



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

22 April 2021

**YANG TERHORMAT:**

- 1. PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN INSTANSI PUSAT**
- 2. PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN INSTANSI DAERAH**

**DI  
TEMPAT**

**SURAT EDARAN  
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
NOMOR 10 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENILAIAN PENERAPAN  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA INSTANSI PEMERINTAH**

**A. Latar Belakang**

Dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN), maka sistem merit dapat diterapkan secara integral agar dapat mendorong pencapaian strategis pembangunan nasional dan optimalisasi pelayanan publik melalui penetapan kelompok rencana suksesi berbasis tingkatan potensial dan kinerja terbaik ASN.

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik, menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*). Selain itu, Manajemen Talenta ASN juga untuk mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta

memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta, mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Kebijakan Manajemen Talenta ASN diamanatkan pada Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Manajemen Talenta Nasional termuat dalam 2 (dua) agenda pembangunan pada RPJMN 2020-2024, yakni: 1) Peningkatan SDM berkualitas dan berdaya saing, dan 2) Penguatan Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik. Sebagai salah satu proyek prioritas nasional, penerapan Manajemen Talenta ASN merupakan penguatan implementasi manajemen ASN untuk mencapai sasaran pokok Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola dalam rangka mendukung Penguatan Stabilitas Polhukhankam dan Terlaksananya Transformasi Pelayanan Publik. Dalam Matriks Pembangunan RPJMN 2020-2024, ditargetkan penerapan Manajemen Talenta ASN secara nasional pada 87 Kementerian/Lembaga pada tahun 2023 dan 34 Provinsi serta 100 Kab/Kota pada tahun 2024.

Tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 meliputi akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan, serta pemantauan dan evaluasi. Manajemen Talenta ASN juga memerlukan infrastruktur yang perlu dipersiapkan, antara lain: peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal, profil talenta, standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri PANRB, pola karier, program pengembangan talenta, panitia seleksi, basis data Sumber Daya Manusia (SDM), Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN, dan anggaran.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dalam rangka mendukung penerapan Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, perlu menetapkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Penilaian Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah.

## **B. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud:**

Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai kebijakan pendukung Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.

## **2. Tujuan:**

- a. Untuk mengakselerasi dan mendorong keberhasilan pencapaian tujuan Manajemen Talenta ASN.
- b. Untuk memastikan bahwa rencana suksesi untuk penempatan memuat suksesor yang diperoleh dari kelompok rencana suksesi hasil pemetaan talenta berdasarkan aspek potensial dan kinerja terbaik.
- c. Untuk mengukur tingkat penerapan Manajemen Talenta ASN pada instansi pemerintah dengan indeks merit sangat baik.
- d. Untuk memastikan kesesuaian antara kebijakan dan implementasi Manajemen Talenta ASN.
- e. Untuk memastikan pelaksanaan kebijakan Manajemen Talenta ASN sehingga dapat diterapkan secara nasional.
- f. Sebagai bahan monitoring dan evaluasi untuk pengembangan dan penyempurnaan kebijakan ke depan.

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup Surat Edaran ini mencakup pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam melaksanakan tahapan dan langkah penerapan Manajemen Talenta ASN serta pengukuran implementasinya pada Instansi Pemerintah tertentu dengan indeks sistem merit sangat baik pada tahun 2020 melalui penilaian atas status kemajuan dalam penerapan Manajemen Talenta ASN.

## **D. Ketentuan**

1. Pejabat Pembina Kepegawaian agar melaksanakan tahapan dan langkah penerapan Manajemen Talenta ASN sebagaimana lampiran I.
2. Instansi Pemerintah tertentu yang memperoleh indeks sistem merit sangat baik pada tahun 2020 dapat dilakukan penilaian penerapan Manajemen Talenta ASN sebagaimana lampiran II.
3. Penilaian penerapan Manajemen Talenta ASN pada Instansi Pemerintah tertentu yang memperoleh indeks sistem merit sangat baik pada tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan kuesioner evaluasi sebagaimana lampiran III.
4. Menteri PANRB mengukuhkan Suksesor sesuai Rencana Suksesi, dan menetapkan Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Manajemen Talenta ASN.

## E. Penutup

Demikian Surat Edaran ini agar diperhatikan dan dipedomani oleh seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam penerapan Manajemen Talenta ASN. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, disampaikan terima kasih.

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI,**



### **Tembusan Yth.:**

1. Bapak Presiden Republik Indonesia;
2. Bapak Wakil Presiden Republik Indonesia;
3. Bapak Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara.

