

**LAPORAN HASIL EVALUASI PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL DPR RI
NOMOR 15 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

I. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014) diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecatatan. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan serta tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan pada sistem merit. Salah satu kriteria sistem merit adalah memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta. Penyelenggaraan manajemen talenta selanjutnya diatur dalam dua peraturan yang merupakan peraturan turunan dari UU Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (PP Manajemen PNS) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN (PermenpanRB 3/2020).

Seiring dengan perkembangan penyelenggaraan fungsi ASN dan kebutuhan masyarakat telah dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen ASN melalui penggantian UU Nomor 5 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 20 Tahun 2023). Penyelenggaraan manajemen ASN yang diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tetap diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang disesuaikan dengan karakteristik kelembagaan masing-masing. Pengembangan talenta dan karier ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 46 UU Nomor 20 Tahun 2023 dilaksanakan melalui mobilitas talenta yang dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

Sehubungan dengan lahirnya UU Nomor 20 Tahun 2023 dan adanya kebutuhan organisasi, terdapat usulan perubahan terhadap Persekjen 15/2022, sehingga dipandang perlu untuk dilakukan evaluasi terhadap Persekjen 15/2022.

Evaluasi ini dimaksudkan untuk menilai kesesuaian Persekjen 15/2022 dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, evaluasi juga diperlukan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya kebutuhan atas perubahan kebijakan internal Sekretariat Jenderal DPR RI atau ketidaksesuaian dengan kebijakan nasional yang lebih baru.

II. ANALISIS

A. METODE ANALISIS

Dalam melakukan Evaluasi Peraturan Sekretaris Jenderal ini digunakan metode Model Analisis Peraturan melalui pemetaan peraturan, serta analisis kesesuaian jenis produk hukum dengan materi muatannya melalui identifikasi sifat produk hukum. Selain itu, untuk menentukan efektivitas pelaksanaan peraturan juga digunakan metode analisis kebutuhan organisasi dengan menelaah pelaksanaan-pelaksanaan berdasarkan dinamika kebijakan yang ada.

B. ANALISIS PRODUK HUKUM

Analisis Produk Hukum dilakukan dengan menguji beberapa indikator yang meliputi:

1. harmonisasi dengan ketentuan dalam Peraturan perundang-undangan dan produk hukum Sekretariat Jenderal DPR RI yang terkait yang dilaksanakan melalui pemetaan peraturan;
2. kesesuaian materi yang dimuat dengan jenis produk hukum yang ditetapkan yang dilaksanakan melalui tinjauan kesesuaian jenis dengan materi muatan; dan
3. kesesuaian dengan kebutuhan organisasi yang dilaksanakan dengan menganalisa kebijakan yang diambil di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI serta implementasinya.

C. BERDASARKAN PEMETAAN PERATURAN

Dasar hukum yang terdapat pada konsiderans Persekjen 15/2022 beberapa telah diubah, dicabut dan diganti sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah **dicabut dan diganti** dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah **diubah** dengan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

3. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah **diubah** dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

D. BERDASARKAN KESESUAIAN MATERI YANG DIMUAT DALAM PERSEKJEN 15/2022 DENGAN JENIS PRODUK HUKUM

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Produk Hukum Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Persekjen 2/2022) mengamanatkan bahwa Peraturan Sekretaris Jenderal adalah Produk Hukum yang memuat kebijakan pokok dan umum yang bersifat mengatur di Sekretariat Jenderal DPR RI. Mengacu kepada ketentuan ini, suatu Peraturan Sekretaris Jenderal harus memuat dua substansi yakni bersifat mengatur secara umum serta memuat kebijakan pokok.

Lahirnya Persekjen 15/2022 adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 PermenpanRB 3/2020. Materi muatan dalam Persekjen 15/2022 bersifat umum serta substansinya memuat kebijakan yang mengatur mengenai manajemen talenta bagi ASN Sekretariat Jenderal DPR RI, sehingga sudah tepat dimuat dalam produk hukum berupa peraturan.

