional	75		
		Peraih penghargaan yang diberikan oleh instansi/organisasi di level regional	50		
		Peraih penghargaan di lingkup instansi	25		
		Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0		



PARAMETER KINERJA UNTUK KOMPONEN KINERJA PENGUAT DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR PENUGASAN DALAM TIM KERJA

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Penugasan dalam Tim Kerja	Penugasan dalam Tim Kerja adalah peran dan frekuensi keterlibatan pegawai secara resmi di dalam tim kerja pada lingkup unit kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi	Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100	Surat Keputusan Penugasan dalam Tim Kerja/Surat Perintah Penugasan dalam Tim Kerja/Riwayat penugasan tim di Aplikasi E-Kinerja	Melihat peran tertinggi yang ditugaskan kepada pegawai dalam tim kerja selama kurun waktu 2 tahun terakhir
		Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75		
		Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50		
		Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25		
		Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0		



PARAMETER KINERJA UNTUK KOMPONEN KINERJA PENGUAT DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR UMPAN BALIK 360 DERAJAT

KATEGORI DAN NILAI UMPAN BALIK 360 DERAJAT

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

Berdasarkan PP 30 Tahun 2019 proporsi review 360 adalah:

- Pejabat Penilai Kinerja sebesar 60%
- Rekan sejawat dan Bawahan sebesar 40%

CONTOH: PEMPROV JAWA BARAT

Penilaian Perilaku (Review 360)

Provincial Government
of West Java

- Review 360 adalah ulasan perilaku kepada Pegawai meliputi Atasan, Rekan dan Bawahan yang diisi setiap Pegawai setiap tanggal 1-8 di setiap bulannya.



- Review 360 digunakan untuk mendapatkan penilaian perilaku masing-masing pegawai dalam satu lingkup pekerjaan

- Review 360 mempengaruhi nilai perilaku para pegawai untuk menjadi nilai akhir kinerja dan pegawai yang tidak mengisi review 360 dikenakan aktifitas negatif yang mengurangi nilai akhir kinerja pegawai.



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN KOMPETENSI & POTENSI DALAM PEMETAAN TALENTA

MENGUKUR KOMPETENSI & POTENSI

Jenis Komponen	Metode Pengukuran
<ul style="list-style-type: none">• Kompetensi Manajerial• Kompetensi Sosial-Kultural• Potensi	<i>Assessment center, Computer Assisted Competency Test (CACT)</i>
Kompetensi Teknis	<p>Menggunakan minimal salah satu metode berikut:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ujian tertulis/komputer2. Wawancara terstruktur3. Presentasi4. Penilaian rekam jejak



PARAMETER POTENSIAL UNTUK **KOMPONEN KOMPETENSI** DALAM PEMETAAN TALENTA

KOMPETENSI

INDIKATOR	CARA PENGUKURAN	STANDAR PENILAIAN
Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Perbandingan antara nilai capaian kompetensi <i>Assessee</i> dengan level kompetensi sesuai Standar Kompetensi untuk Jabatan Target (<i>Job Person Match</i> – JPM)	0 – 100

Contoh

Jabatan Target: JPT	KOMPETENSI									
	Integritas	Kerja Sama	Komunikasi	Orientasi Pada Hasil	Pelayanan Publik	Pengembangan Diri & Orang Lain	Mengelola Perubahan	Pengambilan Keputusan	Perekat Bangsa	TOTAL
SKJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Nilai Pegawai	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34

$$JPM = \frac{\text{Total Nilai Kompetensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Kompetensi Pada SKJ}} \times 100$$

$$JPM = \frac{34}{36} \times 100 = 94,4\% \text{ (Memenuhi Syarat)}$$



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN **POTENSI** DALAM PEMETAAN TALENTA

Definisi

Kemampuan/keterampilan terpendam individu yang bisa dikembangkan secara optimal melalui proses pembelajaran dan pengalaman

INDIKATOR	CARA PENGUKURAN	STANDAR PENILAIAN
Potensi	Total nilai yang didapat oleh pegawai pada asesmen potensi	0 - 100

