



PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 38 TAHUN 2025  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di Kementerian Keuangan, telah ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- b. bahwa untuk menyelaraskan ketentuan mengenai Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Keuangan dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan Manajemen Talenta nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, serta memperkuat penerapan sistem merit Kementerian Keuangan, perlu diatur kembali ketentuan mengenai Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Keuangan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
  4. 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);
  5. 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);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
  7. Peraturan Presiden Nomor 158 Tahun 2024 tentang Kementerian Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 354);
  8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 191/PMK.01/2018 tentang *Leaders Factory* di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1836);
  9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216/PMK.01/2018 tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1861);
  10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 146/PMK.01/2020 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Unit Organisasi Non Eselon Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1155);
  11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1656);
  12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 123 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 934);
  13. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1063);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut PNS Kemenkeu adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Menteri Keuangan untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Kementerian Keuangan dan/atau yang ditugaskan di luar instansi Kementerian Keuangan.
2. Manajemen Talenta adalah serangkaian sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk mencari, mengelola, mengembangkan, mempertahankan, dan mengevaluasi PNS Kemenkeu terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan sesuai kebutuhan organisasi.
3. Talenta di Lingkungan Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut Talenta adalah PNS Kemenkeu yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi.
4. *Pooling* adalah pemadanan Talenta yang diproyeksikan ke jabatan target promosi/rumpun jabatan target promosi atau berdasarkan keahlian/pengalaman.
5. Kelompok Rencana Suksesi di Lingkungan Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok Talenta yang ditetapkan melalui forum pimpinan dan disiapkan untuk menduduki jabatan target promosi di lingkungan Kementerian Keuangan dan/atau lingkup nasional/internasional.
6. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan lain yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
7. Jabatan Target Promosi adalah Jabatan Kritis yang lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis/lebih tinggi oleh Kementerian Keuangan yang sedang/akan lowong, yang akan diisi oleh Talenta dan menjadi tujuan pengembangan karier PNS Kemenkeu.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disebut JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
9. Jabatan *Ad hoc* adalah jabatan yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu di lingkungan Kementerian Keuangan.
10. Unit Organisasi Non Eselon yang selanjutnya disebut Unit non Eselon adalah unit organisasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan,

dibentuk melalui peraturan perundang-undangan dengan struktur organisasi tertentu yang tidak memiliki eselonisasi, baik yang menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum maupun yang tidak menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.

11. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target Promosi dan disiapkan untuk menduduki jabatan tersebut pada saat lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
12. Penugasan Lain adalah bentuk penugasan dalam rangka pengembangan kompetensi/potensial dan pengayaan pengalaman PNS Kemenkeu.
13. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil penilaian terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sasaran kinerja pegawai baik hasil kerja maupun perilaku kerja.
14. Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi seseorang yang selanjutnya disebut *Job Person Match* (JPM) adalah persentase kesesuaian level kompetensi PNS Kemenkeu terhadap standar kompetensi jabatan.
15. Boks Pemetaan PNS Kemenkeu adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) Boks Pemetaan PNS Kemenkeu berdasarkan kompetensi/potensial dan kinerja pegawai.
16. Jejak Dalam Jaringan yang selanjutnya disebut Jejak Daring (*Digital Footprint*) adalah perjalanan seseorang yang terekam melalui gawai seperti sistem pemosisi global, media sosial, surat elektronik, dan perangkat lain yang termasuk kategori dalam jaringan.
17. Pemulihan Integritas (*Recovering Integrity*) adalah proses berkelanjutan untuk memulihkan nilai-nilai integritas PNS Kemenkeu dengan catatan pelanggaran yang dilakukan melalui berbagai pendekatan, antara lain pembinaan (*coaching*), diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*), dan metode lainnya untuk memastikan penyelesaian akar masalah, implementasi rekomendasi tindak lanjut, dan identifikasi aspirasi serta motivasi, sehingga dapat dipastikan pemahaman dan implementasi nilai integritas PNS Kemenkeu tersebut telah memadai.
18. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) yang selanjutnya disingkat IDP adalah rencana kegiatan pengembangan kompetensi, karakter, dan komitmen PNS Kemenkeu melalui berbagai kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
19. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada Talenta dalam mengembangkan kompetensi tertentu.
20. Mentor Tetap adalah atasan langsung Talenta atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung Talenta atau pejabat yang ditunjuk untuk melakukan pendampingan kepada Talenta.
21. Mentor Tidak Tetap adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk

- meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talenta.
22. Evaluasi Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada Jabatan Target Promosi.
  23. Tim Penilai Kinerja PNS yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain atas usulan pengangkatan dalam jabatan, mutasi/pemindahan, evaluasi kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS Kemenkeu.
  24. Periode Manajemen Talenta adalah kurun waktu pelaksanaan implementasi Manajemen Talenta yang mulai dari akuisisi Talenta sampai dengan penempatan Talenta serta pemantauan dan evaluasi.
  25. Pengelola Manajemen Talenta Pusat adalah Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
  26. Pengelola Manajemen Talenta Unit adalah masing-masing sekretariat dan/atau unit yang membidangi pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia pada unit JPT Madya.

#### Pasal 2

Manajemen Talenta merupakan bagian dari Manajemen Karier Kementerian Keuangan yang bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Kementerian Keuangan;
- b. mendukung penyiapan dan penyediaan Talenta nasional/internasional guna memenuhi kebutuhan pengisian jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan dan instansi lainnya baik di lingkungan lembaga pemerintah, lembaga publik, maupun lembaga internasional;
- c. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sehingga dapat memperkuat penerapan sistem merit; dan
- d. memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan pemberdayaan Talenta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta 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.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta dilakukan berdasarkan keadaan yang sebenarnya, dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS Kemenkeu.

- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu penyiapan dan penyediaan Talenta pada setiap Jabatan Target Promosi yang sedang/akan lowong telah direncanakan dan disiapkan sebelumnya.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu segala informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi mengenai penetapan Talenta dapat diketahui atau diakses oleh PNS Kemenkeu.
- (5) Tepat Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target Promosi dalam Manajemen Talenta dapat segera diisi oleh Talenta sesuai target waktu yang ditentukan.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta, meliputi:

- a. Manajemen Talenta pusat; dan
- b. Manajemen Talenta unit.

#### Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta pusat dilaksanakan untuk pengisian Jabatan Kritis sebagai berikut:
  - a. JPT Madya;
  - b. JPT Pratama;
  - c. Jabatan Fungsional Ahli Utama;
  - d. Profesor (Guru Besar) pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - e. jabatan Kepala, Direktur Utama, Sekretaris, dan Direktur pada Unit non Eselon;
  - f. jabatan Direktur/Wakil Direktur pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - g. Jabatan *Ad hoc*/jabatan penugasan tertentu yang diproyeksikan akan diisi oleh Talenta Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama/Pejabat Administrator/Pejabat Fungsional Jenjang Ahli Utama/Profesor (Guru Besar) dan/atau Pejabat Fungsional Jenjang Ahli Madya/Lektor Kepala; dan
  - h. jabatan penugasan pada instansi pemerintah dan di luar instansi pemerintah termasuk jabatan di Unit non Eselon serta badan usaha milik negara dan lembaga non badan usaha milik negara (*sui generis*) di bawah pembinaan dan pengawasan Kementerian Keuangan.

- (2) Calon Talenta untuk Manajemen Talenta pusat berasal dari PNS Kemenkeu yang berada pada boks pemetaan VII, boks pemetaan VIII, dan boks pemetaan IX dengan kategori sebagai berikut:
- a. sedang menduduki jabatan:
    1. Pimpinan Tinggi Pratama;
    2. Administrator;
    3. Fungsional Ahli Utama;
    4. Profesor (Guru Besar);
    5. Fungsional Ahli Madya; atau
    6. Lektor Kepala; atau
  - b. pernah menduduki JPT Pratama/Jabatan Administrator/Jabatan Fungsional Ahli Utama/Profesor (Guru Besar)/Jabatan Fungsional Ahli Madya/Lektor Kepala dan sedang menjalankan penugasan sebagai:
    1. Kepala, Direktur Utama, Direktur, Sekretaris, Kepala Divisi, Kepala Bagian dan/atau Kepala Subdirektorat pada Unit non Eselon;
    2. Direktur/Wakil Direktur, dan/atau Lektor pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan; atau
    3. Pejabat di dalam atau di luar Kementerian Keuangan termasuk jabatan di perusahaan perseroan (Persero) di bawah pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan.

#### Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta unit dilaksanakan untuk pengisian Jabatan Kritis sebagai berikut:
- a. Jabatan Administrator;
  - b. Jabatan Pengawas;
  - c. Jabatan Fungsional Ahli Madya dan Ahli Muda;
  - d. Lektor Kepala dan Lektor;
  - e. Jabatan Kepala Satuan/Kepala Divisi/Kepala Bagian/Kepala Subdirektorat/Kepala Subbagian/Kepala Seksi/Kepala Sub Divisi pada Unit non Eselon;
  - f. Jabatan Kepala Satuan/Kepala Pusat/Ketua Program Studi pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - g. Jabatan Kepala Unit pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan; dan
  - h. Jabatan *Ad hoc*/Jabatan Penugasan Tertentu yang diproyeksikan akan diisi oleh Pejabat Pengawas/Pejabat Fungsional Jenjang Ahli Muda ke bawah dan/atau Jabatan Pelaksana.
- (2) Manajemen Talenta unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b termasuk pada unit non eselon yang bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan melalui unit JPT Madya.
- (3) Calon Talenta untuk Manajemen Talenta unit berasal dari PNS Kemenkeu yang berada pada boks pemetaan VII, boks pemetaan VIII, dan boks pemetaan IX dengan kategori sebagai berikut:
- a. sedang menduduki jabatan:

1. Pengawas;
  2. Pelaksana;
  3. Fungsional Ahli Muda;
  4. Lektor;
  5. Fungsional Ahli Pertama;
  6. Asisten Ahli; atau
  7. Fungsional Keterampilan; atau
- b. pernah menduduki Jabatan Pengawas/Jabatan Fungsional Ahli Muda/Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Jabatan Fungsional Keterampilan/Jabatan Pelaksana dan sedang menjalankan penugasan sebagai:
1. Kepala Satuan, Kepala Divisi, dan Kepala Bagian/Kepala Subdirektorat/Kepala Subbagian/Kepala Seksi/Kepala Subdivisi yang ditugaskan pada Unit non Eselon;
  2. Kepala Unit dan jabatan lain pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan; atau
  3. Jabatan lain di dalam atau di luar Kementerian Keuangan.
- (4) Dalam hal pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf f, huruf g, dan huruf h diikuti oleh Talenta dari beberapa unit JPT Madya, proses pengisian dapat dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan berkoordinasi dengan Pengelola Manajemen Talenta Unit.
- (5) Dalam hal pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diikuti oleh Talenta dari beberapa unit JPT Madya, proses pengisian dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan berkoordinasi dengan Pengelola Manajemen Talenta Unit.
- (6) Pengelolaan Manajemen Talenta pada unit non eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. pengusulan Jabatan Target Promosi dapat dilakukan oleh unit non eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan;
  - b. pengusulan calon Talenta dilakukan oleh unit asal berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia berdasarkan pertimbangan pimpinan unit non eselon yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Keuangan; dan
  - c. unit JPT Madya pengusul calon Talenta bertanggung jawab terhadap karier dari PNS Kemenkeu yang ditugaskan pada unit non eselon.

## BAB II PROSES MANAJEMEN TALENTA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 7

- (1) Proses Manajemen Talenta terdiri atas:
  - a. akuisisi Talenta;
  - b. pengembangan Talenta;
  - c. retensi Talenta;
  - d. penempatan Talenta; dan
  - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Proses Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan alur Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

### Bagian Kedua Infrastruktur Manajemen Talenta

#### Pasal 8

- (1) Pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan dengan menggunakan infrastruktur Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Jabatan Target Promosi;
  - b. identifikasi dan pemilihan calon Talenta;
  - c. profil Talenta;
  - d. pengembangan Talenta;
  - e. Mentor;
  - f. basis data Manajemen Talenta; dan
  - g. sistem informasi Manajemen Talenta.

### Bagian Ketiga Akuisisi Talenta

#### Pasal 9

- Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan strategi untuk mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:
- a. analisis kebutuhan Talenta;
  - b. identifikasi, penilaian dan pemetaan calon Talenta; dan
  - c. penetapan Talenta.

### Paragraf 1 Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta untuk memenuhi kebutuhan

- Jabatan Target Promosi dengan memperhatikan rencana strategis jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit.
  - (3) Tahapan analisis kebutuhan Talenta terdiri atas:
    - a. identifikasi Jabatan Target Promosi; dan
    - b. analisis rasio kebutuhan Talenta.
  - (4) Identifikasi Jabatan Target Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a didasarkan pada jabatan yang lowong dan/atau akan lowong pada periode berjalan dan periode mendatang serta memperhatikan ketentuan mengenai jabatan target karier sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai manajemen karier di lingkungan Kementerian Keuangan.
  - (5) Jabatan Target Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi:
    - a. jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) untuk Manajemen Talenta pusat; dan
    - b. jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) untuk Manajemen Talenta unit.
  - (6) Jabatan Target Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh:
    - a. Menteri Keuangan untuk Manajemen Talenta pusat; dan
    - b. Pimpinan Unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta unit.
  - (7) Analisis rasio kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan ukuran perbandingan antara jumlah Jabatan Target Promosi dengan jumlah Talenta, yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target Promosi paling sedikit terdapat 3 (tiga) Talenta yang dicalonkan.
  - (8) Talenta yang dicalonkan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat berasal dari unit Jabatan Target Promosi dan/atau unit lain.
  - (9) Dalam hal terdapat perubahan rasio kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat ditentukan berdasarkan hasil rapat forum pimpinan.