E. ANALISIS TERHADAP SUBSTANSI MAUPUN IMPLEMENTASI PERSEKJEN 15/2022

1. Bahwa Persekjen 15/2022 telah mengatur manajemen talenta berbasis sistem merit sebagaimana diamanatkan PermenpanRB 3/2020 yang meliputi penataan potensi dan kinerja ASN untuk pengembangan teknis, promosi, mutasi dan penugasan khusus di Setjen DPR RI. Sebagai bentuk konsistensi dari pelaksanaan Persekjen 15/2022, telah diluncurkan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA) pada Maret 2024 yang menempatkan ASN pada “kotak “1-9” berdasarkan potensi dan kinerja dimana data ASN tersebut berasal dari sistem objektif (bukan diisi secara manual) untuk mengurangi potensi manipulasi.

2. Bahwa berdasarkan telaah substansi materi muatan yang terdapat di dalam Persekjen 15/2022, didapati kelebihan dari Manajemen Talenta di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, yaitu:

a. Berbasis Sistem Merit dan Transparansi

Dalam hal basis Sistem Merit, Persekjen 15/2022 telah mendukung prinsip objektif, terencana, terbuka, bebas intervensi politik dan nepotisme. Selain itu, skor penilaian manajemen talenta yang telah dicapai oleh Sekretariat Jenderal DPR RI mencapai 345,5 (tiga ratus empat puluh lima koma lima) yang tergolong/masuk dalam kategori “Sangat Baik” dan menutup peluang seleksi terbuka apabila *talent pool* dari rencana suksesi dijaga dengan baik.

b. Penggunaan Aplikasi SIMATA

Persekjen 15/2022 memberi ruang untuk menggunakan Aplikasi SIMATA yang di dalamnya menyediakan basis data objektif dan terukur untuk penentuan posisi ASN dalam kotak kompetensi. Selain itu, penggunaan Aplikasi SIMATA ini akan mempermudah proses promosi dan penempatan cepat ke jabatan yang sesuai kompetensi.

Atas dukungan-dukungan baik dari segi prinsip maupun skor penilaian hingga penggunaan Aplikasi SIMATA, berdasarkan kebutuhan organisasi, Persekjen 15/2022 masih tetap diberlakukan untuk membuka ruang rencana suksesi terhadap pegawai Setjen DPR RI dan perlu ditingkatkan dari segi implementasi serta kebijakan yang berkelanjutan/berkesinambungan guna menjamin ketentuan di dalam Persekjen 15/2022 maupun ketentuan lainnya apabila terjadi pergantian kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyusun Standar Operasional Prosedur hingga mekanisme pelaporan berkala kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN).

3. Bahwa dalam pengimplementasiannya, Persekjen 15/2022 memiliki kekurangan, yaitu:

a. Risiko Validitas dan manipulasi Data

Dalam penerapannya, Manajemen Talenta di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI menggunakan SIMATA guna menyaring talenta yang masuk dalam rencana suksesi. Namun penggunaan SIMATA, tetap berpotensi adanya intervensi manual/*threshold editing* dan mengakibatkan terjadi kelemahan pada sistem SIMATA apabila tidak adanya kontrol internal oleh unit kerja yang membidangi pengawasan.

b. Konsistensi Kultural

Berdasarkan hasil informasi yang didapat, bahwa terdapat pergeseran arah kebijakan ketika kepemimpinan berganti. hal tersebut mengakibatkan

Persekjen 15/2022 dalam implementasinya tidak berjalan efektif. Hal itu dapat dilihat dari penggunaan mekanisme *talent pool* melalui skema *Open Bidding* dan pembentukan pedoman/keputusan yang diamanatkan oleh Persekjen 15/2022 tidak dijalankan. Akibatnya, terjadi kekosongan hukum hingga terjadi ketidakpastian hukum dalam mengimplementasikan skema manajemen talenta di Sekretariat Jenderal DPR RI.

