



GUBERNUR BANTEN

PERATURAN GUBERNUR BANTEN
NOMOR 49 TAHUN 2021
TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada huruf a diperlukan guna mengembangkan bakat dan potensi Pegawai Negeri Sipil dalam mengisi jabatan-jabatan pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten;
- 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 Banten.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, tambahan Lembaran Negara Nomor 4010);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
4. 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);
5. 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);
6. 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);
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 2018 Nomor 1252);

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 28).
9. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8);
10. Peraturan Gubernur Banten Nomor 27 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2020 Nomor 28).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Gubernur adalah Gubernur Banten.
5. Wakil Gubernur adalah Wakil Gubernur Banten.

6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Banten.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. 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.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.
12. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
13. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

17. Manajemen Talenta PNS Instansi adalah sistem manajemen karier PNS 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
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. 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.
21. 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.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, 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.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. 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.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.

26. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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.
32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
38. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. *ASN 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.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
41. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
42. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah tim untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan mutasi atau promosi, pemberhentian dalam jabatan, dan pemberian penghargaan bagi PNS.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN ASPEK

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Maksud disusunnya Manajemen Talenta PNS adalah sebagai pedoman pengelolaan dan pengembangan karier pegawai dalam tata kelola sistem merit yang disusun untuk mewujudkan visi dan misi organisasi melalui penempatan talenta terbaik pada jabatan prioritas dan untuk menyusun perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terukur dan akuntabel.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah:

1. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah;
3. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
4. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
5. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.
6. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi;

7. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi serta mengembangkan bakat dan potensi PNS sehingga dapat bermanfaat bagi pemerintah dan masyarakat.

Bagian Ketiga

Prinsip

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah:

1. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif.
2. terencana, yaitu Manajemen Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS
4. efektif, efisien dan tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi secara tepat guna dan tepat sasaran serta 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;
5. akuntabel, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat

Aspek

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

1. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
2. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Instansi; dan
3. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS Instansi.

BAB III
MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu
Kelembagaan

Pasal 6

1. Pejabat Pembina Kepegawaian membina dan menetapkan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
2. Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS yang terdiri dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian, perencanaan dan pembangunan daerah, pengawasan internal, serta kelembagaan, tatalaksana, akuntabilitas dan reformasi birokrasi.
3. Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 2 ditetapkan oleh Gubernur.

Bagian Kedua

Penyelenggaraan

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat 2 meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- 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;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. pola karier;
- f. tim manajemen talenta;

- g. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- h. panitia seleksi;
- i. basis data sumber daya manusia (SDM);
- j. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- k. anggaran.

Akuisisi Talenta

Pasal 9

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 talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a 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) untuk manajemen talenta PNS 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. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

Pasal 11

- (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.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (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) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS 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 13

- (1) Strategi akuisisi talenta disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta, dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. Membangun instansi talenta internal;
 - b. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar unit kerja; dan
 - d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.
- (3) Tim Manajemen Talenta menyusun strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta:

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 15

- (1) Kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. Pemingkatan 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, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit kerja;
 - b. *Assesment 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 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; dan

- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 16

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta PNS dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing unit kerja.

Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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.

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi unit kerja untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 5

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

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 atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 22

- (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 jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 23

- (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 (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh unit kerja dalam Sistem Informasi ASN.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1).

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 24

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan masing-masing.
- (3) Setiap unit kerja dapat mendesain sistem penghargaan talenta yang berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 25

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas unit kerja, sesuai kebutuhan.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

- (4) Penempatan talenta instansi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3).

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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 kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB IV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

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

BAB V

ANGGARAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VI
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 Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 6 Oktober 2021

GUBERNUR BANTEN,



WAHIDIN HALIM

Diundangkan di Serang
pada tanggal 6 Oktober 2021

Plt. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,



MUHTAROM

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2021 NOMOR 49

Salinan Sesuai dengan Aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,



Drs. E. A. DENI HERMAWAN, M. Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19671228 199312 1 001

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR BANTEN
NOMOR 49 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI BANTEN.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN yang profesional guna menduduki jabatan strategis, Pemerintah Provinsi Banten melalui Badan Kepegawaian Daerah mencari kelompok orang-orang yang bertalenta dan disebut sebagai kelompok rencana suksesi, yaitu sekelompok orang yang telah diidentifikasi dapat dikembangkan dalam jangka waktu tertentu dan diperlakukan sebagai suatu investasi bagi organisasi. PNS yang memiliki talenta juga disebut sebagai talenta. Identifikasi PNS yang bertalenta dilakukan melalui seleksi terhadap PNS dalam organisasi berdasarkan database yang ada.