#### Pasal 11

- (1) Forum pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (9) terdiri atas:
  - a. forum pimpinan pusat; dan
  - b. forum pimpinan unit.
- (2) Forum pimpinan dilaksanakan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) Periode Manajemen Talenta.

#### Pasal 12

- (1) Forum pimpinan pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a merupakan forum yang memiliki kewenangan untuk menyusun:
  - a. Jabatan Target Promosi;
  - b. Talenta; dan
  - c. *Pooling* Talenta berdasarkan rumpun Jabatan Target Promosi dan/atau kebutuhan lain,

untuk lingkup Manajemen Talenta pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

- (2) Forum pimpinan pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan dihadiri oleh:
  - a. Inspektur Jenderal;
  - b. Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan;
  - c. Pimpinan unit JPT Madya portofolio yang memiliki Jabatan Target Promosi dan/atau Talenta;
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya/Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama lainnya sesuai kebutuhan; dan
  - e. Kepala Biro Sumber Daya Manusia.

#### Pasal 13

- (1) Forum pimpinan unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b merupakan forum yang memiliki kewenangan untuk menyusun:
  - a. Jabatan Target Promosi;
  - b. Talenta; dan
  - c. *Pooling* Talenta berdasarkan rumpun Jabatan Target Promosi dan/atau kebutuhan lainnya;untuk lingkup Manajemen Talenta unit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Forum pimpinan unit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Pimpinan unit JPT Madya dan dihadiri oleh:
  - a. Sekretaris unit JPT Madya;
  - b. Anggota Tim Penilai Kinerja Unit;
  - c. Pimpinan unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepatuhan internal; dan
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama lainnya sesuai kebutuhan.
- (3) Anggota Tim Penilai Kinerja Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan mengenai manajemen karier di lingkungan Kementerian Keuangan.

#### Paragraf 2

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Calon Talenta

#### Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan calon Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terdiri atas:
  - a. pemetaan calon Talenta;
  - b. seleksi administrasi;
  - c. seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas; dan
  - d. konfirmasi calon Talenta.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan calon Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan profil Talenta.
- (3) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan informasi kepegawaian yang memuat data minimal:
  - a. pangkat/golongan;
  - b. kompetensi/potensial;
  - c. kinerja pegawai;
  - d. pendidikan;
  - e. masa kerja;

- f. usia;
- g. riwayat pelatihan/keahlian;
- h. rekam jejak dan integritas;
- i. Jejak Daring (*Digital Footprint*);
- j. riwayat jabatan/penugasan;
- k. prestasi kerja dan penghargaan;
- l. rekomendasi atasan langsung;
- m. catatan kepegawaian lainnya; dan
- n. pertimbangan penetapan ulang boks pemetaan.

#### Pasal 15

Profil Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) diperoleh dari basis data Manajemen Talenta yang merupakan sekumpulan data profil PNS Kemenkeu sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengelolaan sistem informasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Keuangan.

#### Pasal 16

- (1) Pemetaan calon Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a merupakan pengelompokan PNS Kemenkeu oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit berdasarkan kompetensi/potensial dan kinerja PNS Kemenkeu ke dalam 9 (sembilan) Boks Pemetaan PNS Kemenkeu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Pemetaan calon Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS Kemenkeu aktif di lingkungan Kementerian Keuangan yang meliputi:
  - a. PNS Kemenkeu yang menduduki JPT, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional;
  - b. PNS Kemenkeu yang ditugaskan pada Unit non Eselon;
  - c. PNS Kemenkeu yang ditugaskan pada perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - d. PNS Kemenkeu yang ditugaskan pada tim *Ad hoc*/jabatan penugasan tertentu;
  - e. PNS Kemenkeu yang ditugaskan pada instansi pemerintah dan di luar instansi pemerintah termasuk badan usaha milik negara dan lembaga non badan usaha milik negara (*sui generis*) di bawah pembinaan dan pengawasan Kementerian Keuangan; dan
  - f. PNS Kemenkeu tugas belajar.
- (3) Pemetaan calon Talenta digunakan untuk menyusun data primer calon Talenta dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pengelola Manajemen Talenta pusat menyusun data primer calon Talenta yang sedang dan/atau pernah menduduki jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1); dan
  - b. pengelola Manajemen Talenta unit menyusun data primer calon Talenta yang sedang dan/atau pernah menduduki jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).

- (4) Hasil pemetaan calon Talenta:
  - a. tingkat pusat ditetapkan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia; dan
  - b. tingkat unit ditetapkan oleh Sekretaris Unit JPTM dan disampaikan kepada Kepala Biro Sumber Daya Manusia.

Pasal 17

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b merupakan proses seleksi calon Talenta dari data primer berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon Talenta.
- (2) Syarat administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. usia;
  - b. pangkat/golongan;
  - c. pendidikan; dan
  - d. masa kerja dalam jabatan setingkat yang didudukinya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Selain memenuhi syarat administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), seleksi administrasi dilakukan berdasarkan syarat administratif lain sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

Pasal 18

- (1) Calon Talenta yang telah lolos seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilakukan seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c.
- (2) Penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. informasi hukuman disiplin;
  - b. informasi pengaduan;
  - c. informasi kepatuhan pelaporan perpajakan dan harta kekayaan; dan/atau
  - d. informasi transaksi keuangan mencurigakan.
- (3) Sifat dan pihak yang berwenang atas informasi rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
  - a. Inspektorat Jenderal untuk Manajemen Talenta pusat; dan
  - b. unit yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepatuhan internal berkoordinasi dengan Inspektorat Jenderal untuk Manajemen Talenta unit.
- (5) Seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memilih calon Talenta yang:
  - a. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
  - b. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat atas pelanggaran, berupa:

- 1) penyalahgunaan wewenang;
  - 2) menjadi perantara untuk kepentingan pribadi dengan menggunakan kewenangan pihak lain;
  - 3) penerimaan hadiah sehubungan dengan jabatan;
  - 4) meminta sesuatu sehubungan dengan jabatan; atau
  - 5) pelanggaran disiplin yang berpotensi menimbulkan kerugian negara, berupa:
    - (a) merugikan pihak yang dilayani dalam proses pelayanan; atau
    - (b) penyalahgunaan barang milik negara, sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai tata cara pemeriksaan pelanggaran disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan.
- c. telah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat ringan atau tingkat sedang atas pelanggaran kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, integritas, kejujuran, kesadaran, keteladanan, dan tanggung jawab yang berkaitan dengan Jejak Daring (*Digital Footprint*) yang berdampak negatif terhadap Kementerian Keuangan;
- d. telah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat ringan dan tingkat sedang atas pelanggaran, berupa:
- 1) penyalahgunaan wewenang;
  - 2) menjadi perantara untuk kepentingan pribadi dengan menggunakan kewenangan pihak lain;
  - 3) penerimaan hadiah sehubungan dengan jabatan;
  - 4) meminta sesuatu sehubungan dengan jabatan; atau
  - 5) pelanggaran disiplin yang berpotensi menimbulkan kerugian negara, berupa:
    - (a) merugikan pihak yang dilayani dalam proses pelayanan; atau
    - (b) penyalahgunaan barang milik negara, sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai tata cara pemeriksaan pelanggaran disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan.
- e. telah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat berat selain sebagaimana dimaksud huruf b, berupa:
- 1) pelanggaran tidak izin/mengajukan surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan pemberitahuan perkawinan;
  - 2) pelanggaran kewajiban untuk masuk bekerja;
  - 3) pelanggaran yang ada kaitannya dengan larangan bekerja untuk negara lain, lembaga/organisasi internasional tanpa izin, perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - 4) Pelanggaran yang ada kaitannya dengan calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan

Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;

- 5) Pelanggaran yang ada kaitannya dengan hidup bersama, beristri lebih dari satu, menjadi istri kedua/ketiga/keempat; atau
  - 6) Pelanggaran selain pada angka 1), angka 2), angka 3), angka 4), angka 5), yang memiliki dampak negatif bagi negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hukuman disiplin.
- f. tidak sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada huruf b, huruf c, huruf d dan/atau terkait transaksi keuangan mencurigakan;
  - g. tidak sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana; dan
  - h. patuh dalam melaporkan perpajakan dan harta kekayaan.
- (6) Seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas termasuk dengan mempertimbangkan Jejak Daring (*Digital Footprint*) yang memberikan dampak negatif kepada Kementerian Keuangan.
  - (7) Hasil penelusuran rekam jejak dan integritas diserahkan kepada Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit untuk digunakan dalam proses verifikasi dan penetapan Talenta.

#### Pasal 19

- (1) Berdasarkan hasil penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, bagi Calon Talenta yang telah selesai menjalani hukuman disiplin dapat diusulkan untuk dilakukan proses pemulihan integritas.
- (2) Proses pemulihan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

#### Pasal 20

- (1) Berdasarkan hasil penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dan Pasal 19, dilakukan konfirmasi calon Talenta oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat dan Pengelola Manajemen Talenta Unit kepada unit terkait.
- (2) Konfirmasi calon Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
  - a. membandingkan data hasil seleksi penelusuran rekam jejak dan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan data primer sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3);
  - b. mengonfirmasi kesediaan calon Talenta; dan
  - c. dalam hal terdapat perubahan jumlah calon Talenta, konfirmasi data calon Talenta dapat dilakukan melalui forum pimpinan.
- (3) Hasil konfirmasi calon Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh:
  - a. pimpinan unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta Pusat dalam bentuk keputusan; dan

- b. pimpinan unit JPT Pratama untuk Manajemen Talenta Unit.
- (4) Unit terkait menyampaikan penetapan calon Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Pengelola Manajemen Talenta.

Paragraf 3  
Penetapan Talenta

Pasal 21

- (1) Berdasarkan hasil penetapan calon Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, dilakukan proses penetapan Talenta melalui:
  - a. forum pimpinan pusat untuk Manajemen Talenta pusat; dan
  - b. forum pimpinan unit untuk Manajemen Talenta unit.
- (2) Proses penetapan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
  - a. membahas calon Talenta meliputi aspek kompetensi/potensial, kinerja pegawai, kepemimpinan (*leadership*), kapasitas komunikasi/jejaring, dan pengalaman;
  - b. menentukan peringkat calon Talenta dan menentukan calon Talenta yang memenuhi nilai minimum kompetensi yang dipersyaratkan ke dalam jabatan target promosi untuk menjadi Talenta;
  - c. membahas *pooling* Talenta berdasarkan rumpun jabatan dan/atau kebutuhan lainnya;
  - d. melakukan penyesuaian boks pemetaan apabila ada calon Talenta yang perlu dinaikkan atau diturunkan dalam boks pemetaan berdasarkan pertimbangan kompetensi/potensial dan kinerja pegawai setelah dibahas dalam forum pimpinan; dan/atau
  - e. menetapkan kembali boks pemetaan calon Talenta dari data primer berdasarkan huruf a sampai dengan huruf d.
- (3) Pemenuhan nilai minimum kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b untuk pengisian jabatan target promosi jabatan fungsional dilakukan dengan ketentuan:
  - a. pemenuhan nilai minimum atas uji kompetensi manajerial dan sosial kultural dilakukan sebelum calon Talenta ditetapkan sebagai Talenta; dan
  - b. pemenuhan nilai minimum atas uji kompetensi teknis dapat dilakukan sebelum atau setelah calon Talenta ditetapkan sebagai Talenta sampai dengan sebelum dilaksanakan uji kelayakan dan kepatutan.
- (4) Pemingkatan calon Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa parameter, meliputi:
  - a. pendidikan bergelar dan non gelar;
  - b. pengalaman dalam bidang tugas, meliputi:
    - 1. mutasi antar kementerian/lembaga/instansi lain dan/atau mutasi antar unit JPT Madya/JPT Pratama;
    - 2. penugasan pada Unit non Eselon;

3. penugasan pada perguruan tinggi;
  4. penugasan pada tim *Ad hoc*/jabatan penugasan tertentu;
  5. penugasan pada instansi pemerintah dan di luar instansi pemerintah; dan
  6. penugasan lain sesuai pertimbangan forum pimpinan;
  - c. prestasi khusus individu/organisasi;
  - d. kapasitas kepemimpinan; dan
  - e. unsur lain dalam hal diperlukan sesuai pertimbangan forum pimpinan.
- (5) Parameter pemeringkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
  - (6) Pembahasan *Pooling* Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan mempertimbangkan:
    - a. kompetensi/potensial, latar belakang pendidikan, pengalaman bidang tugas, dan aspek/pertimbangan lain;
    - b. pemenuhan persyaratan minimal nilai hasil uji kompetensi; dan/atau
    - c. hasil pemeringkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
  - (7) *Pooling* Talenta ke dalam jabatan fungsional yang lebih tinggi, mempertimbangkan:
    - a. nilai hasil uji kompetensi, nilai minimal kompetensi yang dipersyaratkan dari Jabatan Target Promosi, dan pengalaman kerja pada jabatan sebelumnya, untuk Talenta yang akan mengisi jabatan fungsional melalui perpindahan jabatan; dan
    - b. nilai hasil uji kompetensi, nilai minimal angka kredit yang dipersyaratkan, dan nilai minimal kompetensi yang dipersyaratkan dari Jabatan Target Promosi, untuk Talenta yang akan mengisi jabatan fungsional melalui kenaikan jenjang.
  - (8) Dalam pelaksanaan Manajemen Talenta unit Pimpinan unit JPT Madya dapat mengusulkan *Pooling* Talenta dari unit JPT Madya lainnya sesuai kebutuhan organisasi, setelah berkoordinasi dengan unit JPT Madya asal Talenta dan Sekretaris Jenderal.
  - (9) Berdasarkan forum pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penetapan Talenta oleh:
    - a. Menteri Keuangan untuk Manajemen Talenta pusat; atau
    - b. Pimpinan Unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta unit.