c. Integrasi Nilai Dasar ASN (Core Value BerAKHLAK)

Bahwa sampai dengan saat ini, Persekjen 15/2022 dalam implementasinya belum mengintegrasikan nilai-nilai dasar ASN (Core Values BerAKHLAK), sehingga dalam melakukan perubahan Persekjen 15/2022 dapat mengintegrasikan nilai-nilai core values BerAKHLAK sebagai *employee branding* guna memperkuat budaya kerja.

d. Penyederhanaan Struktur Jabatan Pelaksana

Bahwa Kementerian PAN-RB telah menerbitkan Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 282 Tahun 2025 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah (KepmenPAN-RB 282/2025), dimana pada Lampiran keputusan tersebut terdapat 12 jabatan pelaksana yang dapat diisi oleh Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Selain itu, KepmenPAN-RB 282/2025 ini mengamanatkan agar setiap instansi pemerintah melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana paling lama 1 (satu) tahun sejak ditetapkan. Hal ini akan berdampak signifikan terhadap pelaksanaan sistem manajemen talenta sehubungan adanya penambahan jabatan/nomenklatur baru di dalam keputusan tersebut. Guna memenuhi unsur jabatan sebagaimana terdapat dalam keputusan tersebut, perlu mengintegrasikan aplikasi SIMATA maupun materi muatan di dalam Persekjen 15/2022.

Lebih lanjut, kelas jabatan pelaksana memiliki hak untuk memperoleh kesempatan masuk dalam kelompok rencana suksesi melalui Manajemen Talenta. Sehingga dengan diintegrasikannya kelas jabatan pelaksana yang terbaru pada KepmenPAN-RB 282/2025 di dalam sistem manajemen talenta, menjadikan ASN di Sekretariat Jenderal DPR RI dapat meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan/pelatihan untuk memenuhi grade jabatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, perlu dilakukan peningkatan pengawasan secara internal oleh APIP untuk mencegah terjadinya manipulasi data terhadap sistem yang terdapat di dalam aplikasi SIMATA dan mengintegrasikan nilai core value BerAKHLAK maupun kebijakan pimpinan yang berkelanjutan guna mengantisipasi pelaksanaan sistem Manajemen Talenta secara konsisten dan

bernilai. selain itu, perlu adanya pembahasan komprehensif sehubungan ditetapkan KepmenPAN-RB 282/2025 untuk menyelaraskan jabatan pelaksana yang baru di dalam sistem manajemen talenta.

4. Bahwa dalam melakukan manajemen aplikasi SIMATA sebagaimana diatur dalam Persekjen 15/2022, terdapat tantangan yang perlu dilakukan Perencanaan hingga dilakukan Mitigasi Risiko yaitu:

- a. Dukungan Teknis Pelatihan

Guna mengimplementasikan sistem Manajemen Talenta secara utuh, unit kerja yang membidangi Sumber Daya Manusia dan Aparatur perlu melakukan koordinasi dan melakukan perencanaan dengan unit kerja yang membidangi Pengembangan Kompetensi SDM Legislatif untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai. Hal tersebut perlu dijalankan sehubungan untuk menilai pegawai tersebut berpotensi/tidak masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

- b. Infrastruktur Teknologi Informasi

Demi terwujudnya aplikasi SIMATA yang berkelanjutan, dibutuhkan dukungan teknis hingga anggaran untuk melakukan pemeliharaan data secara konsisten hingga *maintenance* aplikasi maupun kendala yang akan dihadapi apabila tidak terdapat pembiayaan dan sumber daya manusia. Atas hal-hal tersebut, perlu adanya kesinambungan koordinasi antar unit kerja sehubungan penggunaan Aplikasi SIMATA yang di dalamnya terdapat skema pendidikan/pelatihan hingga pembangunan/*maintenance* aplikasi agar berjalan secara konsisten dan efektif dalam pelaksanaannya.