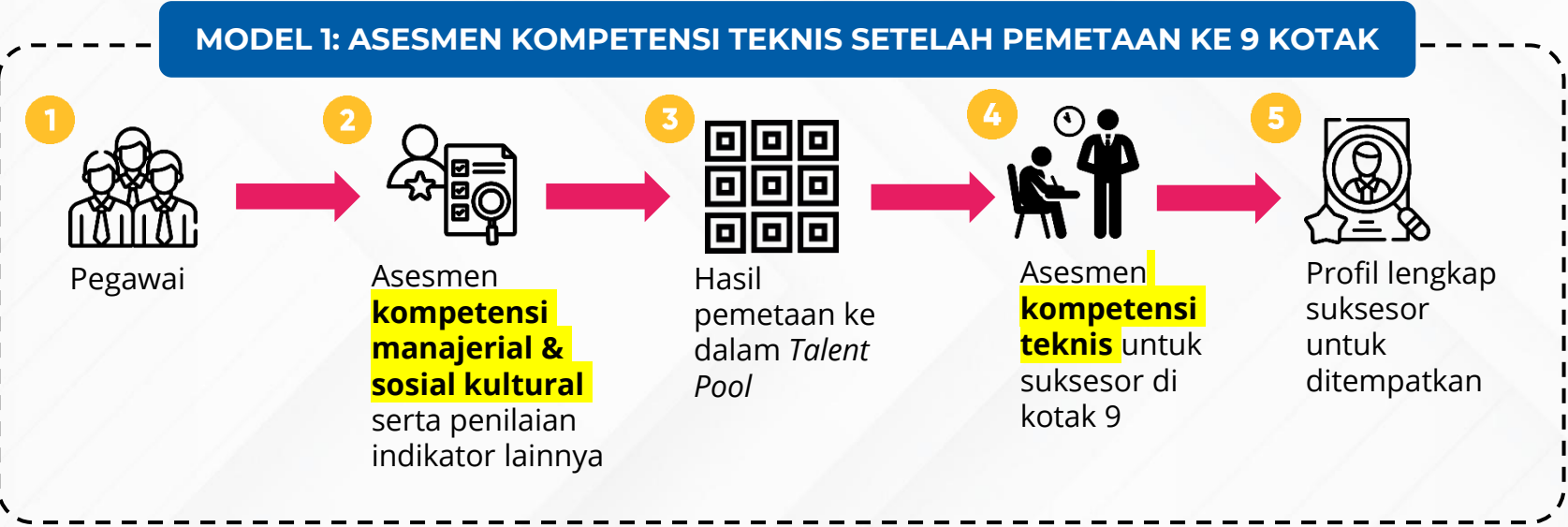
Contoh

Jabatan Target: JPT	POTENSI								TOTAL
	Kemampuan Intelektual	Kemampuan Interpersonal	Kesadaran Diri	Kemampuan Berpikir Kritis & Strategis	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	Kecerdasan Emosional	Kemampuan Belajar Cepat & Mengembangkan Diri	Motivasi dan Komitmen	
Nilai Maksimal	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Nilai Pegawai	3	3	4	2	2	3	4	4	25

$$\text{Nilai Potensi} = \frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimal Potensi}} \times 100$$

$$\text{Nilai Potensi} = \frac{25}{40} \times 100\% = 62,5\%$$

DUA MODEL ALTERNATIF UNTUK PENEMPATAN ASESMEN KOMPETENSI TEKNIS DALAM PROSES MANAJEMEN TALENTA





PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN KOMPETENSI DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Pengembangan Kompetensi	Upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN agar sesuai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier	Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi			
		≥8 (Lebih atau sama dengan delapan)	100	Sertifikat / Surat Tugas / Riwayat JP di dalam SIASN	Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir
		6-8 (Enam sampai dengan delapan)	75		
		4-6 (Empat sampai dengan enam)	50		
		1-3 (Satu sampai dengan tiga)	25		
		0 (Nol)	0		
		Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan			
		≥3 (Lebih atau sama dengan tiga)	100	Sertifikat / Surat Tugas / Riwayat JP di dalam SIASN	Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir
		1-2 (Satu sampai dengan dua)	50		
		0 (Nol)	0		



