

# 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

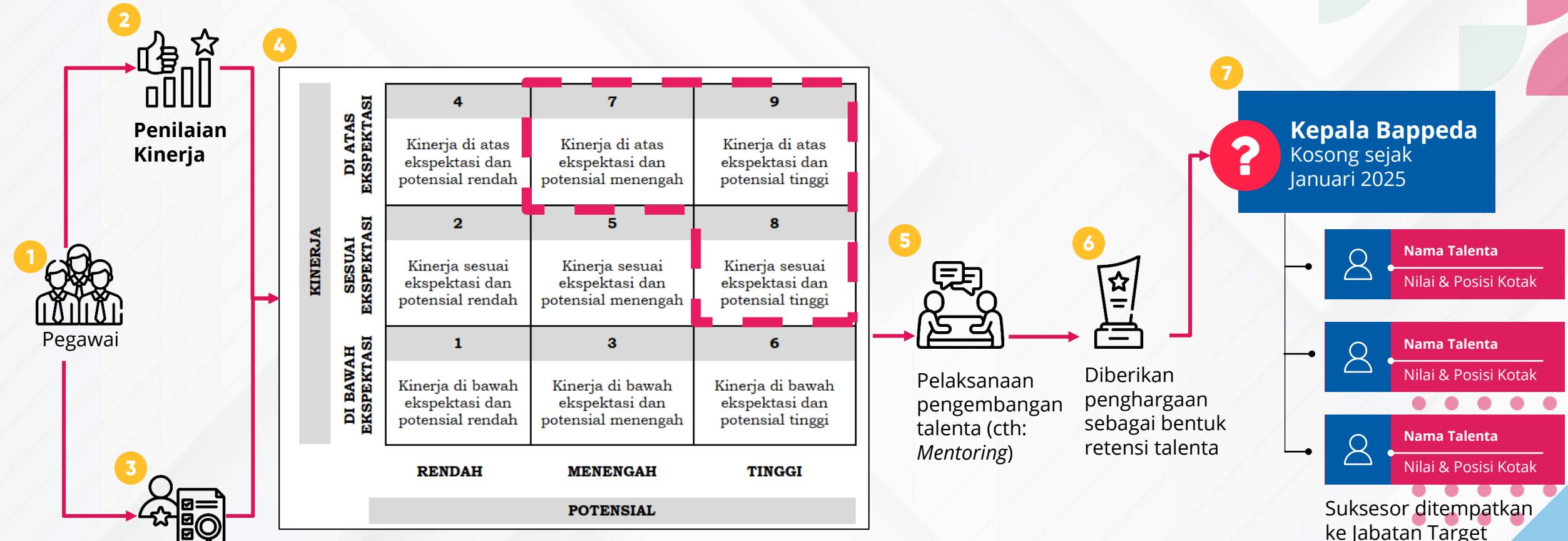




# 01

## 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:**

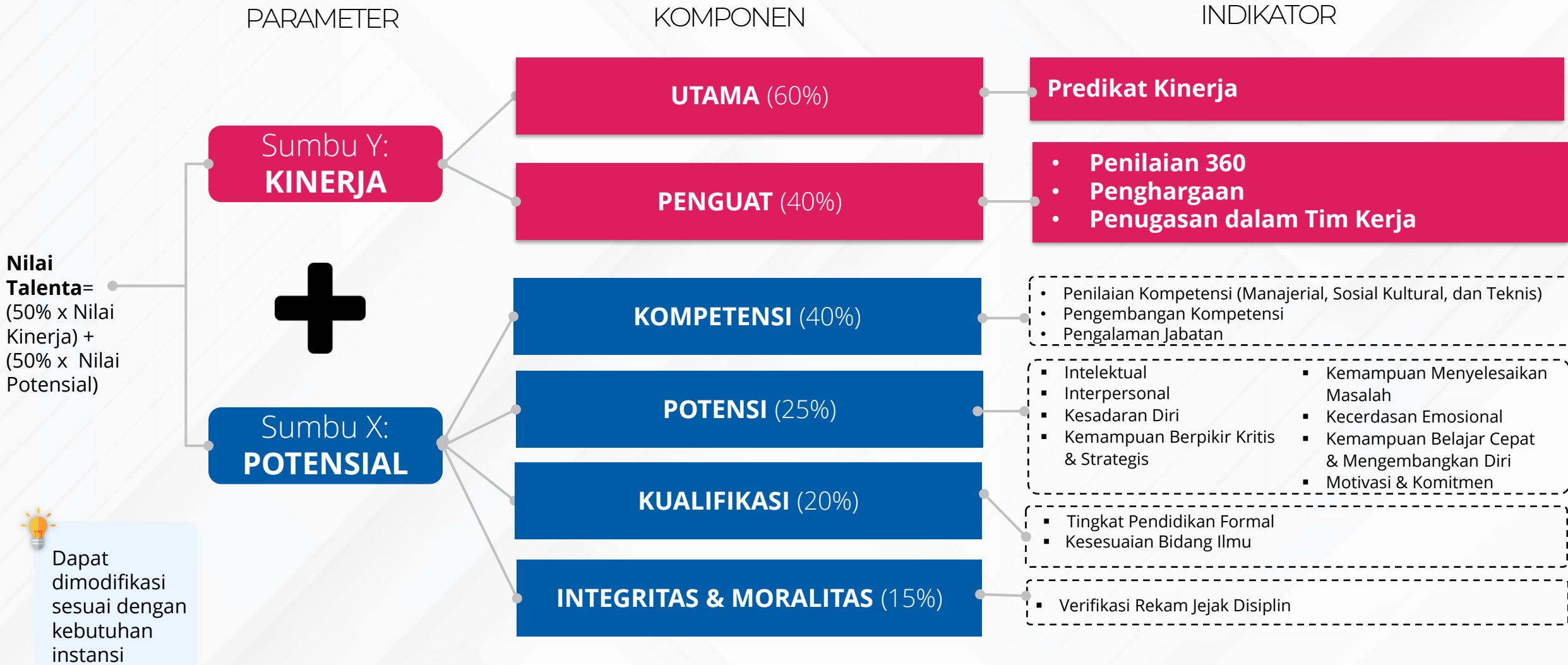
Fungsi Pengelolaan Anggaran

# 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"><li>• Piagam / sertifikat penghargaan / dokumen lainnya yang menunjukkan pemberian penghargaan / tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan asal dan lingkup penghargaan</li><li>• Riwayat penghargaan dalam SI ASN</li></ul>	Melihat tingkatan tertinggi penghargaan yang pernah diraih oleh pegawai dalam 5 tahun terakhir

# 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  Ketua tim kerja lingkup internal instansi  Anggota tim kerja lingkup lintas instansi  Anggota tim kerja lingkup internal instansi  Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	100  75  50  25  0	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

# PARAMETER KINERJA UNTUK KOMPONEN KINERJA PENGUAT DALAM PEMETAAN TALENTA

## PENILAIAN INDIKATOR UMPAN BALIK 360 DERAJAT

### KATEGORI DAN NILAI UMPAN BALIK 360 DERAJAT

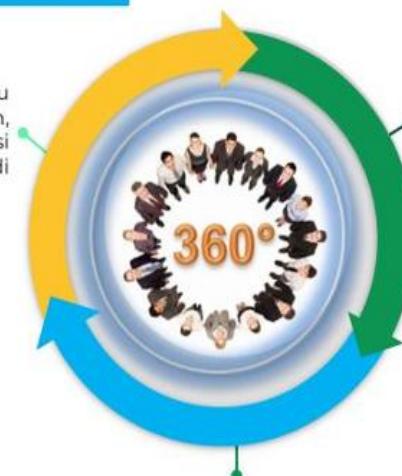
Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

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)



- Review 360 adalah ulasan perilaku kepada Pegawai meliputi Atasan, Rekan dan Bawahan yang dilisi 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.