Penilaian terhadap potensi dan kompetensi pegawai dilakukan dalam rangka pemetaan dan penyusunan profil baik untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. Untuk dapat memberikan kualitas hasil penilaian yang profesional, objektif, dan memiliki kualitas baik. Data hasil pemetaan ini digunakan sebagai database dalam pembinaan dan pengembangan PNS.

Kebutuhan akan ASN yang profesional, produktif, dan berkinerja tinggi yang sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan kepada publik.

B. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan sistem merit, dengan prinsip sebagai berikut:

- 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.

C. Maksud Manajemen Talenta PNS

Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dimaksudkan sebagai pedoman pengelolaan dan pengembangan karir pegawai dalam tata kelola sistem merit yang disusun untuk mewujudkan visi dan misi organisasi melalui penempatan talenta terbaik pada jabatan prioritas dan untuk menyusun perencanaan suksesi yang objektif, terencana; terukur dan akuntabel.

BAB II
MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

A. Penyusunan Rencana Strategis Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Banten

Dokumen rencana pengembangan program manajemen talenta yang akan disusun Pemerintah Provinsi Banten berisikan tentang:

1. Gambaran capaian umum pelayanan publik.
2. Visi, Misi dan Arah kebijakan daerah yang terkait dengan manajemen talenta.
3. Analisa kondisi pengembangan ASN saat ini, yang terdiri dari penilaian:
 - Kapasitas Perangkat Daerah penanggungjawab manajemen talenta.
 - Kapasitas manajemen kinerja.
 - Kapasitas pengembangan kompetensi ASN.
 - Kapasitas infrastruktur (sarana dan prasarana)
4. Analisa manajemen talenta yang diharapkan yang terdiri dari:
 - Indikator keberhasilan.
 - Strategi pencapaian indikator keberhasilan.
5. Program dan kegiatan manajemen talenta yang terdiri dari:
 - Program Pengembangan dan penguatan kapasitas Perangkat Daerah penanggung jawab manajemen talenta.
 - Program pengembangan kompetensi.
 - Program Manajemen Kinerja.
 - Program Pengembangan Infrastruktur (sarana dan prasarana).

B. Pembentukan Tim Manajemen Talenta PNS

Tim manajemen talenta PNS adalah tim yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menetapkan calon talenta, menetapkan talenta untuk dimasukkan kedalam kelompok rencana suksesi, mengevaluasi talenta dan mencalonkan talenta yang akan dipilih oleh Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan serta menyusun dokumen rencana dalam

rangka penyiapan suprastruktur dan infrastruktur manajemen talenta.

Komposisi Tim Manajemen Talenta PNS terdiri dari:

- Pengarah I : Gubernur Banten
- Pengarah II : Wakil Gubernur Banten
- Penanggung jawab : Sekretaris Daerah Provinsi Banten
- Ketua : Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Banten
- Wakil Ketua : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
- Sekretaris : Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Banten
- Anggota : 1. Inspektur Provinsi Banten
2. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten
3. Kepala Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Banten
- Sekretariat :
- Kepala merangkap anggota : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
- Anggota : 1. Seluruh Pejabat Administrator dan Pengawas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
2. Seluruh Pejabat Fungsional pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
3. Pelaksana pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

C. POLA KARIER

Pola Karir PNS yang selanjutnya disebut Pola Karir adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Alur Pengembangan Karir yang selanjutnya disebut alur karir adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sejak seseorang telah ditetapkan sebagai PNS, maka harus mulai dan mengikuti pola karir yang dibangun organisasi, sehingga tidak boleh ada seorang pegawai pun yang dalam masa kerjanya hingga pensiun tidak memperoleh pengembangan karir baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal.

