



GUBERNUR GORONTALO
PERATURAN GUBERNUR GORONTALO
NOMOR 20 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR GORONTALO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi sistem manajemen talenta dalam penerapan sistem merit, diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Pemerintah Provinsi Gorontalo;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menyelenggarakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil;
 - 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 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 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 diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

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 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 Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
7. 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 2020 Nomor 28);
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 1252);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

Pasal 1





Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
4. Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo yang melaksanakan fungsi penunjang Pendidikan dan pelatihan,
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 yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Pejabat Pembina kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Gubernur yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa memberdakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Talenta adalah PNS 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 PNS dalam suatu satuan organisasi
11. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
<i>Ne</i>	<i>I</i>	<i>K</i>	<i>b</i>

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 kritikal yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan akuisi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, penempatan talenta, dan pemantauan dan evaluasi yang diprioritaskan menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Provinsi.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
17. 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.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *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.

KARO HUKUM	NABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

22. 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 uji potensi dan uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS 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 dan 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-nilaimoral, 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 PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS 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. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS 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

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj.SEKDA
<i>He</i>	<i>I</i>	<i>H</i>	<i>f</i>

- membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS dan mencegah kegagalan kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
 34. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
 35. Perluasan jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
 37. *PNS Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS 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 dalam/luar instansi pemerintah.
 38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
 39. Panitia Seleksi adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan uji kelayakan dan kepatutan talenta.
 40. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
 41. Penilaian Akhir Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan talenta untuk ditempatkan pada jabatan target.
 42. Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Provinsi Gorontalo yang selanjutnya disingkat SIM-ASN Provinsi Gorontalo adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi yang disusun

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
<i>Ne</i>	<i>L</i>	<i>f</i>	<i>h</i>

secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Gubernur ini meliputi Pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi.

Pasal 3





- (1) Pengembangan karier PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. akuisisi talenta;
 - b. pengembangan talenta;
 - c. retensi talenta;
 - d. penempatan talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi

Pasal 4

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, disusun dengan sitematika sebagai berikut:
 - a. Bab I : Pendahuluan.
 - b. Bab II : Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
 - c. Bab III : Penutup.
- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran sebagai bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 5

Kepala Badan Kepegawaian Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan manajemen Talenta PNS dan evaluasi terhadap pelaksanaan manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj.SEKDA
			

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 Gorontalo

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 16 Juni 2023
Pj. GUBERNUR GORONTALO,







ISMAIL PAKAYA

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal 16 Juni 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,



SYUKRI J. BOTUTIHE

BERITA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2023 NOMOR 20

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

LAMPIRAN I PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 20 TAHUN 2023

TANGGAL : 16 Juni 2023

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO





I. PENDAHULUAN

Manajemen talenta bertujuan untuk:

- a. mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- d. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan organisasi.

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. objektif yaitu proses dalam manajemen talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- b. terencana yaitu manajemen talenta mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. terbuka yaitu informasi manajemen talenta berupa penetapan kelompok rencana suksesi dapat diakses oleh seluruh PNS;
- d. tepat waktu yaitu jabatan target dalam manajemen talenta yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong lebih

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

- dari 6 (enam) bulan dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target;
- e. akuntabel yaitu manajemen talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik yaitu manajemen talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bersih yaitu manajemen talenta dilaksanakan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

II. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

A. SASARAN DAN INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA

Manajemen talenta dilakukan terhadap seluruh PNS Pemerintah Provinsi Gorontalo. Manajemen talenta didukung oleh infrastruktur manajemen talenta yang terdiri atas:

- a. peta jabatan;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penentuan tingkatan potensial;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. penilaian kinerja;
- f. pola karier;
- g. program pengembangan talenta;
- h. panitia seleksi;
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. SIM-ASN; dan
- k. anggaran.

Infrastruktur manajemen talenta sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

B. TAHAPAN PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA





Pelaksanaan manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam dilakukan melalui tahapan:

1. Akuisisi Talenta

- a. Identifikasi dan penetapan jabatan target.

Tahapan identifikasi dan penetapan jabatan target sebagaimana dimaksud dilakukan untuk menentukan:

- 1) Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

Identifikasi, pemetaan dan penentuan jabatan target yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.

