



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 41 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Daerah perlu menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN di Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. 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);
 3. 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 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6781);
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 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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
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);
11. 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi.
4. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
5. Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang membidangi urusan kepegawaian.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan.
8. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta ASN 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 Pemerintah Daerah Provinsi.
13. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
14. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

15. 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.
16. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
17. 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.
18. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
19. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
20. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
21. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
22. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

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

BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Tim Pelaksana; dan
 - b. Tim Sekretariat.

- (3) Tim Manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. Pemantauan dan evaluasi.

Pasal 5

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong 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;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta Daerah;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 6

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 mutase/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 7

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - a. strategi dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;
 - 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 8

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan daerah.
- (3) Tim Penilai Kinerja dapat mengusulkan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama kepada PPK.
- (4) PPK menetapkan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 9

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi.
- (2) BKD menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi serta jabatan kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 10

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, disusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam indentifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 11

Kandidat Talenta Jabatan Target dan Jabatan Kritisal berasal dari PNS yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi:
 - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - 2) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan Target secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - 3) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - 4) memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - 5) usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun; dan
 - 6) sehat jasmani dan rohani.
- b. Jabatan Administrator:
 - 1) memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai bidang tugas Jabatan Target;
 - 4) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - 5) sehat jasmani dan rohani.
- c. Jabatan Pengawas:
 - 1) memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan Target;

- 4) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) sehat jasmani dan rohani.
- d. Jabatan Fungsional:
- 1) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 2) sehat jasmani dan rohani;
 - 3) berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk Jabatan Fungsional Keahlian;
 - 4) berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk Jabatan Fungsional Keterampilan;
 - 5) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - 6) berusia paling tinggi:
 - a) 52 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli Muda;
 - b) 54 (lima puluh empat) tahun untuk JF ahli madya; dan
 - c) 59 (lima puluh Sembilan) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - 7) syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 12

- (1) Terhadap kandidat Talenta target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 - 1) di atas ekspektasi;
 - 2) sesuai ekspektasi; dan
 - 3) di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, pendidikan dan pelatihan.
- (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. *assessment center* 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 mengembangkan diri (*growth mindset*) serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
 - c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi 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 lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 13

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 selanjutnya dapat dilaksanakan:

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

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 14

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam kotak 9 (sembilan) manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum pada Matrik Pemetaan Talenta dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 15

PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi daerah untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan daerah.

Paragraf 6

Pencarian atau Penempatan Talenta

Pasal 16

- (1) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan.
- (2) Mekanisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang ditetapkan dalam Keputusan Gubernur.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 17

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader dan/atau penempatan pada jabatan yang lebih tinggi dengan pangkat 1 (satu) tingkat di bawah pangkat terendah dalam jabatan.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor;
 - c. pendidikan; dan/atau
 - d. pelatihan.
- (4) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikelola oleh Badan Kepegawaian.
- (6) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (8) Dalam hal sesuai kebutuhan dan kewenangan pelatihan dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang terakreditasi dapat dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah atau Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian atau Perangkat Daerah yang membidangi pengembangan sumber daya manusia.
- (9) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 18

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui rotasi Jabatan, pengayaan Jabatan, perluasan Jabatan, dan/atau penghargaan.

Paragraf 1
Rotasi Jabatan

Pasal 19

Rotasi Jabatan ditetapkan berdasarkan hasil pemetaan Talenta berbentuk horizontal di dalam satu kelompok.

Paragraf 2
Pengayaan Jabatan

Pasal 20

- (1) Pengayaan Jabatan ditetapkan oleh PPK dengan menugaskan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian apabila pejabat definitif setingkat lebih tinggi berhalangan sementara atau berhalangan tetap.
- (2) Pengayaan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui bimbingan kinerja.
- (3) Pengayaan Jabatan ditetapkan oleh PPK dengan menugaskan melaksanakan tugas jenjang jabatan setingkat lebih tinggi.
- (4) Pengayaan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui konseling kinerja.

Paragraf 3
Perluasan Jabatan

Pasal 21

- (1) Perluasan Jabatan ditetapkan oleh PPK dengan menugaskan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian apabila pejabat definitif setara atau setingkat lebih rendah berhalangan sementara atau berhalangan tetap.
- (2) Perluasan Jabatan ditetapkan oleh PPK dengan menugaskan melaksanakan tugas jenjang jabatan setingkat lebih rendah.

Paragraf 4
Penghargaan

Pasal 22

PNS yang masuk ke dalam rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas perangkat daerah, sesuai kebutuhan daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (1) Suksesor yang telah ditempatkan, dilakukan pemantauan dan evaluasi.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah 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 kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 25

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Badan Kepegawaian Daerah dan dilaporkan kepada Gubernur.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 26

- (1) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh bidang yang menangani urusan informasi ASN pada Badan Kepegawaian Daerah.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 24

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 5 Desember 2022
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 5 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2022 NOMOR 41.

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


3
SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009

LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN
TIMUR NOMOR 41 TAHUN 2022 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

A. Matriks Pemetaan Talenta

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

B. Rekomendasi Tindak Lanjut

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Rotasi/ perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Rotasi/ pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 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 ketentuan peraturan perundang-undangan

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,



SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009