



**MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK.01.07/MENKES/6617/2021
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan strategi organisasi, akselerasi pembangunan nasional serta mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel untuk memperkuat dan mempercepat penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan, diperlukan penerapan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 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 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83);
6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 57 Tahun 2012 tentang Pola Karier Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 459);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 518);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil

Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1146);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

KESATU : Menetapkan Pedoman Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan, yang selanjutnya disebut Pedoman Manajemen Talenta, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas dan

fungsi di bidang pengelolaan kepegawaian, penilaian kompetensi, dan/atau pengembangan kompetensi, dalam menerapkan pengelolaan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan.

- KETIGA : Pengelolaan manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA merupakan kegiatan mengelola manajemen karier Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang terdiri atas:
- akuisisi talenta;
 - pengembangan talenta;
 - retensi talenta;
 - penempatan talenta; dan
 - pengelolaan sistem informasi manajemen talenta.
- KEEMPAT : Untuk mengukur keberhasilan penerapan pengelolaan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA, dilakukan pemantauan dan evaluasi secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan, baik terhadap seluruh proses manajemen talenta maupun terhadap talenta yang telah menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritikal.
- KELIMA : Segala biaya yang timbul dalam pelaksanaan Keputusan Menteri ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Kementerian Kesehatan dan/atau sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 November 2021

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum dan Organisasi
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Sundoyo, SH, MKM, M.Hum

NIP 196504081988031002

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR HK.01.07/MENKES/6617/2021
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KESEHATAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kebijakan pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini menuju arah baru manajemen PNS yang profesional, berintegritas, dan kompeten berdasarkan sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Dalam UU ASN dijelaskan bahwa sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN 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.

Salah satu langkah strategis yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan dalam rangka mewujudkan birokrasi berkelas dunia adalah mengelola manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit di mana kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Salah satu strategi untuk mendorong terwujudnya sistem merit yaitu melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta.

Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritikal yang meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme

tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Manfaat yang diperoleh dari penerapan Manajemen Talenta, antara lain:

1. menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat;
2. mempertahankan ASN bertalenta tinggi;
3. pengisian jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang lebih baik;
4. pemahaman yang lebih baik terhadap kondisi ASN Kementerian Kesehatan; dan
5. pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN yang lebih baik.

Manajemen Talenta saat ini telah menjadi bagian integral dari pengelolaan organisasi modern dan merupakan fungsi manajemen yang penting dalam suatu organisasi. Manajemen Talenta sejauh ini telah terbukti memberikan manfaat yang besar bagi organisasi yang menerapkannya, sehingga sudah selayaknya dapat diterapkan pula untuk pengelolaan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.

B. TUJUAN

1. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis sesuai dengan visi dan misi Kementerian Kesehatan.
2. Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk menjadi pimpinan di lingkungan Kementerian Kesehatan.
3. Memberikan kesempatan yang sama bagi ASN Kementerian Kesehatan dalam mengembangkan karier.
4. Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mempercepat penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan.
5. Memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis Kementerian Kesehatan.
6. Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.

C. PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Manajemen Talenta berlandaskan pada prinsip:

1. Objektif, yaitu Proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Talenta pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dan/atau Jabatan Kritis dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Terbuka, yaitu Informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
4. Tepat Waktu, yaitu Jabatan Target dan/atau Jabatan Kritis dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Talenta sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
5. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

D. PENGERTIAN

1. Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat ASN, adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat PPPK, adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

4. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi, yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
6. Jabatan Administrasi, yang selanjutnya disingkat JA, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.
8. Manajemen Talenta ASN Kementerian Kesehatan, yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta, adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target dan/atau Jabatan Kritisal berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Kementerian Kesehatan.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Profil Talenta adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap ASN.
11. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan Talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi talenta yang bersangkutan.
12. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong, yang akan kosong dan/atau jabatan kritisal yang akan diisi oleh Talenta.
13. Jabatan Kritisal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
16. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
17. Sumbu Potensial adalah garis horizontal pada kotak manajemen talenta yang berisi nilai kumulatif paling tinggi bernilai 100 yang didapat dari nilai potensi, kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain.
18. Sumbu Kinerja adalah garis vertikal pada kotak manajemen talenta yang berisi nilai komulatif paling tinggi bernilai 100 yang didapat dari nilai penilaian kinerja ASN, penghargaan, dan/atau pertimbangan lain.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Talenta yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Kementerian Kesehatan.
21. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran ASN melalui mekanisme penugasan khusus.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. Rencana Pengembangan Talenta adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen Talenta

melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.