F. ANALISIS BERDASARKAN KEBUTUHAN ORGANISASI

1. Bahwa Pasal 46 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjelaskan mengenai pelaksanaan pengembangan talenta melalui mobilitas talenta, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 46

- (1) *Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.*
- (2) *Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.*
- (3) *Mobilitas talenta dilakukan:*
 - a. *dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;*
 - b. *antar-instansi Pemerintah; atau*
 - c. *ke luar Instansi Pemerintah.*
- (4) *Mobilitas talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta.*

Sebagaimana diatur dalam Pasal 46 UU 20/2023, pengembangan talenta dan karier pegawai wajib mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi, serta dilakukan melalui **mobilitas talenta**. Ketentuan tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa mobilitas talenta, baik di dalam maupun antar-instansi pemerintah, **harus diselenggarakan berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta**. Pembaruan instrumen manajemen talenta menjadi penting dan mendesak agar pelaksanaan mobilitas dan pengembangan karier sesuai dengan ketentuan dimaksud.

2. Berdasarkan Pasal 8 ayat (2) PermenPAN 3/2020 Instansi Pemerintah (Sekretariat Jenderal DPR RI) wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa KemenPAN RB memberikan kewenangan kepada Sekretaris Jenderal DPR RI sebagai pejabat pembina kepegawaian untuk mengatur mengenai manajemen talenta ASN Sekretariat Jenderal DPR RI.
3. Bahwa materi muatan yang terdapat di dalam PermenPAN-RB 3/2020 tidak mengatur secara rinci mengenai instrumen dan bobot penilaian manajemen talenta ASN instansi. Selain itu, tidak terdapat larangan untuk menyusun dan mengatur mengenai tata cara maupun mekanisme penghitungan maupun instrumen penilaian manajemen talenta ASN instansi. Sehingga terdapat ruang bagi Sekretaris Jenderal DPR RI untuk mengatur penyelenggaraan manajemen talenta ASN Sekretariat Jenderal DPR RI termasuk menetapkan instrumen dan bobot penilaian manajemen talenta ASN Sekretariat Jenderal DPR RI.
4. Bahwa terdapat urgensi kebutuhan organisasi untuk melakukan penyesuaian maupun perubahan terhadap Persekjen 15/2022 terutama dalam kerangka penyelenggaraan manajemen talenta, di mana terdapat perubahan instrumen dan bobot penilaian untuk mengukur pemetaan talenta/pemeringkatan talenta. Bahwa terdapat perubahan kebijakan antara lain penyesuaian instrumen penilaian manajemen talenta ASN, khususnya pada aspek penilaian kinerja dan potensi, yang diturunkan menjadi indikator-indikator teknis dan sub-indikator terukur. Perubahan tersebut antara lain:
 1. Perubahan Struktur Penilaian Talenta; dan
 2. Penambahan dan Penyesuaian Bobot PenilaianPoin-poin baru dan bobot indikator dalam instrumen penilaian mencerminkan usaha untuk membuat sistem lebih kuantitatif dan komprehensif, misalnya:

- a. Performa diukur dari SKP (70%) dan Perilaku (30%).
 - b. Peran Aktif dinilai dari Partisipasi dalam Instansi (40%) dan Disiplin Kerja (60%).
 - c. Terdapat kewajiban Asesmen terdiri dari Potensi dan Kompetensi masing-masing 50%.
 - d. Rekam Jejak memiliki tujuh subindikator termasuk pendidikan, masa kerja, pelatihan, penghargaan, dan integritas.
 - e. Pertimbangan Lain seperti aspirasi karier dan pengalaman organisasi dikuantifikasi dengan bobot tersendiri.
5. Bahwa melalui Surat Nomor B-3700/SM.01.02/09/2023 tanggal 27 September 2023 perihal Persetujuan Kebijakan dan Desain Sistem Manajemen Talenta PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, KASN berdasarkan hasil verifikasi dan validasi pada rapat pembahasan sistem manajemen talenta pada tanggal 25 September 2023 antara KASN dan Sekretariat Jenderal DPR RI, menyampaikan hal-hal yang pada intinya sebagai berikut:
- a. Bahwa KASN mendukung dan dapat menyetujui desain sistem manajemen talenta PNS Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai dasar proses pengembangan karir PNS;
 - b. Setelah dilakukan verifikasi kesesuaian terhadap substansi Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 15 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI yang ditetapkan pada tanggal 8 September 2022. Maka, pada prinsipnya KASN dapat menyetujui substansi kebijakan internal tersebut sebagai dasar hukum penggunaan Sistem Manajemen Talenta;
 - c. KASN menyetujui penggunaan Sistem Manajemen Talenta (SIMATA) dalam rangka pengisian JPT di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI dan tetap berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan Keputusan KASN Nomor 57/KEP.KASN/C/XI/2022 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI; dan
 - d. Dalam penerapan Manajemen Talenta, Sekretariat Jenderal DPR RI berkoordinasi pada setiap pengisian JPT dengan menyampaikan dokumen terkait pengisian JPT melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi kepada KASN sebagai dasar penerbitan Rekomendasi Pengisian JPT melalui Rencana Suksesi sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku;
- Berdasarkan surat persetujuan sebagaimana telah dijelaskan pada poin 5 di atas, Sekretariat Jenderal DPR RI dapat menggunakan SIMATA sebagai dasar

pengisian JPT di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Namun saat ini penggunaan SIMATA belum sepenuhnya efektif digunakan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi.

6. Bahwa kebijakan manajemen talenta dalam **Persekjen 15/2022** belum memuat **ketentuan mobilitas antar instansi** sebagaimana tercantum dalam Pasal 46 ayat (3) huruf b UU 20/2023.

Pasal 46

- (1) *Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.*
 - (2) *Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.*
 - (3) *Mobilitas talenta dilakukan:*
 - a. *dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;*
 - b. *antar-Instansi Pemerintah; atau*
 - c. *ke luar Instansi Pemerintah.*
 - (4) *Mobilitas talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta.*
7. Bahwa Pasal 7 Persekjen 15/2022 menjelaskan mengenai tahapan akuisisi talenta yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 7

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. *identifikasi dan penetapan Jabatan Target;*
- b. *analisis kebutuhan Talenta;*
- c. *penetapan strategi akuisisi;*
- d. *identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;*
- e. *penetapan kelompok Rencana Sukses; dan*
- f. *pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi melalui mekanisme penugasan.*

Akuisisi talenta memiliki tahapan-tahapan yang perlu dilakukan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta. Berdasarkan telaah Persekjen 15/2022, namun dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil Identifikasi Jabatan Target

Ketentuan Pasal 8 ayat (2) Persekjen 15/2022 mengamanatkan Sekretaris Jenderal DPR RI untuk menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI mengenai hasil identifikasi jabatan target. Namun hingga saat ini, keputusan dimaksud belum ditetapkan. Belum disusun dan ditetapkannya Keputusan Sekretaris Jenderal mengenai Hasil Identifikasi Jabatan Target tersebut berdampak pada tertundanya pelaksanaan tahapan manajemen talenta secara menyeluruh dan sistematis, khususnya dalam penempatan dan pengembangan talenta yang berbasis pada kebutuhan jabatan strategis di masa depan.

b. Penetapan Jabatan Kritis dan Standar Kompetensi Jabatan

Ketentuan Pasal 13 PermenPAN 3/2020 mengamanatkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Sekretaris Jenderal DPR RI) untuk menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada Menpan RB. Sekretaris Jenderal perlu menetapkan jabatan kritikal di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI sesuai dengan karakteristik instansi yaitu:

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
- 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.