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN KOMPETENSI DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR PENGALAMAN DALAM JABATAN YANG RELEVAN

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Pengalaman dalam Jabatan yang Relevan	Pengalaman kumulatif pegawai dalam menempati jabatan sebelumnya yang relevan dengan bidang Jabatan Target	Lama Jabatan (Tahun)			Menghitung total tahun pegawai dalam menduduki jabatan sebelumnya yang relevan dengan bidang Jabatan Target sejak diangkat menjadi ASN, dan dibandingkan dengan durasi minimal untuk duduk di Jabatan Target dalam ketentuan di peraturan perundang-undangan
		Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100	Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya	
		Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80		
		Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60		
		Keragaman Riwayat Jabatan			Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya
		Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100		
		Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80		
		Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60		
		Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif			Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya
		Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100		
		Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80		
		Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60		
		Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40		
		Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20		
		Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0		



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN KUALIFIKASI DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Pendidikan Formal	Pendidikan formal adalah jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh seorang ASN yang ditempuh melalui jalur pendidikan formal yang telah diakui oleh instansi	Sarjana Strata 3 (S-3)	100	Ijazah terakhir / riwayat Pendidikan terakhir di dalam SIASN	Melihat ijazah terakhir dalam data base kepegawaian/ Riwayat Pendidikan dalam SIASN
		Sarjana Strata 2 (S-2)	90		
		Sarjana Strata 1 (S-1) / Diploma IV	80		
		Diploma 3 (D.3)	70		
		SMA	60		



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN KUALIFIKASI DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR KESESUAIAN BIDANG ILMU PENDIDIKAN DENGAN JABATAN TARGET

INDIKATOR	DEFINISI	INTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Kesesuaian Bidang Ilmu Pendidikan dengan Jabatan Target	Kesesuaian bidang ilmu pendidikan adalah keterkaitan latar belakang ilmu pendidikan ASN dengan Jabatan Target	Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang sesuai dengan Jabatan Target	100	Ijazah / riwayat pendidikan di dalam SIASN	Melihat kesesuaian latar belakang bidang ilmu pendidikan dalam ijazah/riwayat pendidikan di dalam SIASN dengan syarat latar pendidikan pada Jabatan Target (strata apapun) yang terdapat di Informasi Jabatan.
		Tidak memiliki latar belakang bidang ilmu yang sesuai dengan Jabatan Target	50		



PARAMETER POTENSIAL UNTUK KOMPONEN INTEGRITAS & MORALITAS DALAM PEMETAAN TALENTA

PENILAIAN INDIKATOR VERIFIKASI REKAM JEJAK DISIPLIN

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPK.	Tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin	100	Riwayat hukuman disiplin pegawai pada SI ASN / SK Penjatuhan Hukuman Disiplin	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin dilakukan melalui pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75		
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50		
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25		
		Sedang menjalani hukuman disiplin	0		