Karir PNS dapat dilihat dari lintasan perpindahan jabatan yang dilalui sejak menjadi PNS. Lintasan perpindahan jabatan ini harus menunjukkan kemajuan atau stagnasi apabila telah menemukan jabatan pemantapan yang sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya. Perpindahan jabatan PNS juga harus mempertimbangkan syarat jabatan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Selain mempertimbangkan masa kerja jabatan, pola karir juga harus mempertimbangkan masa pengalaman jabatan yang pernah diduduki. Ini dimaksudkan agar jabatan yang akan diduduki oleh PNS adalah jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya. Untuk tingkat pemerintah daerah, rekam jejak seorang PNS dalam jabatan, dapat dilihat dari perpindahan jabatan yang sesuai dengan jenis dan rumpunisasi Perangkat Daerah yang ada berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

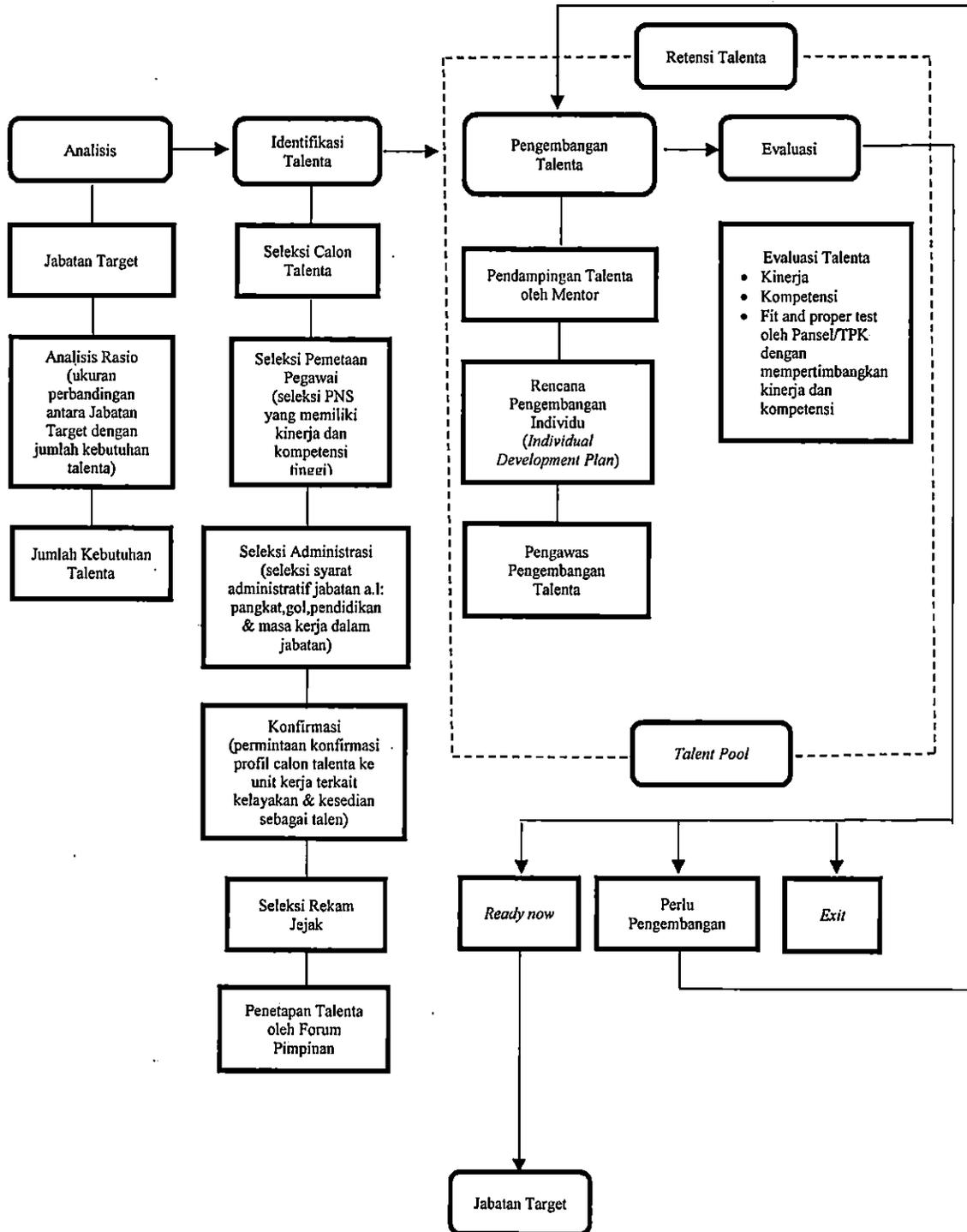
Selain berdasarkan rumpunisasi, hal-hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan kesesuaian pengalaman dengan bidang tugas bagi