SURAT EDARAN  
 MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
 NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
 NOMOR 10 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PENILAIAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA  
 APARATUR SIPIL NEGARA  
 PADA INSTANSI PEMERINTAH

**Tahapan dan Langkah Penerapan Manajemen Talenta ASN  
 pada Instansi Pemerintah**

Penerapan Manajemen Talenta ASN pada Instansi Pemerintah dilaksanakan melalui tahapan dan langkah sebagai berikut:

No.	Tahapan	Langkah Penerapan
1	<b>Komitmen dan Kapasitas Organisasi</b>	a Menyusun Rencana Kerja Implementasi Manajemen Talenta ASN di Instansi.
		b Menyusun dan menetapkan Kebijakan Internal Manajemen Talenta ASN Instansi.
		c Membentuk Tim/Kelompok Kerja yang membantu PPK dalam menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN.
		d Melaksanakan Sosialisasi dan Peningkatan Kapasitas Manajemen Talenta kepada Pejabat Pimpinan Tinggi dan unit pengelola SDM dan/atau Tim/Kelompok Kerja .
		e Melakukan pengukuran (survey) untuk melihat peningkatan pengetahuan/kapasitas mengenai Manajemen Talenta ASN bagi peserta kegiatan.
2	<b>Infrastruktur Penyelenggaraan Manajemen Talenta</b>	a Menyusun Peta Jabatan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ yang sedang lowong</li> <li>▪ yang akan lowong minimal 1 (satu) tahun ke depan</li> </ul>
		b Melakukan identifikasi, perumusan dan penetapan Jabatan Kritisal.
		c Menyusun Standar Kompetensi Jabatan sesuai ketentuan untuk setiap: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jabatan Kritisal</li> <li>▪ Jabatan ASN</li> </ul>
		d Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja yang memungkinkan Penilaian Kinerja Riil.
		e Menetapkan Rencana Pengembangan Karier.
		f Menetapkan Rencana Program Pengembangan Talenta ( <i>Human Capital Development Plan</i> ).
		g Menetapkan Panitia Seleksi ( <i>assessor</i> pemerintah/independen).
		h Mempersiapkan Basis Data Sumber Daya Manusia (SDM).
		i Menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN BKN.
		j Menyelenggarakan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Instansi.
		k Menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang pengembangan kompetensi talenta.

		l	Mengalokasikan anggaran untuk Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
		m	Menyusun Profil Talenta.
3	Akuisisi Talenta	a	Melaporkan Jabatan Kritis dan Standar Jabatan Kompetensi kepada Menteri PANRB.
		b	Menyusun analisis kebutuhan talenta.
		c	Menyusun strategi akuisisi berdasarkan analisis kebutuhan talenta dan ditetapkan PPK.
		d	Melakukan Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta dengan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Melakukan pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi.</li> <li>▪ Menentukan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah yang didasarkan pada: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil <i>Assesment Center</i> yang mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (<i>self awareness</i>), kemampuan berpikir kritis dan strategis (<i>critical and strategic thinking</i>), kemampuan menyelesaikan permasalahan (<i>problem solving</i>), kecerdasan emosional (<i>emotional quotient</i>), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (<i>growth mindset</i>), serta motivasi dan komitmen (<i>grit</i>).</li> <li>- Hasil uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.</li> <li>- Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas.</li> <li>- Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.</li> </ul> </li> </ul>
		e	Menetapkan Kelompok Rencana Suksesi untuk pengisian jabatan target (jabatan kritis dan/atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansi).
		f	Melakukan upaya pencarian talenta atau rencana penempatan talenta dari luar instansi dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu.
		g	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi dalam tahap akuisisi talenta.
		4	Pengembangan dan Retensi Talenta
b	Melaksanakan pengembangan kompetensi talenta sesuai rencana (HCDP) dengan metode <i>Corporate University</i> , pembelajaran di dalam dan luar kantor, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.		
c	Melaksanakan peningkatan kualifikasi talenta melalui tugas belajar.		
d	Menyusun dan menetapkan rencana suksesi instansi (oleh PPK).		
e	Melaksanakan kegiatan-kegiatan retensi talenta.		
f	Melaksanakan penetapan dan pemberian penghargaan bagi talenta.		
g	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi dalam tahap pengembangan dan retensi talenta.		

<b>5</b>	<b>Penempatan Talenta</b>	a	Menetapkan penempatan talenta instansi berdasarkan rencana suksesi (oleh PPK).
		b	Memastikan penempatan suksesor dalam jabatan kritikal telah meningkatkan pencapaian tujuan strategis organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
		c	Memastikan bahwa implementasi Manajemen Talenta ASN pada instansi memberikan kepuasan talenta atas peningkatan profesionalitas serta kejelasan dan kepastian karier dalam rangka pengembangan karier berkelanjutan.
		d	Melaksanakan Pemantauan dan Evaluasi dalam Tahap Penempatan Talenta

LAMPIRAN II  
SURAT EDARAN  
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
NOMOR 10 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENILAIAN PENERAPAN MANAJEMEN  
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA INSTANSI PEMERINTAH