CARA MENENTUKAN PANJANG INTERVAL SUMBU UNTUK 9 KOTAK TALENTA

Rumus Menentukan Panjang Interval Sumbu

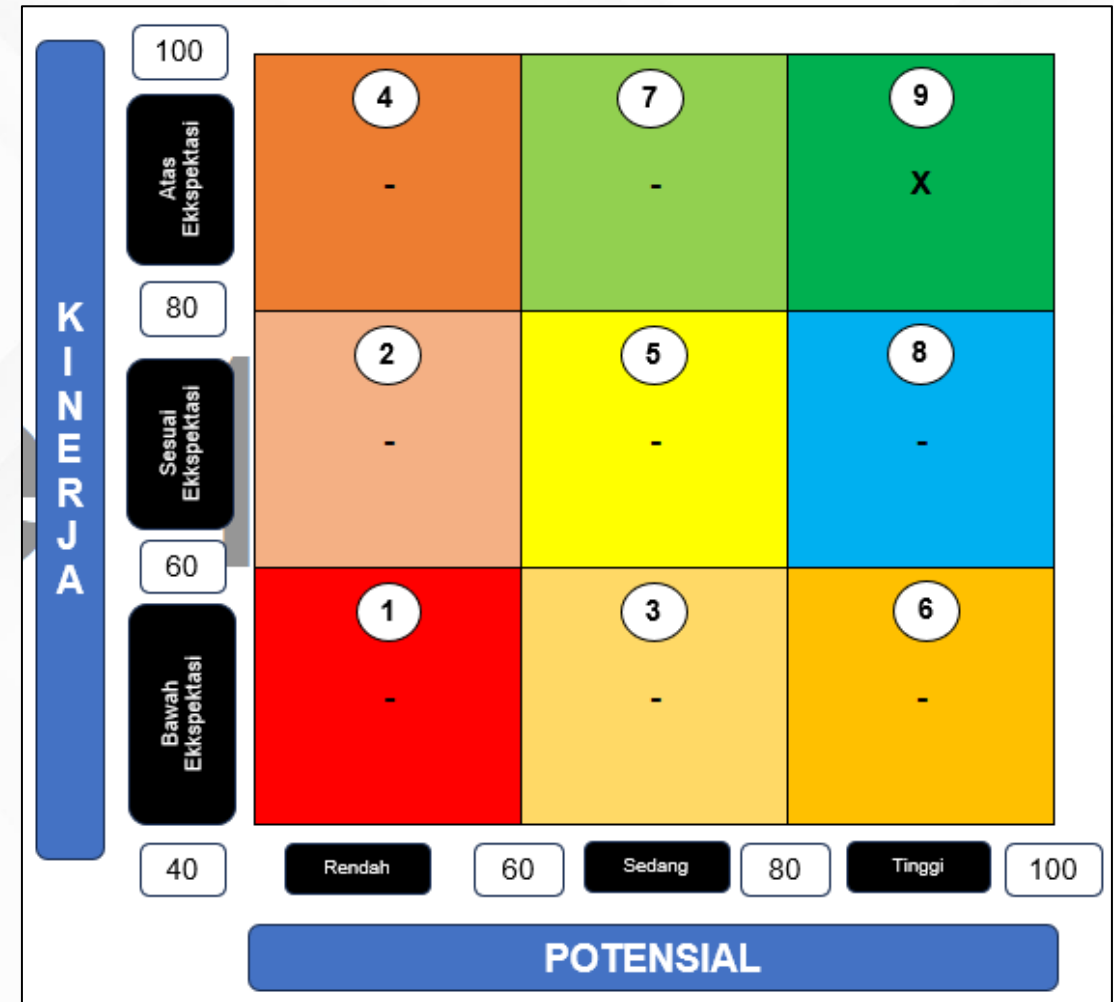
$$\text{Panjang Interval} = \frac{H - L}{n \text{ kategori}}$$

