



**MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 17 TAHUN 2021
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit dan sistem manajemen talenta, diperlukan Aparatur Sipil Negara terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan wajib menyelenggarakan manajemen talenta

Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;

- 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);
 3. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 209);
 4. 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);
 5. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 756);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
5. Manajemen Talenta Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta Kementerian adalah sistem manajemen karier ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan akuisisi Talenta, pengembangan Talenta, retensi Talenta, penempatan Talenta, dan pemantauan dan evaluasi yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

6. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh Talenta.
7. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
8. Panitia Seleksi adalah tim yang dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melakukan uji kelayakan dan kepatutan Talenta.
9. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian untuk memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan Kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
10. Penilaian Akhir Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan talenta untuk ditempatkan pada jabatan target.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. 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 Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
13. 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.
14. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment*

center, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

15. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
16. Uji Kompetensi adalah proses penilaian baik teknis maupun nonteknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan seseorang kompeten atau belum kompeten pada suatu unit kompetensi atau kualifikasi tertentu.
17. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN 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. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi ASN 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.
20. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
21. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
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. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
25. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- d. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan organisasi.

Pasal 3

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

BAB II
PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA PADA
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Manajemen Talenta Kementerian dilakukan terhadap seluruh ASN Kementerian.

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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. panitia seleksi dan tim penilai kinerja;
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
 - k. anggaran.
- (3) Infrastruktur manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tahapan Pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian
Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

Pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan melalui tahapan:

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

Paragraf 2

Tahapan Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan melalui tahapan:

- 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 9

(1) Tahapan identifikasi dan penetapan Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan untuk menentukan:

- a. jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau
- b. Jabatan Kritis yang akan diisi.

- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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) ditetapkan oleh Menteri.
- (4) Menteri dapat mendelegasikan penetapan jabatan target kepada sekretaris jenderal selain jabatan pimpinan tinggi.
- (5) Jabatan Kritisal beserta standar Kompetensi jabatan yang telah ditetapkan oleh Menteri atau sekretaris jenderal dilaporkan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 10

- (1) Tahapan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b harus memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan pada satuan kerja lingkup Kementerian.
- (2) Rencana pemenuhan kebutuhan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Tahapan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilakukan dengan menggunakan perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga).

- (2) Perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terkandung pengertian:
 - a. angka 1 (satu), menunjukkan jumlah Jabatan Target; dan
 - b. angka 3 (tiga), menunjukkan jumlah kebutuhan Talenta.

Pasal 12

- (1) Tahapan penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dapat dilakukan melalui pencarian:
 - a. Talenta dari internal Kementerian; dan/atau
 - b. Talenta dari eksternal Kementerian.
- (2) Pencarian Talenta dari internal Kementerian 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 Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui:
 - a. mutasi; dan/atau
 - b. promosi Talenta dari instansi lain.
- (4) Pencarian Talenta dari eksternal Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan jika terdapat kekurangan Talenta di internal Kementerian.
- (5) Pencarian Talenta dari eksternal Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan melalui:
 - a. surat pemberitahuan kepada instansi lain mengenai jabatan yang sedang/akan lowong di Kementerian untuk diisi Talenta dari eksternal Kementerian; dan/atau

- b. pengumuman kepada publik melalui media elektronik dan/atau media massa.
- (6) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 13

- (1) Tahapan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d dilaksanakan terhadap kandidat Talenta yang berasal dari:
- a. internal Kementerian; atau
 - b. eksternal Kementerian.
- (2) Proses identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menetapkan kandidat Talenta.
- (3) Penetapan kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui seleksi administrasi.
- (4) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Kandidat Talenta yang memenuhi seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4) dapat dilakukan penilaian dan pemetaan Talenta.
- (2) Penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
- a. pengujian;
 - b. pengukuran
 - c. pemeringkatan Kinerja; dan
 - d. penentuan tingkatan Potensial.
- (3) Penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan penilaian Kompetensi yang dikoordinasikan oleh kepala biro yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 15

- (1) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf c terdiri atas:
 - a. di atas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. di bawah ekspektasi.
- (2) Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan untuk Kinerja:
 - a. di atas ekspektasi, paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam 1 (satu) unit kerja berada pada klasifikasi status Kinerja;
 - b. sesuai ekspektasi, paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam 1 (satu) unit kerja berada pada klasifikasi status Kinerja; dan
 - c. di bawah ekspektasi, paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam 1 (satu) unit kerja PNS berada pada klasifikasi status Kinerja.

