



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.178, 2023

KEMENHAN. Manajemen Talenta.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit dan sistem manajemen talenta perlu manajemen talenta pegawai Kementerian Pertahanan;
- b. bahwa untuk mewujudkan manajemen talenta pegawai Kementerian Pertahanan perlu menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Pertahanan;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Menteri Pertahanan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian pada Kementerian Pertahanan wajib menyelenggarakan manajemen talenta pegawai Kementerian Pertahanan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Manajemen Talenta Pegawai Kementerian Pertahanan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

4. 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);
5. 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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2022 tentang Kementerian Pertahanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 145);
7. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 314);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
10. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 801);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.
2. Pegawai Kemhan adalah Pegawai Negeri Sipil Kemhan dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kemhan serta prajurit Tentara Nasional Indonesia yang bertugas di Kemhan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. 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.
5. Prajurit adalah anggota Tentara Nasional Indonesia.
6. Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat TNI adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas pertahanan negara.
7. Manajemen Talenta Pegawai Kemhan adalah sistem manajemen karier bagi Pegawai Kemhan yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan predikat kinerja yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Kemhan.
8. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian aparatur sipil negara, dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Talenta adalah Pegawai Kemhan yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
12. Tim Manajemen Talenta adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menyelenggarakan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri atas 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Kemhan berdasarkan hasil kerja dan perilaku kerja.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Kementerian Pertahanan.
16. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
17. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Aparatur Sipil Negara pada organisasi/unit.

18. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Penilaian Akhir Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada Jabatan Target.
20. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
21. Mobilitas Talenta adalah mekanisme perpindahan atau pergerakan talenta atau mutasi pegawai dari posisi saat ini ke posisi lainnya dalam rangka pengembangan kapasitas dan memperkaya pengalaman yang disusun mempertimbangkan predikat talenta, aspirasi karier pegawai, rekomendasi pimpinan, dan kebutuhan organisasi.
22. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
23. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
24. Aparatur Sipil Negara *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi Pegawai Kemhan yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.

Pasal 2

Manajemen Talenta Pegawai Kemhan bertujuan untuk:

- a. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- b. memastikan ketersediaan Talenta untuk menyelaraskan pegawai yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- c. memastikan ketersediaan Talenta untuk menyelaraskan pegawai yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi dan menyeimbangkan antara pengembangan karier Pegawai Kemhan dan kebutuhan organisasi.

Pasal 3

Manajemen Talenta Pegawai Kemhan dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. objektif;
- b. terencana;
- c. terbuka;
- d. tepat waktu;

- e. akuntabel;
- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

- (1) Objektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan proses dalam Manajemen Talenta Pegawai Kemhan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (2) Terencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (3) Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c merupakan informasi Manajemen Talenta Pegawai Kemhan meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai.
- (4) Tepat waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan Jabatan Target dalam Manajemen Talenta Pegawai Kemhan yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (5) Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e merupakan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (6) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f merupakan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g merupakan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta Pegawai Kemhan harus didukung oleh infrastruktur Manajemen Talenta.
- (2) Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. peta jabatan;
 - b. profil Talenta;

- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi;
 - d. standar kompetensi jabatan;
 - e. Penilaian Kinerja;
 - f. pola karier;
 - g. program pengembangan Talenta;
 - h. Tim Manajemen Talenta;
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi Manajemen Talenta Pegawai; dan
 - k. anggaran.
- (3) Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Tim Manajemen Talenta dan Tata Hubungan Kerja Manajemen Talenta Pegawai Kementerian Pertahanan

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta Pegawai Kemhan ditetapkan dan diselenggarakan oleh Menteri, dan dalam pelaksanaannya dapat menunjuk Sekretaris Jenderal sebagai Ketua Tim Manajemen Talenta.
- (2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Komite Talenta; dan
 - b. Komite Suksesi.
- (3) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. ketua;
 - b. sekretaris; dan
 - c. anggota.
- (4) Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. ketua;
 - b. sekretaris; dan
 - c. anggota.
- (5) Ketua Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.

Pasal 7

Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a memiliki tugas:

- a. menetapkan predikat talenta Pegawai Kemhan berdasarkan predikat Kinerja tahunan pegawai;
- b. mereviu profil Talenta yang telah disusun oleh Pegawai Kemhan yang mencakup data personal, aspirasi karir, rekam jejak jabatan dan hasil uji kelayakan jika ada;
- c. mereviu rencana pengembangan kapasitas yang disusun oleh masing-masing Pegawai Kemhan; dan
- d. melaporkan hasil pengembangan kapasitas dan Mobilitas Talenta kepada Komite Suksesi.