#### Bagian Keempat Pengembangan Talenta

##### Pasal 22

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b merupakan rangkaian kegiatan dan upaya terstruktur dalam mengembangkan dan menyiapkan Talenta untuk menduduki Jabatan Target Promosi secara terintegrasi dan berkelanjutan.
- (2) Pengembangan Talenta dilaksanakan oleh:

- a. unit yang menangani pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di tingkat Kementerian Keuangan, berkoordinasi dengan unit pengelola pendidikan dan pelatihan untuk Manajemen Talenta pusat;
- b. unit yang mempunyai fungsi pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di tingkat unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta unit;
- c. unit yang mempunyai tugas pengawasan Kementerian Keuangan untuk Manajemen Talenta pusat;
- d. unit yang mempunyai tugas di bidang kepatuhan internal unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta unit; dan
- e. dalam hal diperlukan, unit yang mempunyai fungsi pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di tingkat unit JPT Madya sebagaimana yang dimaksud pada huruf b dapat berkoordinasi dengan unit pengelola pendidikan dan pelatihan.

### Pasal 23

Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilakukan melalui program pengembangan Talenta yang terdiri atas 3 (tiga) tahapan sebagai berikut:

- a. persiapan program pengembangan Talenta;
- b. pelaksanaan program pengembangan Talenta; dan
- c. evaluasi program pengembangan Talenta.

### Paragraf 1

#### Persiapan Program Pengembangan Talenta

### Pasal 24

- (1) Persiapan program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a terdiri atas:
  - a. persiapan Talenta; dan
  - b. persiapan Mentor.
- (2) Persiapan program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memberikan informasi mengenai latar belakang, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola, dan infrastruktur pengembangan Talenta.
- (3) Persiapan program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan meliputi *workshop*, seminar, dialog, forum, dan/atau kegiatan lain yang sesuai.

### Paragraf 2

#### Mentor

### Pasal 25

Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b terdiri atas:

- a. Mentor Tetap; dan
- b. Mentor Tidak Tetap.

Pasal 26

- (1) Mentor Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a memiliki tugas:
  - a. mendampingi dan membimbing Talenta dalam memberikan masukan dan saran pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter Talenta;
  - b. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan pengembangan karakter Talenta; dan
  - c. melakukan pemantauan dan evaluasi pengembangan Talenta.
- (2) Persyaratan Mentor Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS Kemenkeu;
  - b. pejabat yang memiliki jabatan minimal setingkat lebih tinggi dari Talenta;
  - c. Pejabat yang memiliki predikat kinerja baik dalam 1 (satu) tahun terakhir sesuai dengan ketentuan mengenai manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - d. sehat jasmani dan rohani;
  - e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
  - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan; dan
  - g. bersedia dan berkomitmen untuk melaksanakan program *Mentoring*.
- (3) Mentor Tetap diutamakan berasal dari atasan langsung Talenta.
- (4) Dalam hal atasan langsung Talenta tidak dapat menjadi Mentor Tetap, dapat ditunjuk Mentor Tetap pengganti dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. atasan dari atasan langsung Talenta;
  - b. pejabat setingkat dari atasan langsung Talenta yang berasal dari unit kerja yang sama;
  - c. pejabat fungsional dengan jenjang jabatan lebih tinggi yang berasal dari unit kerja yang sama; atau
  - d. pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta berdasarkan pertimbangan forum pimpinan.
- (5) Mentor Tetap ditetapkan oleh:
  - a. Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan bagi Manajemen Talenta Pusat; dan
  - b. Sekretaris Unit JPT Madya untuk dan atas nama Pimpinan Unit JPT Madya bagi Manajemen Talenta Unit.

Pasal 27

- (1) Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b memiliki tugas :
  - a. mendampingi dan membimbing Talenta khususnya dalam memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talenta;
  - b. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan pengembangan karakter Talenta; dan
  - c. melakukan pemantauan dan evaluasi pengembangan Talenta.
- (2) Persyaratan Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS Kemenkeu atau non PNS Kemenkeu;
  - b. sehat jasmani dan rohani;
  - c. bagi yang berstatus PNS Kemenkeu memiliki jabatan minimal setingkat lebih tinggi dari Talenta;
  - d. bagi yang berstatus PNS Kemenkeu minimal mempunyai predikat kinerja baik dalam 1 (satu) tahun terakhir sesuai dengan ketentuan mengenai manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan;
  - e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dan tidak sedang menjalani proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran disiplin;
  - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan;
  - g. tidak sedang berstatus tersangka/sedang menjalani proses hukum atas dugaan tindak pidana; dan
  - h. bersedia dan berkomitmen untuk mengikuti program *Mentoring*.
- (3) Mentor Tidak Tetap ditetapkan oleh:
  - a. Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan bagi Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi Talenta untuk pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1); dan
  - b. Sekretaris Unit JPT Madya untuk dan atas nama Pimpinan Unit JPT Madya bagi Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi Talenta untuk pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).

Pasal 28

- (1) Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 diberhentikan apabila:
  - a. tidak dapat menjalankan peran sebagai Mentor karena alasan kedinasan lebih dari 30 (tiga puluh) hari kalender secara berturut-turut selama masa *Mentoring*;
  - b. sedang menjalani hukuman disiplin atau sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan kasus perdata

atau dijatuhi hukuman perdata yang berdampak negatif bagi instansi/negara atau sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan kasus pidana atau dijatuhi hukuman pidana;

- c. sakit berkelanjutan;
  - d. menjalani cuti besar;
  - e. menjalani cuti melahirkan;
  - f. menjalani cuti di luar tanggungan negara; atau
  - g. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pengelola Manajemen Talenta.
- (2) Dalam hal Mentor diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditunjuk Mentor pengganti sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat (4) atau Pasal 27 ayat (2).