Keterangan

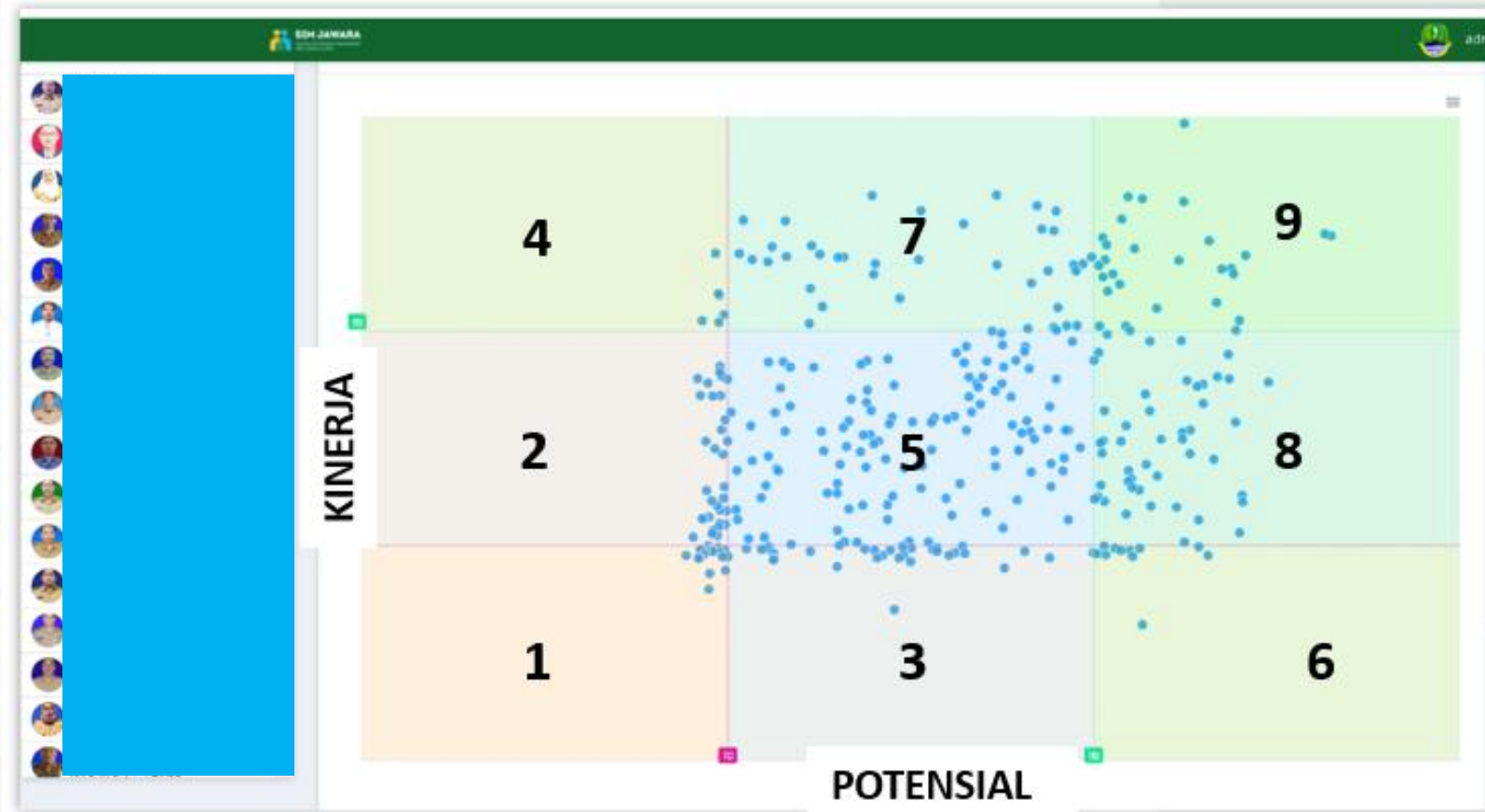
H = *Highest score* (Nilai Tertinggi)

L = *Lowest score* (Nilai terendah).

n kategori = Jumlah kategori yang diinginkan



CONTOH DISTRIBUSI NORMAL TALENTA DALAM 9 KOTAK SEBAGAI HASIL DARI PEMETAAN TALENTA



Pemetaan ini didasarkan pada sumbu X yang menggambarkan **potensial** pegawai dan Sumbu Y yang menggambarkan **Kinerja Pegawai**



02

PENGEMBANGAN TALENTA



MERENCANAKAN PENGEMBANGAN TALENTA

Input



Profil talenta



Analisis
kesenjangan
kompetensi

1

Dialog antara Atasan/Mentor dan Bawahan/Mentee

Dialog dilakukan untuk menentukan kebutuhan, bentuk, dan jalur pengembangan talenta.

2

Rencana Pengembangan Talenta

Dialog menghasilkan kesepakatan rencana pengembangan talenta.

3

Pelaksanaan Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana pengembangan talenta & dipantau progresnya.

