



SALINAN

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR 50 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi sistem manajemen talenta dalam penerapan sistem merit, diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menyelenggarakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 Jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Timoer, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disingkat DIY adalah daerah provinsi yang mempunyai keistimewaan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Pemerintah Daerah DIY yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah unsur penyelenggara pemerintahan DIY yang dipimpin oleh Gubernur DIY dan dibantu oleh perangkat daerah.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
5. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan akuisi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, penempatan talenta, dan pemantauan dan evaluasi yang diprioritaskan menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan.
6. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
7. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
8. Tim Seleksi adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan uji kelayakan dan kepatutan talenta.
9. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.

10. Penilaian Akhir Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan talenta untuk ditempatkan pada jabatan target.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
12. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
13. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki jabatan target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
14. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi dan uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
15. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
16. Uji kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
17. *Corporate University* yang selanjutnya disebut *Corpu* merupakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi terintegrasi sebagai sistem, entitas dan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap perilaku.

18. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
19. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
20. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
21. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman terhadap pelaksanaan manajemen talenta PNS.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:

- a. mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- d. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. objektif;
- b. terencana;
- c. terbuka;
- d. tepat waktu;
- e. akuntabel;
- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih.

Pasal 5

- (1) Prinsip objektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a adalah proses dalam manajemen talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (2) Prinsip terencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b adalah manajemen talenta mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (3) Prinsip terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c adalah informasi manajemen talenta berupa penetapan kelompok rencana suksesi dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (4) Prinsip tepat waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d adalah jabatan target dalam manajemen talenta yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong lebih dari 6 (enam) bulan dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (5) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e adalah manajemen talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

- (6) Prinsip bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f adalah manajemen talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) Prinsip bersih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g adalah manajemen talenta dilaksanakan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II

PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Manajemen talenta dilakukan terhadap seluruh PNS Pemerintah Daerah.

Pasal 7

- (1) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 didukung oleh infrastruktur manajemen talenta.
- (2) Infrastruktur manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. peta jabatan;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penentuan tingkatan potensial;
 - d. standar kompetensi jabatan;
 - e. penilaian kinerja;
 - f. pola karier;
 - g. program pengembangan talenta;
 - h. Tim Seleksi;

- i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
 - k. anggaran.
- (3) Infrastruktur manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, c, d, f, dan h ditetapkan oleh Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Tahapan Pelaksanaan Manajemen Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

Pelaksanaan manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan melalui tahapan:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta;
- e. pemantauan dan evaluasi talenta.

Paragraf 2

Tahapan Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan melalui tahapan:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan target;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;

- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta; dan
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 10

- (1) Tahapan identifikasi dan penetapan jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilakukan untuk menentukan:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau
 - b. Jabatan kritikal yang akan diisi.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memiliki kriteria:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi (*core business*);
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan serta pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah/nasional.
- (3) Identifikasi, pemetaan dan penentuan jabatan target yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.
- (4) Penentuan jabatan kritikal melalui peringkat jabatan (*job grading*).

Pasal 11

- (1) Tahapan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b harus memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan pada perangkat daerah.

- (2) Rencana pemenuhan kebutuhan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Tahapan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b dilakukan dengan menggunakan perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga).
- (2) Perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bermakna sebagai berikut:
 - a. angka 1 (satu), menunjukkan jumlah jabatan target; dan
 - b. angka 3 (tiga), menunjukkan jumlah kebutuhan talenta.

Pasal 13

- (1) Tahapan penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c dapat dilakukan melalui pencarian:
 - a. talenta dari internal Pemerintah Daerah; dan/atau
 - b. talenta dari eksternal Pemerintah Daerah.
- (2) Pencarian talenta dari internal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan cara:
 - a. membangun talenta internal; dan/atau
 - b. merekrut talenta baru yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui:
 - a. mutasi; dan/atau
 - b. promosi.

- (4) Pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan jika terdapat kekurangan talenta di internal Pemerintah Daerah.
- (5) Metode pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan melalui:
 - a. surat pemberitahuan kepada instansi lain mengenai jabatan yang sedang/akan lowong di internal Pemerintah Daerah untuk diisi talenta dari eksternal Pemerintah Daerah; dan/atau
 - b. pengumuman kepada publik melalui media elektronik dan/atau media massa.
- (6) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur.
- (7) Gubernur dapat mendelegasikan wewenang sebagaimana dimaksud ayat (6) kepada Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.