# MENGUKUR KOMPETENSI & POTENSI

Jenis Komponen	Metode Pengukuran
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Kompetensi Manajerial</b></li><li>• <b>Kompetensi Sosial-Kultural</b></li><li>• <b>Potensi</b></li></ul>	<p><i>Assessment center, Computer Assisted Competency Test (CACT)</i></p>
<b>Kompetensi Teknis</b>	<p>Menggunakan minimal salah satu metode berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ujian tertulis/komputer</li><li>2. Wawancara terstruktur</li><li>3. Presentasi</li><li>4. Penilaian rekam jejak</li></ol>

## KOMPETENSI

INDIKATOR	CARA PENGUKURAN	STANDAR PENILAIAN
Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Perbandingan antara nilai capaian kompetensi Assessee dengan level kompetensi sesuai Standar Kompetensi untuk Jabatan Target ( <i>Job Person Match – JPM</i> )	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								
	Kemampuan Intelektual	Kemampuan Interpersonal	Kesadaran Diri	Kemampuan Berpikir Kritis & Strategis	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	Kecerdasan Emosional	Kemampuan Belajar Cepat & Mengembangkan Diri	Motivasi dan Komitmen	TOTAL
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

## MODEL 1: ASESMEN KOMPETENSI TEKNIS SETELAH PEMETAAN KE 9 KOTAK



## MODEL 2: ASESMEN KOMPETENSI TEKNIS DI AWAL SEBELUM PEMETAAN KE 9 KOTAK



# 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	<b>Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi</b>			
		≥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		
		<b>Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan</b>			
		≥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	<p><b>Lama Jabatan (Tahun)</b></p> <p>Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas</p> <p>Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun</p> <p>Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun</p> <p><b>Keragaman Riwayat Jabatan</b></p> <p>Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi</p> <p>Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja</p> <p>Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja</p> <p><b>Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif</b></p> <p>Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah</p> <p>Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi</p> <p>Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara</p> <p>Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi</p> <p>Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara</p> <p>Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif</p>	<p>100</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>0</p>	<p>Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya</p> <p>Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya</p> <p>Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya</p>	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