2) Jabatan kritikal yang akan diisi.

Jabatan kritikal memiliki kriteria:

- a) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan
- b) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi (*core business*)
- c) membutuhkan kinerja yang tinggi
- d) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan serta pelayanan publik;
- f) Penentuan jabatan kritikal melalui peringkat jabatan (*job grading*).

b. Analisis Kebutuhan Talenta;

Tahapan analisis kebutuhan talenta harus memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan pada perangkat daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tahapan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam dilakukan dengan menggunakan perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga). Perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga) bermakna sebagai berikut:

- 1) angka 1 (satu), menunjukkan jumlah jabatan target
- 2) angka 3 (tiga), menunjukkan jumlah kebutuhan talenta

Penentuan kandidat talenta yang dinilai berdasarkan hasil analisis kebutuhan talenta yang dilakukan oleh Panitia Seleksi.

c. Penetapan Strategi Akuisisi;





Tahapan penetapan strategi akuisisi dapat dilakukan melalui pencarian:

- 1) Talenta dari internal Pemerintah Provinsi Gorontalo, dilakukan dengan

cara :

- a) membangun talenta internal; dan/atau
- b) merekrut talenta baru yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil.

- 2) Talenta dari eksternal Pemerintah Provinsi Gorontalo dilakukan melalui:

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

- a) mutasi; dan/atau
- b) promosi

Pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Provinsi Gorontalo dilakukan jika terdapat kekurangan talenta di internal Pemerintah Provinsi Gorontalo. Metode pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Provinsi Gorontalo dapat dilakukan melalui:

- a. surat pemberitahuan kepada instansi lain mengenai jabatan yang sedang/akan lowong di internal Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk diisi talenta dari eksternal Pemerintah Daerah; dan/atau
- b. pengumuman kepada publik melalui media elektronik dan/atau media massa.
- c. Strategi akuisisi ditetapkan oleh Gubernur selaku PPK.
Gubernur dapat mendelegasikan wewenang kepada Sekretaris Daerah selaku PyB.
- d. Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta yang dimaksudkan untuk menetapkan kandidat talenta dengan kriteria:
 - a) PNS Pemerintah Provinsi Gorontalo yang memenuhi persyaratan dapat mengikuti seleksi Kelompok Rencana Sukses
 - b) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf a paling sedikit terdiri atas:
 - 1) berstatus sebagai PNS;
 - 2) sehat jasmani dan rohani;
 - 3) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 4) nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) berijazah paling rendah sesuai persyaratan pengangkatan dalam jabatan;
 - 6) tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan
 - 7) memenuhi persyaratan pengangkatan dalam jabatan sesuai dengan masing-masing level jabatan PNS yang akan diduduki.
 - c) Dalam hal pelaksanaan manajemen talenta telah dilaksanakan melalui SIM-ASN, PNS melakukan pendaftaran secara daring (*online*) dengan persetujuan atasan langsung.
 - d) Sebelum melakukan pendaftaran daring (*online*) sebagaimana dimaksud pada PNS wajib memutakhirkan data dan dokumen kepegawaiannya pada aplikasi SIM-ASN.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
<i>Me</i>	<i>E</i>	<i>h</i>	<i>b</i>

- e) Dalam hal pelaksanaan manajemen talenta belum dilaksanakan melalui SIM-ASN, PNS diusulkan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Perangkat Daerah kepada Panitia Seleksi.
- f) Penetapan kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada dilakukan melalui seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kandidat talenta yang memenuhi seleksi administrasi dilakukan penilaian dan pemetaan talenta yang dilakukan melalui:

a) Pemingkatan kinerja.

Pemingkatan kinerja terdiri atas:

- 1) di atas ekspektasi;
- 2) sesuai ekspektasi;
- 3) di bawah ekspektasi.

Pemingkatan kinerja tersebut berdasarkan ketentuan penilaian kinerja PNS.

b) Penentuan tingkatan potensial.

Penentuan tingkatan potensial merupakan kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi dan kompetensi, rekam jejak jabatan, serta pertimbangan lain sesuai ketentuan.