Bahwa sampai dengan saat ini Sekretaris Jenderal DPR RI belum menetapkan jabatan kritikal di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI yang mengakibatkan tidak tergambar nya identifikasi dan penetapan jabatan target.

c. Rencana Suksesi

Ketentuan Pasal 23 ayat (2) Persekjen 15/2022 mengamanatkan kepada tim manajemen talenta untuk menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi kepada Sekretaris Jenderal DPR RI, dan selanjutnya talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi tersebut ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI. Namun sampai dengan saat ini, Sekretaris Jenderal DPR RI belum menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI dimaksud.

d. Pembaharuan Rencana Suksesi secara periodik

Sebagaimana dijelaskan di dalam Pasal 23 ayat (3) Persekjen 15/2022 bahwa Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI mengenai Rencana Suksesi diperbaharui secara periodik sebagai dasar dinamisasi posisi talenta dalam Kotak Manajemen Talenta. Ketentuan ini belum dilaksanakan, sehingga tidak tergambar talenta-talenta yang telah masuk dalam Rencana Suksesi secara periodik.

Keseluruhan hal-hal tersebut di atas, berdampak pada Retensi Talenta dan Penempatan Talenta di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Sehingga, unit kerja yang membidangi Sumber Daya Manusia Aparatur perlu melakukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi letak permasalahan yang menyebabkan

belum terlaksananya penetapan Talenta dalam Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam tahapan Akuisisi Talenta. Kajian ini perlu diarahkan untuk menilai apakah hambatan terletak pada aspek implementasi teknis atau pada norma dalam Persekjen 15/2022. Apabila ditemukan bahwa norma tersebut tidak dapat dilaksanakan secara efektif, maka perlu dipertimbangkan untuk dilakukan perubahan norma dalam Persekjen 15/2022.

8. Berdasarkan kebijakan yang telah diterapkan, Tim Penilai Kinerja (TPK) dalam melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) **tidak selalu** menggunakan Manajemen Talenta. Bahwa adanya Surat Nomor B-3700/SM.01.02/09/2023 tanggal 27 September 2023 hal Persetujuan Kebijakan dan Desain Sistem Manajemen Talenta PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana telah dijelaskan di atas, maka TPK perlu konsisten khususnya untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI melalui talent pool dan rencana suksesi. Jika TPK tidak konsisten dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta, maka Persekjen 15/2022 perlu dilakukan perubahan. Sebab, jika berkaca pada Kementerian/Lembaga lain yang penyelenggaraan Manajemen Talentanya sudah siap tidak perlu adanya seleksi terbuka/open bidding, sedangkan di Sekretariat Jenderal DPR RI masih menggunakan seleksi terbuka/open bidding dalam pengisian talenta.
9. Bahwa Persekjen 15/2022 mengatur mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Fungsional Keahlian dan Keterampilan dalam hal:
 - a. posisi lowong; dan
 - b. keterampilan yang lowong dari suksesor dengan pola karier diagonal.Ketentuan tersebut **belum cukup mengakomodasi** tata cara pengisian jabatan fungsional keahlian dan keterampilan melalui pola perpindahan vertikal serta perpindahan horizontal, sebagaimana dimaksud dalam PermenPAN 1/2023. Berdasarkan hal tersebut di atas, Persekjen 15/2022 perlu dilakukan penyesuaian terhadap Tata Cara Pengisian Jabatan Fungsional Keahlian dan Keterampilan di dalam Penyelenggaraan Manajemen Talenta dengan Tata Cara Pengisian Jabatan Fungsional yang diatur di dalam PermenPAN 1/2023 tentang Jabatan Fungsional.
10. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 58 Persekjen 2/2022 dijelaskan bahwa Peraturan Sekretaris Jenderal (Persekjen) direkomendasikan diubah, diganti, atau dicabut apabila terdapat perubahan Peraturan Perundang-undangan dan/atau Persekjen serta adanya perubahan kebijakan dan kebutuhan organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI, yaitu sebagai berikut:

Pasal 58

Peraturan Sekretaris Jenderal direkomendasikan diubah, diganti, atau dicabut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 huruf b, c, dan d jika:

- a. terdapat peraturan perundang-undangan dan/atau Peraturan Sekretaris Jenderal yang mengubah sebagian ketentuan dari Peraturan Sekretaris Jenderal yang dianalisis; dan/atau*
- b. terdapat perubahan kebijakan dan kebutuhan organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI.*

Selain itu, Pasal 58 erat kaitan dengan Pasal 59 Persekjen 2/2022 yang menjelaskan sebagai berikut:

Pasal 59

Dalam hal perubahan terhadap ketentuan Peraturan Sekretaris Jenderal yang dianalisis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 tidak lebih dari 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan pasalnya dan bukan merupakan pokok substansi, Peraturan Sekretaris Jenderal tersebut direkomendasikan diubah.