PNS yang menduduki jabatan fungsional yang akan dipindahkan ke dalam jabatan administrasi atau pimpinan tinggi, maka hendaknya disesuaikan dengan rumpun jabatan fungsionalnya yang telah ditetapkan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Pelaksanaan Manajemen Talenta

1. Alur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan PNS terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut:



Gambar Alur Manajemen

2. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis Kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Tahapan Analisis Kebutuhan meliputi:

a. Mengidentifikasi dan Menentukan Jabatan Target

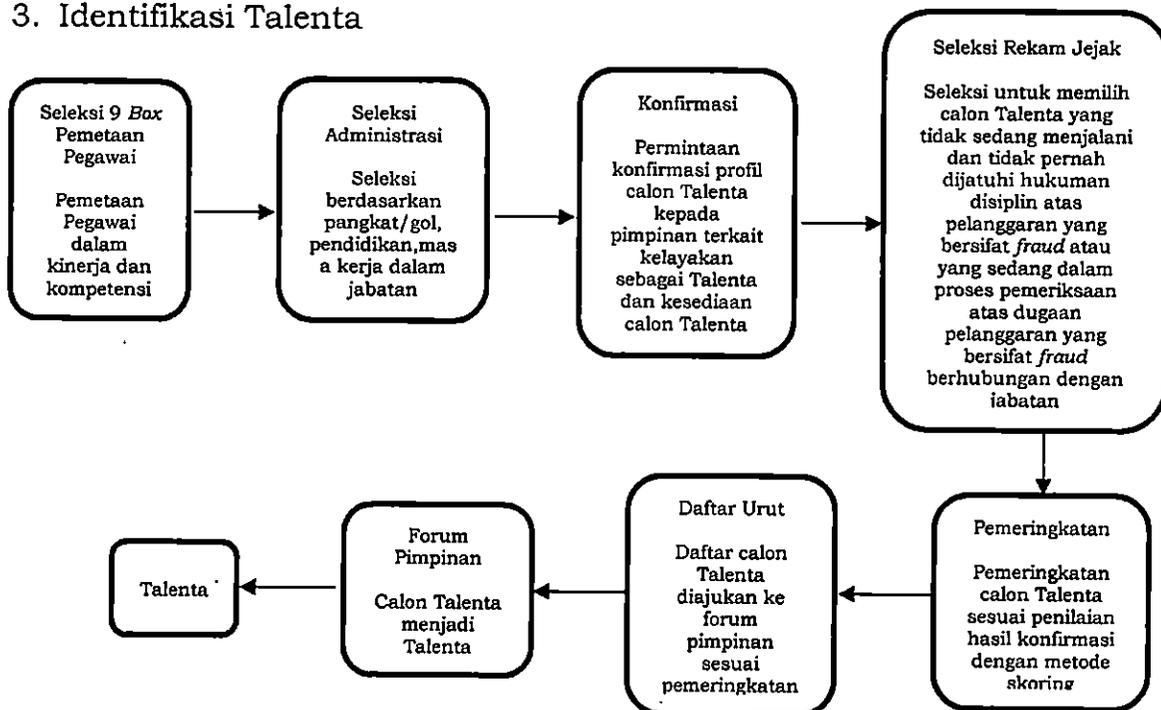
Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi /jabatan lain yang dianggap strategis yang akan diisi oleh Talenta. Penetapan jabatan target dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal antara lain sebagai berikut:

- 1) Sifat Tugas, yang terdiri dari:
 - a) Perumusan kebijakan;
 - b) Pengendalian; dan
 - c) Pelaksana kebijakan.
- 2) Peringkat Jabatan (*job grading*); dan
- 3) Jabatan lain yang sesuai karakteristik.

b. Analisis Rasio

Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan Talenta dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Jumlah Talenta yang dibutuhkan adalah minimal 3 (tiga) Talenta atau maksimal 5 (lima) Talenta dikalikan dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong.