Ilustrasi Form Rencana Pengembangan Talenta

Nama Pegawai : Dewi
NIP : 1234567
Status ASN : PNS
Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Madya
Proyeksi Jabatan Target : JPT pada rumpun organisasi & SDM
Posisi Kotak : 7 (Siap dengan pengembangan)

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan		Penyelenggara	Jumlah JP	Waktu	Proyeksi Biaya
MANAJERIAL						
Mengelola Perubahan (Nilai: 3; SKJ: 4; Kurang 1 level dari SKJ)						
1	Klasikal	Diklat <i>Change Management</i>	Eksternal	30 JP	Oktober 2025	5.000.000
2	Nonklasikal	Perluasan Jabatan: penunjukkan menjadi ketua pokja Manajemen Perubahan di Tim RB Internal	Dikoordinir atasan langsung & Tim Manajemen Talenta		Januari – Desember 2025	-
TEKNIS						
Pengembangan Organisasi (Nilai: 3; SKJ 4; Kurang 1 level dari SKJ)						
1	Nonklasikal	Magang Eksternal	Dikoordinir Tim Manajemen Talenta		Maret – April 2026	-
2	Nonklasikal	Mentoring	Dikoordinir Tim Manajemen Talenta. Carikan mentor yang sesuai.		Januari 2025 – April 2026	

Menyetujui,

Tanda tangan Atasan Langsung



JALUR & BENTUK PENGEMBANGAN TALENTA





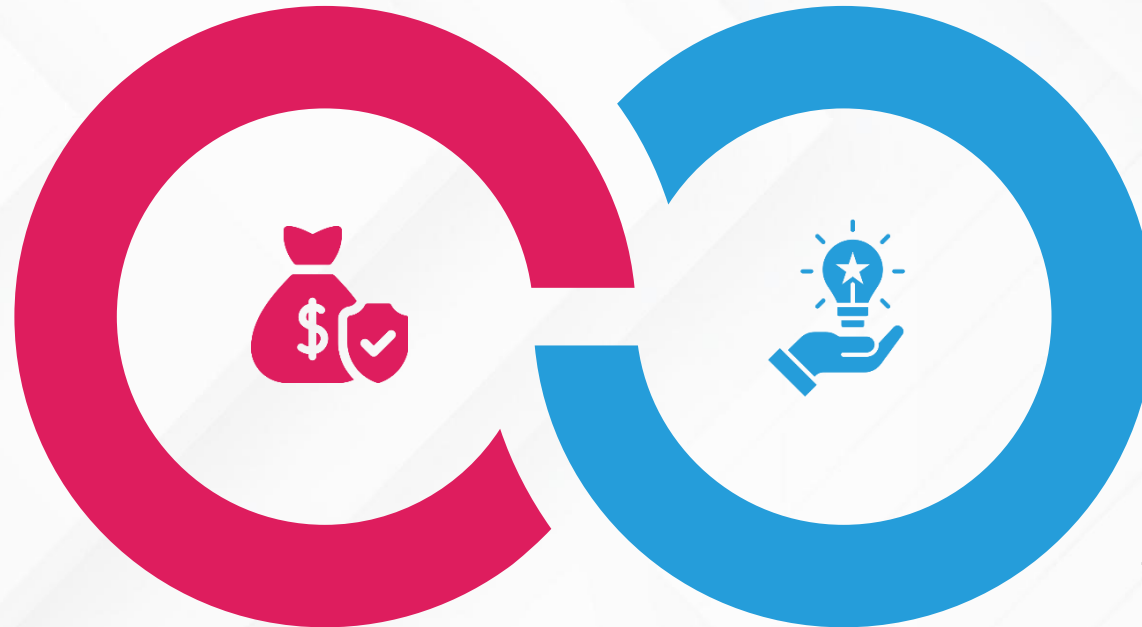
03

RETENSI TALENTA

RETENSI TALENTA

FINANSIAL

1. Gaji;
2. Tunjangan;
3. Insentif.



NONFINANSIAL

1. Fleksibilitas kerja;
2. Pengakuan/penghargaan resmi;
3. Fasilitas tambahan;
4. Pengembangan kompetensi (contoh: perluasan Jabatan, pengayaan Jabatan);
5. Percepatan karier.