Penentuan tingkatan potensial terdiri atas:

- (1) tinggi dengan kategori nilai 81 sampai dengan 100 (skala nilai 0 sampai dengan 100);
- (2) menengah dengan kategori nilai 51 sampai dengan 80 (skala nilai 0 sampai dengan 100);
- (3) rendah dengan kategori nilai 0 sampai dengan 50 (skala nilai 0 sampai dengan 100).

Penentuan tingkatan potensial dilakukan melalui:

(1) Uji potensi dan kompetensi;

- (a) Uji potensi untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.

(b) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud meliputi:

1. kompetensi teknis;
2. kompetensi manajerial;
3. kompetensi sosial kultural.

Pelaksanaan uji potensi dan kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) rekam jejak jabatan meliputi:

- (a) aspek pendidikan formal;
- (b) pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- (c) pengalaman dalam jabatan.





(3) pertimbangan lain sesuai ketentuan meliputi:

- (a) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
- (b) preferensi karier;
- (c) pengalaman kepemimpinan organisasi.

Penetapan standar identifikasi dan penilaian talenta dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1) penetapan unsur penilaian dan instrumen penilaian yang terdiri dari:

- a) unsur penilaian kinerja talenta dan unsur penilaian potensial talenta;
- b) unsur penilaian kinerja talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1) adalah pemeringkatan kinerja talenta yang dilakukan melalui proses penetapan predikat kinerja talenta;
- c) penilaian potensial talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1) antara lain untuk menilai kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural yang dilakukan dengan menentukan *Job Person Match* (JPM) yaitu kesesuaian antara level kompetensi kandidat talenta dengan standar kompetensi jabatannya; dan
- d) nilai *Job Person Match* (JPM) sebagaimana dimaksud pada angka 3) diperoleh dengan menghitung per seratus perbandingan level kompetensi pejabat yang diperoleh melalui uji potensi dan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan target yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

- 2) penetapan persentase bobot nilai terhadap unsur penilaian kinerja talenta dengan bobot nilai 100% (seratus persen) dari pemeringkatan kinerja talenta;
- 3) penetapan persentase bobot terhadap unsur penilaian potensial talenta dengan bobot nilai 100% (seratus persen) yang terdiri dari:
 - a) penilaian potensi talenta dengan bobot nilai 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan unsur penilaian potensial talenta;
 - b) penilaian kompetensi talenta dengan bobot nilai 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan unsur penilaian potensial talenta;
 - c) penilaian rekam jejak jabatan dengan bobot nilai 15% (lima belas persen) keseluruhan unsur penilaian potensial talenta; dan
 - d) penetapan persentase bobot terhadap unsur penilaian pertimbangan lain dengan bobot nilai 25% (dua puluh lima persen),
- 4) penetapan instrumen penilaian sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan bobot nilai pada masing-masing instrumen tersebut.

Pelaksanaan seleksi dan penilaian kinerja talenta terdiri dari kualifikasi talenta dan kinerja talenta.

Penilaian dan pemetaan kandidat talenta dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi dilakukan untuk menentukan:

- 1) talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
- 2) rekomendasi tindak lanjut.





Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta.

Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikategorikan dalam Kotak Manajemen Talenta disampaikan oleh Sekretaris Daerah selaku PyB kepada Gubernur selaku PPK. Berdasarkan hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi jabatan target.

Rekomendasi tindak lanjut dan Kotak manajemen dapat dilihat pada lampiran II peraturan Gubernur ini.

- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

2. Pengembangan Talenta

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj.SEKDA
			

Tahapan pengembangan talenta dilaksanakan melalui:

- a. Akselerasi karier yang dilaksanakan melalui Sekolah Kader;
- b. Pengembangan kompetensi Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - 1) Aparatur Sipil Negara *Corpu* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - 2) Pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - 3) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- c. Peningkatan kualifikasi yang dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.

Pengembangan talenta melalui Sekolah Kader, pengembangan kompetensi, tugas belajar, dan ijin belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

3. Retensi Talenta

Tahapan retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.





Retensi talenta dilaksanakan melalui:

a. Rencana Suksesi;

- 1) Rencana suksesi paling sedikit memuat:
 - a) identitas suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b) urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c) proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- 2) Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil penilaian akhir talenta.

