



GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 20 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel, guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu di susun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu pengaturan mengenai Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
 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 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 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
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 di ubah 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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
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
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan Pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
7. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
10. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
11. Manajemen Talenta 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 Pusat dan Instansi Daerah.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagian yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.

15. 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.
16. Profil Talenta adalah formula yang berisi data mengenai pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, Pendidikan, rekam jejak, Riwayat jabatan, prestasi kerja dan catatan kepegawaian.
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, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian 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.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.

28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
29. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
30. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
31. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
32. *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 dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
33. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
34. Database kandidat merupakan hasil pemetaan pegawai kedalam 9 kotak dan masuk dalam kategori *key contributor*, *possible future star* dan *star*.
35. Dokumen standar kompetensi PNS adalah dokumen yang membuat persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seseorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
36. Tim Penilai Kinerja PNS adalah panitia yang bertugas untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menetapkan pengangkatan, perpindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
37. Tim Manajemen Talenta PNS adalah tim yang bertugas untuk menyelenggarakan seleksi talenta melalui penyaringan hasil *assessment* kompetensi dan potensi, penilaian perilaku kinerja dalam rangka evaluasi kelayakan talenta.
38. Mentor adalah atasan langsung Talenta atau pejabat yang setingkat dengan atasan langsung yang memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan talenta.
39. Program Pengembangan Talenta adalah program yang diberikan kepada Talenta dalam rangka menduduki jabatan struktural yang lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis.
40. Aplikasi/Portal Manajemen Talenta adalah perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data yang menggunakan aturan atau ketentuan pemrograman tertentu yang bertujuan untuk melihat gambaran pemetaan pegawai.

Bagian Kesatu
Maksud
Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam

- organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan daerah.
- b. Membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua
Tujuan
Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Gubernur ini adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan visi dan misi organisasi melalui penempatan talenta terbaik pada posisi jabatan prioritas;
- b. Mendapatkan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki posisi jabatan prioritas setingkat lebih tinggi;
- c. Membangun kepercayaan dan meningkatkan *engagement* PNS kepada organisasi dan memberi kesempatan yang sama bagi seluruh PNS dan sebagai sarana perwujudan aktualisasi diri;
- d. Memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- e. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Bagian Ketiga
Prinsip Manajemen Talenta PNS
Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta PNS 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.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan dan penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta 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) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah jabatan target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh

suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.

- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS
Pasal 5

Ruang lingkup manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah:

- a. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- b. sistem informasi Manajemen Talenta.

BAB II
MANAJEMEN TALENTA PNS
Bagian Kesatu
Infrastruktur Manajemen Talenta PNS
Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. jabatan target;
- b. profil talenta;
- c. database kandidat;
- d. dokumen standar kompetensi PNS;
- e. tim penilai kinerja PNS;
- f. tim manajemen talenta PNS;
- g. mentor;
- h. program pengembangan talenta; dan
- i. aplikasi/portal manajemen talenta.

Bagian Kedua
Tim Manajemen Talenta PNS
Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Tim Manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran,

serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah dan nasional.

- (3) Tim Manajemen Talenta Daerah melaksanakan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan pedoman teknis yang disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Ketiga Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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.

Pasal 10

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karir;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Akselerasi karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan diluar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

- (5) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karir, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 11

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 (*succession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Pasal 12

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk di dalam Kotak 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 13

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 14

- (1) Identifikasi dan penempatan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core bussiness*;
- c. membutuhkan kinerja tinggi;
- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 15

- (1) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional

Pasal 16

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 17

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (calon PNS);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Pasal 18

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 1. diatas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. dibawah 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 instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusikan dalam unit dan/atau instansi.
 - b. *Assessment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berfikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) 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. preferensi karir; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi

Pasal 19

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta pada masing-masing Instansi.

Pasal 20

- (1) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam Kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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.
- (3) Talenta yang telah dipetakan ke dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 21

Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

Pasal 22

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 atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 23

- (1) Kelompok rencana suksesi (*succession planning*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1).

Pasal 24

- (1) PNS 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.

Pasal 25

Pegawai Negeri Sipil yang telah ditunjuk sebagai Talenta dapat dikeluarkan dari kelompok rencana suksesi apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai talenta;
- b. dijatuhi hukuman disiplin;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindakan pidana;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan Talenta;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 1. Kondisi Kesehatan;
 2. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; dan
 3. Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- f. mengambil cuti melahirkan selama masa pengembangan talenta;
- g. ditugaskan belajar;
- h. dipekerjakan/diperbantukan ke luar lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- i. pindah instansi ke luar; dan/atau
- j. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta.

Pasal 26

Manajemen Talenta PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karir Nasional yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi kepegawaian.

BAB IV
PENDANAAN
Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

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

BAB V
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 29

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 15 Juli 2023


GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

ANSAR AHMAD

Diundangkan di Tanjungpinang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ADI PRIHANTARA

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2023 NOMOR 917

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR
KEPULAUAN RIAU
NOMOR 20 TAHUN 2023
TENTANG MANEJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI

MANAJEMEN TALENTA PNS
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTAS	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 EKSPEKTAS	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	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

II REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	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	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 KEPULAUAN RIAU,



 ANSAR AHMAD