



GUBERNUR JAMBI

PERATURAN GUBERNUR JAMBI

NOMOR 17 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAMBI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Regulasi yang mengatur tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang

- Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2022 tentang Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 161, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6807);
 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 (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 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);
 9. 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 2018 Nomor 1252);
 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Jambi.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Jambi.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. 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.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 7. 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, atau kondisi kecacatan.
 8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
 9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
 10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
 11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
 12. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.
 13. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil adalah sistem manajemen karier ASN 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.
 14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
 15. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
 16. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi Jambi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Provinsi Jambi yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.
 17. Suksesor (*successor*) adalah Talenta yang dicalonkan untuk menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
 18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan 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.
 19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui corporate university, sekolah

kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
22. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Kompetensi adalah kemampuan pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target kinerja.
34. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

37. *Corporate University* adalah identitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh.
40. Kotak 9 (sembilan) adalah konsep atau model yang digunakan dalam talent manajemen untuk memberikan visualisasi yang dapat membantu mengembangkan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetensi positif dan transparansi diantara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*corebusiness*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta ASN;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN terbaik dengan jabatan berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN 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 dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Prinsip objektif dalam manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen Talenta dalam mempersiapkan suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka dalam manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen Talenta ASN bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta ada selama pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta ASN bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB II
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 5

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
- (3) Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) membentuk Tim Manajemen Talenta Provinsi yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assesment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Provinsi;
- h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta (*talent retention*);
- d. penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kesatu
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme 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 ditunjukkan 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 (2) untuk manajemen talenta ASN terdiri dari :
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategis organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *corebusiness*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan mutasi; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkan kepada Menteri yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.
- (3) PPK menetapkan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan fungsi serta jabatan kritikal.

- (2) Tim Manajemen Talenta Provinsi menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan mekanisme:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon ASN);
 - c. Rotasi dan/atau promosi talenta antara instansi; dan
 - d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagaimana dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) Talenta.
 - c. Uji kompetensi yang mencakup pengukuran :
 1. 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.
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 14

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta Provinsi melalui penghimpunan Talenta yang menepati kotak 9 (sembilan) pada masing-masing instansi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk kedalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 selanjutnya dapat dilaksanakan;
 - a. pengembangan Talenta dan retensi Talenta;
 - b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.
- (3) Pemetaan Talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Penetapan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dinominasi oleh PPK.
- (2) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (3) Tim Manajemen Talenta Provinsi menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud ayat (2).

Pasal 17

- (1) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) memuat :
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan.
- (3) PPK menetapkan kelompok rencana aksi suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1).

Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 19

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- (3) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat berbeda satu sama lain.

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi Talenta; dan
 - c. peningkatan kualitas Talenta.
- (2) Prioritas pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Bagian Ketiga

Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta/talent retention sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai sukses orang yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi (*succession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Bagian Keempat
Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kontak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Bagian Kelima
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 23

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritis selanjutnya.

Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (2) Pengembangan Talenta melalui pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan Talenta melalui peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier Nasional yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 26

- (1) Pemerintah Provinsi menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi dan secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 27

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

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

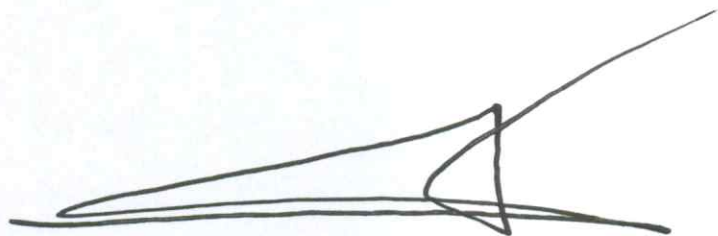
BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jambi
Pada tanggal 24-07-2023
GUBERNUR JAMBI



H. AL HARIS

Diundangkan di Jambi
Pada tanggal 24 Juli 2023
SEKRETARIS DAERAH

H.SUDIRMAN

BERITA DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2023 NOMOR 17