



GUBERNUR SUMATERA SELATAN

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN

NOMOR 27/ TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA SELATAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal serta profesional untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan atau posisi lain yang dianggap strategis;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, penetapan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi kriteria memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta;
 - 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 25 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1814);

Handwritten signature

3. 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);
4. 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 beberapa kali di ubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 45);
9. Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2018 tentang Pola Karir, Mutasi, Promosi dan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018 Nomor 50);

H

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Selatan.
4. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Manajemen Talenta adalah salah satu metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (future leaders) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Talent adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam Talent Pool.
11. Talent Pool adalah wadah pembinaan talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi talent yang bersangkutan.
12. Penyelenggara Penilaian Kompetensi adalah lembaga unit kerja yang melakukan Penilaian Kompetensi bagi Pegawai ASN pada instansi pemerintah.

Al

13. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, berupa sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
14. Kinerja adalah hasil dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
15. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi pada jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan/Badan Kepegawaian Daerah yang akan diisi oleh talent.
16. Rencana Pengembangan Individu (Individual Development Plan) adalah rencana pengembangan karakter, kemampuan dan komitmen talent melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
17. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
18. Mentor Tetap adalah atasan langsung talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor untuk melakukan pendampingan kepada *talent*.
19. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan talent.
20. Program Pengembangan Talent adalah suatu bentuk program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada talent dalam rangka mempersiapkan talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis.
21. Retensi Talent adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada talent agar termotivasi untuk berada di talent pool.
22. Evaluasi Talent adalah proses untuk mengevaluasi talent melalui pengukuran tingkat kesiapan talent (Talent Readiness).
23. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan talent.
24. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi Sumatera Selatan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan talent untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



25. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan talent untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
26. Pengelola Manajemen Talenta adalah pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, yang dalam hal ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah:
 - a. menemukan dan mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi; dan
 - b. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Provinsi.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:
 - a. memberikan kesempatan yang sama kepada PNS dalam mengembangkan karier; dan
 - b. sarana perwujudan aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan karier.

Pasal 3

Sasaran Manajemen Talenta PNS adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS memiliki:

- (1) talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- (2) talenta untuk Jabatan Administrator; dan
- (3) talenta untuk Jabatan Pengawas.

BAB II
MANAJEMEN ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS disusun dengan sistematika sebagai berikut :
- a. BAB I PENDAHULUAN;
 - b. BAB II MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL;
 - c. BAB III MONITORING DAN EVALUASI; dan
 - d. BAB IV PENUTUP.
- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palembang
Pada tanggal 1 November 2022

GUBERNUR SUMATERA SELATAN,


H. HERMAN DERU

Diundangkan di Palembang
pada tanggal 1 November 2022

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,


S. A. SUPRIONO

BERITA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2022 NOMOR 27



LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN
NOMOR : 27 TAHUN 2022
TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
NEGERI SIPIL.

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan bahwa kebijakan dan manajemen ASN didasarkan 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 kecacatan (sistem merit).

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, berfungsi sebagai perencana pengembangan pegawai melalui program Reformasi Birokrasi dari diperkuat dengan program Transformasi Kelembagaan. Badan Kepegawaian Daerah terus melakukan perubahan menuju perbaikan organisasi, baik perbaikan tugas dan mutu pelayanan kepada masyarakat, maupun mewujudkan tata kelola yang baik di internal melalui kinerja dan pelayanan publik, meliputi peningkatan kualitas SDM, penempatan SDM yang kompeten pada tempat dan waktu yang sesuai, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan SDM berbasis kompetensi, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi SDM sesuai kebutuhan organisasi.

Salah satu strategi peningkatan kualitas manajemen SDM di lingkungan Pemerintahan Daerah adalah menerapkan Manajemen Talenta. Manajemen Talenta merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan PNS terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.



Dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN yang profesional guna menduduki jabatan strategis, Pemerintah Provinsi melalui Badan Kepegawaian Daerah mencari kelompok orang-orang yang bertalenta dan disebut sebagai *talent pool*, yaitu sekelompok orang yang telah diidentifikasi dapat dikembangkan dalam jangka waktu tertentu dan diperlakukan sebagai suatu investasi bagi organisasi. ASN yang memiliki talenta juga disebut sebagai *talent*. Identifikasi ASN yang bertalenta dilakukan melalui seleksi terhadap PNS dalam organisasi berdasarkan *database* yang ada.