**Penilaian Penerapan Manajemen Talenta ASN pada Instansi Pemerintah**

1. Penilaian Penerapan Manajemen Talenta ASN pada Instansi Pemerintah dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:
  - a. Penetapan kategori indeks sistem merit sangat baik dari Komisi Aparatur Sipil Negara;
  - b. Pemaparan langkah konkret penerapan Manajemen Talenta ASN;
  - c. Uji lapangan penerapan Manajemen Talenta ASN;
  - d. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi dan survey;
  - e. Penetapan Rencana Suksesi;
  - f. Pengukuhan Suksesor sesuai Rencana Suksesi beserta waktu pelaksanaan penempatan;
  - g. Penetapan Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Manajemen Talenta ASN; dan
  - h. Monitoring dan evaluasi.
2. Untuk mengukur tingkatan implementasi Manajemen Talenta ASN pada instansi pemerintah, khususnya yang berpredikat indeks merit sangat baik, dapat digunakan instrumen penilaian dengan pembobotan tertentu untuk mengukur status kemajuan dalam penerapan Manajemen Talenta ASN secara keseluruhan.
3. Bobot yang ditetapkan dalam % dan angka, merupakan nilai target yang menjadi ukuran atas capaian dalam penerapan Manajemen Talenta ASN berdasarkan tingkat kesulitan serta seberapa signifikan kontribusinya dalam penyelenggaraan secara keseluruhan.

4. Penilaian dilaksanakan dengan memberikan nilai tertentu atas capaian pada tiap status kemajuan disertai keterangan/penjelasan dan disahkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang ditunjuk.
5. Penilaian dilakukan untuk memastikan kesesuaian implementasi dengan regulasi, serta kualitas dan manfaatnya dalam pencapaian tujuan Manajemen Talenta ASN.
6. Setiap tahapan menggambarkan tingkat realisasi capaian penerapan Manajemen Talenta ASN yang diberikan bobot tertentu berdasarkan hasil capaian, yang kemudian nilainya diakumulasikan secara keseluruhan.

Tahapan Penerapan Manajemen Talenta ASN		Target	Realisasi	%
1	Komitmen dan Kapasitas Organisasi	5		
2	Infrastruktur Penyelenggaraan	15		
3	Akuisisi Talenta	40		
4	Pengembangan dan Retensi Talenta	20		
5	Penempatan Talenta	20		
<b>Total</b>		<b>100</b>		

7. Semakin tinggi tahapan (1-5) dan nilai realisasi (0-100), maka semakin baik tingkat penerapan Manajemen Talenta ASN pada instansi pemerintah.
8. Nilai yang diperoleh selanjutnya diberikan predikat berdasarkan pemenuhan rentang nilai mulai dari 0 s.d. 100, yang terdiri dari predikat: dasar, lanjutan, menengah, tinggi, dan maju.

No	Rentang Nilai	Predikat
1	0 - 5,00	Dasar
2	5,01 - 20,00	Lanjutan
3	20,01 - 60,00	Menengah
4	60,01 - 80,00	Tinggi
5	80,01 - 100	Maju

LAMPIRAN III  
SURAT EDARAN  
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
NOMOR 10 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENILAIAN PENERAPAN MANAJEMEN  
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA INSTANSI PEMERINTAH