Pasal 8

Komite Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b memiliki tugas:

- a. mereviu hasil analisis kebutuhan Talenta yang diusulkan oleh satuan kerja yang mempunyai tugas dan fungsi kepegawaian;
- b. menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan terhadap Talenta dalam proses seleksi kandidat;
- c. memberikan rekomendasi terkait strategi akuisisi Talenta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang; dan
- d. memberikan rekomendasi Mobilitas Talenta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang.

Pasal 9

Ketentuan mengenai Tata Hubungan Kerja Manajemen Talenta Pegawai Kemhan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga
Tahapan Pelaksanaan Manajemen Talenta
Pegawai Kementerian Pertahanan

Pasal 10

Pelaksanaan Manajemen Talenta Pegawai Kemhan dilakukan melalui tahapan:

- a. akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi Talenta.

Pasal 11

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta; dan
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 12

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilakukan untuk menentukan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong.
- (2) Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki kriteria:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi (*core business*);
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;

- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan serta pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional.
- (3) Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi utama, Menteri dapat mengusulkan kepada Presiden.
- (4) Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrasi ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b harus memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan pada satuan kerja lingkup Kemhan.
- (2) Rencana pemenuhan kebutuhan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c dapat dilakukan melalui pencarian:
- a. Talenta dari internal Kemhan; dan/atau
 - b. Talenta dari eksternal Kemhan.
- (2) Pencarian Talenta dari internal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan cara:
- a. membangun Talenta internal; dan/atau
 - b. merekrut Talenta baru yang berasal dari calon PNS atau PPPK.
- (3) Pencarian Talenta dari eksternal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui:
- a. mutasi;
 - b. promosi Talenta dari instansi lain; dan/atau
 - c. mekanisme Penugasan atau penugasan khusus.
- (4) Mekanisme Penugasan atau penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, bagi anggota Prajurit TNI memerlukan persetujuan dari Panglima TNI.
- (5) Pencarian Talenta dari eksternal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan jika terdapat kekurangan Talenta di internal Kemhan.
- (6) Pencarian Talenta dari eksternal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan melalui:
- a. surat pemberitahuan kepada instansi lain mengenai jabatan yang sedang/akan lowong di Kemhan untuk diisi Talenta dari eksternal Kemhan; dan/atau
 - b. pengumuman kepada publik melalui media elektronik dan/atau media massa.
- (7) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 15

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d dilaksanakan terhadap Talenta yang berasal dari internal Kemhan.
- (2) Proses identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menetapkan predikat Talenta.
- (3) Proses identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja;
 - b. *assesment center*;
 - c. uji kompetensi;
 - d. rekam jejak jabatan; dan
 - e. pertimbangan lain yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Penetapan predikat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan hasil rekomendasi dan klarifikasi Komite Talenta.

Pasal 16

Predikat Kinerja dilaksanakan melalui penyelenggaraan evaluasi Kinerja Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf e dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta untuk disampaikan oleh Sekretaris Jenderal Kemhan kepada Menteri.
- (2) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menentukan:
 - a. Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar bagi Menteri dalam menetapkan Talenta untuk mengisi Jabatan Target.

Pasal 18

- (1) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan kompetensi; dan/atau
 - b. peningkatan kualifikasi.

- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
 - a. Aparatur Sipil Negara *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.
- (5) Koordinasi pelaksanaan pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh satuan kerja yang mempunyai tugas dan fungsi pendidikan dan pelatihan.
- (6) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam 10 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. Perluasan Jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a disusun berdasarkan hasil Penilaian Akhir Talenta.
- (2) Hasil Penilaian Akhir Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui:
 - a. penilaian kualifikasi;
 - b. rekam jejak jabatan;
 - c. Kinerja Talenta dalam tahun berjalan;
 - d. kompetensi Talenta setelah program pengembangan; dan/atau
 - e. uji kelayakan dan kepatutan.
- (3) Penilaian kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
 - a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - b. preferensi karier; dan
 - c. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Rekam jejak jabatan, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri atas:
 - a. aspek pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. pengalaman dalam jabatan; dan
 - d. integritas dan moralitas.