Penilaian terhadap potensi dan kompetensi pegawai dilakukan dalam rangka pemetaan dan penyusunan profil baik untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. Untuk dapat memberikan kualitas hasil penilaian yang profesional, objektif, dan memiliki kualitas baik. Data hasil pemetaan ini digunakan sebagai *database* dalam pembinaan dan pengembangan ASN.

Kebutuhan akan ASN yang profesional, produktif, dan berkinerja tinggi yang sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan kepada publik, diperlukan standar yang diantaranya adalah kompetensi.

B. ASAS MANAJEMEN TALENTA

Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan ASN yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut :

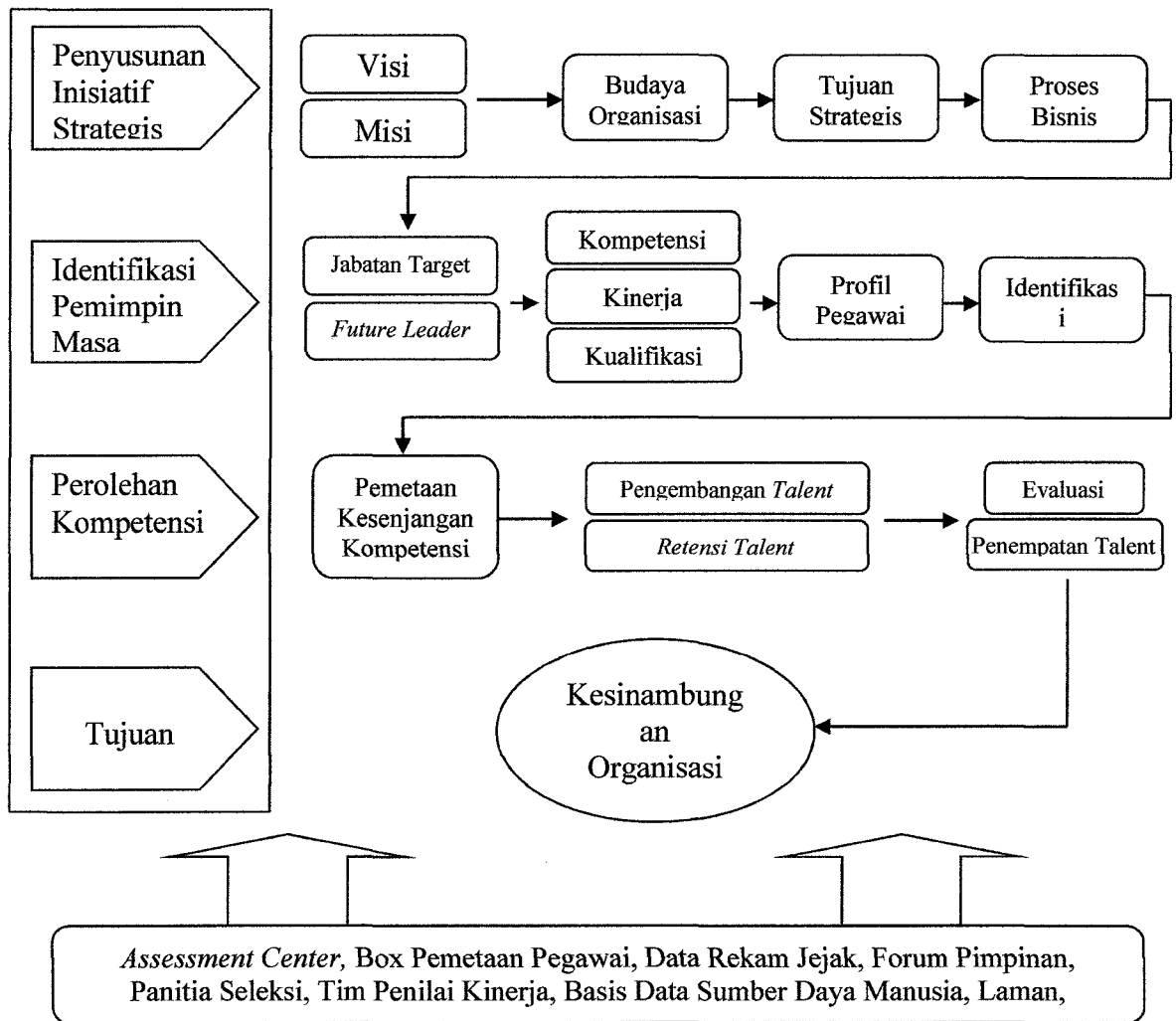
1. Objektif, yaitu bahwa semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh Pegawai.
2. Terencana, yaitu bahwa talenta pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
3. Terbuka, bahwa informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses melalui laman oleh seluruh Pegawai.
4. Tepat Waktu, yaitu bahwa Target Jabatan dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh Talent sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
5. Akuntabel, yaitu bahwa pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

