



GUBERNUR SULAWESI UTARA

**PERATURAN GUBERNUR SULAWESI UTARA
NOMOR 38 TAHUN 2021
TENTANG**

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

GUBERNUR SULAWESI UTARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang obyektif, terencana, transparan, tepat waktu, dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara melalui pemilihan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kualifikasi, kompetensi kinerja dan upaya untuk mewujudkan Smart ASN Tahun 2020-2024 menuju *world class government* perlu pedoman pelaksanaan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (2) peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, penetapan dan pelaksanaan Manajemen Talenta PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 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-Undang Nomor 47 Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1960 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2102) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 47 Prp Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan-Tenggara Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2687);

3. 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2016, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2017, 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;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri 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 Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
11. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Negara Di Lingkungan Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 1252 Tahun 2018);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
14. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2016 Nomor 4), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Sulawesi Utara Nomor 7 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2018 Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
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 Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh undang-undang, diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan serta berhak atas gaji dan tunjangan lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN serta melakukan pembinaan Manajemen ASN instansi pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Sistem merit adalah kebijakan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
7. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mengidentifikasi, memilih, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan dalam rangka untuk mendukung visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
8. Talent pool adalah wadah pembinaan Talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talent yang bersangkutan.
9. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dimiliki oleh seorang PNS yang bertujuan untuk menunjang pelaksanaan tugas jabatannya.
10. Uji kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosio kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
11. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja pada suatu periode tertentu.
12. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
13. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
14. Jabatan Target adalah jabatan struktural yang setingkat lebih tinggi yang kosong dan/atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis yang akan diisi oleh Talent.

15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN 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 Sulawesi Utara adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
18. Suksesor (*successor*) 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. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan berupa pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen Talent melalui kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
20. 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.
21. *Mentoring* adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh mentor kepada Talenta dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
22. *Coaching* adalah proses pendampingan yang dilakukan secara terus menerus dan sistematis oleh mentor kepada Talent yang bertujuan untuk membantu Talenta dalam mengembangkan kompetensinya serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
23. *Counseling* adalah proses identifikasi dan upaya membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi oleh Talenta.
24. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talent melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
25. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talent melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
26. Mentor Tetap adalah atasan langsung Talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh pengelola Manajemen Talenta untuk melakukan pendampingan kepada Talent.

27. Program Pengembangan Talenta adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada Talent dalam rangka mempersiapkan Talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dan/atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
28. Retensi Talenta adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan terhadap Talent agar mau bertahan di dalam *Talent pool*.
29. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang selanjutnya disingkat BKD Provinsi Sulawesi Utara adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan di bidang pengelolaan manajemen kepegawaian.
30. Sistem Informasi Pegawai yang selanjutnya disingkat Simpeg adalah serangkaian sistem informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi berbasis teknologi.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Pembentukan Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk mengatur pengelolaan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang meliputi serangkaian kegiatan terencana dan terukur untuk mengelola PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Pembentukan Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. mencari, mengidentifikasi, memilih, mengembangkan dan mempertahankan Talenta terbaik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leader*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;

- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja *Talent* serta memberikan kejelasan dan kepastian karier *Talent* dalam rangka akselerasi pembangunan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terukur, 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.

Bagian Ketiga Prinsip

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terukur;
 - d. terbuka;
 - e. tepat waktu;
 - f. akuntabel;
 - g. bebas dari intervensi politik; dan
 - h. bersih dari praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan kondisi sebenarnya tanpa dipengaruhi pendapat, pandangan dan/atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu proses 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) Terukur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu proses dalam Manajemen Talenta yang memiliki standar dan dapat diukur dengan menggunakan metode penilaian yang telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu ketersediaan informasi yang dapat diakses oleh publik yang terkait tahapan pengumuman, pelaksanaan, kriteria yang dibutuhkan, persyaratan yang harus dipenuhi sampai dengan penetapan *Talent*.