#### Pasal 29

- (1) Persiapan Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. pemasangan Mentor Tetap;
  - b. pemasangan Mentor Tidak Tetap; dan
  - c. pembekalan Mentor.
- (2) Pemasangan Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan memperhatikan kriteria:
  - a. Mentor Tidak Tetap yang sedang/pernah menduduki Jabatan Target Promosi;
  - b. Mentor Tidak Tetap yang sedang/pernah menjabat di 1 (satu) wilayah kerja Jabatan Target Promosi; dan/atau
  - c. Mentor Tidak Tetap yang memiliki kedekatan dengan tugas dan fungsi Jabatan Target Promosi serta memenuhi persyaratan untuk menjadi Mentor.
- (3) Penetapan pemasangan Mentor Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- (4) Pembekalan Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengenalan *Mentoring* dan pelatihan keterampilan *Mentoring* kepada Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap.

#### Paragraf 3

#### Pelaksanaan Program Pengembangan Talenta

#### Pasal 30

Pelaksanaan program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b meliputi:

- a. penyusunan IDP;
- b. pelaksanaan *Mentoring*;
- c. pelaksanaan pembelajaran; dan
- d. penulisan makalah.

#### Pasal 31

- (1) Penyusunan IDP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a merupakan serangkaian kegiatan untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dan

karakter Talenta melalui berbagai kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan untuk mencapai target pengembangan Talenta.

- (2) IDP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dokumen rencana pengembangan Talenta yang disusun oleh Talenta bersama dengan Mentor Tetap.
- (3) Target pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan aspek yang dibutuhkan untuk dapat menduduki Jabatan Target Promosi meliputi:
  - a. kompetensi;
  - b. kinerja;
  - c. karakter dan mental;
  - d. kepemimpinan;
  - e. jejaring; dan
  - f. kapasitas menghadapi perubahan ekosistem eksternal.

#### Pasal 32

Pelaksanaan *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b merupakan bentuk pendampingan Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap kepada Talenta untuk mengembangkan aspek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) yang dilaksanakan dengan tahapan:

- a. menentukan waktu dan fokus *Mentoring*;
- b. mendiskusikan rencana pengembangan individu dan target pengembangan; dan
- c. pemantauan dan evaluasi capaian pengembangan.

#### Pasal 33

Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c dilaksanakan melalui model pembelajaran terintegrasi meliputi:

- a. pembelajaran mandiri (*self-learning*)/pembelajaran terstruktur (*structured learning*);
- b. pembelajaran di lingkungan sosial (*social learning*); dan/atau
- c. pembelajaran praktik di tempat kerja (*experiential learning*), sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan.

#### Pasal 34

- (1) Penulisan makalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf d merupakan kegiatan penyusunan karya tulis mengenai topik tertentu yang ditulis secara sistematis dengan disertai analisis yang logis dan objektif.
- (2) Penyusunan makalah dilakukan oleh Talenta didampingi oleh Mentor Tidak Tetap dengan tema sesuai Jabatan Target Promosi.
- (3) Makalah dinilai oleh Mentor Tidak Tetap lainnya atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengelola Manajemen Talenta pada rumpun Jabatan Target Promosi yang sama/sejenis.

Paragraf 4  
Evaluasi Program Pengembangan Talenta

Pasal 35

- (1) Evaluasi program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian penyelenggaraan program pengembangan Talenta.
- (2) Evaluasi program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh penyelenggara pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a dan huruf b.
- (3) Evaluasi program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui survei, wawancara, dan/atau metode lainnya.
- (4) Hasil evaluasi program pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa laporan yang disampaikan kepada Pengelola Manajemen Talenta paling lambat 20 (dua puluh) hari kerja setelah program pengembangan Talenta selesai.

Bagian Kelima  
Retensi Talenta

Pasal 36

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c merupakan strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, pengembangan PNS Kemenkeu, penghargaan, dan manajemen suksesi/manajemen karier untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi/potensial dan kinerja Talenta dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk menduduki Jabatan Target Promosi.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
  - a. rencana suksesi melalui promosi Talenta;
  - b. rotasi jabatan melalui mutasi Talenta,
  - c. pengayaan jabatan dan perluasan jabatan;
  - d. pengembangan PNS Kemenkeu; dan/atau
  - e. penghargaan sesuai dengan sistem penghargaan di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian Keenam  
Penempatan Talenta

Pasal 37

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf d pada Jabatan Target Promosi dilakukan berdasarkan hasil Evaluasi Talenta, dengan mempertimbangkan:
  - a. kompetensi Talenta;
  - b. hasil penilaian etos kerja; dan
  - c. hasil uji kelayakan dan kepatutan.

- (2) Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diukur dari hasil program pengembangan Talenta dan/atau Penugasan Lain.
- (3) Penilaian etos kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan penilaian karakter yang dilakukan oleh atasan langsung, *peers* dan/atau bawahan yang mencakup penilaian terhadap aspek kepemimpinan, kompetensi dan kinerja, dengan ketentuan:
  - a. bagi Talenta yang telah menduduki jabatan minimal 6 (enam) bulan, penilaian dilakukan oleh atasan langsung, *peers* dan/atau bawahan pada unit kerja saat ini; atau
  - b. bagi Talenta yang menduduki jabatan kurang dari 6 (enam) bulan penilaian dapat dilakukan oleh atasan langsung, *peers* dan/atau bawahan pada unit kerja sebelumnya.
- (4) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja dengan wawancara dan/atau metode lain yang ditetapkan oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- (5) Dalam melaksanakan wawancara dan/atau metode lain sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Tim Penilai Kinerja dapat menunjuk Pejabat Pimpinan Tinggi pemilik Talenta, Pejabat Pimpinan Tinggi pemilik Jabatan Target Promosi, dan Pejabat lain yang menduduki jabatan yang lebih tinggi dari Jabatan Target Promosi untuk melaksanakan wawancara dan/atau metode lain.
- (6) Besaran bobot penilaian dan hasil evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan dalam rapat forum pimpinan.

#### Pasal 38

- (1) Berdasarkan hasil evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37, Talenta dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) klaster:
  - a. Talenta terpilih;
  - b. Talenta *ready*; dan
  - c. Talenta *exit*.
- (2) Talenta terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Talenta yang paling tepat dan siap untuk ditempatkan pada Jabatan Target Promosi pada Periode Manajemen Talenta berjalan.
- (3) Talenta *ready* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Talenta yang dapat ditempatkan pada Jabatan Target Promosi pada Periode Manajemen Talenta berikutnya.
- (4) Talenta *exit* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan Talenta yang dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi, karena:
  - a. belum memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada Jabatan Target Promosi;
  - b. mengundurkan diri sebagai Talenta;
  - c. dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan, tingkat sedang, atau tingkat berat;
  - d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud*;