A/

BAB II
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA

Ada beberapa tahapan persiapan yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan Pegawai melalui Manajemen Talenta sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Manajemen Talenta

Dari Gambar di atas, terdapat beberapa tahapan persiapan yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan Pegawai melalui manajemen Talenta. Tahapan persiapan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan Inisiatif Strategis

Sebagai upaya mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mampu membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, organisasi perlu menyusun inisiatif strategis dalam manajemen SDM yang mengacu pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Penyusunan inisiatif strategis dimaksud harus dilakukan dengan memperhatikan asas-asas Manajemen Talenta, yaitu objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan Talenta berkualitas tinggi yang diimplementasikan melalui Manajemen Talenta.

2. Identifikasi Pemimpin Masa Depan

Pengelola Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, guna mendukung penempatan visi, misi, dan strategi organisasi. Untuk itu, pemilihan strategi dalam mengidentifikasi pemimpin masa depan melalui Manajemen Talenta, dilakukan dengan cara :

- a. menetapkan Jabatan Target; dan
- b. menetapkan jumlah kebutuhan Talenta.

3. Perolehan Kompetensi

Perolehan Kompetensi (*Competency Acquisition*) merupakan proses untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh *talent* dalam rangka menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *talent*. Perolehan Kompetensi meliputi:

- a. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*).
Individual Development Plan merupakan dokumen perencanaan pengembangan *talent* yang disusun oleh *talent* bersama dengan Mentor Tetap. *Individual Development Plan* disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *talent* untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi.
- b. Program Pengembangan *Talent* (*Talent Development Program*)
Program Pengembangan *talent* merupakan program pengembangan berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru, namun tetap melaksanakan tugas rutin sesuai dengan bidang tugasnya. Program Pengembangan *Talent* merupakan sinergi dari 2 (dua) pendekatan utama yaitu, Metode *On-the-job Training (Non-Class)* dan Metode *Off-the-job Training (On-Class)*.
- c. Evaluasi Pengembangan *Talent*
Evaluasi Pengembangan *Talent* merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian, Program Pengembangan *Talent* yang telah disepakati dalam formulir *Individual Development Plan*.

4. Tujuan

Pembangunan Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mewujudkan Kestinambungan Organisasi dengan cara menyiapkan *talent* untuk mengisi jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi. Dalam rangka memotivasi *talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya suatu ketidakpuasan kerja, organisasi memberikan Retensi dalam bentuk penghargaan. Retensi yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Standar Biaya.

B. INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA

Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur, yang terdiri dari:

1. Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi yang akan diisi oleh *talent*.

2. Profil

Profil *talent* merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya.

3. Forum Pimpinan

Forum Pimpinan merupakan forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *talent*. Forum Pimpinan terdiri dari Pimpinan yang bertugas menetapkan talent untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Forum ini dipimpin oleh Sekretaris Daerah Provinsi, Kepala Badan Kepegawaian Daerah selaku Sekretaris, dan anggota para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Organisasi yang memiliki calon *talent* di lingkungannya, serta Pejabat Administrator yang mempunyai tugas di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia.