- (6) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu ketersediaan *Talent* untuk mengisi jabatan target dalam Manajemen Talenta dilakukan segera setelah ada jabatan lowong guna menghindari kekosongan jabatan dalam waktu lama.
- (7) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta yang dilaksanakan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dapat dipertanggung jawabkan.
- (8) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta harus terbebas dari tekanan/intervensi politik manapun.
- (9) Bersih dari praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h yaitu Manajemen Talenta harus bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi.

BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta dilakukan dengan proses :
 - a. akuisisi Talenta;
 - b. pengembangan Talenta;
 - c. retensi Talenta;
 - d. penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi Talenta.
- (2) Manajemen Talenta didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari :
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
 - b. jabatan target;
 - c. profil Talenta;

- d. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. standar kompetensi jabatan;
- f. standar penilaian kinerja riil;
- g. pola karier;
- h. tim Manajemen Talenta daerah;
- i. *Couching, Mentoring dan Counseling*;
- j. program Pengembangan Talent;
- k. panitia seleksi;
- l. ketersediaan sistem informasi Manajemen Talenta; dan
- m. anggaran.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 7

Akuisisi Talenta 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 Talent melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 8

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a bertujuan untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), terdiri dari :
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberikan peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 9

Analisis kebutuhan Talent didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan kritikal, peraturan yang berlaku, serta disesuaikan dengan nilai budaya yang ada di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 10

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, maka wajib disusun strategi akuisisi Talenta yang ditentukan dengan cara sebagai berikut :
 - a. membangun Talenta internal;
 - b. merekrut Talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi/promosi Talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menetapkan strategi akuisisi Talent sebagai dasar dalam pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 11

Kandidat Talenta berasal dari PNS, baik dari dalam Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara maupun dari luar Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Pasal 12

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talent melalui :
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain yang sesuai kebutuhan jabatan dan nilai budaya daerah.

- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 - a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan;
 - b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi Talent 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 mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta;
 - c. Uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lainnya yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 13

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada setiap level 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 melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).

Pasal 14

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 selanjutnya dilaksanakan :

- a. pengembangan Talenta dan retensi; dan/atau
- b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Pasal 15

- (1) Hasil pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talent yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi lebih lanjut.
- (2) PyB menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS akan menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Paragraf 5

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 16

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau Talenta yang memiliki keahlian/kompetensi tertentu, maka dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme rotasi/mutasi antar instansi atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 17

- (1) Pengembangan Talent dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui :
 - a. *ASN Corporate University*;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor;
 - c. pertukaran pegawai antar instansi baik pusat maupun daerah lain;
 - d. *short course* baik di dalam maupun luar negeri; dan
 - e. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi dilaksanakan melalui jalur pendidikan formal baik yang sifatnya ijin belajar maupun tugas belajar.
- (4) BKD Provinsi Sulawesi Utara menyusun program pengembangan Talenta sesuai dengan kebutuhan Talenta.
- (5) BKD Provinsi Sulawesi Utara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 18

- (1) Retensi Talenta (*Talent retention*) 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/mutasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh Tim Manajemen Talenta berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara melalui aplikasi SIMPEG.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 20

- (1) PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan yang bentuk dan jenisnya akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Gubernur dengan mempertimbangkan kondisi keuangan daerah.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 21

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung sebagai calon suksesor untuk menduduki jabatan target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan diuji kompetensi teknisnya untuk dapat ditempatkan pada jabatan target.
- (4) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan Talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.
- (5) Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Pasal 22

Penempatan Talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3).

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 23

- (1) Pemantauan Talent (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal akan dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan pengisian kebutuhan jabatan kritikal selanjutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 24

Sistem informasi Manajemen Talenta terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan Sistem Informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Manado
pada tanggal 25 November 2021

GUBERNUR SULAWESI UTARA,



OLLY DONDOKAMBEY

Diundangkan di Manado
pada tanggal 25 November 2021

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA



ASIANO GAMY KAWATU

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA TAHUN 2021 NOMOR 38