



- 2) proses pencarian kandidat potensial untuk masuk dalam kelompok Pegawai bertalenta/*talent pools* (*talent acquisition*);
 - 3) proses pengklasifikasian talenta berdasarkan kapasitas dan kinerja (*talent classification*);
 - 4) program pengembangan yang diberikan kepada talenta untuk menduduki posisi kunci/penting (*talent development*);
 - 5) mobilisasi talenta untuk pengembangan kapasitas (*talent mobility*);
 - 6) program mempertahankan talenta dengan pendekatan retensi (*talent retention*); dan
 - 7) pengukuran kesiapan talenta untuk ditempatkan di jabatan yang lebih tinggi/strategis.
- c. Kebijakan umum manajemen talenta dan Pegawai ditetapkan sebagai berikut:
- 1) Pengembangan Pegawai dilakukan melalui pembinaan *Person Grade* dan *Position Grade* dalam durasi yang normal.
 - 2) Pengembangan talenta dilakukan melalui pembinaan *Person Grade* dan *Position Grade* dalam durasi yang diakselerasi.
 - 3) Pegawai dengan kualifikasi pendidikan setara SMA/D-1, D-3, S-1, dan S-2 dikembangkan mulai dari jalur jabatan umum (*generalist*).
 - 4) Pegawai yang memenuhi syarat khusus dapat dikembangkan dari jalur jabatan umum (*generalist*) ke jalur jabatan struktural, jalur fungsional kepakaran (*expert*), dan jalur fungsional spesialis (*specialist*).
4. Manajemen Pengembangan Pegawai
- a. Manajemen pengembangan Pegawai merupakan pengelolaan pengembangan Pegawai agar mampu menciptakan talenta unggul, berdaya saing, dan memiliki adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan transformatif.
- b. Ruang lingkup manajemen pengembangan Pegawai meliputi:
- 1) pengembangan Pegawai yang dikelola melalui *corporate university* sebagai berikut:
 - a) pembelajaran calon Pegawai baru;
 - b) pembelajaran profesi dan sertifikasi;
 - c) pembelajaran kepemimpinan;
 - d) pembelajaran inisiatif stratejik perusahaan;

e) pembelajaran ...

Paraf 