4. Mentoring

Mentoring merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada *talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan. Mentor terdiri dari Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap. Mentor Tetap adalah atasan langsung *talent* atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung *talent* yang ditunjuk, sedangkan Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural yang menduduki jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan *talent* berdasarkan penunjukan dan atau praktisi ahli yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/ kompetensi tertentu yang dibutuhkan *talent*.

a. Tugas Mentor Tetap adalah:

- 1) mendampingi dan membimbing *talent* dalam melakukan pengisian IDP, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *talent*;
- 2) memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter *talent*;
- 3) memberikan penugasan untuk manajerial dan pengembangan meningkatkan kompetensi karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis *talent*;
- 4) melakukan mentoring kepada *talent*;
- 5) melakukan monitoring pelaksanaan pengembangan *talent*; dan
- 6) melakukan evaluasi pengembangan *talent*.

b. Tugas Mentor Tidak Tetap adalah:

- 1) melakukan monitoring pelaksanaan pengembangan *talent*;
- 2) mendampingi dan membimbing *talent* khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *talent*;
- 3) memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis *talent* dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
- 4) melakukan mentoring kepada *talent*; dan
- 5) melakukan evaluasi pengembangan *talent*.

Penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Provinsi, sedangkan penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit. Mentor Tidak Tetap dapat juga dipilih dari kalangan PNS di luar atau Non-PNS yang ditunjuk oleh Pemerintah Provinsi yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai Mentor Tidak Tetap.

Kriteria Mentor Tidak Tetap adalah sebagai berikut:

- a. menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan *talent*.
 - b. memiliki Nilai Kinerja Pegawai (NKP) Sangat Baik;
 - c. memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan Mentoring;
 - d. memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan *Talent*;
 - e. bukan merupakan *talent*; dan
 - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat.
5. Program Pengembangan *Talent*

Program Pengembangan *Talent* merupakan program yang diberikan kepada *talent* dalam rangka mempersiapkan *talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi.

Adapun tujuan dari program pengembangan *talent* adalah:

- a. memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh *talent*;
- b. memastikan seluruh *talent* memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
- c. mempersiapkan *talent* menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi; dan
- d. memastikan pengembangan *talent* melibatkan berbagai pihak dengan efektif.

Program Pengembangan *talent* meliputi Prapengembangan, Pengembangan dan Monitoring Program dan Evaluasi.

a. Prapengembangan

Prapengembangan merupakan tahap awal pengembangan *talent*. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan *talent* dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan. Tahap Prapengembangan terdiri dari:

1. Tahap Persiapan *Talent*

Tahap Persiapan *Talent* bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur pengembangan *talent*.

2. Tahap Persiapan Mentor

Tahap Persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan *talent*.

b. Pengembangan dan Monitoring Program

Pengembangan dan Monitoring Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh *talent* dan Mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan IDP, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan Monitoring.

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan *talent*. Evaluasi terkait program pengembangan *talent* dilakukan oleh *talent*, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan *talent* yang disusun oleh pengelola pengembangan *talent* untuk *talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola pengembangan *talent* unit untuk *talent* Jabatan Administrator dan *talent* Jabatan Pengawas.

6. Panitia Seleksi

Panitia Seleksi merupakan panitia yang bertugas menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan *talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam 3 (tiga) kategori yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.

7. Tim Penilai Kinerja

Tim Penilai Kinerja merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan *talent* untuk Jabatan Pengawas ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.

f

8. Basis Data Sumber Daya Manusia

Basis Data Sumber Daya Manusia merupakan data terkait Sumber Daya Manusia yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai.

9. Laman

Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui internet/ intranet antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan *talent*.

