

NASKAH URGENSI

Penyusunan Rancangan Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

A. JUDUL

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR TAHUN 2025

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 3 TAHUN 2020 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

B. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara (ASN) saat ini terus diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, kompeten, dan melayani melalui penerapan sistem merit. Sistem merit sendiri merupakan sistem yang menempatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengelolaan manajemen ASN. Salah satu elemen kunci dalam penerapan sistem merit adalah penerapan manajemen talenta ASN, yang secara normatif telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.

Namun dalam praktiknya, penerapan manajemen talenta ASN di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi tantangan, baik dari sisi regulasi, sumber daya manusia, maupun anggaran. Hasil pemantauan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa belum seluruh instansi pemerintah menerapkan manajemen talenta secara optimal. Sejumlah instansi bahkan belum memulai tahapan awal identifikasi dan pemetaan potensi pegawai.

Salah satu tantangan utama adalah pelaksanaan pemetaan potensi ASN melalui asesmen center yang dalam ketentuan saat ini masih diposisikan sebagai metode utama. Padahal, asesmen center memerlukan biaya yang tidak sedikit, serta sumber daya teknis dan infrastruktur yang tidak seluruh instansi miliki. Di sisi lain, pemerintah telah menetapkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025 yang mengatur tentang efisiensi belanja pemerintah, sehingga instansi mengalami keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan asesmen secara menyeluruh.

Menanggapi hal tersebut, diperlukan penyesuaian terhadap ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020, khususnya mengenai metode pemetaan potensial. Oleh karena itu, Rancangan Perubahan Peraturan Menteri PANRB ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas kepada instansi pemerintah dalam memilih metode pemetaan potensi ASN, dengan menempatkan asesmen center sebagai salah satu opsi, sejajar dengan metode lain seperti uji kompetensi, penilaian rekam jejak, dan metode pertimbangan lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, untuk mendorong percepatan implementasi manajemen talenta di seluruh instansi, perlu dibentuk Komite Talenta Instansi dan Sekretariat Komite Talenta di tingkat instansi pemerintah. Komite ini akan berfungsi sebagai forum pengambilan keputusan strategis dalam proses manajemen talenta, serta mengawal keberlangsungan pelaksanaan sistem merit di lingkungan instansi masing-masing.

Dengan perubahan ini, diharapkan penerapan manajemen talenta menjadi lebih inklusif, adaptif, dan terjangkau, serta mampu mendorong pengembangan karier ASN secara berkeadilan dan berbasis kinerja, selaras dengan kebijakan nasional reformasi birokrasi dan arah pembangunan SDM ASN unggul yang berbasis meritokrasi.

2. KONSIDERAN

Bahwa untuk mendukung implementasi sistem merit dalam manajemen ASN, perlu penguatan terhadap penerapan manajemen

talenta sebagai bagian dari strategi pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan kinerja. Dalam pelaksanaan pemetaan potensi pegawai, instansi pemerintah mengalami keterbatasan anggaran sebagaimana diamanatkan dalam kebijakan efisiensi anggaran nasional, sehingga perlu penyesuaian terhadap metode pemetaan potensi.

Berdasarkan evaluasi terhadap pelaksanaan Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020, diperlukan pengaturan lebih lanjut mengenai fleksibilitas metode pemetaan potensial serta pembentukan komite talenta di tingkat instansi; sN berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.

3. POKOK MATERI MUATAN DAN RUANG LINGKUP

1. Pokok Materi

- a. Perubahan ketentuan mengenai metode pemetaan potensial, di mana asesmen center tidak lagi bersifat wajib, melainkan merupakan salah satu pilihan metode, disandingkan dengan metode lain seperti uji kompetensi, penilaian rekam jejak, dan pertimbangan lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan transparan.
- b. Penambahan klausul tentang pembentukan Komite Talenta Instansi, yang berperan sebagai forum koordinasi dan pengambil keputusan strategis dalam pelaksanaan manajemen talenta di tingkat instansi.
- c. Penambahan klausul tentang pembentukan Sekretariat Komite Talenta Instansi, yang bertugas untuk mendukung operasionalisasi pelaksanaan manajemen talenta, termasuk pengelolaan data dan pelaporan kepada kementerian yang membidangi urusan reformasi birokrasi.
- d. Penghapusan ketentuan mengenai jabatan kritikal.

2. Ruang Lingkup

Peraturan Menteri ini berlaku bagi seluruh instansi pemerintah Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

4. TUJUAN

Penyusunan Rancangan Perubahan Peraturan Menteri PANRB ini bertujuan untuk:

- a. Memperkuat implementasi sistem merit melalui penguatan manajemen talenta ASN yang adaptif, efektif, dan efisien.
 - b. Memberikan fleksibilitas metode dalam pemetaan potensi ASN agar instansi dapat menyesuaikan dengan kondisi sumber daya dan anggaran yang dimiliki.
 - c. Mendorong percepatan dan keberlanjutan pelaksanaan manajemen talenta, melalui pembentukan kelembagaan pendukung di tingkat instansi.
 - d. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN melalui pengembangan talenta berbasis potensi dan kinerja yang objektif dan transparan.
 - e. Mendukung terwujudnya birokrasi berkelas dunia yang kompeten, adaptif, dan berintegritas sesuai dengan arah kebijakan nasional dan *grand design* reformasi birokrasi.
-