



GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

NOMOR 1 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka perlu menyelenggarakan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu diatur landasan hukumnya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKASA | ASISTEN I | SEKDA |
|---------------|-------------------------------|-----------|-------|
| | | | |



GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

NOMOR TAHUN

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA


GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka perlu menyelenggarakan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu diatur landasan hukumnya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---------------|--------------------------------|-----------|-------|
| | | | |

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 beberapa kali, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6) sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 5);

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |

12. Peraturan Gubernur Nomor 136 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021 Nomor 136);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT.





BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Kalimantan Barat
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Barat.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi Kalimantan Barat.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Gubernur.
6. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.
7. Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat Kepala BKD adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
8. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumberdaya manusia.
9. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat BAPPEDA adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan daerah.
10. Badan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BKAD adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Keuangan dan Aset Daerah.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |

11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
12. 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, serta kondisi kecacatan.
13. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Administrator adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Administrator.
19. Pejabat Pengawas adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pengawas.
20. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pelaksana.
21. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
22. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional.
23. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta Daerah adalah sistem manajemen talenta Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat maupun Instansi Pusat.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKASA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|--|---|
|  |  |  |  |

24. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
25. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
26. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang atau akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
27. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki jabatan target saat ini dan disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
28. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
29. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
30. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penerapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
31. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
32. Retensi talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
33. Penempatan talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target yang tepat di waktu yang tepat.
34. 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 *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMERAKASA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |

35. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
36. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan termasuk di dalamnya Kompetensi Pemerintahan.
37. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
38. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
39. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
40. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
41. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit.
42. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
43. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai Negeri Sipil yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan pemimpin inisiatif dalam organisasi sesuai nilai budaya kerja guna mengoptimalkan capaian tujuan strategis daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik; dan
 - b. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan yang terbaik.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKASA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |

(2) Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:

- a. meningkatkan capaian tujuan strategis daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi jabatan pada Pemerintah Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, transparan, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan perundang-undangan;
- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dengan kebutuhan Pemerintah Daerah; dan
- f. mewujudkan visi dan misi Gubernur.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. kelembagaan manajemen talenta PNS;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta PNS;
- c. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- d. pendanaan manajemen talenta PNS.

Pasal 4

Sasaran Peraturan Gubernur ini adalah terselenggaranya pengembangan karier PNS di Daerah yang dilaksanakan dengan berdasarkan tingkat potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS dibentuk dan ditetapkan oleh PPK yang diketuai oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Kelembagaan manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk Tim Manajemen Talenta PNS Daerah yang terdiri dari unsur:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten yang membidangi unsur kepegawaian;
 - c. BAPPEDA;
 - d. Inspektorat;
 - e. BKD;
 - f. BPSDM; dan
 - g. Biro Organisasi Setda.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|--|-------|
|  |  |  | |

- (3) Dalam penyelenggaraan manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Tim Manajemen Talenta dibantu oleh:
 - a. Agen Pengembangan Manajemen Talenta PNS Daerah;
 - b. Tim Pengembangan Manajemen Talenta PNS Daerah; dan
 - c. Tim Sistem Informasi Data Kepegawaian Manajemen Talenta.
- (4) Agen Pengembangan Manajemen Talenta PNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, terdiri dari unsur kepegawaian dan pengembangan kompetensi.
- (5) Tim Pengembangan Manajemen Talenta PNS Daerah sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf b, terdiri dari unsur kepegawaian, keuangan dan perencanaan.
- (6) Tim Sistem Informasi Data Kepegawaian Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, terdiri dari unsur kepegawaian yang membidangi sistem informasi.
- (7) Agen Manajemen Talenta PNS Daerah, Tim Pengembangan Manajemen Talenta PNS Daerah, dan Tim Sistem Informasi Data Kepegawaian Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf c dibentuk oleh Sekretaris Daerah.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6




Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS meliputi:

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

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang dan/atau akan lowong serta jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. tim manajemen talenta PNS Daerah;
- g. program pengembangan talenta;
- h. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- i. pendanaan.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta
Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penerapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar PD dan rencana penempatan talenta melalui penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - 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 daerah.
- (4) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disiapkan oleh Tim Manajemen Talenta Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (5) Keputusan Gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Kementerian PANRB.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap PD menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

| KARO HUNUM | PERANGKAT DAERAH PEMBAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

- (3) Tim Manajemen Talenta PNS Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap PD menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
- membangun talenta internal pemerintah daerah;
 - merekrut talenta baru (calon PNS);
 - mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi diluar pemerintah daerah; dan
 - penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PD menetapkan strategi akuisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan PDnya.
- (3) Tim Manjemen Talenta PNS Daerah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4




Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

Kandidat talenta berasal dari PNS Daerah, termasuk calon PNS.