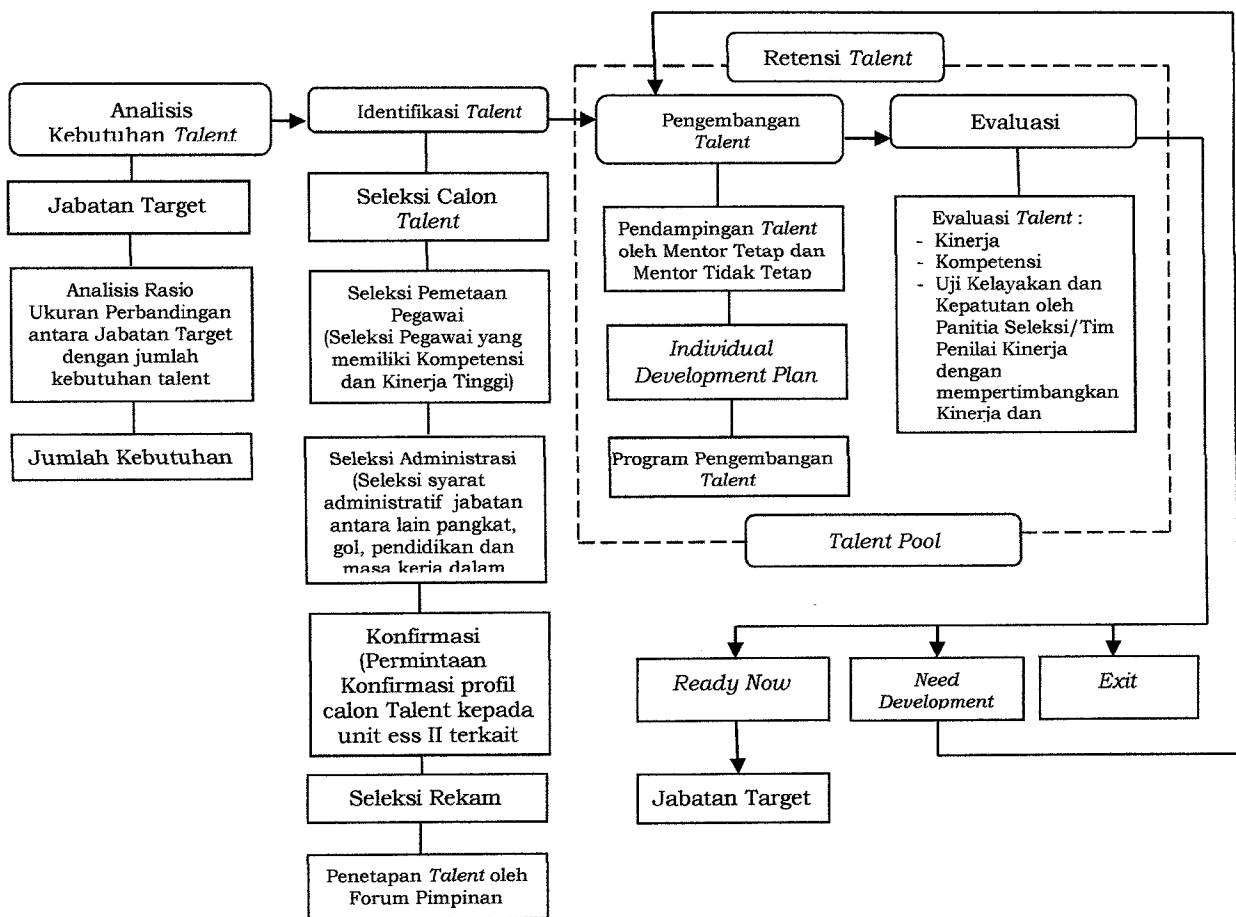
10. Anggaran

Anggaran merupakan dana yang dialokasikan dalam Anggaran di masing-masing Unit Organisasi dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

C. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

1. Alur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses Sumber Daya Manusia terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik di Pemerintah Provinsi yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut :



Gambar 2 Alur Manajemen Talenta Provinsi Sumatera Selatan

2. Analisis Kebutuhan *Talent*

Analisis Kebutuhan *Talent* merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan *talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Tahapan Analisis Kebutuhan meliputi:

a. Mendefinisikan dan Menentukan Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi /jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi yang akan diisi oleh *talent*. Penetapan jabatan target dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal antara lain sebagai berikut :

- 1) Sifat Tugas, yang terdiri dari :
 - a) Perumusan kebijakan;
 - b) Pengendalian; dan
 - c) Pelaksana kebijakan.
- 2) Peringkat Jabatan
- 3) Jabatan lain yang sesuai karakteristik Unit Organisasi masing-masing.

b. Analisis Rasio

Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan *talent* dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Jumlah *talent* yang dibutuhkan adalah minimal 3 (tiga) atau maksimal 5 (lima) *talent* dikalikan dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong.

