



## MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 01 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

**Menimbang** : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1), Pasal 13 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), dan Pasal 25 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perdagangan tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Perdagangan;

**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. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 Presiden Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kementerian Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 19);

6. 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);
7. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 29 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 492);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara Kementerian Perdagangan yang selanjutnya disebut ASN Kementerian Perdagangan adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Kementerian Perdagangan.
2. Pegawai ASN Kementerian Perdagangan adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya di lingkungan Kementerian Perdagangan dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Talenta adalah Pegawai ASN Kementerian Perdagangan yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
5. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN Kementerian Perdagangan berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
6. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri atas 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN Kementerian Perdagangan berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
7. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perdagangan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

8. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang atau akan lowong atau Jabatan Kritisal yang akan diisi oleh Talenta.
9. Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
10. Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Kementerian Perdagangan.
11. 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.
12. Panitia Seleksi Kelompok Rencana Suksesi yang selanjutnya disebut Panitia Seleksi adalah tim yang bertugas untuk melakukan seleksi Kelompok Rencana Suksesi pada tingkatan jabatan pimpinan tinggi dan pejabat perwakilan perdagangan di luar negeri.
13. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan Talenta melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
14. Aparatur Sipil Negara *Corporate University* yang selanjutnya disebut 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 atau luar instansi pemerintah.
15. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan.
16. Sekretaris Jenderal adalah sekretaris jenderal Kementerian Perdagangan.

### Pasal 2

Peraturan Menteri ini mengatur mengenai:

- a. Manajemen Talenta ASN;
- b. Jabatan Kritisal dan standar kompetensi jabatan;
- c. strategi akuisisi Talenta;
- d. Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan;
- e. sistem informasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Perdagangan; dan
- f. pemantauan dan evaluasi.

## BAB II MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

### Pasal 3

- (1) Menteri bertanggung jawab atas penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a di lingkungan Kementerian Perdagangan.

- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

**Pasal 4**

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan melalui tahapan:
- identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
  - analisis kebutuhan Talenta;
  - penetapan strategi akuisisi;
  - identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
  - penetapan Kelompok Rencana Sukses Kementerian Perdagangan;
  - pencarian Talenta;
  - pengembangan Talenta;
  - retensi Talenta;
  - penempatan Talenta; dan
  - pemantauan dan evaluasi Talenta.
- (2) Ketentuan mengenai alur tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

**Pasal 5**

- (1) Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Menteri dibantu oleh:
- tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian Perdagangan; dan
  - tim Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN tingkat Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan tim Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Kewenangan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilimpahkan dalam bentuk mandat kepada Sekretaris Jenderal.

**Pasal 6**

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a terdiri atas:
- ketua merangkap anggota;
  - sekretaris merangkap anggota; dan
  - anggota.
- (2) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Sekretaris Jenderal.
- (3) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian Perdagangan yang menyelenggarakan tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berasal dari pimpinan tinggi madya pada direktorat jenderal, Inspektorat Jenderal, dan badan di lingkungan Kementerian Perdagangan;
- (5) Dalam melaksanakan tugas, tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh sekretariat.
- (6) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian bertugas:
  - a. menyusun rencana aksi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian;
  - b. menyusun rekomendasi Jabatan Kritis Kementerian Perdagangan;
  - c. melaksanakan verifikasi terhadap hasil analisis kebutuhan Talenta sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi, serta Jabatan Kritis yang telah ditetapkan di lingkungan Kementerian Perdagangan;
  - d. menyusun rekomendasi strategi akuisisi Talenta ASN Kementerian Perdagangan;
  - e. menyusun rekomendasi formulasi pemeringkatan aspek kinerja dan potensial Talenta ASN Kementerian Perdagangan;
  - f. melakukan pemantauan penilaian dan pemetaan Talenta ASN Kementerian Perdagangan;
  - g. menyusun rekomendasi Kelompok Rencana Sukses Kementerian Perdagangan untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang atau akan lowong sesuai kebutuhan organisasi;
  - h. menyusun rencana pengembangan dan retensi Talenta ASN Kementerian Perdagangan;
  - i. merumuskan usulan kebutuhan Talenta Kementerian;
  - j. melakukan sosialisasi kebijakan terkait Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian Perdagangan;
  - k. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap Talenta di tingkat Kementerian Perdagangan;
  - l. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian Perdagangan;
  - m. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian Perdagangan; dan
  - n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Menteri dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat Kementerian Perdagangan.

#### Pasal 7

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. pengarah; dan
  - b. pelaksana.
- (2) Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu pejabat pimpinan tinggi madya di unit masing-masing.

- (3) Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berjumlah gasal dengan ketentuan paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang yang terdiri atas:
  - a. ketua merangkap anggota;
  - b. sekretaris merangkap anggota; dan
  - c. anggota.
- (4) Ketua merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu pimpinan tinggi pratama di lingkungan unit kerja eselon 1/pimpinan tinggi madya masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (5) Sekretaris merangkap anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b yaitu pejabat administrator atau pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli muda di lingkungan unit kerja eselon 1/pimpinan tinggi madya masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c berasal dari:
  - a. pimpinan tinggi pratama di lingkungan unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya masing-masing;
  - b. pejabat fungsional yang menangani fungsi sumber daya manusia aparatur dengan jenjang paling rendah ahli pertama di lingkungan unit kerja eselon 1/pimpinan tinggi madya masing-masing yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur; dan
  - c. pegawai negeri sipil yang memiliki keahlian di bidang substansi yang mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya.
- (7) Tim Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya bertugas:
  - a. menyusun rencana kegiatan tahunan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya;
  - b. melakukan identifikasi kebutuhan Jabatan Kritis;
  - c. melaksanakan analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi, serta Jabatan Kritis yang telah ditetapkan di lingkungan unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya;
  - d. menyusun rencana pengembangan kompetensi talenta ASN di lingkungan unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya;
  - e. melakukan pemantauan dan evaluasi Talenta di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya;
  - f. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya;
  - g. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya; dan

- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh jabatan pimpinan tinggi madya dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di tingkat unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya.
- (8) Dalam melaksanakan tugas, pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dibantu oleh sekretariat.

### BAB III

#### JABATAN KRITIKAL DAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN

##### Pasal 8

- (1) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (2) Karakteristik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan tugas utama organisasi;
  - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional.
- (3) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

##### Pasal 9

- (1) Standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b didisusun dengan cara menggabungkan antara standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi sosial kultural dengan standar kompetensi teknis.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

### BAB IV

#### STRATEGI AKUISISI TALENTA

##### Pasal 10

Strategi akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c terdiri atas:

- a. analisis kebutuhan Talenta; dan
- b. penetapan strategi akuisisi.

##### Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a didasarkan pada tujuan, sasaran, strategi, tugas, dan fungsi organisasi, serta Jabatan Kritikal di lingkungan Kementerian Perdagangan.

- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan jumlah Jabatan Target dengan jumlah kebutuhan Talenta menggunakan rasio paling sedikit 1:3 (satu banding tiga).
- (3) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun menggunakan formulir analisis kebutuhan Talenta.
- (4) Ketentuan mengenai formulir analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

- (1) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b disusun berdasarkan analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Strategi akuisisi Talenta disusun dengan menentukan seluruh atau sebagian pilihan berupa:
  - a. membangun Talenta internal Kementerian Perdagangan;
  - b. merekrut Talenta baru dari calon PNS dan/atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta dari instansi lain; dan/atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) Pembangunan Talenta internal Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan melalui:
  - a. pembangunan Talenta calon PNS;
  - b. mutasi; dan
  - c. promosi.
- (4) Perekruit Talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Mutasi dan/atau promosi Talenta dari instansi lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui:
  - a. mutasi masuk atas permintaan sendiri dari instansi lain; dan
  - b. rekrutmen khusus.
- (6) Penugasan atau penugasan khusus Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui:
  - a. magang/praktik kerja; dan
  - b. pertukaran pegawai.
- (7) Strategi akuisisi Talenta digunakan sebagai dasar dalam melakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta ASN Kementerian Perdagangan.
- (8) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan oleh Menteri.

**BAB V**  
**RENCANA SUKSESI KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

**Bagian Kesatu**  
**Umum**

**Pasal 13**

Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d meliputi:

- a. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- b. penetapan Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan;
- c. pencarian Talenta;
- d. pengembangan Talenta;
- e. retensi Talenta; dan
- f. penempatan Talenta.

**Bagian Kedua**  
**Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta**

**Pasal 14**

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilakukan terhadap seluruh Pegawai ASN Kementerian Perdagangan guna menyaring kandidat Talenta ASN Kementerian Perdagangan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja setingkat jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian Perdagangan yang menyelenggarakan tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan pemeringkatan aspek kinerja dan aspek potensial Talenta ASN Kementerian Perdagangan.
- (3) Hasil identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan ke dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut Kotak Manajemen Talenta.
- (4) Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

**Pasal 15**

- (1) Pemeringkatan aspek kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) merupakan hasil penilaian kinerja Talenta siklus pendek dan siklus penuh selama melaksanakan tugas jabatan.
- (2) Siklus pendek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulan.
- (3) Siklus penuh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian kinerja yang dilakukan setiap akhir tahun.

- (3) Hasil penilaian dari aspek kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit diperoleh dari:
  - a. hasil penilaian kinerja;
  - b. *peer review*;
  - c. absensi; dan
  - d. pemberian hukuman disiplin pada tahun berjalan.
- (4) Hasil penilaian dari aspek kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu:
  - a. di atas ekspektasi;
  - b. sesuai ekspektasi; dan
  - c. di bawah ekspektasi.

#### Pasal 16

Pemeringkatan aspek potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) merupakan hasil penilaian dari unsur:

- a. penilaian potensi;
- b. penilaian kompetensi; dan
- c. penilaian lainnya sesuai kebutuhan organisasi.

#### Pasal 17

- (1) Penilaian potensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a meliputi aspek:
  - a. kapabilitas berpikir;
  - b. sikap kerja;
  - c. motivasi; dan
  - d. karakter.
- (2) Penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menggunakan tes psikologi.
- (3) Hasil penilaian aspek potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu:
  - a. tinggi;
  - b. menengah; dan
  - c. rendah.

#### Pasal 18

Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b dilakukan untuk mengukur kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

#### Pasal 19

Penilaian lainnya sesuai kebutuhan organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c paling sedikit meliputi:

- a. pendidikan formal;
- b. pendidikan dan pelatihan;
- c. kemampuan bahasa asing;
- d. rekam jejak jabatan; dan
- e. riwayat penjatuhan hukuman disiplin.

### Bagian Ketiga Penetapan Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan

#### Pasal 20

- (1) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dilakukan berdasarkan hasil seleksi terhadap

- pegawai pada kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh) pada setiap tingkatan jabatan.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk melihat kesesuaian pegawai dengan Jabatan Target.
- (3) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan menggunakan metode *assessment center*.
- (4) Metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan metode terstandar untuk mengukur kompetensi dan memprediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *assessor*.
- (5) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh unit yang melaksanakan fungsi penilaian kompetensi.
- (6) Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menyampaikan hasil seleksi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan kepada tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan.

**Pasal 21**

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan menyusun rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan berdasarkan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (6) sesuai dengan tingkatan jabatan.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan menyampaikan rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada:
- a. Menteri untuk mendapatkan persetujuan, jika rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan merupakan rekomendasi bagi jabatan fungsional, administrator, pengawas, dan pelaksana; dan
  - b. panitia seleksi untuk dilakukan seleksi kompetensi lanjutan, jika rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan merupakan rekomendasi bagi jabatan pimpinan tinggi dan jabatan perwakilan perdagangan di luar negeri.
- (3) Pembentukan panitia seleksi dan seleksi kompetensi lanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 22**

- (1) Berdasarkan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) panitia seleksi menyusun rekomendasi.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Menteri untuk mendapatkan persetujuan dengan tembusan disampaikan kepada tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan.

Pasal 23

- (1) Rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a dan Pasal 22 ayat (2) yang sudah disetujui Menteri dituangkan ke dalam dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan.
- (2) Dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di lingkungan Kementerian Perdagangan.
- (3) Dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat nama Talenta, urutan penempatan Talenta dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan.
- (3) Dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat paling banyak 3 (tiga) Talenta yang dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
- (4) Dokumen Rencana suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Menteri.
- (5) Dokumen Rencana suksesi Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.
- (6) Ketentuan mengenai Dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 24

- (1) Dalam keadaan tertentu, Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan.
- (2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. terdapat penurunan kinerja;
  - b. mengundurkan diri;
  - c. sedang dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat dalam tahun berjalan;
  - d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin sedang atau berat;
  - e. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
  - f. mengambil cuti di luar tanggungan negara;
  - g. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - h. pindah ke instansi lain; atau
  - i. 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/atau
  3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- (3) Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dan huruf e tidak terbukti, Talenta dapat kembali masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan.

**Bagian Keempat  
Pencarian Talenta**

**Pasal 25**

- (1) Pencarian Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c dilakukan apabila dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dengan keahlian atau kompetensi tertentu karena tidak ada Suksesor satu tingkat dibawahnya.
- (2) Pencarian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari internal dan/atau eksternal.
- (3) Pencarian Talenta secara internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui mekanisme redistribusi dan/atau mutasi atau rotasi.
- (4) Pencarian Talenta secara eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui:
  - a. mekanisme pengadaan pegawai baik dari rekrutmen calon PNS maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
  - b. mutasi atau rotasi antar instansi; atau
  - c. penempatan Talenta dengan penugasan atau penugasan khusus.
- (5) Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c harus berasal dari kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh) instansi asal dan direkomendasikan oleh pejabat pembina kepegawaian instansi asal.
- (6) Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dapat berasal dari pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pencarian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh unit kerja setingkat jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian Perdagangan yang menyelenggarakan tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kelima  
Pengembangan Talenta**

**Pasal 26**

Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d merupakan strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta ASN Kementerian Perdagangan yang dilakukan melalui:

- a. akselerasi karier;
- b. pengembangan kompetensi; dan
- c. peningkatan kualifikasi.

**Pasal 27**

- (1) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (2) Penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a dan huruf b dilaksanakan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur.
- (3) Penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan secara kolaboratif dengan Lembaga Administrasi Negara.
- (4) Selain berkolaborasi dengan Lembaga Administrasi Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi dapat melibatkan instansi lain yang menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur.
- (5) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (6) Tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diprioritaskan untuk pegawai yang berasal dari kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh).

**Pasal 28**

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b dapat dilaksanakan melalui:
  - a. ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan/atau
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (2) Pendekatan ASN *Corporate University* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan komposisi:
  - a. 70% (tujuh puluh persen) belajar secara mandiri melalui pengalaman;
  - b. 20% (dua puluh persen) belajar dari orang lain; dan
  - c. 10% (sepuluh persen) belajar dari kegiatan pengembangan secara formal.

- (3) Belajar secara mandiri melalui pengalaman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat berbentuk:
  - a. *on the job training*;
  - b. magang;
  - c. penugasan kerja; dan
  - d. proyek mandiri.
- (4) Belajar dari orang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat berbentuk:
  - a. *coaching*; dan
  - b. *mentoring*.
- (5) Pengembangan secara formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat berbentuk:
  - a. pelatihan kepemimpinan, struktural, atau manajerial;
  - b. pelatihan teknis;
  - c. pelatihan fungsional;
  - d. pelatihan terkait kompetensi sosial kultural;
  - e. seminar, konferensi, atau webinar;
  - f. *workshop* atau lokakarya;
  - g. sarasehan;
  - h. bimbingan teknis;
  - i. *e-learning*; dan
  - j. sosialisasi.
- (6) Tabel jenis pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 29

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan Talenta Kementerian Perdagangan diatur dengan Peraturan Menteri.

#### Bagian Keenam Retensi Talenta

#### Pasal 30

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf e merupakan strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta ASN Kementerian Perdagangan agar siap dalam penempatan jabatan.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
  - a. mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target;
  - b. meningkatkan motivasi dan komitmen Talenta ASN Kementerian Perdagangan agar menunjukkan potensi dan kinerja optimal; dan
  - c. mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari Talenta ASN Kementerian Perdagangan.
- (3) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan melalui:

- a. Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan;
  - b. rotasi jabatan;
  - c. pengayaan jabatan;
  - d. perluasan jabatan; dan
  - e. penghargaan.
- (4) Rotasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilaksanakan melalui pemindahan Talenta ASN Kementerian Perdagangan secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
- (5) Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui peningkatan motivasi Talenta ASN Kementerian Perdagangan melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
- (6) Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c juga dapat dilakukan melalui penugasan sebagai ketua atau koordinator kegiatan dan penunjukan sebagai pejabat pelaksana tugas atau pejabat pelaksana harian sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan aspek potensial Talenta.
- (7) Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
- (8) Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat dilaksanakan melalui penugasan untuk melaksanakan tugas di luar bidang yang menjadi tanggung jawabnya atau penambahan tugas pada jabatan yang sama untuk meningkatkan kinerjanya.
- (9) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e diberikan kepada Pegawai ASN Kementerian Perdagangan yang masuk ke dalam kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (10) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dapat berupa prioritas dalam mengikuti program pengembangan kompetensi, *flexible work arrangements*, prioritas penempatan kerja pada unit kerja yang diminati, dan bentuk penghargaan lain yang disesuaikan dengan sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan organisasi.
- (11) Ketentuan mengenai sistem penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) ditetapkan oleh Menteri.

**Bagian Ketujuh  
Penempatan Talenta**

**Pasal 31**

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf f dilaksanakan sesuai dengan strategi penempatan Talenta ASN Kementerian Perdagangan, kebutuhan strategis Kementerian Perdagangan, dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri berdasarkan dokumen Rencana Suksesi Kementerian Perdagangan.
- (3) Menteri dapat langsung menetapkan Suksesor yang berada di peringkat terbaik untuk duduk dalam Jabatan Target.
- (4) Penetapan Suksesor sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk duduk dalam jabatan pimpinan tinggi pratama dapat dilakukan selama Kementerian Perdagangan telah memperoleh nilai indeks sistem merit sangat baik dari Komisi Aparatur Sipil Negara.

## **BAB VI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

### **Pasal 32**

- (1) Untuk menunjang pelaksanaan Peraturan Menteri ini, dibangun sistem informasi Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf e.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh unit kerja setingkat jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian Perdagangan yang menyelenggarakan tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia.
- (3) Data dan/atau informasi dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan disimpan dan hanya digunakan untuk kepentingan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan.

## **BAB VII PEMANTAUAN DAN EVALUASI**

### **Pasal 33**

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf f dilakukan terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pemantauan dan evaluasi Talenta; dan
  - b. pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan.

### **Pasal 34**

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a dilakukan pada tahap:
  - a. pengembangan Talenta;
  - b. retensi Talenta; dan
  - c. penempatan Talenta.
- (2) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada tingkat Kementerian Perdagangan dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan.

- (3) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada tingkat unit kerja dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN Kementerian Perdagangan unit kerja eselon I/pimpinan tinggi madya.
- (4) Evaluasi Talenta pada tahap pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan tahap retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (5) Evaluasi Talenta pada tahap penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) tahun sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (6) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisikl untuk penempatan kembali dalam jabatan.
- (7) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat berupa promosi atau penempatan ke dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisikl selanjutnya.

#### Pasal 35

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b disesuaikan secara berkelanjutan mengikuti dinamika perubahan dan kebutuhan organisasi.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) tahun sekali atau disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

### BAB VII KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 36

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 2 Januari 2023

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 3 Januari 2023

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

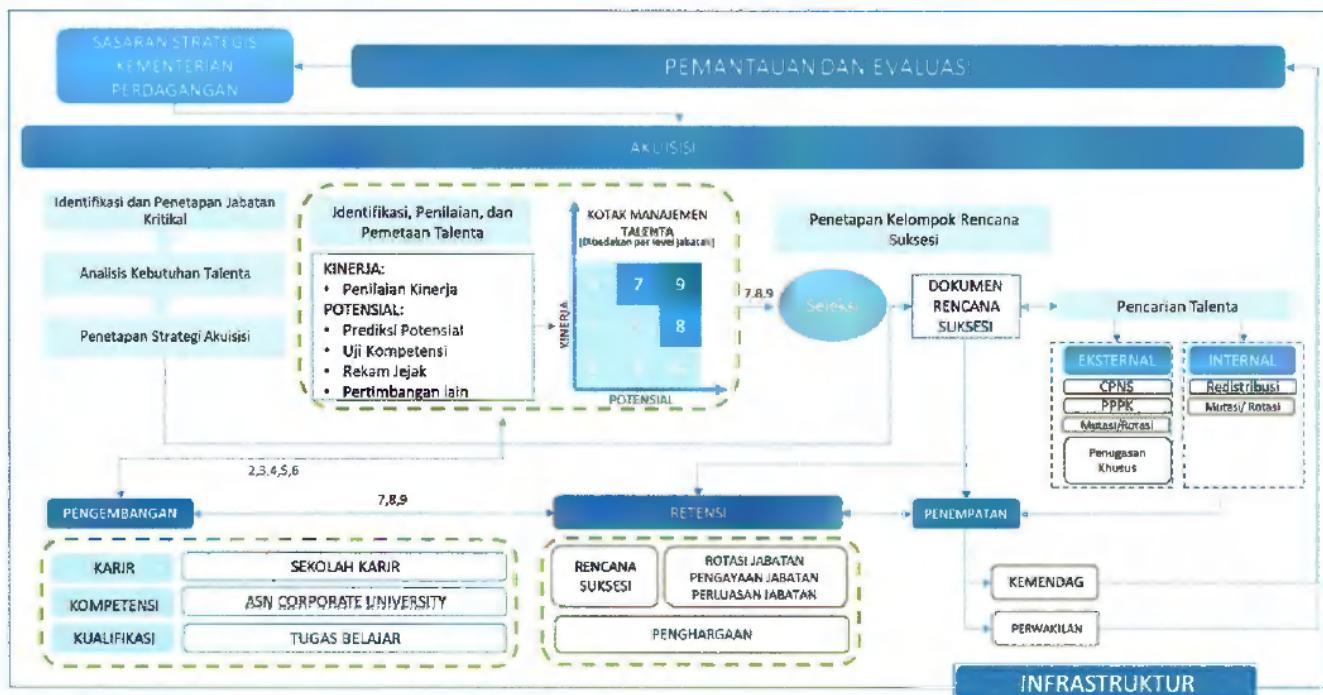
YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 3



LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 01 TAHUN 2023  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
PERDAGANGAN

ALUR TAHAPAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN PERDAGANGAN



MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya

SECRETARIAT JENDERAL  
KEMENTERIAN PERDAGANGAN  
Kepala Biro Hukum,



SRI HARIYATI

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 01 TAHUN 2023  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
PERDAGANGAN

FORMULIR ANALISIS KEBUTUHAN TALENTA  
KEMENTERIAN PERDAGANGAN

Level Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Jabatan Target	Persyaratan Jabatan	Proyeksi Waktu Penempatan	Kebutuhan Talenta	Ket
1. Direktur ...	1. .... 2. .... 3. dst	Desember 2023	3 orang	Promosi
2. Kepala Biro ...	1. .... 2. .... 3. dst	Mei 2024	3 orang	Mutasi
3. Kepala Pusat ...	1. .... 2. .... 3. dst	Juni 2025	3 orang	Promosi
Total Kebutuhan Talenta			9 orang	

Level Jabatan : Jabatan Fungsional Ahli Pertama

Jabatan Target	Persyaratan Jabatan	Proyeksi Waktu Penempatan	Kebutuhan Talenta	Ket
1. Assessor SDM Aparatur	1. .... 2. .... 3. dst	Desember 2023	3 orang	PPPK
2. Analis Perdagangan	1. .... 2. .... 3. dst	Mei 2024	6 orang	CPNS
Total Kebutuhan Talenta			9 orang	

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
Sekretariat Jenderal  
Kementerian Perdagangan  
Kepala Biro Hukum,  
SRI HARIYATI



LAMPIRAN III  
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 01 TAHUN 2023  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
PERDAGANGAN

KOTAK MANAJEMEN TALENTA DAN  
REKOMENDASI TINDAK LANJUT KOTAK MANAJEMEN TALENTA

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

K I N E R J A	Di atas ekspektasi	4	7	9	
		Kinerja diatas ekspektasi Potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi Potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi Potensial tinggi	
Sesuai ekspektasi	2 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi Potensial tinggi		
Di bawah ekspektasi	1 Kinerja dibawah ekspektasi Potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi Potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspektasi Potensial tinggi		
	Rendah	Menengah	Tinggi	POTENSIAL	

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li><li>2. Masuk kelompok Rencana Sukses Instansi/Nasional</li><li>3. Penghargaan</li></ol>
8	Kinerja sesuai Ekspektasi Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Dipertahankan</li><li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Kementerian Perdagangan</li><li>3. Rotasi/Pengayaan jabatan</li><li>4. Pengembangan kompetensi</li><li>5. Tugasbelajar</li></ol>

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
7	Kinerja di atas ekspektasi Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Sukses Kementerian Perdagangan</li> <li>Rotasi/Perluasan jabatan</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah Ekspektasi Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Rotasi</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penempatan yang sesuai</li> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bimbingan kinerja</li> <li>Konseling kinerja</li> <li>Pengembangan kompetensi</li> <li>Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan</li> <li>Konseling kinerja</li> </ol>

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Salinan ~~sesuai~~ dengan aslinya  
Sekretariat Jenderal  
Kementerian Perdagangan  
Kepala Biro Hukum,  
  
SRI HARIYATI

LAMPIRAN IV  
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 01 TAHUN 2023  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
PERDAGANGAN

DOKUMEN RENCANA SUKSESI  
KEMENTERIAN PERDAGANGAN

Rangking Suksesi	Jabatan Target	Proyeksi Waktu Penempatan	Ket
1. Sdr. ABC 2. Sdri. DEF 3. Sdr. GHI	Direktur Jenderal.....	Agustus 2023	
1. Sdri. JKL 2. Sdri. MNO 3. Sdr. PQR	Kepala Biro .....	Desember 2023	
1. Sdr. STU 2. Sdri. VWX 3. Sdr. XYZ	Kepala Bagian.....	Mei 2023	
1. Sdri. ASD 2. Sdri. QWR 3. Sdr. RTY	Kepala Subbagian.....	Juni 2023	

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
Sekretariat Jenderal  
Kementerian Perdagangan  
Kepala Biro Hukum,  
  
SRI HARIYATI

**LAMPIRAN V**  
**PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA**  
**NOMOR 01 TAHUN 2023**  
**TENTANG**  
**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA**  
**DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

**TABEL JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
1	Kotak 9 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja dan potensial untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja >75 Potensial >75	<p>Pegawai dalam kotak ini merupakan calon terbaik untuk memangku Jabatan Target. Contoh Rencana pengembangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job enrichment (pengayaan pekerjaan)</li> <li>- Job enlargement (perluasan pekerjaan)</li> <li>- Job Shadowing, merupakan kegiatan mengikuti dan mempelajari pekerjaan orang lain selama periode waktu tertentu dengan tujuannya agar dapat memahami pekerjaan orang lain tersebut secara lebih mendalam.</li> <li>- Magang, merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang</li> </ul>	Pengembangan kompetensi lebih banyak pada pemenuhan kompetensi manajerial dan kepemimpinan. Selain itu, pengembangan kompetensi diarahkan pada pemenuhan kompetensi pada level jabatan yang ada di atasnya, sehingga diproyeksikan siap untuk ditempatkan pada jabatan tersebut

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			<p>relevan dengan bidang tugas PNS yang bersangkutan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detasering, merupakan penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu (contoh. penugasan sebagai perwakilan luar negeri)</li> <li>- Sekolah Karier, merupakan program pelatihan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan para calon pimpinan.</li> <li>- Pelatihan Kepemimpinan, untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi kepemerintahan di instansi masing-masing.</li> <li>- Pelatihan Manajerial, untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.</li> </ul>	
2	Kotak 8 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi potensial akan tetapi perlu kinerja yang lebih baik untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi.	Kinerja $75 \geq y > 50$ Potensial $> 75$	<p>Pegawai dalam kotak ini diposisikan menjadi calon kedua untuk pemangku Jabatan Target</p> <p>Contoh Rencana pengembangan dapat berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job enrichment (pengayaan pekerjaan)</li> <li>- Job enlargement (perluasan pekerjaan)</li> <li>- Patok Banding (benchmarking), merupakan kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara</li> </ul>	<p>Pengembangan kompetensi diarahkan pada minat untuk belajar dan menerapkan keterampilan baru, serta memperkuat kontribusi pada Organisasi melalui metode pembelajaran melalui pengalaman</p>

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			<p>membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detasering, merupakan penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.</li> <li>- Mentoring, merupakan Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li> <li>- Tugas Belajar, merupakan proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS.</li> </ul> <p>Dan lain-lain</p>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
3	Kotak 7 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja akan tetapi dari sisi potensial perlu pengembangan untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja >75 Potensial $75 \geq y > 55$	<p>Pegawai dalam kotak ini diposisikan menjadi calon ketiga untuk memangku Jabatan Target</p> <p>Contoh Rencana pengembangan dapat berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job enrichment (pengayaan pekerjaan)</li> <li>- Job enlargement (perluasan pekerjaan)</li> <li>- Coaching, merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri</li> <li>- Patok Banding (benchmarking), merupakan kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.</li> <li>- Detasering, merupakan penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.</li> </ul> <p>Dan lain-lain</p>	Pengembangan kompetensi diarahkan pada minat untuk belajar dan menerapkan keterampilan baru, serta memperkuat kontribusi pada organisasi melalui metode pembelajaran melalui pengalaman

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
4	Kotak 6 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi potensial akan tetapi perlu peningkatan kinerja untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja $50 \geq y \geq 0$ Potensial > 75	<p>Pegawai dalam kotak ini perlu meningkatkan kompetensi yang dimiliki</p> <p>Contoh Rencana pengembangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoring, merupakan Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li> <li>- Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif.</li> <li>- Literature study, merupakan proses peningkatan pemahaman dengan mempelajari berbagai literatur terkait topik tertentu.</li> <li>- E-learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.</li> </ul> <p>Dan lain-lain</p>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
5	Kotak 5 menunjukkan kinerja dan potensial yang standar sehingga masih perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan potensialnya sebelum naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja $75 \geq y > 50$ Potensial $75 \geq y > 55$	<p>Pegawai dalam kotak ini memiliki kompetensi dan kinerja yang sedang</p> <p>Contoh Rencana pengembangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoring, merupakan Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li> <li>- Magang, merupakan Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu.</li> <li>- Workshop, merupakan pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi tertentu yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan suatu produk selama kegiatan berlangsung.</li> <li>- Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif.</li> <li>- E-Learning, merupakan pengembangan</li> </ul>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			<p>Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.</p> <p>Dan lain-lain</p>	
6	Kotak 4 menunjukkan kesiapan pegawai dari sisi kinerja akan tetapi perlu pengembangan potensial untuk naik ke jenjang karier jabatan yang lebih tinggi	Kinerja >75 Potensial $55 \geq x \geq 0$	<p>Pegawai dalam kotak ini memiliki kompetensi yang tinggi namun perlu meningkatkan kinerja yang dimiliki</p> <p>Contoh Rencana pengembangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching, merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.</li> <li>- Workshop, merupakan pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi tertentu yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan suatu produk selama kegiatan berlangsung.</li> <li>- Bimbingan teknis, merupakan Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.</li> </ul>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.</li> </ul> <p>Dan lain-lain</p>	
7	Kotak 3 menunjukkan kinerja yang kurang dan potensial yang standar sehingga masih perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan kompetensinya	Kinerja $50 \geq y \geq 0$ Potensial $75 \geq y > 55$	<p>Pegawai dalam kotak ini perlu ditingkatkan kinerja dan kompetensinya</p> <p>Contoh Rencana pengembangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoring, merupakan Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li> <li>- Bimbingan teknis, merupakan Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.</li> <li>- Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif</li> <li>- E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan</li> </ul>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			<p>mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.</p> <p>Dan lain-lain</p>	
8	Kotak 2 menunjukkan kinerja yang standar dan potensial yang kurang sehingga masih perlu ditingkatkan kinerjanya dan pengembangan kompetensinya	<p>Kinerja  <math>75 \geq y &gt; 50</math></p> <p>Potensial  <math>55 \geq x \geq 0</math></p>	<p>Pegawai dalam kotak ini perlu ditingkatkan kinerja dan kompetensinya</p> <p>Contoh Rencana pengembangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoring, merupakan Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li> <li>- Pelatihan Teknis, merupakan program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran yang intensif.</li> <li>- E-Learning, merupakan pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.</li> <li>- Bimbingan teknis, merupakan Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus</li> </ul>	

No	Kotak	Hasil Analisis	Jenis Pengembangan Kompetensi	Keterangan
			dan teknis. Dan lain-lain	
9	Kotak 1 menunjukkan kinerja yang kurang dan potensial yang kurang sehingga perlu dilakukan evaluasi dan monitoring atas pekerjaannya	Kinerja $50 \geq y \geq 0$ Potensial $55 \geq x \geq 0$	Pegawai dalam kotak ini perlu diawasi dan dibina oleh atasan langsungnya Contoh Rencana pengembangan: <ul style="list-style-type: none"><li>- Mentoring, yaitu Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.</li></ul> Dan lain-lain	

Keterangan:

Jenis pengembangan kompetensi ditentukan dengan mempertimbangkan level jabatan.

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ZULKIFLI HASAN

Salinan sesuai dengan aslinya  
Sekretariat Jenderal  
Kementerian Perdagangan  
Kepala Biro Hukum,  
\*



SRI HARIYATI