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan identifikasi, dan pemetaan talenta melalui:
- Pemeringkatan kinerja dalam kategori status
 - di atas ekspektasi;
 - sesuai ekspektasi; dan
 - di bawah ekspektasi.
 - Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan; dan/atau
 - Pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (2) Identifikasi, pemetaan dan penilaian talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - Assessment center* untuk mengukur atau menilai potensi talenta yang meliputi:
 - kemampuan intelektual;
 - kemampuan interpersonal;

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PENRAKARSA | ASISTEN I | SENDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

- 3) kesadaran diri (*self awarness*);
 - 4) kemampuan berpikir strategis dan kritikal (*critical and strategic thinking*);
 - 5) kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 - 6) kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 - 7) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*);
 - 8) motivasi dan komitmen talenta;
- c. Uji kompetensi yang mencakup:
- 1) pengukuran Kompetensi Teknis;
 - 2) kompetensi Manajerial; dan
 - 3) kompetensi Sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain:
- 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) pendidikan dan pelatihan;
 - 3) pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4) integritas dan moralitas.
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
- 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak 9 (sembilan) meliputi aspek potensial dan kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan tindakan berupa:




- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKASA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (3) Talenta dapat dikeluarkan dari kelompok rencana suksesi, apabila:
 - a. mengundurkan diri sebagai talenta;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat;
 - c. mengajukan mutasi;
 - d. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - e. sakit yang menyebabkan tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang dibuktikan dengan rekomendasi tim kesehatan pemerintah;
 - f. cuti di Luar Tanggungan Negara;
 - g. tugas belajar yang dilaksanakan di luar daerah.

Pasal 17

- (1) Tim Manajemen Talenta Daerah menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi daerah untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta menetapkan kelompok rencana suksesi Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan dilaporkan kepada Gubernur.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 18




Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Program pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Program pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan kompetensi dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dilaksanakan oleh BPSDM.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

- (5) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 20

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) 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 (*job enrichment*);
 - d. perluasan jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 21



- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat:
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi PNS dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok rencana suksesi daerah.

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|---|---|-------|
|  |  |  | |

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 23

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis PD dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas PD, sesuai kebutuhan pemerintah daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (4) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi.

Pasal 24

Manajemen Talenta PNS Daerah merupakan bagian dari Manajemen Karier PNS yang dilaksanakan melalui mutasi atau promosi dalam jabatan.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi paling lama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 26



- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta PNS dan dilaporkan kepada PPK melalui Kepala BKD.

BAB IV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi PNS Nasional.

| KARO HUKUM | PERANGKAT DAERAH PEMERAKARSA | ASISTEN I | SEKDA |
|---|------------------------------|---|-------|
|  | |  | |

- (2) Sistem Informasi manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Sistem Informasi Data Kepegawaian Manajemen Talenta.

BAB V

PENDANAAN

Pasal 28

Pendanaan yang dikeluarkan dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur ini dibebankan pada:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

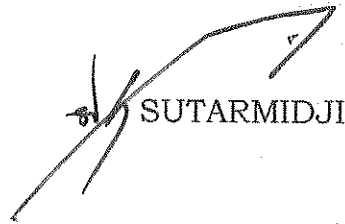
Pasal 29

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Ditetapkan di Pontianak
pada tanggal 14 Januari 2022

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,


SUTARMIDJI

Diundangkan di Pontianak
pada tanggal 14 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT,


HARISSON

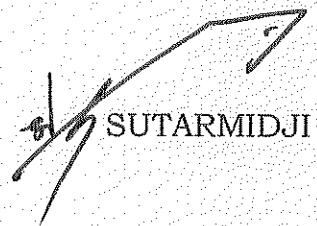
BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2022 NOMOR 1

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN BARAT
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

| | | | | |
|------------------|--------------------------------|--|--|--|
| 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 |
| | | 2 | 5 | 8 |
| | DI BAWAH EKSPEKTASI | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi |
| | | 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 | | | | |

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

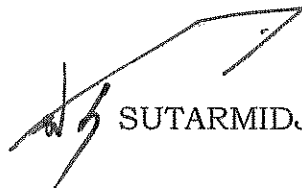

SUTARMIDJI

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN BARAT
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

REKOMENDASI TINDAK LANJUT MANAJEMEN TALENTA

| KOTAK | KATEGORI | REKOMENDASI |
|-------|--|---|
| 9 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Penghargaan |
| 8 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan Kinerja |
| 7 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Tugas belajar |
| 6 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja |
| 5 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi |
| 4 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah | 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi |
| 3 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah | 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai |
| 2 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai |
| 1 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah | Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan |

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,


SUTARMIDJI