- e. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
  - f. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
    - 1) kondisi kesehatannya;
    - 2) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; dan
    - 3) setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
  - g. melaksanakan tugas belajar dibiayai diberhentikan atau tugas belajar mandiri diberhentikan;
  - h. mengajukan permohonan pindah instansi atas permintaan sendiri, mengajukan permohonan cuti di luar tanggungan negara, atau mengundurkan diri sebagai Aparatur Sipil Negara;
  - i. Talenta yang tidak memenuhi nilai minimum atas uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) huruf b; atau
  - j. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan forum pimpinan.
- (5) Jumlah Talenta dalam setiap klaster sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. Talenta terpilih sejumlah Jabatan Target Promosi pada Periode Manajemen Talenta berjalan;
  - b. Talenta *ready* sesuai kebutuhan organisasi secara selektif berdasarkan hasil rapat forum pimpinan; dan
  - c. Talenta *exit* sejumlah total Talenta setelah dikurangi dengan Talenta terpilih dan Talenta *ready*.
- (6) Talenta *ready* dapat diberdayakan untuk mengisi Jabatan Target Promosi yang belum diisi pada Manajemen Talenta periode berjalan, mutasi, penugasan, atau untuk pengisian jabatan di luar Kementerian Keuangan.
- (7) Dalam hal sampai dengan akhir Periode Manajemen Talenta berikutnya Talenta *ready* belum ditempatkan pada Jabatan Target Promosi, status sebagai Talenta *ready* dapat diperpanjang sampai dengan 1 (satu) Periode Manajemen Talenta berikutnya berdasarkan hasil rapat forum pimpinan.

#### Pasal 39

- (1) Talenta yang ditempatkan pada Jabatan Target Promosi harus melaksanakan masa percobaan jabatan minimal selama 6 (enam) bulan.
- (2) Masa percobaan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

#### Bagian Ketujuh Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 40

- (1) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menitikberatkan pada:
  - a. implementasi Manajemen Talenta; dan
  - b. metode dalam melaksanakan kegiatan, untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu.
- (3) Pengelola Manajemen Talenta pusat harus menyampaikan hasil pemantauan dan evaluasi berupa laporan pelaksanaan Manajemen Talenta pusat kepada Sekretariat Jenderal setelah selesai pelaksanaan Periode Manajemen Talenta berjalan.
- (4) Pengelola Manajemen Talenta unit harus menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta di unit masing-masing kepada Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia selaku pengelola Manajemen Talenta pusat setelah selesai pelaksanaan Periode Manajemen Talenta berjalan.

#### Bagian Kedelapan Sistem Informasi Manajemen Talenta

##### Pasal 41

Proses Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 40 dilaksanakan dengan menggunakan sistem informasi Manajemen Talenta melalui aplikasi otomasi perkantoran (*office automation*) yang disediakan oleh Kementerian Keuangan.

#### Bagian Kesembilan Anggaran

##### Pasal 42

Proses Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 40 dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang merupakan dana yang dialokasikan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA):

- a. Sekretariat Jenderal untuk Manajemen Talenta pusat; dan
- b. unit JPT Madya untuk Manajemen Talenta unit, berdasarkan kebutuhan riil untuk mendanai kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsi masing-masing unit.

### BAB III KETENTUAN LAIN-LAIN

##### Pasal 43

- (1) PNS Kemenkeu yang telah ditetapkan sebagai Talenta pada unitnya dan dimutasi internal atau antar Unit JPT Madya atau Unit Organisasi Non Eselon tetap menjadi Talenta sesuai dengan ketentuan promosi dan mutasi di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) PNS Kemenkeu yang telah selesai penugasan meliputi penugasan pada Unit non Eselon, penugasan di tim *Ad hoc*/jabatan penugasan tertentu, penugasan di luar Kementerian Keuangan, dan/atau selesai penugasan

tugas belajar, dapat diangkat kembali pada jenjang jabatan terakhir sebelum penugasan tanpa melalui mekanisme Manajemen Talenta dengan mempertimbangkan ketersediaan formasi jabatan dan berdasarkan hasil rapat forum pimpinan.

- (3) PNS Kemenkeu yang telah selesai menjalani cuti di luar tanggungan negara dapat diangkat ke dalam jenjang jabatan terakhir sebelum menjalani cuti di luar tanggungan negara melalui mekanisme Manajemen Talenta.

#### BAB IV KETENTUAN PERALIHAN

##### Pasal 44

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. proses manajemen talenta yang sedang berjalan, tetap dilaksanakan mengikuti ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta sampai dengan penetapan Talenta;
- b. keputusan penetapan Talenta yang telah diterbitkan, dinyatakan tetap berlaku; dan
- c. teknis pelaksanaan Manajemen Talenta unit JPT Madya yang telah disusun oleh unit JPT Madya harus menyesuaikan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Menteri ini ditetapkan.

#### BAB V KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 45

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta (Berita Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1617), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

##### Pasal 46

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 12 Juni 2025

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,



SRI MULYANI INDRAMATI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 12 Juni 2025

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

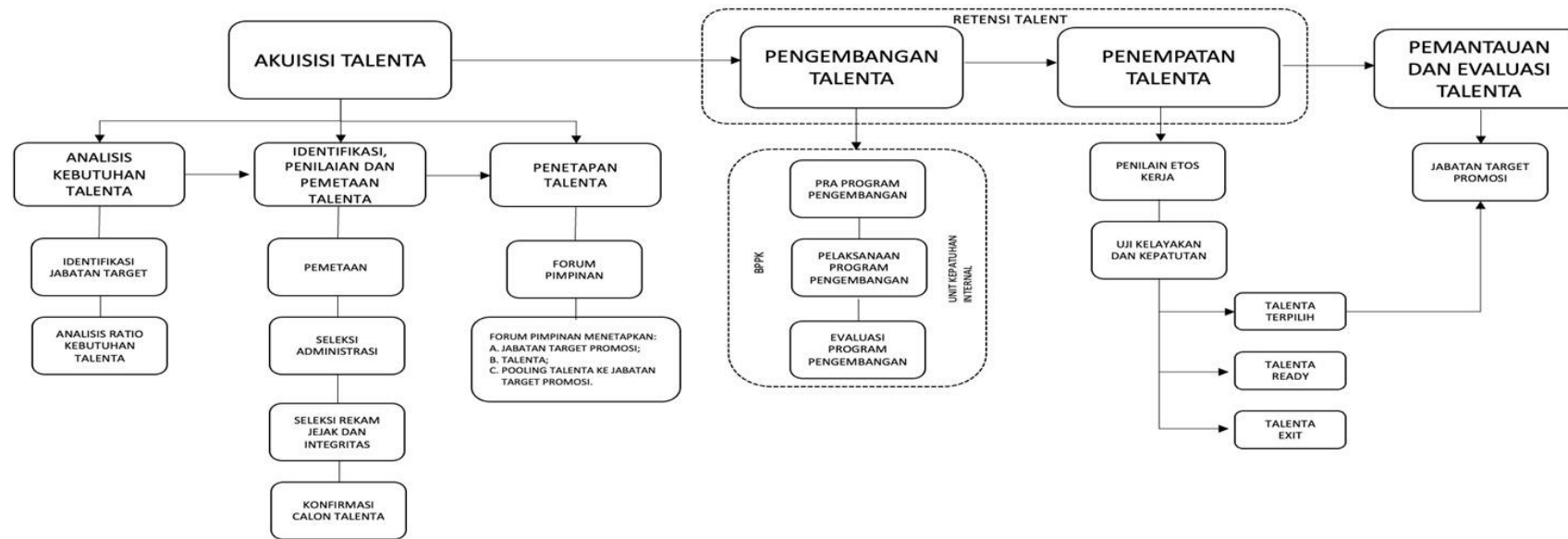


DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 12

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 38 TAHUN 2025  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
KEUANGAN