24. Program pengembangan Talenta adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada Talenta dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Kesehatan.
25. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada Talenta dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
26. Mentor Tetap adalah atasan langsung Talenta atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada Talenta.
27. 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 Talenta.
28. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
29. Evaluasi Talenta adalah proses untuk mengevaluasi tercapainya tujuan pelaksanaan Manajemen Talenta.
30. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
31. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
32. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

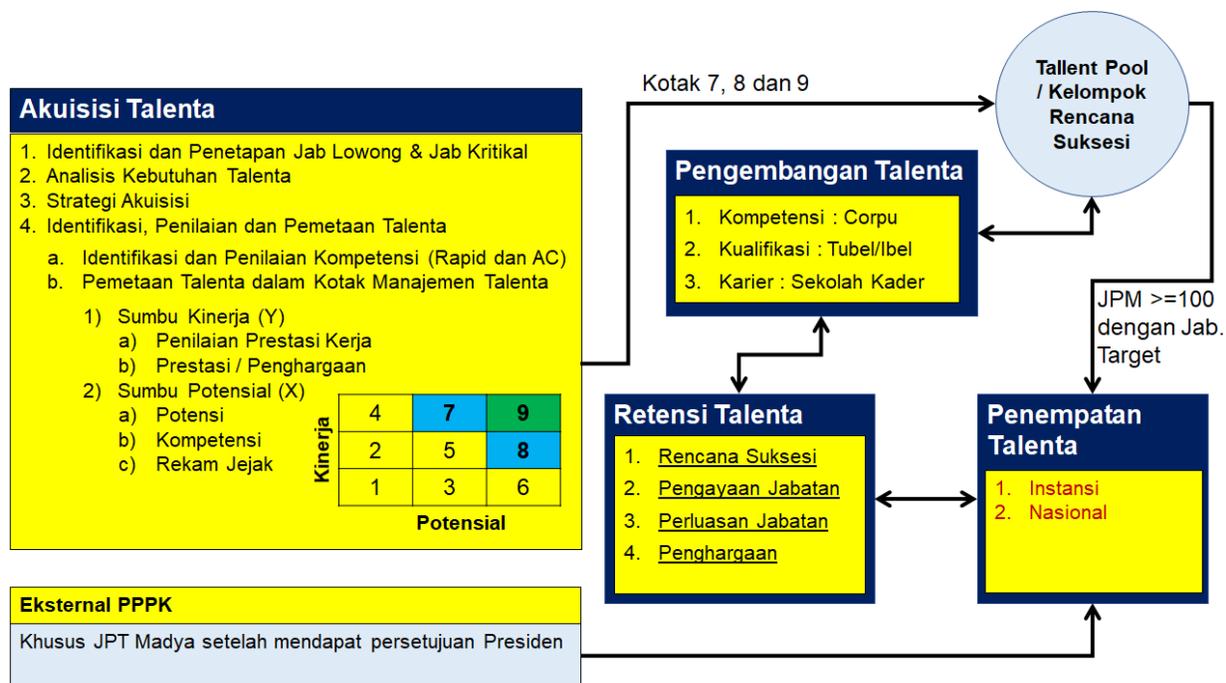
33. Standar Kompetensi Jabatan ASN, yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan, adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
34. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
35. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
36. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
37. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
38. Komisi Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat KASN, adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian JPT.
39. Tim Panitia Seleksi JPT adalah tim yang dibentuk oleh Menteri Kesehatan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama.
40. Tim Panitia Seleksi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas adalah tim yang dibentuk oleh Sekretaris Jenderal dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk jabatan administrator dan jabatan pengawas.
41. Pengelola Manajemen Talenta Pusat adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,

dilakukan oleh satuan kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas dan fungsi pengelolaan kepegawaian.

42. Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama adalah unit pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di unit Eselon I, dilakukan oleh satuan kerja di setiap lingkungan unit eselon I yang mempunyai tugas dan fungsi pengelolaan kepegawaian.
43. *Job Person Match*, yang selanjutnya disingkat JPM, adalah kesesuaian antara nilai capaian kompetensi ASN dengan level kompetensi pada standar kompetensi jabatan target.

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Dalam rangka memperkuat dan mempercepat penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan serta mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel, diperlukan penerapan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan dengan kerangka pikir sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Manajemen Talenta

Pelaksanaan Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari:

1. Peta jabatan yang sedang/akan lowong dan/atau jabatan kritis
Merupakan jabatan pimpinan tinggi, dan jabatan administrasi yang perlu diisi agar kinerja organisasi tetap terlaksana sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Profil Talenta
Merupakan kumpulan informasi kepegawaian baik itu potensi, kompetensi, kualifikasi, dan data lainnya yang diperlukan dari setiap talenta.
3. *Assessment center* dan uji kompetensi
Merupakan metode untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan, hal ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana potensi dan kompetensi talenta sudah

terpenuhi sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang sudah ditetapkan.

4. Standar kompetensi jabatan

Merupakan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan

5. Penilaian kinerja ASN

Merupakan pengukuran kinerja PNS berdasarkan pada sasaran kinerja pegawai dan aspek perilaku kerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan.

6. Pola karier

Merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

7. Program pengembangan Talenta

Merupakan program yang diberikan kepada Talenta dalam rangka mempersiapkan untuk menduduki jabatan target dan jabatan kritikal di lingkungan Kementerian Kesehatan.

8. Tim Panitia Seleksi

Merupakan tim yang terdiri dari eselon I dan eselon II yang membidangi urusan kepegawaian bertugas untuk mengidentifikasi jabatan target yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal, menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara (menggunakan lembar penilaian sebagaimana formulir terlampir), dalam rangka memverifikasi kelayakan Talenta dan berjumlah gasal.

9. Pengelola Manajemen Talenta

Merupakan unit yang mengelola pelaksanaan Manajemen Talenta ditingkat pusat dan/atau unit utama.

10. Sistem Informasi Manajemen Talenta

Merupakan informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi untuk menyajikan informasi data dalam mendukung pelaksanaan manajemen talenta.

11. Anggaran

Merupakan dana yang dialokasikan di unit yang membidangi urusan sumber daya manusia untuk mendukung kelancaran pengelolaan manajemen talenta di Kementerian Kesehatan.

Penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan dilakukan dalam rangka pelaksanaan pengisian JPT Madya, JPT Pratama, JA dan jabatan pengawas, oleh Talenta terbaik.

Dalam menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik serta mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel di lingkungan Kementerian Kesehatan, maka tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta adalah sebagai berikut:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pengelolaan sistem informasi Manajemen Talenta

Langkah-langkah untuk setiap tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta terdiri dari:

1. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta melalui:

- a. Identifikasi dan penetapan jabatan target dan/atau jabatan kritikal.
 - 1) Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama mengidentifikasi jabatan target yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal pada satu tahun mendatang atau sesuai kebutuhan melalui forum diskusi/kajian untuk menentukan dan selanjutnya menetapkan usul jabatan target yang akan disampaikan kepada Menteri Kesehatan.
 - 2) Menteri Kesehatan menetapkan jabatan target dan/atau jabatan kritikal di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- b. Analisis kebutuhan Talenta
 - 1) Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama melakukan analisis kebutuhan Talenta berdasarkan jumlah jabatan target yang akan diisi.
 - 2) Jumlah Talenta dari masing-masing jabatan target tersebut terdiri atas 3 sampai dengan 5 orang.

- c. Strategi akuisisi Talenta

Penetapan strategi akuisisi digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta, dan disusun dengan pilihan sebagai berikut:

- 1) Talenta Internal Kementerian Kesehatan;
- 2) Talenta Eksternal Kementerian Kesehatan, dilaksanakan bila tidak tersedia Talenta internal Kementerian Kesehatan, melalui:
 - a) mutasi/promosi dari Instansi lain;
 - b) pencarian Talenta (*Talent Scouting*); dan
 - c) merekrut Talenta baru dari tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- d. Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Kompetensi Talenta
 - 1) Kandidat Talenta Internal Kementerian Kesehatan adalah seluruh PNS di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
 - 2) Setiap PNS di Lingkungan Kementerian Kesehatan dilakukan Penilaian Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menentukan tingkat potensial dengan menggunakan komponen:
 - a) Potensi dengan rentang nilai 30 sampai dengan 40.
 - b) Kompetensi dengan rentang nilai 30 sampai dengan 40.
 - c) Rekam Jejak dengan rentang nilai 10 sampai dengan 20.
 - d) Pertimbangan Lain dengan rentang nilai 0 sampai dengan 10.
 - 3) Hasil penilaian kinerja setiap PNS di Lingkungan Kementerian Kesehatan dilakukan pemeringkatan kinerja dengan menggunakan komponen:
 - a) Penilaian Kinerja Pegawai dengan rentang nilai 70 sampai dengan 75
 - b) Prestasi/Penghargaan dengan rentang nilai 20 sampai dengan 25.
 - c) Pertimbangan lain dengan rentang nilai 0 sampai dengan 10.
 - 4) Penentuan tingkat potensial menjadi sumbu potensial dan pemeringkatan kinerja menjadi sumbu kinerja dalam menentukan 9 (Sembilan) kotak Manajemen Talenta
 - 5) Bagi PNS yang termasuk dalam kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (Sembilan) dalam kotak Manajemen Talenta ditetapkan sebagai kandidat Talenta sesuai jabatan target yang sudah ditetapkan.

- 6) Terhadap kandidat Talenta yang berada dalam kotak 9 (sembilan) dilakukan penilaian JPM dengan menggunakan komponen:
 - a) Kesesuaian kompetensi, riwayat pendidikan, pelatihan dan golongan kandidat talenta dengan Standar Kompetensi Jabatan Target.
 - b) Tidak sedang/dalam proses pemeriksaan/menjalankan hukuman tingkat sedang/berat.
 - c) Usia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - d) Memiliki pengalaman Jabatan sesuai dengan rumpun jabatan target.
- 7) Terhadap kandidat Talenta yang berada dalam kotak 9 (sembilan) dan memiliki nilai JPM dengan nilai yang ditetapkan, dilakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan oleh Tim Panitia Seleksi.
- 8) Kandidat Talenta yang telah lulus Uji Kelayakan dan Kepatutan ditempatkan sesuai dengan jabatan target dan/atau jabatan kritikal.
- 9) Kandidat Talenta yang berasal dari instansi di luar Kementerian Kesehatan, yaitu:
 - a) PNS dari Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Daerah merupakan talenta Nasional atau memenuhi kriteria talenta yang dibutuhkan oleh Kementerian Kesehatan (*talent scouting*).
 - b) Non-PNS, hanya dapat dilakukan untuk JPT Madya melalui seleksi terbuka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pengembangan Talenta

Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan pengembangan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya. Tahapan yang dilakukan meliputi:

- a. Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama menyusun rencana pengembangan Talenta

terkait rencana suksesinya dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta kualifikasi dan kompetensi.

- b. Rencana pengembangan Talenta disusun secara sistematis, efektif, dan efisien bagi Talenta untuk meningkatkan kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi teknis agar sesuai dengan jabatan target atau jabatan kritikal.
- c. Talenta mengetahui dan menyepakati rencana pengembangan dalam 1 (satu) tahun ke depan.
- d. Program Pengembangan Talenta dilaksanakan secara simultan, yaitu Talenta tetap melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan bidang tugas sebelum Talenta masuk dalam kelompok rencana suksesi.
- e. Dalam hal pengembangan Talenta berupa penugasan di luar satuan kerja asal Talenta, maka Talenta melaksanakan tugas dan fungsi jabatan pada satuan kerja penugasan dan memperoleh penilaian kinerja dari pelaksanaan tugas dan fungsi pada satuan kerja tersebut.
- f. Penetapan Mentor.

Talenta akan didampingi oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dalam pengembangan kompetensinya. Talenta dapat memilih Mentor Tidak Tetap yang tercantum dalam Daftar Mentor Tidak Tetap untuk kemudian disetujui oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- g. Penyelenggaraan Pembekalan Mentor

Pembekalan Mentor diselenggarakan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para Mentor mengenai pengetahuan tentang Manajemen Talenta, cara menjadi Mentor yang baik, dan cara melakukan mentoring yang efektif dan efisien.
- h. Pelaksanaan program pengembangan Talenta.
 - 1) Pengembangan Talenta dikoordinasikan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama bersama dengan unit/satuan kerja yang membidangi peningkatan kualifikasi dan/atau kompetensi di lingkungan Kementerian Kesehatan, berupa:
 - a) Pengembangan yang bersifat teknis.
 - b) Pengembangan yang bersifat *soft skill* dan umum.

- 2) Prioritas pengembangan ditentukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.
- 3) Talenta didampingi dan dibimbing oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap, yaitu:

- a) Mentor Tetap

Mentor Tetap adalah atasan langsung/pejabat setingkat lebih tinggi dari jabatan Talenta yang memiliki kompetensi teknis sesuai kebutuhan Talenta serta memiliki rekam jejak yang baik, dengan tugas:

- (1) mendampingi dan membimbing Talenta dalam pelaksanaan rencana pengembangan Talenta, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talenta;
- (2) memberikan saran mengenai metode peningkatan kualifikasi dan kompetensi dan pengembangan karakter Talenta;
- (3) memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis Talenta;
- (4) melakukan mentoring kepada Talenta;
- (5) melakukan *monitoring* pelaksanaan pengembangan Talenta; dan
- (6) melakukan evaluasi pengembangan Talenta.

- b) Mentor Tidak Tetap

Mentor Tidak Tetap merupakan Pimpinan Satuan kerja tempat penugasan Talenta, dan/atau dapat pula dipilih dari kalangan PNS di luar Kementerian Kesehatan atau Non-PNS yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta, dengan kriteria:

- (1) menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan Talenta;
- (2) memiliki predikat penilaian kinerja di atas ekspektasi;

- (3) memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan Talenta untuk mendukung pelaksanaan mentoring;
- (4) tidak berstatus sebagai Talenta;
- (5) tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat; dan
- (6) tidak pernah dijatuhi pidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Tugas Mentor Tidak Tetap:

- (1) melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan Talenta;
 - (2) mendampingi dan membimbing Talenta khususnya mengenai pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talenta;
 - (3) memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis Talenta dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
 - (4) melakukan mentoring kepada Talenta, dan
 - (5) melakukan evaluasi pengembangan Talenta.
- c) Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap ditetapkan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat berdasarkan usulan dari pengelola Manajemen Talenta Unit Utama.
 - d) Dalam kondisi tertentu dapat dilakukan pergantian Mentor Tetap dan Mentor Tidak tetap.
 - e) Mentor dipilih berdasarkan kesesuaian jabatan dan penilaian rekam jejak.
 - f) Dalam pelaksanaan mentoring menggunakan jurnal mentoring dan formulir evaluasi mentoring sebagaimana terlampir.
- i. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui:
- 1) ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - 2) pembelajaran di dalam dan luar kantor;
 - 3) tugas belajar;
 - 4) proyek perubahan;

- 5) pelatihan;
 - 6) penugasan Talenta;
 - 7) penempatan Talenta pada lintas satuan kerja/unit Utama melalui:
 - a) *tour of duty* (mutasi atau perpindahan jabatan); dan/atau
 - b) *tour of area* (mutasi atau perpindahan wilayah kerja);
 - 8) bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- j. Evaluasi pengembangan Talenta
- 1) Pengelola Manajemen Talenta dan Mentor melakukan penilaian secara sistematis untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan program pengembangan dan memperoleh umpan balik (*feedback*) pelaksanaan program pengembangan Talenta.
 - 2) Pengelola Manajemen Talenta membuat laporan evaluasi pengembangan kepada Menteri Kesehatan setiap tahun.

3. Retensi Talenta

Mekanisme retensi Talenta dilakukan dengan:

- a. Rencana Suksesi
 - 1) Pengelola Manajemen Talenta Pusat menyiapkan daftar kelompok rencana suksesi sesuai jabatan target dan/atau jabatan kritikal JPT Madya dan Pratama dengan jumlah sesuai dengan analisis kebutuhan talenta yang telah ditetapkan.
 - 2) Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama menyiapkan daftar kelompok rencana suksesi sesuai jabatan target dan/atau jabatan kritikal Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dengan jumlah sesuai dengan analisis kebutuhan talenta yang telah ditetapkan.
 - 3) Dalam menetapkan talenta dilaksanakan dengan mempertimbangkan:
 - a) Penilaian *Job Person Match*.
 - b) Evaluasi Pengembangan Talenta.
 - c) Pertimbangan lain yang ditetapkan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan/atau Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama.

