



BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 91

TAHUN 2023

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 89 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk meningkatkan kualitas pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat serta menjamin pemenuhan hak dan kesempatan yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan antar golongan (sistem merit) perlu disusun Kelompok Rencana Suksesi;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa kelompok rencana suksesi diperoleh dari manajemen talenta;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum dalam penyusunan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud huruf b agar tepat sasaran serta mendapatkan kelompok kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, perlu pengaturan dalam penyelenggaraannya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);

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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 163, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6809);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016 Nomor 11) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2021 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 184);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Barat.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. 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.
5. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
6. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh talenta.
9. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan kelompok rencana suksesi.
10. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada masing-masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (Delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
11. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

12. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan/pengembangan kompetensi.
13. 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.
14. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
15. *Assessment Center* adalah suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab dimasa mendatang dengan menggunakan kriteris kesuksesan dalam jabatan tersebut.
16. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
17. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
19. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
21. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publikserta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

22. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pasal 2

Pedoman Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS dimaksudkan sebagai acuan dalam pemilihan kandidat suksesor Pejabat yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap perangkat daerah.

Pasal 3

Tujuan Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS adalah:

- a. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel;
- b. membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah;
- c. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi; dan
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki.

BAB II PRINSIP

Pasal 4

Prinsip penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS adalah:

- a. objektif, yaitu proses dalam penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif;
- b. terencana, yaitu Kelompok Rencana Suksesi PNS disusun untuk menyiapkan Suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;

- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- g. terbuka, informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi kandidat Suksesor dapat diakses oleh setiap calon melalui media informasi.

BAB III PEDOMAN PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 5

- (1) Pedoman penyusunan kelompok rencana suksesi memuat:
 - a. Kerangka Konsep Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Mekanisme Pembentukan Peta Talenta; dan
 - c. Penutup.
- (2) Pedoman penyusunan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV KELOMPOK, SASARAN DAN PERSYARATAN

Pasal 6

Kelompok Rencana Suksesi terdiri dari:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Jabatan Administrator; dan
- c. Jabatan Pengawas.

Pasal 7

Sasaran Kelompok Rencana Suksesi meliputi PNS yang menduduki:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a dan II.b;
- b. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan Eselon III.b;
- c. Jabatan Pengawas setara jabatan Eselon IV.a;
- d. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I Golongan Ruang III/d;
- e. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Golongan Ruang III/c;
- f. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda Tingkat I Golongan Ruang III/b.

Pasal 8

Kelompok Rencana Suksesi adalah PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. kualifikasi talenta, meliputi:
 1. Usia;
 2. pendidikan formal;
 3. pelatihan jabatan;
 4. masa kerja;
 5. pangkat dan golongan/ruang;
 6. tingkat jabatan;
 7. pengalaman jabatan;
 8. catatan hukuman disiplin; dan
 9. catatan kepegawaian lain.
- b. memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya; dan
- c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik.

BAB V

TIM PENYUSUN KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 9

- (1) Tim Penyusun Kelompok Rencana Suksesi menyusun dan melaksanakan perencanaan, penyusunan dan pelaporan suksesor yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu secara berkala.
- (2) Unsur Tim Penyusun Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit yang terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Badan Kepegawaian Daerah; dan
 - c. Inspektorat.
- (3) Susunan keanggotaan Tim Penyusun Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita
Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 2 November 2023
Pj. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

ttd

H. LALU GITA ARIADI

Diundangkan di Mataram
pada tanggal 2 November 2023

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI NTB,

ttd

H. FATHURRAHMAN

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2023 NOMOR 91

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



LALU RUDY GUNAWAN
NIP. 19700527 199603 1 002