Pasal 16

- (1) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf d merupakan kepemilikan potensi atau kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target.
- (2) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. tinggi;
 - b. menengah; dan
 - c. rendah.

Pasal 17

- (1) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilakukan melalui:

- a. tes *assessment center*;
 - b. Uji Kompetensi;
 - c. rekam jejak jabatan; dan
 - d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Tes *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. kemampuan intelektual;
 - b. kemampuan interpersonal;
 - c. kesadaran diri (*self awareness*);
 - d. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 - e. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 - f. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 - g. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 - h. motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta.
- (3) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. Kompetensi teknis;
 - b. Kompetensi manajerial; dan
 - c. Kompetensi sosial kultural.
- (4) Rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
- a. aspek pendidikan formal;
 - b. pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan;
 - c. pengalaman dalam jabatan; dan
 - d. integritas dan moralitas.
- (5) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
- a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier; dan
 - b. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 18

- (1) Tahapan penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilakukan untuk menentukan:
 - a. Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikelompokkan dalam kotak manajemen Talenta.

Pasal 19

- (1) Kotak manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 20

- (1) Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikelompokkan dalam kotak manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) disampaikan oleh sekretaris jenderal kepada Menteri selaku pejabat pembina kepegawaian.
- (2) Berdasarkan hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Menteri selaku pejabat pembina kepegawaian menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target.

Paragraf 3

Tahapan Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (1) Tahapan pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Pengembangan Talenta melalui Sekolah Kader, pengembangan Kompetensi, dan tugas belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dilakukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen Talenta.
- (2) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pendidikan dan pelatihan.

Paragraf 4
Tahapan Retensi Talenta

Pasal 23

- (1) Tahapan retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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/atau
 - e. penghargaan.

Pasal 24

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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, terdiri atas:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi;
 - b. rekam jejak jabatan, terdiri atas:
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas;
 - c. kinerja Talenta dalam tahun berjalan;
 - d. Kompetensi Talenta setelah program pengembangan; dan
 - e. uji kelayakan dan kepatutan.

- (3) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e merupakan wawancara dan/atau metode lain yang dilakukan oleh:
 - a. Panitia Seleksi; atau
 - b. Tim Penilai Kinerja,dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian Kinerja dan peningkatan Kompetensi Talenta.
- (4) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh:
 - a. Panitia Seleksi untuk jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama; dan
 - b. Tim Penilai Kinerja untuk jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Pasal 25

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 paling sedikit memuat:
 - a. identitas Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.
- (3) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri selaku pejabat pembina kepegawaian.

Paragraf 5

Tahapan Penempatan Talenta

Pasal 26

- (1) Tahapan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi.

- (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.

Paragraf 6

Tahapan Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Tahapan pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e meliputi:
 - a. pengembangan;
 - b. retensi; dan
 - c. penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Dalam hal Talenta yang dilakukan penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui:
 - a. promosi; atau
 - b. penempatan jabatan lain yang setara, sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target.

Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dilaksanakan oleh sekretaris jenderal.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun dalam bentuk laporan.
- (4) Laporan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Menteri.

Bagian Ketiga
Ketentuan Pengeluaran Talenta Kementerian
Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Pasal 29

- (1) ASN Kementerian dapat dikeluarkan dalam tahapan pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 apabila:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin, baik tingkat ringan, sedang, atau berat;
 - c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin;
 - d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
 - e. 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;
 - f. mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 1 (satu) bulan;
 - g. mendapat tugas belajar dan/atau pendidikan dan pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan; atau
 - h. pindah instansi keluar Kementerian.

- (2) Dalam hal ASN yang sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c atau dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tidak terbukti, dapat mengikuti kembali pelaksanaan manajemen Talenta periode berikutnya.