Berdasarkan keseluruhan evaluasi Persekjen 15/2022, didapati kebutuhan organisasi dalam penyelenggaraan manajemen talenta, terutama dalam kebutuhan perubahan bobot nilai dalam pemeringkatan talenta, pengaplikasian SIMATA, serta pemenuhan dasar hukum kebijakan pada tahapan akuisisi talenta. Berdasarkan evaluasi kebutuhan organisasi serta merujuk pada ketentuan Pasal 58 jo. Pasal 59 Persekjen 2/2022, **terdapat urgensi** terhadap dinamika keorganisasian Setjen DPR RI untuk mengubah Persekjen 15/2022.

III. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan Evaluasi Persekjen 15/2022 dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. bahwa dalam kebijakan terbaru yang diatur di dalam UU 20/2023 terdapat pengembangan talenta dan karir melalui mobilitas talenta, dimana perlu adanya pembaharuan instrumen manajemen talenta agar pelaksanaan mobilitas dan pengembangan karier ASN Sekretariat Jenderal DPR RI sesuai dengan ketentuan UU 20/2023.
2. Berdasarkan hasil pemetaan, ditemukan norma atau ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit untuk mewajibkan Instansi Pemerintah menyelenggarakan Manajemen Talenta. Selain itu, KemenPAN RB memberi kewenangan penuh untuk penyelenggaraan Manajemen Talenta di masing-masing instansi, sehingga apabila terdapat perubahan kebijakan dalam

Persekjen 15/2022 merupakan kewenangan Sekretaris Jenderal DPR RI sebagai pejabat pembina kepegawaian.

3. Berdasarkan inventarisasi dokumen, terdapat perubahan signifikan terhadap bobot penilaian serta pengelompokan penilaian untuk pemeringkatan talenta di dalam Lampiran Persekjen 15/2022. Sehingga, berdasarkan perubahan-perubahan atas penilaian yang telah dijelaskan di atas, perlu adanya perubahan persekjen 15/2022 namun tetap perlu mengidentifikasi hambatan pelaksanaan, praktik baik (*best practices*), serta pelajaran kebijakan (*policy lessons*) yang dapat menjadi dasar pertimbangan perubahan.
4. Bahwa Surat Nomor B-3700/SM.01.02/09/2023 dapat ditindaklanjuti mengenai penggunaan SIMATA, namun perlu adanya pembaharuan instrumen manajemen talenta agar aplikasi SIMATA dapat dioperasikan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta. Bahwa sejak diatur Persekjen 15/2022, unit kerja yang membidangi Sumber Daya Manusia Aparatur belum melaksanakan pendelegasian kewenangan dalam membentuk Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI mengenai Hasil Identifikasi Jabatan Target, penetapan Jabatan kritis dan Kelompok Rencana Suksesi. sehingga, tahapan-tahapan dalam melakukan akuisisi talenta menjadi tidak tergambar dengan jelas dan menyebabkan terjadinya penyelenggaraan manajemen talenta yang tidak berjalan efektif dalam pengimplementasiannya.
5. Bahwa dalam pengimplementasian pengisian jabatan di Sekretariat Jenderal DPR RI, TPK selaku tim yang salah satu tugasnya melakukan penilaian terhadap kinerja individu maupun organisasi, **tidak selalu** menggunakan skema Manajemen Talenta dalam mengisi posisi jabatan lowong/promosi/mutasi pegawai. Hal itu dikarenakan adanya mekanisme *open bidding* yang secara ketentuan perundang-undangan dapat dijalankan serta ditinjau berdasarkan kesiapan SIMATA belum dapat dijalankan efektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta. Sehingga, Persekjen 15/2022 perlu dilakukan perubahan.
6. Bahwa KemenPANRB telah menerbitkan PermenPAN 1/2023 yang mengatur kebijakan teknis mengenai jabatan Fungsional. Berkaca pada hal tersebut, perihal pengisian jabatan fungsional pada perpindahan jabatan horizontal dan perpindahan jabatan vertikal perlu dilakukan penyesuaian di dalam Persekjen 15/2022 serta melakukan koordinasi dengan KemenPAN maupun BKN dalam hal pelaksanaan pengawasan sistem merit.
7. perlu adanya kesinambungan koordinasi antar unit kerja sehubungan penggunaan Aplikasi SIMATA yang di dalamnya terdapat skema

