



- e) pembelajaran penunjang; dan
- f) pembekalan masa purnabakti;
- 2) pengembangan Pegawai yang dikelola melalui satuan kerja yang melaksanakan fungsi pengembangan talenta sebagai berikut:
 - a) program *mentoring/coaching*;
 - b) program penugasan/*exposure*; dan
 - c) program keanggotaan komunitas profesi;
- 3) pengembangan Pegawai secara mandiri yang dilakukan melalui *digital learning*.
- c. Kebijakan umum manajemen pengembangan Pegawai ditetapkan sebagai berikut:
 - 1) Setiap pegawai berhak memperoleh program pengembangan yang dikelola melalui *corporate university* paling sedikit 8 (delapan) hari dalam 1 (satu) tahun.
 - 2) Setiap Pegawai berhak memperoleh program *mentoring/coaching* dari atasan langsung.
 - 3) Talenta berhak memperoleh program pengembangan yang lebih banyak daripada Pegawai.

C. Tepat Pembiayaan (*Right Spend*)

Tepat Pembiayaan (*Right Spend*) dalam HXMS meliputi:

- 1. Manajemen Kinerja Pegawai
 - a. Manajemen kinerja Pegawai merupakan pengelolaan kinerja Pegawai yang efisien dengan tetap memperhatikan kesetaraan internal dan eksternal dan berorientasi pada kinerja yang superior.
 - b. Ruang lingkup manajemen kinerja Pegawai meliputi:
 - 1) perencanaan kinerja Pegawai;
 - 2) pemantauan kinerja Pegawai; dan
 - 3) penilaian kinerja Pegawai.
 - c. Kebijakan umum manajemen kinerja Pegawai ditetapkan sebagai berikut:
 - 1) Periode siklus manajemen kinerja Pegawai disesuaikan dengan periode kontrak manajemen yang ditetapkan.
 - 2) Tindak lanjut hasil penilaian kinerja Pegawai wajib dikaitkan dengan remunerasi untuk memotivasi kinerja Pegawai yang superior.

2. Manajemen ...

Paraf 