**Kuesioner Evaluasi Penerapan Manajemen Talenta ASN  
pada Instansi Pemerintah**

No.	Tahapan	Pertanyaan
1	<b>Komitmen dan Kapasitas Organisasi</b>	a Apakah telah disusun Rencana Kerja Implementasi Manajemen Talenta ASN di Instansi?
		b Apakah telah disusun dan ditetapkan Kebijakan Internal Manajemen Talenta ASN Instansi?
		c Apakah telah dibentuk Tim/Kelompok Kerja yang membantu PPK dalam menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN?
		d Apakah telah dilaksanakan Sosialisasi dan Peningkatan Kapasitas Manajemen Talenta kepada Pejabat Pimpinan Tinggi dan unit pengelola SDM dan/atau Tim/Kelompok Kerja?
		e Apakah telah dilakukan pengukuran (survey) untuk melihat peningkatan pengetahuan/kapasitas mengenai Manajemen Talenta ASN bagi peserta kegiatan?
2	<b>Infrastruktur Penyelenggaraan Manajemen Talenta</b>	a Apakah telah disusun Peta Jabatan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ yang sedang lowong?</li> <li>▪ yang akan lowong minimal 1 (satu) tahun ke depan?</li> </ul>
		b Apakah telah dilakukan identifikasi, perumusan dan penetapan Jabatan Kritisal?
		c Apakah telah disusun Standar Kompetensi Jabatan sesuai ketentuan untuk setiap: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jabatan Kritisal?</li> <li>▪ Jabatan ASN?</li> </ul>
		d Apakah telah diterapkan Sistem Manajemen Kinerja yang memungkinkan Penilaian Kinerja Riil?
		e Apakah telah ditetapkan Rencana dan Kebijakan Pola Karier?
		f Apakah telah ditetapkan Rencana Program Pengembangan Talenta ( <i>Human Capital Development Plan</i> )?
		g Apakah telah ditetapkan Panitia Seleksi ( <i>assessor</i> pemerintah/independen)?
		h Apakah telah dipersiapkan Basis Data Sumber Daya Manusia (SDM)?
		i Apakah telah diselenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN BKN?
		j Apakah telah tersedia Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Instansi?
		k Apakah telah tersedia sarana dan prasarana untuk menunjang pengembangan kompetensi talenta?
		l Apakah telah dialokasikan anggaran untuk Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN?
		m Apakah telah disusun Profil Talenta? Jika iya, apakah memuat: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Data personal</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kualifikasi pendidikan</li> <li>▪ Hasil pengukuran/penilaian potensi</li> <li>▪ Standar kompetensi jabatan, hasil uji kompetensi, dan area pengembangan</li> <li>▪ Hasil penilaian kinerja</li> <li>▪ Rekam jejak jabatan</li> <li>▪ Riwayat pengembangan kompetensi</li> <li>▪ Informasi kepegawaian lainnya</li> </ul>
3	<b>Akuisisi Talenta</b>	<p>a Apakah Jabatan Kritis dan Standar Jabatan Kompetensi telah dilaporkan kepada Menteri PANRB?</p> <p>b Apakah telah disusun analisis kebutuhan talenta ?</p> <p>c Apakah telah disusun strategi akuisisi berdasarkan analisis kebutuhan talenta dan ditetapkan PPK?</p> <p>d Apakah telah dilakukan Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Melakukan pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi?</li> <li>▪ Menentukan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah yang didasarkan pada: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil <i>Assesment Center</i> yang mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (<i>self awareness</i>), kemampuan berpikir kritis dan strategis (<i>critical and strategic thinking</i>), kemampuan menyelesaikan permasalahan (<i>problem solving</i>), kecerdasan emosional (<i>emotional quotient</i>), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (<i>growth mindset</i>), serta motivasi dan komitmen (<i>grit</i>)?</li> <li>- Hasil uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural?</li> <li>- Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas?</li> <li>- Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi?</li> </ul> </li> </ul> <p>e Apakah telah ditetapkan Kelompok Rencana Suksesi untuk pengisian jabatan target (jabatan kritis dan/atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansi?)</p> <p>f Apakah telah dilakukan upaya pencarian talenta atau rencana penempatan talenta dari luar instansi dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu?</p> <p>g Apakah telah dilaksanakan pemantauan dan evaluasi dalam tahap akuisisi talenta?</p>
4	<b>Pengembangan dan Retensi Talenta</b>	<p>a Apakah telah dilaksanakan akselerasi karier bagi talenta?</p> <p>b Apakah telah dilaksanakan pengembangan kompetensi talenta sesuai rencana (HCDP) melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Metode <i>Corporate University</i>?</li> <li>▪ Pembelajaran di dalam dan luar kantor?</li> <li>▪ Bentuk pengembangan kompetensi lainnya?</li> </ul> <p>c Apakah telah dilaksanakan peningkatan kualifikasi talenta melalui tugas belajar?</p> <p>d Apakah telah disusun dan ditetapkan rencana suksesi instansi (oleh PPK)?</p> <p>e Apakah telah dilaksanakan kegiatan-kegiatan retensi talenta sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rotasi jabatan?</li> <li>▪ Pengayaan jabatan (<i>job enrichment</i>)?</li> <li>▪ Perluasan jabatan (<i>job enlargement</i>)?</li> </ul> <p>f Apakah telah dilaksanakan penetapan/pemberian penghargaan bagi talenta?</p> <p>g Apakah telah dilaksanakan pemantauan dan evaluasi dalam tahap pengembangan dan retensi talenta?</p>

5	<b>Penempatan Talenta</b>	a Apakah telah ditetapkan penempatan talenta instansi berdasarkan rencana suksesi (oleh PPK)?
		b Apakah telah dipastikan penempatan suksesor dalam jabatan kritikal telah meningkatkan pencapaian tujuan strategis organisasi dan prioritas pembangunan nasional?
		c Apakah telah dipastikan bahwa implementasi Manajemen Talenta ASN pada instansi memberikan kepuasan talenta atas peningkatan profesionalitas serta kejelasan dan kepastian karier dalam rangka pengembangan karier berkelanjutan?
		d Apakah telah dilaksanakan Pemantauan dan Evaluasi dalam Tahap Penempatan Talenta?