



SALINAN

## **GUBERNUR BENGKULU**

PERATURAN GUBERNUR BENGKULU  
NOMOR 34 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BENGKULU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu, maka perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menyusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu;
- 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 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
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 Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1968 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 dan Pelaksanaan Pemerintahan di Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2854);
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 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 Bengkulu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Bengkulu.
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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai 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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
8. 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.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu.
14. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara 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 untuk memenuhi kebutuhan instansi.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi Bengkulu adalah kelompok talenta pada Pemerintah Provinsi Bengkulu yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu.

18. 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.
19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam 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.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.

31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
32. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
34. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
35. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
36. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
37. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
38. ASN *Corporate University* adalah entitas 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.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## Pasal 2

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis Pembangunan Provinsi Bengkulu dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan;
- 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, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;

- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

### Pasal 3

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.

### Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi :

- a. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta ASN; dan
- c. sistem informasi manajemen talenta ASN Pemerintah Provinsi Bengkulu.

## BAB II KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

### Pasal 5

- (1) Manajemen talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (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 ASN

### Pasal 6

Penyelenggaraan manajemen talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;

- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

#### Pasal 7

Penyelenggaraan manajemen talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan 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 dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta provinsi;
- h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University/ Sekolah Kader/ Tugas Belajar*);
- i. basis data sumber daya manusia (SDM);
- j. sistem informasi manajemen talenta ASN;
- k. panitia seleksi; dan
- l. anggaran.

#### Bagian Kesatu 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. 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 ditujukan 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 strategi 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 publik; 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 melaporkannya kepada Menteri.
- (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 sasaran serta strategi sesuai dengan tugas 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 pada 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. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan

- d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai 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:
  - a. Pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
    - 1. di atas ekspektasi;
    - 2. sesuai ekspektasi; dan
    - 3. di bawah ekspektasi.
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.
- (3) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
  - a. Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi;
  - b. *Assessment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
    - 1. kemampuan intelektual;
    - 2. kemampuan interpersonal;
    - 3. kesadaran diri;
    - 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
    - 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
    - 6. kecerdasan emosional;
    - 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri;
    - 8. serta motivasi dan komitmen 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. prefensi karir; dan
  3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### 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.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta Provinsi melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

#### Pasal 15

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

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 16

- (1) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dinominasikan PPK.
- (2) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (3) Tim Manajemen Talenta Provinsi menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada 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 dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1).

#### Pasal 18

- (1) ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan 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) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

#### Paragraf 6

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 19

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.

#### Bagian Kedua

#### Pengembangan Talenta

#### Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta dan peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. ASN *Corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

- (5) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, dan penghargaan.

Bagian Keempat  
Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berdasarkan 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 Organisasi Perangkat Daerah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Provinsi Bengkulu.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Bagian Kelima  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 23

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK dan dilaporkan kepada Gubernur.
- (2) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

BAB IV  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 24

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

BAB V  
PENDANAAN

Pasal 25

Pendanaan manajemen talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bengkulu  
pada tanggal 2-12-2022

GUBERNUR BENGKULU,  
ttd.

H. ROHIDIN MERSYAH

Diundangkan di Bengkulu  
pada tanggal 2-12-2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI BENGKULU,  
ttd.

H. HAMKA SABRI

BERITA DAERAH PROVINSI BENGKULU TAHUN 2022 NOMOR 34

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepada BIRO HUKUM,

 HENDRI DONAN, S.H.,M.H.

Pembina Tk.I

NIP. 19750825b200502 1 005

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR BENGKULU  
 NOMOR 34 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA**

**I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)**

<b>KINERJA</b>	<b>DIATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>DIATAS EKSPEKTASI</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>DIBAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
			<b>POTENSIAL</b>	

## II. REKOMENDASI

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

GUBERNUR BENGKULU,  
ttd.

H. ROHIDIN MERSYAH

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,

**SETDA**  
HENDRI DONAN, S.H.,M.H.

Pembina Tk. I

NIP. 19750825 200502 1 005