Bagian Keempat

Tata Hubungan Kerja Manajemen Talenta Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Pasal 30

- (1) Manajemen Talenta Kementerian dilaksanakan oleh sekretaris jenderal.
- (2) Dalam melaksanakan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekretaris jenderal bertugas:
 - a. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja pimpinan tinggi madya terkait pada Kementerian;
 - b. melakukan sosialisasi Manajemen Talenta Kementerian kepada seluruh pegawai ASN Kementerian;
 - c. melakukan pemantauan dan evaluasi Manajemen Talenta Kementerian; dan
 - d. menyampaikan laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan manajemen Talenta kepada Menteri.
- (3) Sekretaris jenderal dalam melaksanakan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menugaskan kepala biro yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 31

- (1) Sekretaris jenderal dalam melaksanakan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 berkoordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi madya unit kerja terkait pada Kementerian.
- (2) Koordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi madya unit kerja terkait pada Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. inventarisasi dan identifikasi Talenta;
 - b. sosialisasi manajemen Talenta kepada seluruh pegawai dan retensi Talenta;
 - c. pelaksanaan pengembangan Talenta; dan
 - d. pelaksanaan penilaian potensi dan Kompetensi Talenta.

Pasal 32

- (1) Koordinasi inventarisasi dan identifikasi Talenta dan sosialisasi manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh unit kerja pimpinan tinggi madya.
- (2) Koordinasi pelaksanaan pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf c dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan pendidikan dan pelatihan.
- (3) Koordinasi pelaksanaan penilaian potensi dan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf d dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan penilaian Kompetensi

Pasal 33

Tata hubungan kerja pelaksanaan Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 sampai dengan Pasal 32 tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Pasal 34

- (1) Menteri mengembangkan sistem informasi Manajemen Talenta Kementerian untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan Talenta pada Kementerian.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. basis data sumber daya manusia;
 - b. kandidat 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 35

Dalam hal sistem informasi Manajemen Talenta Kementerian belum terintegrasi dengan sistem informasi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 Menteri melaporkan secara tertulis kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 36

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua kegiatan yang berkaitan dengan tahapan Manajemen Talenta Kementerian yang telah dilaksanakan sebelum Peraturan Menteri ini diundangkan, disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Menteri ini.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

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 8 Oktober 2021

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SITI NURBAYA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 12 Oktober 2021

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BENNY RIYANTO

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 1147

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM

ttd.

MAMAN KUSNANDAR

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 17 TAHUN 2021
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
	DI ATAS EKSPEKTASI	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
	SESUAI EKSPEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6	
DI BAWAH EKSPEKTASI	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

MAMAN KUSNANDAR

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SITI NURBAYA

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 17 TAHUN 2021
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi instansi/nasional. 3. Penghargaan.
8	Kinerja di atas ekspektasi Potensial menengah	1. Dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Kementerian. 3. Rotasi Jabatan/Pengayaan jabatan. 4. Pengembangan Kompetensi. 5. Tugas belajar.
7	Kinerja sesuai ekspektasi Potensial tinggi	1. Dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Kementerian. 3. Rotasi Jabatan/Perluasan Jabatan. 4. Bimbingan Kinerja.
6	Kinerja di atas ekspektasi Potensial rendah	1. Rotasi. 2. Pengembangan Kompetensi.
5	Kinerja sesuai ekspektasi Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai. 2. Bimbingan Kinerja. 3. Pengembangan Kompetensi.
4	Kinerja di bawah ekspektasi Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai. 2. Bimbingan Kinerja. 3. Konseling Kinerja.
3	Kinerja sesuai ekspektasi Potensial rendah	1. Bimbingan kinerja. 2. Pengembangan Kompetensi. 3. Penempatan yang sesuai.
2	Kinerja di bawah ekspektasi Potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja. 2. Konseling Kinerja. 3. Pengembangan Kompetensi. 4. Penempatan yang sesuai.

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	Kinerja di bawah ekspektasi Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none">1. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.2. Konseling Kinerja.