# 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

# CARA MENENTUKAN PANJANG INTERVAL SUMBU UNTUK 9 KOTAK TALENTA

## Rumus Menentukan Panjang Interval Sumbu

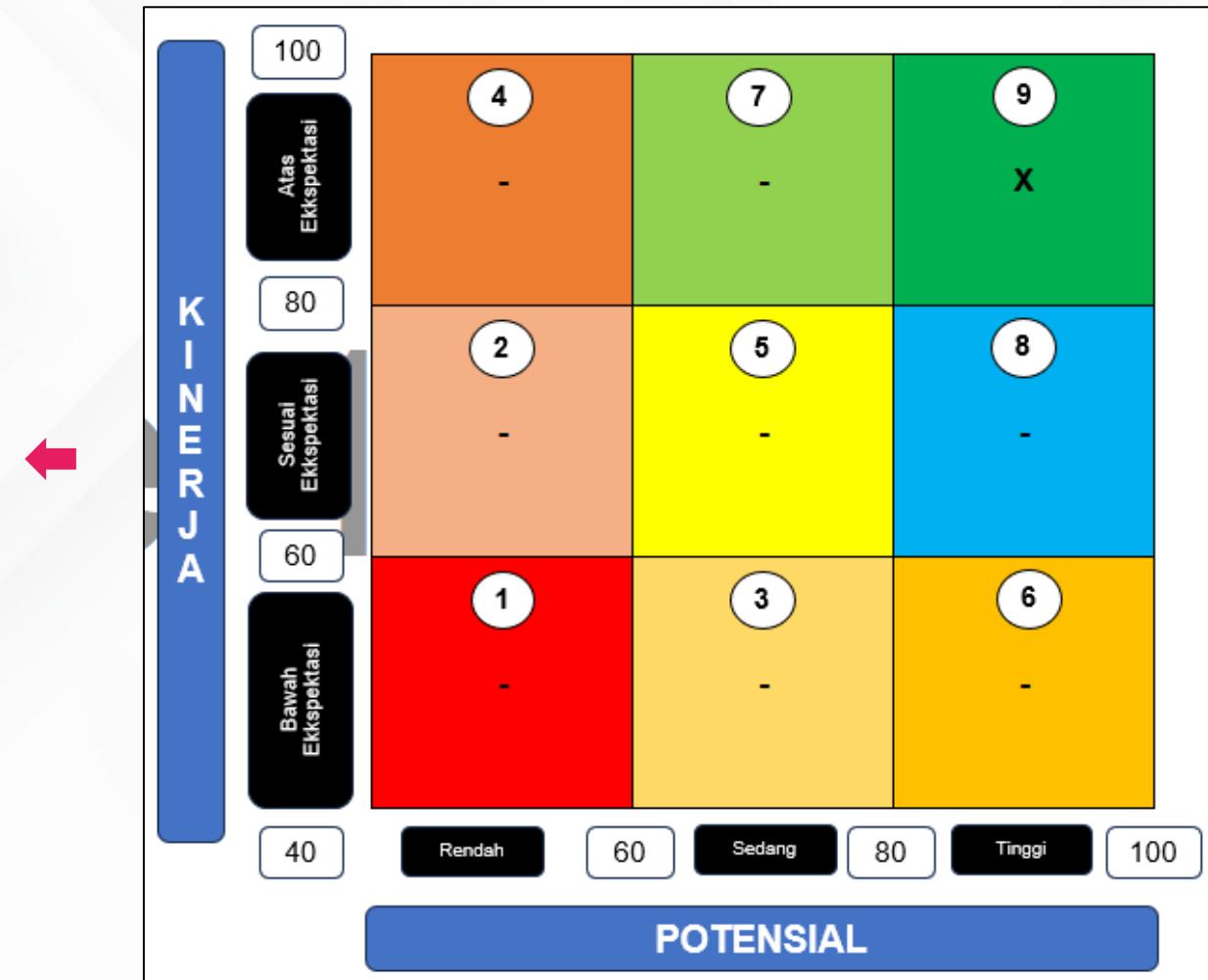
$$\text{Panjang Interval} = \frac{H - L}{n \text{ kategori}}$$