- 4) Daftar kelompok rencana suksesi berdasarkan jabatan target dan/atau jabatan kritikal JPT Madya dan Pratama diusulkan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat kepada Menteri Kesehatan untuk ditetapkan.
 - 5) Daftar kelompok rencana suksesi berdasarkan jabatan target dan/atau jabatan kritikal Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas diusulkan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit Utama kepada Menteri Kesehatan melalui Sekretaris Jenderal untuk ditetapkan. Usulan tersebut ditembuskan kepada Pengelola Manajemen Talenta Pusat.
- b. Bagi Talenta yang tidak masuk ke dalam rencana suksesi dapat dilakukan rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), dan perluasan jabatan (*job enlargement*).
- c. Bagi ASN Kementerian Kesehatan yang dalam 2 (dua) tahun berturut-turut menjadi talenta dapat diberikan penghargaan berupa:
- 1) kesempatan prioritas untuk mengikuti pengembangan Talenta;
 - 2) kesempatan untuk mengikuti *short course* di dalam/luar negeri;
 - 3) kesempatan makan malam bersama Pimpinan/Menteri Kesehatan;
 - 4) piagam/piala;
 - 5) kesempatan mendampingi Menteri dan/atau Pejabat Pimpinan Tinggi dalam kunjungan dalam negeri atau luar negeri yang berkaitan dengan relevansi tugas pokok dan fungsi pegawai yang bersangkutan; dan/atau
 - 6) penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Talenta dapat keluar dari kelompok rencana suksesi apabila:
- 1) mengundurkan diri sebagai Talenta;
 - 2) dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, atau berat;
 - 3) dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat penipuan/kecurangan sehingga membuat kerugian negara;
 - 4) dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
 - 5) mengambil cuti di luar tanggungan negara; atau

- 6) dinyatakan tidak dapat bekerja berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - a) kondisi kesehatannya;
 - b) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan/atau
 - c) setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

4. Penempatan Talenta

- a. Tim Panitia Seleksi melakukan uji kepatutan dan kelayakan bagi Talenta yang masuk ke dalam rencana suksesi.
- b. Tim Panitia Seleksi menyusun daftar pemeringkatan bagi Talenta yang masuk ke dalam rencana suksesi berdasarkan hasil uji kepatutan dan kelayakan sebagaimana dimaksud pada huruf a, untuk selanjutnya disampaikan kepada Menteri Kesehatan sebagai pertimbangan.
- c. Berdasarkan daftar pemeringkatan sebagaimana dimaksud pada huruf b, Menteri Kesehatan menetapkan 1 (satu) orang Talenta yang menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritikal.

5. Sistem Informasi Manajemen Talenta

Pengelolaan data dan/atau informasi pelaksanaan Manajemen Talenta disusun dalam sebuah sistem informasi berbasis elektronik yang dikelola oleh Pengelola Manajemen Talenta. Data dan/atau informasi pelaksanaan Manajemen Talenta terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

LEMBAR PENILAIAN UJI KELAYAKAN DAN KEPATUTAN

Nama Talenta :
NIP :
Instansi/Unit Kerja :
Nama Penilai :

1. Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan	Nilai
Bertujuan menilai cara menjawab pertanyaan yang diajukan berdasarkan tingkat pemahaman penyaji (beri nilai antara 40 s.d. 100)

2. Penguasaan substansi dengan keluasan wawasan	Nilai
Bertujuan menilai kemampuan penyaji dalam memahami substansi dan melihat keluasan wawasan berfikir yang bersangkutan (beri nilai antara 40 s.d. 100)

3. Konsep yang ditawarkan dan tingkat realistik konsep tersebut	Nilai
Bertujuan menilai ide-ide yang dituangkan dalam menghadapi permasalahan yang mengemuka di lapangan serta melihat tingkat realistik ide tersebut (beri nilai antara 40 s.d. 100)

4. Originalitas pemikiran	Nilai
Bertujuan menilai tingkat kreatifitas berfikir dan integritas (beri nilai antara 40 s.d. 100)

Nilai rata-rata yang diberikan untuk uji wawasan	Nilai
Nilai rata-rata = $\frac{\text{nilai 1} + \text{nilai 2} + \text{nilai 3} + \text{nilai 4}}{4}$

Jakarta,

Penilai,

.....