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

MAMAN KUSNANDAR

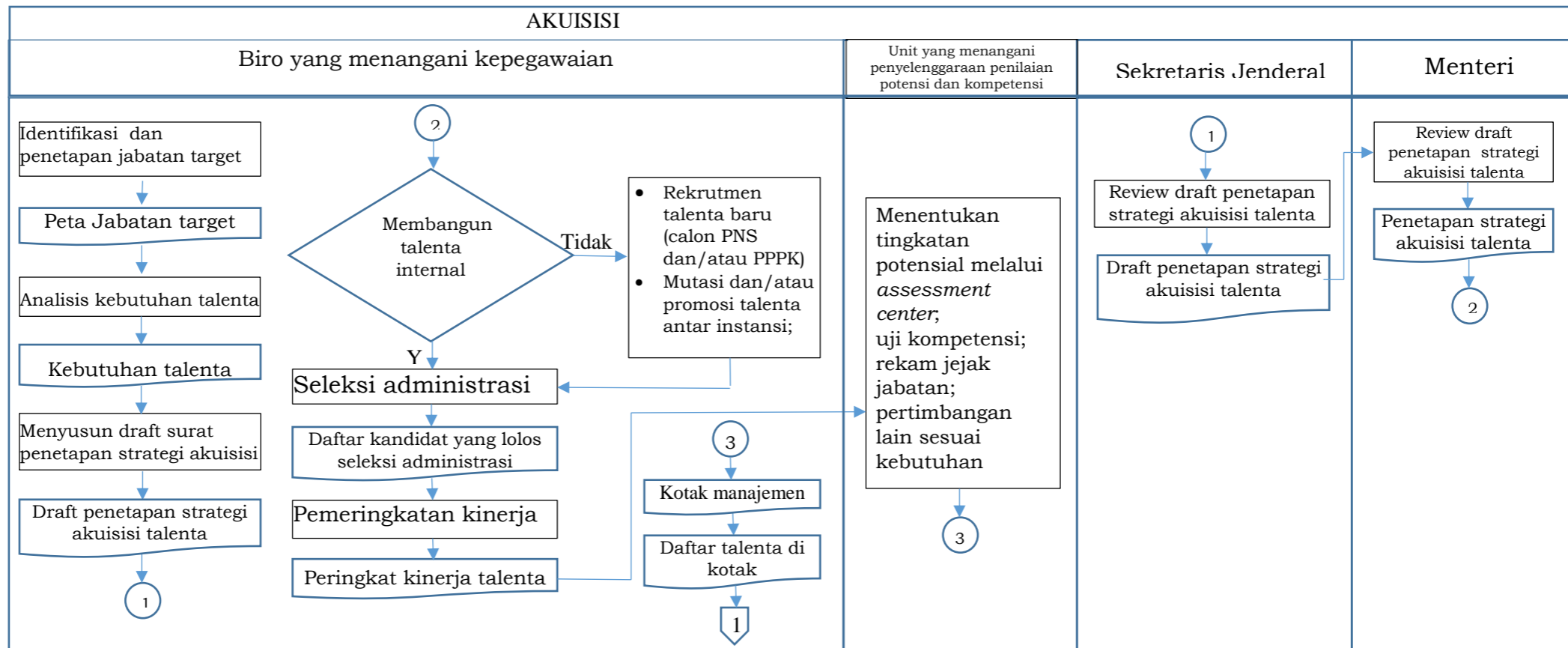
MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