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. identitas Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan berdasarkan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan.
- (3) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi dan arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperhatikan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri dan Sekretaris Jenderal Kemhan.

Pasal 24

- (1) Pemantauan dan Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e meliputi:
 - a. pengembangan;
 - b. retensi; dan
 - c. penempatan.
- (2) Pemantauan dan Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan terhadap Talenta yang telah ditempatkan pada Jabatan Target selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan Mobilitas Talenta.
- (3) Mobilitas Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui:
 - a. mutasi;
 - b. rotasi; atau
 - c. penugasan.

Pasal 25

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dilakukan secara periodik dan tahunan oleh Sekretaris Jenderal Kemhan.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam bentuk laporan.
- (3) Laporan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri.

Bagian Keempat
Pemindahan Talenta Kementerian Pertahanan

Pasal 26

- (1) Pegawai Kemhan dapat dipindahkan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), jika melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pegawai Kemhan yang sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin tidak terbukti, dapat dikembalikan dalam Kotak Manajemen Talenta semula.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN
PERTAHANAN

Pasal 27

- (1) Menteri bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan sistem informasi Manajemen Talenta Kemhan untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan Talenta Kemhan.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. basis data sumber daya manusia;
 - b. predikat Talenta;
 - c. akuisisi Talenta;
 - d. penilaian dan pemetaan Talenta;
 - e. pengembangan Talenta;
 - f. retensi Talenta;
 - g. Rencana Suksesi;
 - h. penempatan Talenta; dan
 - i. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 28

Dalam hal sistem informasi Manajemen Talenta Kemhan belum terintegrasi dengan sistem informasi Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Menteri melaporkan secara tertulis kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Februari 2023

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRABOWO SUBIANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 24 Februari 2023

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 10 TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN
 PERTAHANAN

TATA HUBUNGAN KERJA PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA



MENTERI PERTAHANAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRABOWO SUBIANTO

LAMPIRAN II
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 10 TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN
 PERTAHANAN

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI >90	4	7	9
	DI BAWAH EKSPEKTASI <70	2	5	8
	SESUAI EKSPEKTASI 70-90	1	3	6
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
		RENDAH <72	MENENGAH 72-90	TINGGI >90
POTENSIAL				

MENTERI PERTAHANAN
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRABOWO SUBIANTO

LAMPIRAN III
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 10 TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI KEMENTERIAN
 PERTAHANAN

REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI	PENGEMBANGAN KOMPETENSI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> Dipromosikan dan dipertahankan Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional Penghargaan 	<ol style="list-style-type: none"> Pengayaan Jabatan Perluasan Jabatan Pelatihan Kepemimpinan Pelatihan Manajerial Magang Detasering
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> Dipertahankan Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Rotasi/Perluasan jabatan Bimbingan Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Pengayaan Jabatan Penugasan Khusus <i>Coaching</i> <i>Benchmarking</i> Detasering
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> Dipertahankan Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Rotasi/Pengayaan jabatan Pengembangan kompetensi Tugas belajar 	<ol style="list-style-type: none"> Perluasan Jabatan Penugasan Khusus <i>Coaching</i> Tugas Belajar/Izin Belajar <i>Benchmarking</i> Detasering
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> Penempatan yang sesuai Bimbingan kinerja Konseling kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Counseling</i> Belajar Mandiri <i>e-Learning</i> <i>Mentoring</i> Detasering
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> Penempatan yang sesuai Bimbingan kinerja Pengembangan kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Challenging Task</i> <i>Workshop/Training</i> Pelatihan Teknis <i>e-Learning</i> Detasering
4	Kinerja di atas ekspektasi	<ol style="list-style-type: none"> Rotasi Pengembangan kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Knowledge Sharing</i> Studi Kepustakaan Pelatihan Teknis

	dan potensial rendah		4. Pembelajaran Aksi 5. <i>e-Learning</i>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai	1. Pelatihan Teknis 2. <i>Counseling</i> 3. Pembelajaran Aksi 4. <i>Mentoring</i> 5. <i>e-Learning</i>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	1. Belajar Mandiri 2. <i>Action Based Learning</i> 3. Pelatihan Teknis 4. Pembelajaran Aksi 5. <i>e-Learning</i>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan	1. <i>Counseling</i> 2. <i>Mentoring</i>

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRABOWO SUBIANTO