3. Identifikasi *Talent*

Identifikasi *talent* merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh *talent* dengan tahapan:

a. Seleksi Box Pemetaan Pegawai

Seleksi Box Pemetaan Pegawai merupakan proses seleksi Pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi pada Pemetaan Pegawai. Pegawai yang telah melalui Seleksi Box Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *talent*.

b. Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon *talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon, yaitu antara lain pangkat golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya.

c. Konfirmasi Calon *Talent*

Calon *Talent* yang telah melalui Seleksi Box Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi dimintakan konfirmasi kepada Organisasi Eselon II terkait dengan Profil Calon *Talent*, yaitu formulir yang berisi data calon *talent* antara lain berupa pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya. Konfirmasi terkait Kompetensi Teknis dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung yang dilakukan oleh Organisasi Eselon II. Dalam wawancara maupun metode lain dimaksud, juga dilakukan konfirmasi kesediaan calon *talent* menjadi *talent*. Terhadap calon *talent* yang disetujui, Organisasi Eselon II melakukan verifikasi Profil Calon *Talent* berikut mengisi data yang akan digunakan dalam pemeringkatan dan menyampaikannya kepada Pengelola Manajemen Talenta Unit sesuai kewenangannya. Selain itu, Unit Organisasi Eselon II dapat mengusulkan tambahan calon *talent* paling banyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah calon *talent* yang telah melalui Seleksi Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi.

d. Seleksi Rekam Jejak

Seleksi Rekam Jejak merupakan seleksi untuk memilih calon *talent* yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan dari calon *talent* hasil konfirmasi. Calon *Talent* yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatannya dinyatakan tidak lulus.

e. Pemeringkatan

Pemeringkatan merupakan tata cara untuk memeringkatkan calon *talent* setelah dinyatakan lulus dari seleksi rekam jejak berdasarkan penilaian atas data dalam Profil Calon *Talent*. Pemeringkatan terbagi atas :

- 1) Bagi Calon *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama :
 - a) Pemeringkatan yang merupakan pemeringkatan calon *talent* dari seluruh Organisasi Eselon II; dan
 - b) Pemeringkatan Organisasi Eselon II, yang merupakan pemeringkatan calon *talent* dari Organisasi Eselon II yang sama.
- 2) Bagi Calon *Talent* untuk Jabatan Administrator :
 - a) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon *talent* dari seluruh Organisasi Eselon III; dan
 - b) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon *talent* dari Unit Organisasi Eselon III yang sama.

3) Bagi Calon Intent untuk Jabatan Pengawas :

- a) Pemingkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemingkatan calon *talent* dari seluruh Organisasi Eselon IV; dan
- b) Pemingkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemingkatan calon *talent* dari Organisasi Eselon IV yang sama.

Pemingkatan tersebut dilakukan dengan data penilaian paling kurang sebagai berikut :

- rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (SKP) 2 (dua) tahun terakhir;
- pendidikan;
- data hasil Rekam Jejak;
- riwayat Jabatan;
- prestasi Kerja; dan
- catatan Kepegawaian.

f. Penetapan *Talent* oleh Forum Pimpinan

Forum Pimpinan menetapkan *talent* dari daftar nama calon *talent* yang telah melalui proses pemingkatan sesuai jumlah *talent* yang dibutuhkan berdasarkan Analisis Kebutuhan *talent*. Penetapan *talent* dituangkan dalam Format I Berita Acara Forum Pimpinan Pusat dan Format II Berita Acara Forum Pimpinan Unit.

D. PENGEMBANGAN *TALENT*

Pengembangan *talent* bertujuan mempersiapkan *talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Sebelum kegiatan pengembangan *talent* dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan persiapan pengembangan *talent* antara lain :

1. Penetapan Mentor *Talent*

Penetapan Mentor *Talent* akan didampingi oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dalam pengembangan kompetensinya. *Talent* dapat memilih Mentor Tidak Tetap yang tercantum dalam Daftar Mentor Tidak Tetap untuk kemudian disetujui oleh Pengelola Manajemen Talenta.

2. Penyelenggaraan Pembekalan Mentor

Pembekalan Mentor diselenggarakan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para Mentor tentang *talent Management*, memberikan pengetahuan mengenai tata cara menjadi Mentor yang baik dan cara melakukan Mentoring yang efektif dan efisien.