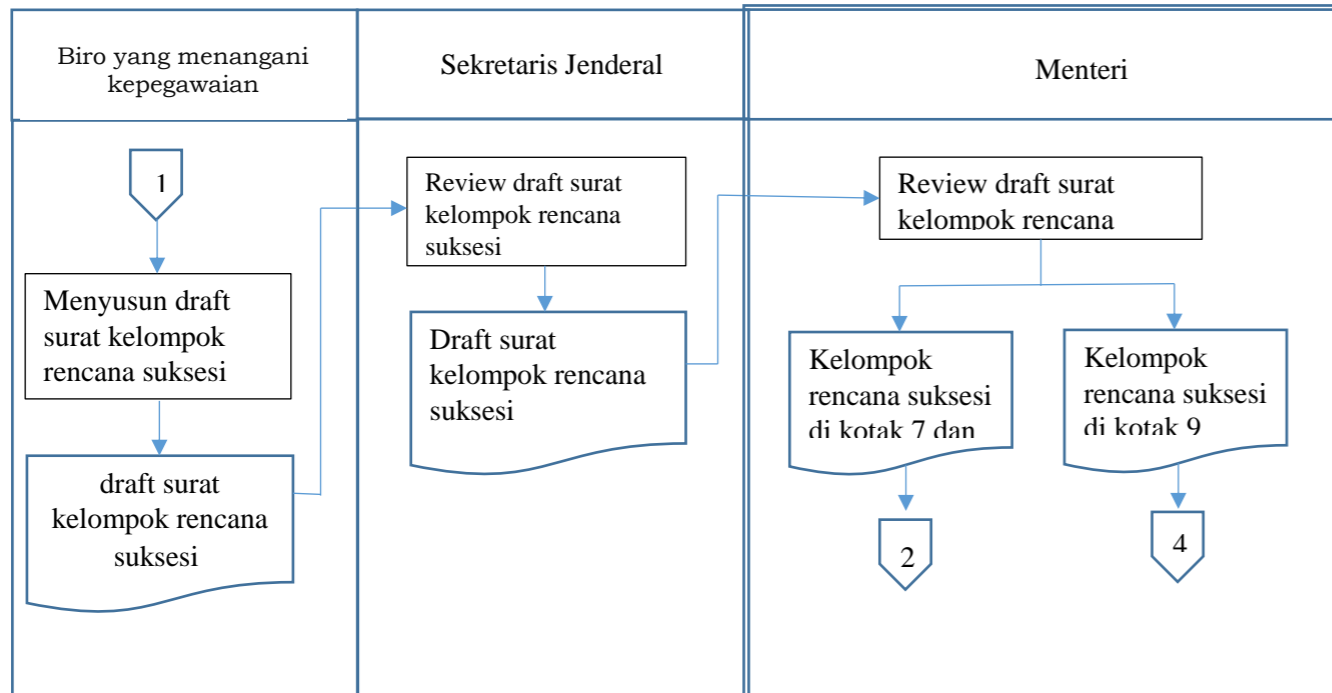
SITI NURBAYA

LAMPIRAN III
 PERATURAN MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 17 TAHUN 2021
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

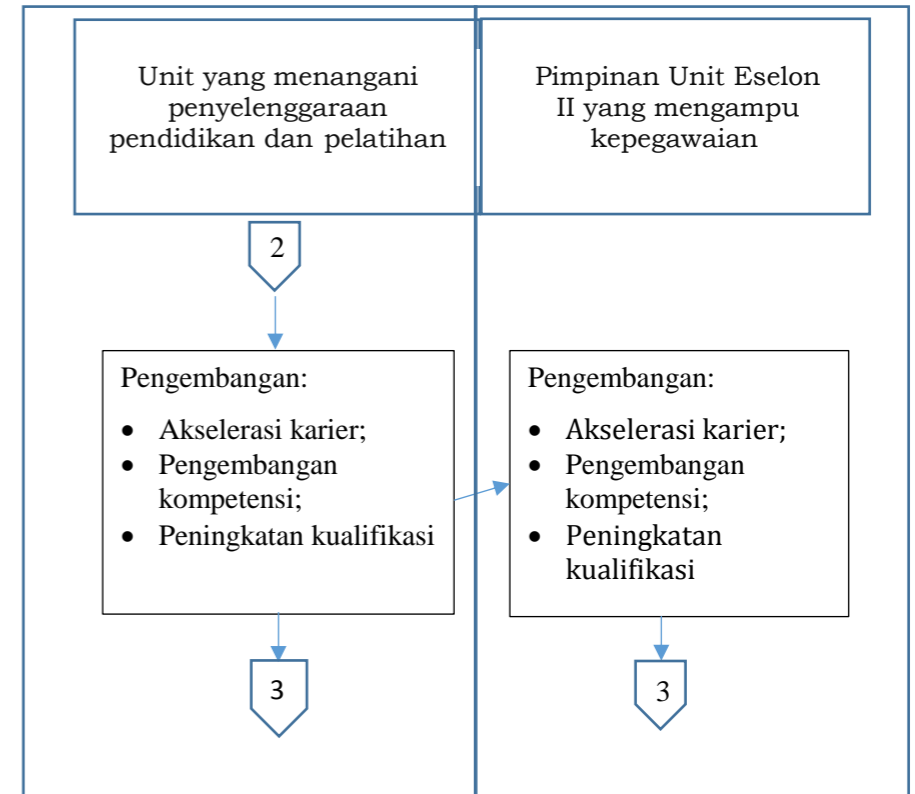
TATA HUBUNGAN KERJA PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA KEMENTERIAN