Pasal 14

- (1) Tahapan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d dilaksanakan terhadap kandidat talenta dengan kriteria:
 - a. PNS Pemerintah Daerah yang memenuhi persyaratan dapat mengikuti seleksi Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf a paling sedikit terdiri atas:
 - 1) berstatus sebagai PNS;
 - 2) sehat jasmani dan rohani;
 - 3) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 4) nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) berijazah paling rendah sesuai persyaratan pengangkatan dalam jabatan;

- 6) tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan
 - 7) memenuhi persyaratan pengangkatan dalam jabatan sesuai dengan masing-masing level jabatan PNS yang akan diduduki.
- (2) Proses identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menetapkan kandidat talenta.
 - (3) Dalam hal pelaksanaan manajemen talenta telah dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Talenta, PNS melakukan pendaftaran secara daring (*online*) dengan persetujuan atasan langsung.
 - (4) Sebelum melakukan pendaftaran daring (*online*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS wajib memutakhirkan data dan dokumen kepegawaiannya pada aplikasi Aparatur Sipil Negara Memayu.
 - (5) Dalam hal pelaksanaan manajemen talenta belum dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Talenta, PNS diusulkan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Perangkat Daerah kepada Tim Seleksi.
 - (6) Penetapan kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui seleksi administrasi.
 - (7) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Kandidat talenta yang memenuhi seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (6) dilakukan penilaian dan pemetaan talenta.
- (2) Penilaian dan pemetaan kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial.

- (3) Penilaian dan pemetaan kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi bidang kepegawaian.

Pasal 16

- (1) Pemingkatan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. di atas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. di bawah ekspektasi.
- (2) Pemingkatan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan penilaian kinerja PNS.

Pasal 17

- (1) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b merupakan kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi dan kompetensi, rekam jejak jabatan, serta pertimbangan lain sesuai ketentuan.
- (2) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. tinggi dengan kategori nilai 81 sampai dengan 100 (skala nilai 0 sampai dengan 100);
 - b. menengah dengan kategori nilai 41 sampai dengan 80 (skala nilai 0 sampai dengan 100);
 - c. rendah dengan kategori nilai 0 sampai dengan 40 (skala nilai 0 sampai dengan 100).

Pasal 18

- (1) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilakukan melalui:
 - a. uji potensi dan kompetensi;
 - b. rekam jejak jabatan;
 - c. pertimbangan lain sesuai ketentuan.
- (2) Uji potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial; dan
 - c. kompetensi sosial kultural.
- (4) Rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. aspek pendidikan formal;
 - b. pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan;
 - c. pengalaman dalam jabatan; dan
 - d. integritas dan moralitas.
- (5) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
 - a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - b. preferensi karier; dan
 - c. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 19

- (1) Penetapan standar identifikasi dan penilaian talenta dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. penetapan unsur penilaian dan instrumen penilaian yang terdiri dari:
 - 1) unsur penilaian kinerja talenta dan unsur penilaian potensial talenta;
 - 2) unsur penilaian kinerja talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1) adalah pemeringkatan kinerja talenta yang dilakukan melalui proses penetapan predikat kinerja talenta;
 - 3) penilaian potensial talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1) antara lain untuk menilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural yang dilakukan dengan menentukan *Job Person Match* (JPM) yaitu kesesuaian antara level kompetensi kandidat talenta dengan standar kompetensi jabatannya; dan
 - 4) nilai *Job Person Match* (JPM) sebagaimana dimaksud pada angka 3) diperoleh dengan menghitung per seratus perbandingan level kompetensi pejabat yang diperoleh melalui uji potensi dan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan target yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. penetapan persentase bobot nilai terhadap unsur penilaian kinerja talenta dengan bobot nilai 100% (seratus persen) dari pemeringkatan kinerja talenta;
 - c. penetapan persentase bobot terhadap unsur penilaian potensial talenta dengan bobot nilai 100% (seratus persen) yang terdiri dari:

- 1) penilaian potensi talenta dengan bobot nilai 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan unsur penilaian potensial talenta;
 - 2) penilaian kompetensi talenta dengan bobot nilai 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan unsur penilaian potensial talenta;
 - 3) penilaian rekam jejak jabatan dengan bobot nilai 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan unsur penilaian potensial talenta; dan
 - 4) penetapan persentase bobot terhadap unsur penilaian pertimbangan lain dengan bobot nilai 20% (dua puluh persen),
- d. penetapan instrumen penilaian sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan bobot nilai pada masing-masing instrumen tersebut.
- (2) Penentuan kandidat talenta yang dinilai berdasarkan hasil analisis kebutuhan talenta yang dilakukan oleh Tim Seleksi.
 - (3) Pelaksanaan seleksi dan penilaian kinerja talenta terdiri dari kualifikasi talenta dan kinerja talenta.
 - (4) Pelaksanaan penilaian potensial talenta yang terdiri dari uji potensi dan kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Tahapan penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e dilakukan untuk menentukan:
 - a. talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 21

- (1) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 22

- (1) Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikategorikan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) disampaikan oleh Sekretaris Daerah kepada Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Berdasarkan hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi jabatan target.

Paragraf 3

Tahapan Pengembangan Talenta

Pasal 23

- (1) Tahapan pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan/atau
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.

- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. Aparatur Sipil Negara *Corpu* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (5) Pengembangan talenta melalui Sekolah Kader, pengembangan kompetensi, tugas belajar, dan izin belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Tahapan Retensi Talenta

Pasal 24

- (1) Tahapan retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. rencana suksesi;
 - b. rotasi jabatan;
 - c. pengayaan jabatan
 - d. perluasan jabatan; dan/atau
 - e. penghargaan.