3. Penyusunan IDP

Penyusunan IDP dilakukan oleh Patent bersama Mentor Tetap. Dalam IDP disepakati hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan *talent* dalam rangka persiapan menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi.



E. RETENSI TALENT

Retensi *Talent* merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen *talent* agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta. Retensi Intent merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para *talent*.

F. EVALUASI TALENT

Evaluasi *Talent* adalah tahapan pengukuran kesiapan *talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi.

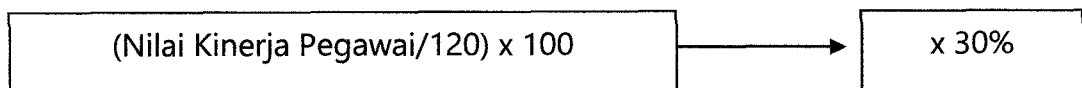
Evaluasi *Talent* diperoleh dari hasil Capaian Kinerja Tahun Berjalan, peningkatan kompetensi *talent* selama program pengembangan dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Capaian Kinerja *Talent* tahun berjalan merupakan SKP dalam tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan yang mengatur mengenai Pengelolaan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi. Peningkatan Kompetensi *talent* diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/ atau penyelenggara program pengembangan.

Uji kelayakan dan kepatutan *talent* merupakan wawancara yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk *talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk *talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi.

Evaluasi *Talent* dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut :

1. Capaian Kinerja *Talent*.

Capaian Kinerja *Talent* diperoleh dari SKP yang terlebih dahulu disamakan skala pengukurannya sehingga diperoleh skala 1-100 mengingat nilai tertinggi SKP dapat mencapai maksimal 120. Selanjutnya, hasil skala pengukuran SKP tersebut kemudian dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% (tiga puluh persen).



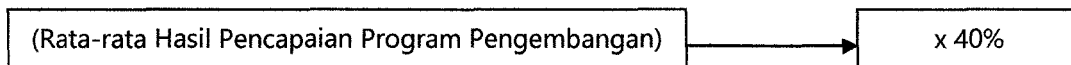
Contoh :

Sdr. X memiliki SKP sebesar 110, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu disamakan skala pengukuran nilai kinerjanya ke dalam skala 1 - 100 sehingga Nilai Kinerja Sdr. X setelah dilakukan perhitungan menjadi: $(110/120) \times 100 = 91,67$ Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja sebesar 91,67 setelah dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% menjadi 27,50. Dengan demikian, hasil pencapaian Nilai Kinerja Sdr. X sebesar 27,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

AH

2. Peningkatan Kompetensi *Talent*

Peningkatan Kompetensi *Talent* merupakan hasil pengembangan *talent* sesuai IDP dan/atau penugasan tambahan jika ada. Hasil pencapaian pengembangan *talent* berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan yang diikuti oleh *talent* sebagaimana diberikan oleh Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap maupun penyelenggara program pengembangan. Selanjutnya, nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan *Talent* tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40% (empat puluh persen).



Contoh :

Sdr. X mengikuti 4 (empat) program pengembangan sesuai IDP yaitu, *Job Shadowing*, *Job Assignment*, Mentoring, dan diklat pengembangan kompetensi teknis, serta 1 (satu) penugasan tambahan berupa konferensi teknis serta 1 (satu) penugasan tambahan berupa konferensi di luar negeri. Dari 4 (empat) program pengembangan dan 1 (satu) penugasan tambahan yang diikuti, Sdr. X mendapat nilai 83 untuk *Job Shadowing*, nilai 77 untuk *Job Assignment*, nilai 85 untuk Mentoring, nilai 90 untuk diklat pengembangan kompetensi teknis, dan nilai 95 untuk konferensi di luar negeri. Keseluruhan nilai program pengembangan dan penugasan tambahan yang diperoleh Sdr. X tersebut kemudian dirata-rata dan dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40% dan diperoleh perhitungan sebagai berikut: $((83 + 77 + 85 + 90 + 95)/5) \times 40\% = 34,40$

hasil pencapaian pengembangan Sdr. X sebesar 34,40 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

3. Uji Kelayakan dan Kepatutan

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja melakukan wawancara dengan Intent yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi *talent*. Dari wawancara tersebut, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja memberikan penilaian kepada *talent* dalam skala 1:100. Selanjutnya, hasil wawancara tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% (tiga puluh persen).