3. Identifikasi Talenta



Tahapan/rangkaian kegiatan untuk memperoleh Talenta:

1) Pemetaan Talenta

Pemetaan Talenta merupakan proses pemetaan Talenta berdasarkan kompetensi dan kinerja pada 9 (sembilan) boks Pemetaan Talenta. Hasil pemetaan tersebut merupakan data primer seleksi calon Talenta didasarkan dari penilaian kinerja dan penilaian kompetensi.

2) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat organisasi dengan memperhatikan target, capaian, serta perilaku kerja PNS yang meliputi;

- a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
- b. Perilaku Kerja.

Penilaian Kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai-nilai pada unsur SKP dan nilai Perilaku Kerja.

Penilaian Kinerja JPT dan Jabatan Administrator dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3) Penilaian Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dari pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif yang dapat dinilai. Kompetensi yang harus dimiliki oleh PNS terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu:

Kompetensi	Uraian	Jenis Kompetensi	Metode Pengukuran
1. Manajerial	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi Pada Hasil 5. Pelayanan Publik 6. Pengembangan Diri dan Orang lain 7. Mengelola Perubahan 8. Pengambilan Keputusan 	Assessment

2. Sosial kultural	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	Perekat Bangsa	Assesment
3. Teknis	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.	Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, operasional dan strategis dari TUPOKSI	Wawancara, Uji Kompetensi

Sebelum pengukuran kompetensi dilakukan, terlebih dahulu disusun standar kompetensi jabatan. Penyusunan standar kompetensi jabatan ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah.

Alat ukur kompetensi manajerial dan sosial kultural ditetapkan melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara no 26 tahun 2019. Hasil penilaian kompetensi, dibagi menjadi empat kategori yang disesuaikan

dengan kategori berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018, yaitu:

1.	≥ 91	:	Sangat Tinggi (Tidak Ada Kesenjangan Kompetensi)
2.	76 - 90,99	:	Tinggi (Kesenjangan Kompetensi Rendah)
3.	61 - 75,99	:	Sedang (Kesenjangan Kompetensi Sedang)
4.	< 61	:	Rendah (Kesenjangan Kompetensi tinggi).

Calon Talenta yang ditetapkan sebagai talenta berdasarkan hasil pemetaan dalam kotak manajemen talenta (talent management box) yang penjabarannya terdapat pada lampiran II, dimana hasilnya terdiri dari 2 kategori, yaitu:

1. Top Talenta, adalah calon talenta yang hasil pemetaannya berada dalam kategori Siap (*Ready to Use*) pada Kotak/ Box 9.
2. Talenta Berkembang, adalah calon talenta yang hasil pemetaannya berada dalam kategori Siap dengan Pengembangan (*Ready with development*) pada Kotak/ Box 7 dan 8.

4) Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon Talenta berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon Talenta, yaitu antara lain pangkat golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya.

5) Konfirmasi Calon Talenta

Calon Talenta yang telah melalui Seleksi Kotak 9 (9 Box) Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi dimintakan konfirmasi kepada pimpinan terkait dengan Profil Calon Talenta, yaitu formulir yang berisi data calon Talenta antara lain berupa pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya.

Konfirmasi terkait Kompetensi Teknis dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung oleh Tim/Panitia Seleksi. Dalam wawancara maupun metode lain, dilakukan juga konfirmasi kesediaan calon Talenta menjadi Talenta. Terhadap calon Talenta yang disetujui, dilakukan verifikasi Profil Calon Talenta berikut mengisi data yang akan digunakan dalam pemeringkatan dan menyampaikannya kepada Pengelola Manajemen Talenta Unit sesuai kewenangannya.

6) Seleksi Rekam Jejak

Seleksi Rekam Jejak merupakan seleksi untuk memilih calon Talenta yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan dari calon Talenta hasil konfirmasi.

Calon Talenta yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatannya dinyatakan tidak lulus.

7) Pemeringkatan

Pemeringkatan merupakan tata cara untuk memeringkatkan calon Talenta setelah dinyatakan lulus dari Seleksi Rekam Jejak berdasarkan penilaian atas data dalam Profil Calon Talenta.