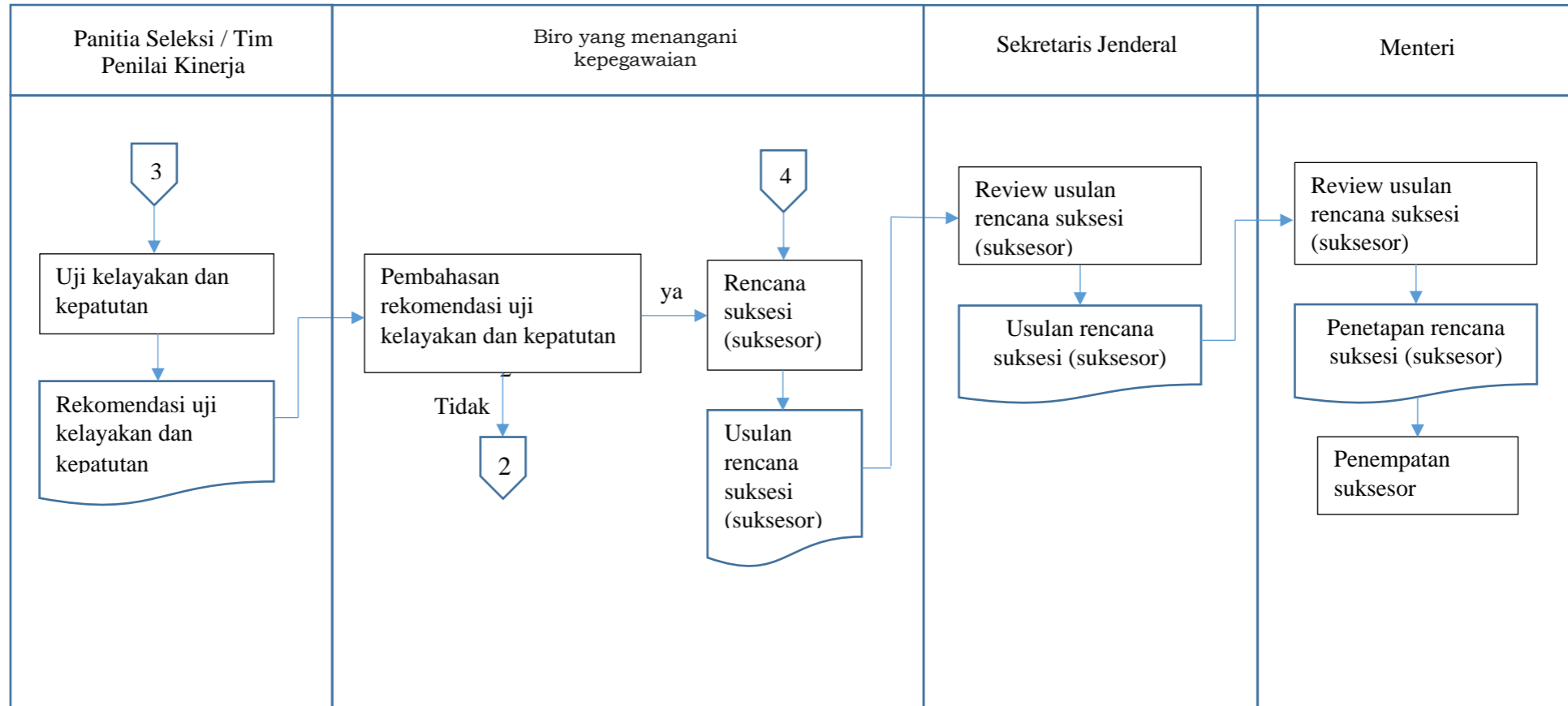
AKUISISI TALENTA



PENGEMBANGAN



PENEMPATAN TALENTA



RETENSI TALENTA

Biro yang menangani kepegawaian	Unit Eselon II yang menangani kepegawaian
<div data-bbox="388 647 760 921" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Rencana suksesi; Rotasi jabatan; Perluasan jabatan; Pengayaan jabatan; Penghargaan.</div>	<div data-bbox="857 647 1252 921" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Rotasi jabatan; Perluasan jabatan; Pengayaan jabatan; Penghargaan.</div>

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

MAMAN KUSNANDAR

MENTERI LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SITI NURBAYA