Contoh :

Sdr. X mendapat nilai wawancara sebesar 75, selanjutnya setelah nilai tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% (tiga puluh persen), diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$75 \times 30\% \text{ (tiga puluh persen)} = 22,50$$

Dengan demikian, nilai wawancara Sdr. Ratna Pratiwi sebesar 22,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

Dari total hasil ketiga aspek penilaian tersebut, setelah dikompilasi diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan *talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi:

1. *Ready Now*

talent telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis Pemerintah Provinsi. *talent* yang masuk dalam kategori *Ready Now* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.

2. *Need Development*

talent masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi. *Talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai dengan 79,99. Bagi *talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam *Talent Pool* dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.

3. *Exit*

Talent yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan dikeluarkan dari *Talent Pool*. *Talent* yang masuk dalam kategori *exit* memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60.

Dari contoh tersebut di atas, Sdr. X yang telah mengikuti seluruh tahapan evaluasi *talent*, memperoleh nilai total hasil Capaian Kinerja *talent*, Peningkatan Kompetensi *talent* dan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebesar : $(27,50 + 34,40 + 22,50) = 84,4$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sdr. X dapat dikategorikan sebagai *talent* yang *Ready Now*, yaitu *talent* yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil Evaluasi *Talent* untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaporkan oleh Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta Pusat, sedangkan hasil evaluasi *talent* untuk *talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaporkan oleh Tim Penilai Kinerja kepada Pimpinan Unit Organisasi Eselon I dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta Unit.

G. PENETAPAN TALENT

Penetapan talent untuk duduk dalam Jabatan Struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintahan Provinsi untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah Provinsi dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk memilih *talent* untuk posisi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Penilai Kinerja untuk memilih *talent* untuk posisi jabatan Administrator dan jabatan Pengawas. Dalam rangka mempersiapkan *Talent Ready Now* tersebut untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah Provinsi, dapat dilakukan Transfer of Knowledge terkait Jabatan Target dalam bentuk antara lain *Job Shadowing* maupun *On-the-jobtraining*.

H. HAL-HAL YANG MENYEBABKAN TALENT DIKELUARKAN DARI TALENT POOL

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila antara lain :

1. mengundurkan diri sebagai *talent*;
2. dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, dan berat;
3. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat fraud yang berhubungan dengan jabatan *talent*;
4. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
5. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena :
 - a. kondisi kesehatannya;
 - b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
 - c. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
6. mengambil cuti bersalin;
7. ditugaskan belajar;
8. dipekerjakan / diperbantukan ke luar Pemerintah Provinsi;
9. pindah Instansi ke luar Pemerintah Provinsi; dan
10. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta.

BAB III MONITORING DAN EVALUASI

Indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan suatu program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan perencanaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien melalui sebuah mekanisme kendali yang baik. Mekanisme kendali tersebut merupakan sebuah pendekatan yang sistematis dan terintegrasi yang merupakan bagian dari manajemen untuk memastikan bahwa dalam menjalankan sistem tidak terjadi penyimpangan dari rencana yang telah disusun sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

1. Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta, data dan informasi tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta. Monitoring lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu. Dalam rangka monitoring *talent* Management, harus disampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta untuk periode berikutnya.

2. Evaluasi

Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan Monitoring. Evaluasi kiranya dilakukan secara menyeluruh, obyektif, dan berkesinambungan sehingga Manajemen Talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

BAB IV
PENUTUP

Dengan diaturnya Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta PNS ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi agar segera mengimplementasikan Manajemen Talenta di lingkungan kerjanya masing- masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing;
2. melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta di Organisasi masing- masing secara berkala sesuai dengan periode pelaporannya; dan
3. menetapkan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah diundangkannya Peraturan Gubernur ini.

Dalam hal terdapat *current issues* yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta, permasalahan dimaksud dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam Forum Pimpinan untuk memperoleh langkah-langkah dalam penyelesaiannya.

GUBERNUR SUMATERA SELATAN.



H. HERMAN DERU