Keterangan

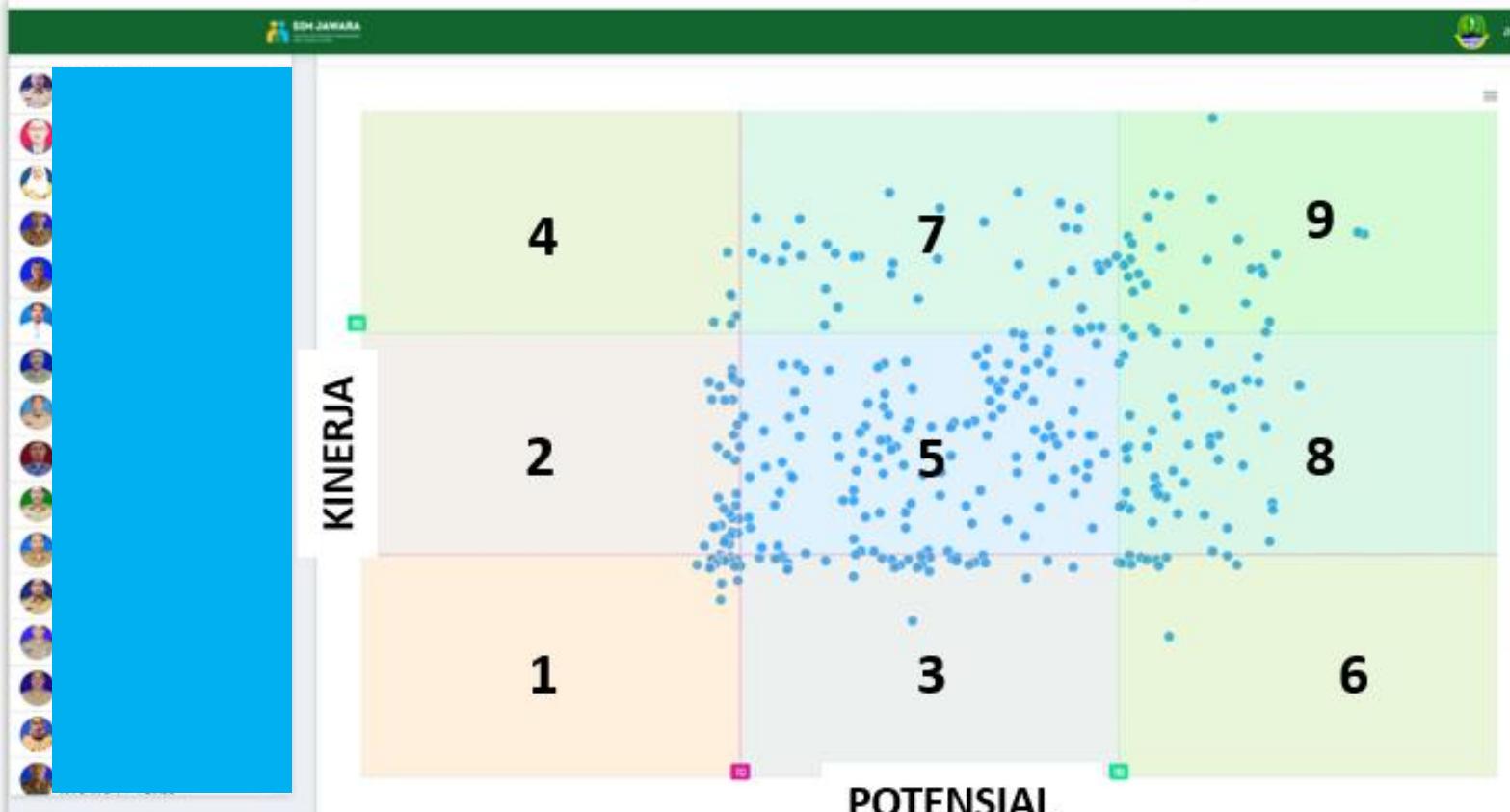
H = *Highest score* (Nilai Tertinggi)

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**



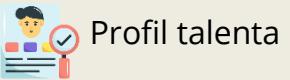
## 02

# PENGEMBANGAN TALENTA

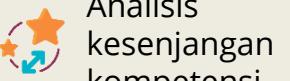


# MERENCANAKAN PENGEMBANGAN TALENTA

## 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
<b>MANAJERIAL</b>						
1	Klasikal	Diklat Change Management	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	-
<b>TEKNIS</b>						
<b>Pengembangan Organisasi (Nilai: 3; SKU 4; Kurang 1 level dari SKU)</b>						
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

## Pengembangan Talenta

### Klasikal

- 1) Pelatihan kepemimpinan eksekutif;
- 2) Pelatihan manajerial;
- 3) Pelatihan teknis;
- 4) Pelatihan fungsional;
- 5) Pelatihan sosial kultural;
- 6) Seminar/konferensi/sarasehan;
- 7) Workshop atau lokakarya;
- 8) Kursus;
- 9) Penataran;
- 10) Bimbingan teknis;
- 11) Sosialisasi;
- 12) Sertifikasi
- 13) Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

### Nonklasikal

- 1) Perluasan jabatan;
- 2) Pengayaan jabatan
- 3) Coaching;
- 4) Mentoring;
- 5) Magang.

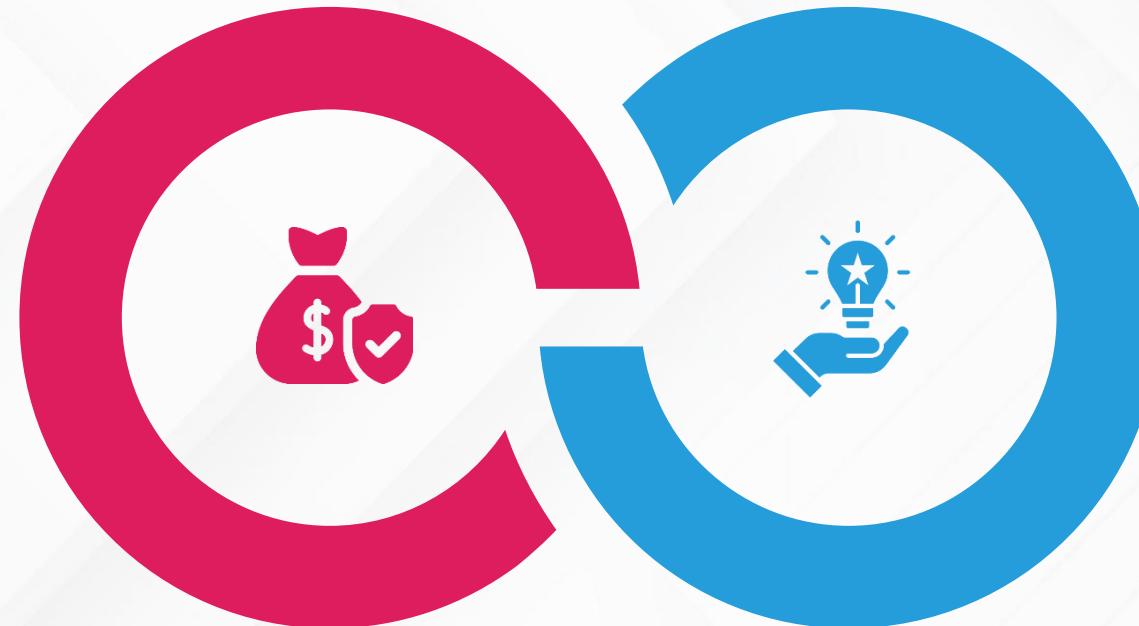


## 03 RETENSI TALENTA

# RETENSI TALENTA

## FINANSIAL

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



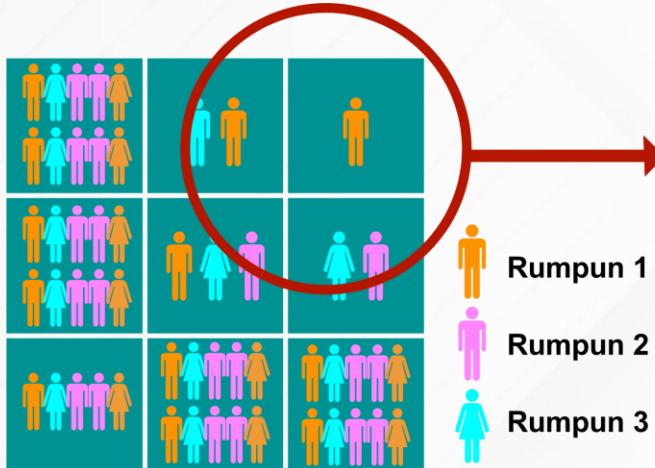
## NONFINANSIAL

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



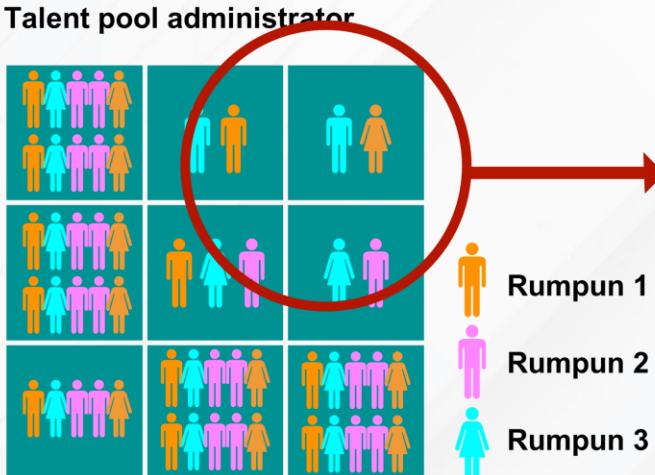
## 04 PENEMPATAN TALENTA

# MENEMPATKAN SUKSESOR KE JABATAN TARGET



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

### Pemantauan Talenta

Pemantauan dilakukan terhadap talenta sebagai objeknya

## 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 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