8) Penetapan Calon Talenta

Penetapan calon talenta dilakukan oleh Tim/Panitia Seleksi yang diambil dari PNS yang telah lulus seleksi administrasi dan seleksi rekam jejak, dibuatkan surat penetapan yang minimal ditandatangani oleh Sekretaris Daerah selaku penanggungjawab Tim/Panitia Seleksi. Surat penetapan kemudian disampaikan kepada calon Talenta terpilih dan diumumkan melalui website resmi.

Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi azas keterbukaan dan objektivitas.

9) Penetapan Talenta

Penetapan Talenta dilakukan dengan mengintegrasikan hasil penilaian kinerja dan kompetensi dalam 9 pengelompokan talenta yang dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS.

Hasil integrasi dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Siap (*Ready to Use*) Kotak/*Box* 9;
2. Siap dengan Pengembangan (*Ready with development*) Kotak/*Box* 7 dan 8;
3. Siap dengan pengembangan yang lebih banyak (*Ready with Extra Development*) Kotak/*Box* 4, 5, dan 6;
4. Belum siap untuk saat ini (*Not Ready at This Time*) Kotak/*Box* 1, 2, dan 3.

10) Retensi Talenta

Retensi Talenta merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen Talenta agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta. Retensi Talenta merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para Talenta.

11) Evaluasi Talenta

Evaluasi Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis.

Evaluasi Talenta diperoleh dari hasil Capaian Kinerja Tahun Berjalan, peningkatan kompetensi Talenta selama program pengembangan dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Tim/Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Capaian Kinerja Talenta tahun berjalan merupakan NKP dalam tahun berjalan. Peningkatan Kompetensi Talenta diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh Talenta yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja melakukan wawancara dengan Talenta yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi Talenta. Dari wawancara tersebut, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja memberikan penilaian kepada Talenta dalam skala 1-100. Selanjutnya, hasil wawancara tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Dari total hasil ketiga aspek penilaian tersebut, setelah dikompilasi diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada jabatan krtitikal setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis, yaitu:

- a) *Ready Now Talent* telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis. Talenta yang masuk dalam *Ready Now* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.

- b) *Need Development Talent* masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain dianggap strategis. Talenta yang masuk dalam kategori *Need Development* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai dengan 79,99. Bagi Talenta yang masuk dalam kategori *Need Development* dapat memperoleh 1 (satu) Kali kesempatan berada dalam kelompok rencana suksesi (*Talent Pool*) dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.
- c) *Exit Talent* yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis dan dikeluarkan dari kelompok rencana suksesi (*Talent Pool*). Talenta yang masuk dalam kategori *exit* memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60.

Hal-hal yang menyebabkan Talenta dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*), antara lain:

- 1) Mengundurkan diri sebagai Talenta,
- 2) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, dan berat;
- 3) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan Talenta;
- 4) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- 5) Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
 - kondisi kesehatannya;
 - menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
 - setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
 - Mengambil cuti bersalin;
 - Ditugaskan belajar;
 - Dipekerjakan / diperbantukan ke luar Pemerintah Provinsi Banten;
 - Pindah Instansi ke luar Pemerintah Provinsi Banten; dan
 - Alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan.

BAB III

MONITORING DAN EVALUASI

Indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan suatu program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan perencanaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien melalui sebuah mekanisme kendali yang baik. Mekanisme kendali tersebut merupakan sebuah pendekatan yang sistematis dan terintegrasi yang merupakan bagian dari manajemen untuk memastikan bahwa dalam menjalankan sistem tidak terjadi penyimpangan dari rencana yang telah disusun sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

A. Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta, data dan informasi tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta. Monitoring lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu. Dalam rangka monitoring Manajemen Talenta, harus disampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta untuk periode berikutnya.

B. Evaluasi

Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan monitoring. Evaluasi kiranya dilakukan secara menyeluruh, obyektif, dan berkesinambungan sehingga Manajemen Talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

BAB IV
PENUTUP

Dengan diaturnya Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten agar segera mengimplementasikan Manajemen Talenta di lingkungan kerjanya masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Manajemen Talenta Perangkat Daerah/Unit Kerja masing-masing; dan
- b. Melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta di Perangkat Daerah/Unit Kerja masing-masing secara berkala sesuai dengan periode pelaporannya.

GUBERNUR BANTEN,



WAHIDIN HALIM