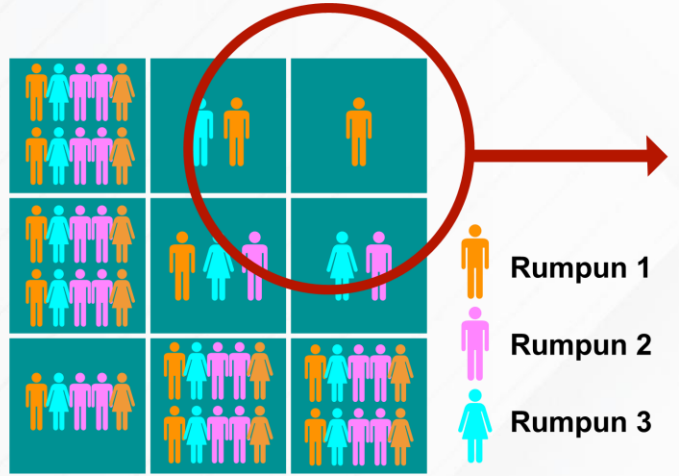


04

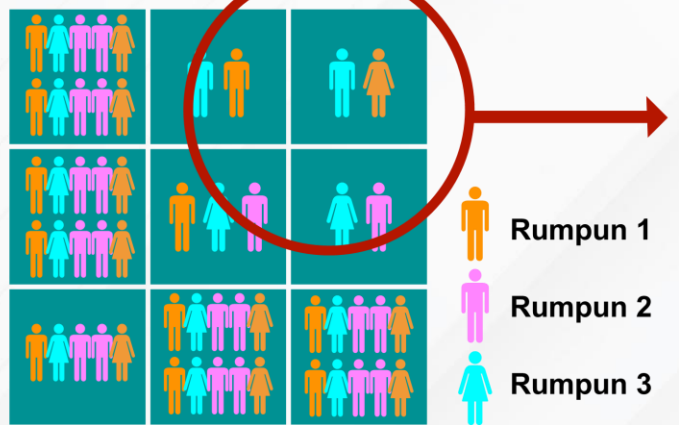
PENEMPATAN TALENTA



MENEMPATKAN SUKSESOR KE JABATAN TARGET



Talent pool administrator



Jabatan Target	Pejabat saat ini	Akan lowong	Kandidat
Ka.BKD	Anthony	6 bulan	

RENCANA SUKSESI

Jabatan Target	Pejabat saat ini	Akan lowong	Kandidat
Ka.Bappeda	Marry	1 tahun	



Perlu Diperhatikan

- 1) Daftar pendek suksesor berasal dari **peringkat 1 hingga 3 talenta**;
- 2) Talenta **tidak sedang menjalani hukuman disiplin**.



05

PEMANTAUAN & EVALUASI



MEMANTAU & MENGEVALUASI MANAJEMEN TALENTA

JENIS PEMANTAUAN

Pemantauan Manajemen Talenta

Pemantauan dilakukan terhadap penyelenggaraan manajemen talenta sebagai objeknya minimal setahun sekali

ASPEK PEMANTAUAN

Ketersediaan Pasokan Talenta terhadap Jabatan Target

Lama Waktu Pengisian Jabatan Target

KETERANGAN HAL YANG DIPANTAU

- % Jabatan target yang terisi secara promosi melalui rencana suksesi;
- % Jabatan target yang tidak dapat diisi melalui rencana suksesi karena tidak ada suksesor
- Rasio ketersediaan talenta terhadap Jabatan Target

Rata-rata lama waktu jabatan target lowong hingga diisi melalui rencana suksesi.

Pemantauan Talenta

Pemantauan dilakukan terhadap talenta sebagai objeknya

Pemantauan Pengembangan Talenta

Pemantauan Retensi Talenta

Pemantauan Penempatan Talenta

Tim Manajemen Talenta (MT) memantau progres pelaksanaan pengembangan talenta minimal 1 kali setahun.

Tim MT melaksanakan survei minimal sekali dalam setahun untuk memantau tingkat keterikatan (*engagement*) talenta terhadap program pengembangan talenta dan peluang pengembangan karier di instansi, termasuk penghargaan serta pengakuan yang diberikan oleh instansi.

Tim MT mengevaluasi kinerja suksesor yang telah 3 tahun ditempatkan pada Jabatan target untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.



TERIMA KASIH

Hotline DJASN: 0812 7060 7080