pendidikan/pelatihan hingga pembangunan/*maintance* aplikasi agar berjalan secara konsisten dan efektif dalam pelaksanaannya.

8. Perlu dilakukan peningkatan pengawasan secara internal oleh APIP untuk mencegah terjadinya manipulasi data terhadap sistem yang terdapat di dalam aplikasi SIMATA dan mengintegrasikan nilai core value BerAKHLAK maupun kebijakan pimpinan yang berkelanjutan guna mengantisipasi pelaksanaan sistem Manajemen Talenta secara konsisten dan bernilai. selain itu, perlu adanya pembahasan komprehensif sehubungan ditetapkannya KepmenPAN-RB 282/2025 untuk menyelaraskan jabatan pelaksana yang baru di dalam sistem manajemen talenta.
9. Sebelum penetapan kebijakan baru yang berpotensi mengubah substansi Persekjen 15/2022, sangat penting dilakukan **kajian terhadap implementasi terhadap kebijakan manajemen talenta yang telah berjalan selama ini**. Kajian ini menjadi instrumen penting untuk mengidentifikasi hambatan pelaksanaan, praktik baik (*best practices*), serta pelajaran kebijakan (*policy lessons*) yang dapat menjadi dasar pertimbangan perubahan.

B. REKOMENDASI

Terhadap hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan diusulkan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkembangannya, terdapat kebutuhan organisasi yang memerlukan dilakukannya perubahan penyelenggaraan manajemen talenta ASN Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana diatur dalam Persekjen 15/2022.
2. Bahwa unit kerja yang membidangi sumber daya manusia aparatur perlu melakukan kajian untuk bisa menelaah kesulitan untuk menyusun dan menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal terkait identifikasi target jabatan, jabatan kritis dan kelompok rencana suksesi sebagaimana didelegasikan oleh Persekjen 15/2022.
3. Sebelum kebijakan baru ditetapkan secara formal, diperlukan kajian menyeluruh terhadap implementasi manajemen talenta yang selama ini diterapkan terutama dalam hal persentase atas pengelompokan penilaian talenta serta penggunaan SIMATA. Kajian tersebut berfungsi sebagai instrumen reflektif untuk menilai efektivitas pendekatan yang digunakan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merumuskan rekomendasi yang berbasis pada praktik baik (*best practices*) dan temuan empiris.

4. Bahwa Bahwa berdasarkan Pasal 58 huruf b *jo.* Pasal 59 Persekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Produk Hukum, Dalam hal perubahan terhadap ketentuan Peraturan Sekretaris Jenderal yang dianalisis lebih dari 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan pasalnya dan bukan merupakan pokok substansi, Peraturan Sekretaris Jenderal tersebut **direkomendasikan diubah** sepanjang diperoleh dasar empiris maupun normatif dalam rangka perubahan kebijakan di dalam Persekjen 15/2022.
5. Tata cara perubahan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI mengacu pada tata cara sebagaimana tercantum dalam Persekjen DPR RI Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Produk Hukum.

- BIRO HUKUM DAN PENGADUAN MASYARAKAT -