Hasil penilaian akhir diperoleh dari :

- a) penilaian kualifikasi yang terdiri atas:
 - (1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - (2) preferensi karier; dan
 - (3) pengalaman kepemimpinan organisasi,
- b) rekam jejak jabatan yang terdiri atas:
 - (1) aspek pendidikan formal;
 - (2) pendidikan dan pelatihan;
 - (3) pengalaman dalam jabatan; dan
 - (4) integritas dan moralitas,
- c) kinerja talenta dalam tahun berjalan;
- d) kompetensi talenta setelah program pengembangan; dan

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

- e) uji kelayakan dan kepatutan dilakukan oleh Panitia Seleksi yang terdiri dari:
- (1) Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - (2) Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

Uji kelayakan dan kepatutan bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi talenta.

Rencana suksesi berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan ditetapkan oleh Gubernur selaku PPK

- b. rotasi jabatan ;
- c. pengayaan jabatan
- d. perluasan jabatan; dan/atau
- e. penghargaan.

4. Penempatan Talenta

Tahapan penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi. Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi memperhatikan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

5. Pemantauan dan Evaluasi Talenta





Tahapan pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud dalam meliputi:

- a. pengembangan;
- b. retensi; dan
- c. penempatan.

Pemantauan dan evaluasi talenta dilaksanakan terhadap suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali talenta dalam jabatan dapat dilakukan melalui:

- a. promosi; atau
- b. penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan target.

Pemantauan dan evaluasi talenta dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah selaku PyB dan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			





Laporan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta disampaikan Sekretaris Daerah kepada Gubernur.

C. KETENTUAN PENGELUARAN TALENTA

1. PNS yang sudah ditetapkan pada kelompok rencana suksesi dapat dikeluarkan dalam tahapan pelaksanaan manajemen talenta apabila:
 - a. mengundurkan diri;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin, baik tingkat ringan, sedang, maupun berat;
 - c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin atau dugaan tindak pidana;
 - d. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - 1) kondisi kesehatan;
 - 2) menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi PNS yang bersangkutan dan/atau lingkungan kerja; dan
 - 3) setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali,
 - e. mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 3 (tiga) bulan; atau
 - f. mendapat tugas belajar dan/atau pendidikan dan pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan.
2. Dalam hal PNS yang sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin atau dugaan tindak pidana tidak terbukti, dapat mengikuti kembali pelaksanaan manajemen talenta periode berikutnya.

D. TATA HUBUNGAN KERJA MANAJEMEN TALENTA

1. Manajemen talenta dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.
2. Dalam melaksanakan manajemen talenta, Sekretaris Daerah bertugas:
 - a. melaksanakan koordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi pratama;
 - b. melakukan sosialisasi manajemen talenta kepada seluruh PNS;
 - c. melakukan pemantauan dan evaluasi manajemen talenta; dan
 - d. menyampaikan laporan pertanggungjawaban penyelenggaraan manajemen talenta kepada Gubernur.
3. Koordinasi dengan pejabat pimpinan tinggi pratama berupa:
 - a. inventarisasi dan identifikasi talenta;
 - b. sosialisasi manajemen talenta kepada seluruh pegawai dan retensi talenta.
 - c. pelaksanaan pengembangan talenta; dan
 - d. pelaksanaan uji potensi dan kompetensi talenta.

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			





4. Sekretaris Daerah dalam melaksanakan manajemen talenta menugaskan Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
5. Koordinasi inventarisasi dan identifikasi talenta dan sosialisasi manajemen talenta dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi pratama.
6. Koordinasi pelaksanaan pengembangan talenta dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

E. SISTEM INFORMASI

Untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan talenta, menggunakan Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (SIM-ASN) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

Pj. GUBERNUR GORONTALO,


ISMAIL PAKAYA

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
			

LAMPIRAN II PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 20 TAHUN 2023

TANGGAL : 16 Juni 2023

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSI		

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
<i>me</i>	<i>L</i>	<i>A</i>	<i>b</i>

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

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

Pj. GUBENRUR GORONTALO


ISMAIL PAKAYA

KARO HUKUM	KABAN KEPEGAWAIAN DAERAH	ASISTEN	Pj. SEKDA