JURNAL MENTORING

Periode sd

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama	:		Pendidikan	:	
NIP	:		Masa Kerja	:	
Pangkat/Gol	:		Jabatan Saat ini	:	

II. AKTIVITAS MENTORING

Tanggal:						
Kompetensi yang Dikembangkan		Pengembangan Kompetensi		Keterangan		
Kompetensi	Indikator Perilaku yang diharapkan muncul	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan	Realisasi	Kendala	Arahan/Rencana Aksi
Dst.....						
Dengan ditandatanganinya formulir ini:						
<p>1. Talenta berkomitmen untuk menjalankan Arahan/Rencana Aksi sebagaimana tercantum dalam Jurnal Mentoring ini.</p> <p>2. Mentor berkomitmen untuk mendampingi dan memfasilitasi agar dapat dilaksanakannya Arahan/Rencana Aksi yang telah tertuang dalam Jurnal Mentoring ini.</p> <p>3. Jurnal mentoring ini menjadi bahan rujukan dalam evaluasi pengembangan Talenta diakhir program pengembangan.</p>						
			, / /20.....		
Talenta		Mentor tetap/Mentor Tidak tetap				
Nama		Nama				
NIP		NIP				

FORMULIR EVALUASI MENTORING

Periode sd

III. IDENTITAS PRIBADI

Nama	:		Pendidikan	:	
NIP	:		Masa Kerja	:	
Pangkat/Gol	:		Jabatan Saat ini	:	

IV. PENILAIAN PENGEMBANGAN

Kompetensi yang Dikembangkan		Pengembangan Kompetensi		Skor	Keterangan
Kompetensi	Indikator Perilaku yang diharapkan muncul	Aktivitas	Realisasi Waktu Pelaksanaan		
1.					
2.....					
Dst.....					
Talenta	,/ /20..... Mentor tetap/Mentor Tidak tetap			
Nama		Nama			
NIP		NIP			

BAB III

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan Evaluasi Manajemen Talenta dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan agar pelaksanaan Manajemen Talenta dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan terukur terhadap kemajuan yang dicapai.

Pemantauan dan evaluasi dilakukan terhadap:

1. Seluruh proses manajemen talenta, meliputi:
 - a. Pelaksanaan Manajemen Talenta, yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian pelaksanaannya dengan standar yang telah ditetapkan.
 - b. Pelaksanaan supervisi untuk mendapatkan informasi terkait kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta serta menentukan metode yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan tujuan pelaksanaan Manajemen Talenta dalam satu periode waktu.
 - c. Pemanfaatan data dan informasi yang diperoleh dalam proses monitoring telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan Manajemen Talenta selanjutnya.
2. Talenta yang telah menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritikal, meliputi:
 - a. Keberhasilan Talenta dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan target dan/atau jabatan kritikal.
 - b. Penempatan kembali dalam jabatan bagi Talenta yang telah menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritikal selama 3 (tiga) tahun. Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan target dan/atau jabatan kritikal selanjutnya.

Mekanisme pemantauan dan Evaluasi berupa:

1. Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta unit utama dilakukan oleh pengelola Manajemen Talenta unit utama dan disampaikan kepada pengelola Manajemen Talenta pusat, untuk selanjutnya pengelola Manajemen Talenta Pusat menyampaikan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian Kesehatan kepada Menteri Kesehatan. Penyampaian hasil pemantauan

dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan pada awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta periode berikutnya.

2. Pemantauan dan evaluasi terhadap Talenta dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan target dan/atau jabatan kritis dilakukan oleh pejabat atasan langsung Talenta dan hasilnya disampaikan kepada pengelola manajemen talenta unit utama per semester, untuk selanjutnya hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Talenta yang menduduki jabatan target dan/atau jabatan kritis di unit utama masing-masing disampaikan kepada pengelola manajemen talenta pusat disetiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta periode berikutnya.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum dan Organisasi
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Sundoyo, SH, MKM, M.Hum
NIP 196504081988031002