Pasal 25

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a disusun berdasarkan hasil penilaian akhir talenta.
- (2) Hasil penilaian akhir talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui:
 - a. penilaian kualifikasi yang terdiri atas:
 - 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi,
 - b. rekam jejak jabatan yang terdiri atas:
 - 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) pendidikan dan pelatihan;
 - 3) pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4) integritas dan moralitas,
 - c. kinerja talenta dalam tahun berjalan;
 - d. kompetensi talenta setelah program pengembangan; dan
 - e. uji kelayakan dan kepatutan.
- (3) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dilakukan oleh Tim Seleksi yang terdiri dari:
 - a. Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - b. Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (4) Uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi talenta.

Pasal 26

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. identitas suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- (2) Rencana suksesi berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target.
- (3) Rencana suksesi ditetapkan oleh Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 5

Tahapan Penempatan Talenta

Pasal 27

- (1) Tahapan penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi.
- (2) Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Paragraf 6

Tahapan Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 28

- (1) Tahapan pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f meliputi:
 - a. pengembangan;
 - b. retensi; dan
 - c. penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan terhadap suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali talenta dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui:
 - a. promosi; atau
 - b. penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan target.

Pasal 29

- (1) Pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Laporan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan Sekretaris Daerah kepada Gubernur.

Bagian Ketiga
Ketentuan Pengeluaran Talenta

Pasal 30

- (1) PNS yang sudah ditetapkan pada kelompok rencana suksesi dapat dikeluarkan dalam tahapan pelaksanaan manajemen talenta apabila:
- a. mengundurkan diri;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin, baik tingkat ringan, sedang, maupun berat;
 - c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin atau dugaan tindak pidana;
 - d. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - 1) kondisi kesehatan;
 - 2) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi PNS yang bersangkutan dan/atau lingkungan kerja; dan
 - 3) setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali,
 - e. mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 3 (tiga) bulan; atau
 - f. mendapat tugas belajar dan/atau pendidikan dan pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan.
- (2) Dalam hal PNS yang sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin atau dugaan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak terbukti, dapat mengikuti kembali pelaksanaan manajemen talenta periode berikutnya.

Bagian Keempat

Tata Hubungan Kerja Manajemen Talenta

Pasal 31

- (1) Manajemen talenta dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.
- (2) Dalam melaksanakan manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris Daerah bertugas:
 - a. melaksanakan koordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi pratama;
 - b. melakukan sosialisasi manajemen talenta kepada seluruh PNS;
 - c. melakukan pemantauan dan evaluasi manajemen talenta; dan
 - d. menyampaikan laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan manajemen talenta kepada Gubernur.
- (3) Koordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a berupa:
 - a. inventarisasi dan identifikasi talenta;
 - b. sosialisasi manajemen talenta kepada seluruh pegawai dan retensi talenta.
 - c. pelaksanaan pengembangan talenta; dan
 - d. pelaksanaan uji potensi dan kompetensi talenta.
- (4) Sekretaris Daerah dalam melaksanakan manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menugaskan Kepala Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi bidang kepegawaian.

Pasal 32

- (1) Koordinasi inventarisasi dan identifikasi talenta dan sosialisasi manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) huruf a dan huruf b dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (2) Koordinasi pelaksanaan pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) huruf c dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi bidang kepegawaian dan Kepala Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi bidang pendidikan dan pelatihan.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah mengembangkan sistem informasi manajemen talenta untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan talenta.
- (2) Sistem informasi manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Sistem informasi manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. basis data sumber daya manusia;
 - b. kandidat talenta;
 - c. akuisisi talenta;
 - d. penilaian dan pemetaan talenta;
 - e. pengembangan talenta;

- f. retensi talenta;
- g. rencana suksesi
- h. penempatan talenta; dan
- i. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 34

Dalam hal sistem informasi manajemen talenta belum terintegrasi dengan sistem informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2), Gubernur melaporkan secara tertulis kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 35

Semua kegiatan terkait dengan tahapan manajemen talenta yang telah dilaksanakan sebelum Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, agar menyesuaikan ketentuan dalam Peraturan Gubernur ini.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 29 Agustus 2022

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 29 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

R. KADARMANTA BASKARA AJI

BERITA DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2022 NOMOR 51

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

ADI BAYU KRISTANTO
NIP. 19720711 199703 1 006

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
 NOMOR 50 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah/Nasional. 3. Penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah. 3. Rotasi/Perluasan jabatan. 4. Bimbingan kinerja.
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan. 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah. 3. Rotasi/Pengayaan jabatan. 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai. 2. Bimbingan kinerja. 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai. 2. Bimbingan kinerja. 3. Pengembangan kompetensi.
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja. 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan Kompetensi. 4. Penempatan yang sesuai.
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja. 2. Pengembangan kompetensi. 3. Penempatan yang sesuai.

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGKU BUWONO X

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd.

ADI BAYU KRISTANTO
NIP. 19720711 199703 1 006