ALUR MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN KEUANGAN



MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 38 TAHUN 2025  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
KEUANGAN

PEMETAAN PNS KEMENKEU  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

I. Persiapan Pemetaan PNS Kemenkeu  
Pemetaan PNS Kemenkeu dimulai dengan pengumpulan data pendukung sebagai berikut:

A. Komponen Kompetensi/Potensial

Komponen kompetensi/potensial terdiri dari:

1. Kompetensi

a. Unsur Kompetensi yang digunakan terdiri dari kompetensi teknis, serta kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai berikut:

No.	Unsur	Pengukuran
1.	Kompetensi Teknis	Asesmen Teknis
2.	Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Assessment Center atau Situational Judgment Test (SJT)

b. Data yang digunakan pada unsur kompetensi adalah nilai kesesuaian kompetensi yang dimiliki PNS Kemenkeu saat ini dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) atau yang disebut dengan JPM.

c. Dalam hal belum tersedia nilai JPM dari salah satu kompetensi sebagaimana huruf a di atas, maka nilai JPM diperoleh dari nilai JPM atas kompetensi yang ada.

2. Potensial

a. Pengukuran unsur potensi dilaksanakan melalui psikotes.

b. Hasil pengukuran unsur potensi dimaksud paling kurang memuat 8 (delapan) aspek psikologi, yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual;
- 2) Kemampuan interpersonal;
- 3) Kesadaran diri (*self awareness*);
- 4) Kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
- 5) Kemampuan menyelesaikan masalah (*problem solving*);
- 6) Kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
- 7) Kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
- 8) Motivasi dan komitmen (*grit*).

c. Dalam hal pengukuran unsur potensi belum tersedia sesuai dengan aspek psikologi dalam peraturan ini, maka dapat digunakan data potensi sesuai aspek psikologi yang telah dilakukan sebelumnya.

Kategorisasi komponen kompetensi/potensial sebagai berikut:

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
Tinggi	≥ 90%
Menengah	≥ 78% s.d. < 90%
Rendah	< 78%

Dalam hal data pendukung dari setiap unsur pada komponen kompetensi/potensial belum tersedia secara utuh, maka digunakan data minimum unsur yang ada terlebih dahulu.

B. Komponen Kinerja

1. Komponen kinerja diperoleh dari Nilai Kinerja Pegawai (NKP) yang disusun berdasarkan kebijakan manajemen kinerja yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan.
2. NKP yang digunakan adalah NKP pada tahun sebelumnya.  
Contoh: untuk pemetaan tahun 2025, maka NKP yang digunakan adalah NKP tahun 2024.
3. Kategorisasi NKP yang digunakan adalah sebagai berikut:

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>NKP</b>
1.	Di atas ekspektasi	> 100
2.	Sesuai ekspektasi	≥ 90 s.d. 100
3.	Di bawah ekspektasi	< 90

4. Dalam hal terdapat PNS Kemenkeu yang tidak memiliki NKP pada tahun sebelumnya, maka menggunakan data NKP terakhir yang dimiliki.

II. Pelaksanaan Pemetaan PNS Kemenkeu

A. Penyusunan Boks Pemetaan PNS

1. Boks pemetaan PNS Kemenkeu terdiri atas Komponen Kompetensi/Potensial pada sumbu vertikal dan Komponen Kinerja pada sumbu horizontal dengan kategorisasi dari masing-masing komponen sehingga membentuk 9 (sembilan) boks.
2. Boks pemetaan PNS Kemenkeu dilakukan untuk setiap level jenjang jabatan, yaitu PNS Kemenkeu dalam:
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Jabatan Administrator;
  - c. Jabatan Pengawas;
  - d. Jabatan Fungsional Ahli Utama;
  - e. Jabatan Fungsional Ahli Madya;
  - f. Jabatan Fungsional Ahli Muda;
  - g. Jabatan Fungsional Ahli Pertama;
  - h. Jabatan Fungsional Penyelia;
  - i. Jabatan Fungsional Mahir;
  - j. Jabatan Fungsional Terampil;
  - k. Jabatan Fungsional Pemula; dan
  - l. Jabatan Pelaksana.

3. Boks pemetaan PNS Kemenkeu adalah sebagai berikut:

<b>KOMPETENSI/POTENSIAL</b>	TINGGI	III	VII	IX
	MENENGAH	II	VI	VIII
	RENDAH	I	IV	V
		DI BAWAH EKSPEKTASI	SESUAI	DI ATAS EKSPEKTASI

**KINERJA**

B. Tindak Lanjut Pemetaan PNS Kemenkeu

Tindak lanjut pemetaan PNS Kemenkeu dilakukan dengan menyusun strategi pengembangan PNS berdasarkan boks pemetaan PNS Kemenkeu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

III. Pelaporan Pemetaan PNS Kemenkeu

A. Pemetaan PNS Kemenkeu Tingkat Pusat

1. Pemetaan PNS Kemenkeu tingkat pusat dilakukan oleh Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
2. PNS Kemenkeu yang dilakukan pemetaan di tingkat pusat adalah:
  - a. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Administrator;
  - c. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Ahli Utama;
  - d. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya;
  - e. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Profesor (Guru Besar); dan
  - f. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Lektor Kepala.

B. Pemetaan PNS Kemenkeu Tingkat Unit Eselon I

1. Pemetaan PNS Kemenkeu tingkat Unit Eselon I dilakukan oleh masing-masing Unit Eselon I c.q. Unit Eselon II yang membidangi Sumber Daya Manusia.
2. PNS Kemenkeu yang dilakukan pemetaan di tingkat Unit Eselon I adalah:
  - a. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Pengawas;
  - b. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda;
  - c. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Lektor;
  - d. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Ahli Pertama;
  - e. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Asisten Ahli;
  - f. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Penyelia;
  - g. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Mahir;

- h. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Terampil;
- i. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Fungsional Pemula; dan
- j. PNS Kemenkeu dalam Jabatan Pelaksana.

---

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI