



**GUBERNUR  
DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

**KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA**

NOMOR 771 TAHUN 2025

TENTANG

**TATA CARA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi jabatan target berdasarkan penilaian kinerja, kepemilikan kompetensi, potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*), serta dengan memperhatikan rekam jejak jabatan, diperlukan suatu pedoman penyelenggaraan manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan manajemen talenta ditetapkan dan dilaksanakan oleh Gubernur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Tata Cara Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri 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 : **KEPUTUSAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.**
- KESATU** : Menetapkan Tata Cara Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Gubernur ini.
- KEDUA** : Biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan manajemen talenta pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan/atau sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KETIGA** : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut dihitung sejak tanggal 1 Maret 2025.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 3 September 2025



**GUBERNUR DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA,**

**BRAMONO ANUNG**



LAMPIRAN  
KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA  
NOMOR 771 TAHUN 2025  
TENTANG  
TATA CARA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN  
TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

TATA CARA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam Keputusan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang selanjutnya disebut Provinsi DKI Jakarta adalah provinsi yang mempunyai kekhususan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah karena kedudukannya sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang selanjutnya disebut Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah Gubernur dan Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Gubernur adalah Kepala Daerah Provinsi DKI Jakarta yang karena jabatannya berkedudukan juga sebagai wakil Pemerintah di wilayah Provinsi DKI Jakarta.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta.
6. Unit Kerja pada Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat UKPD adalah unit atau subordinat Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta.
7. Biro Sekretariat Daerah yang selanjutnya disebut Biro adalah Biro Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.
8. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
9. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BPSDM adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta.
10. Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah yang selanjutnya disebut Biro ORB adalah Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh talenta.



13. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. 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.
15. Manajemen Talenta 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 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
16. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang bertugas untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas.
17. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
18. 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.
19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui pendidikan dan pelatihan.
21. Pelatihan Klasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
22. Pelatihan Nonklasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
23. 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.
24. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
26. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.



## B. TUJUAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Manajemen Talenta bertujuan untuk:

1. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi Jabatan Target sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Provinsi DKI Jakarta;
2. mewujudkan penyelenggaraan manajemen karier yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit;
3. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta; dan
4. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

## C. PRINSIP MANAJEMEN TALENTA PNS

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

1. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
2. terencana, yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
3. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS;
4. tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target;
5. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
6. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta yang bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
7. bersih dari politik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

## D. INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA PNS

1. Penyelenggaraan Manajemen Talenta didukung infrastruktur yang terdiri dari:
  - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong;
  - b. Jabatan Kritis, merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik, terdiri atas:

- 1) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi dan prioritas;
  - 2) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi;
  - 3) membutuhkan kinerja yang tinggi; dan/atau
  - 4) mendorong percepatan pembangunan dan pelayanan publik.
- c. profil Talenta, merupakan formulir yang berisi data terdiri atas identitas, posisi pada Kotak Manajemen Talenta, hasil penilaian Potensial, hasil penilaian Kinerja, riwayat pendidikan formal, riwayat jabatan, riwayat pendidikan dan pelatihan, penilaian integritas dan moralitas, riwayat prestasi/penghargaan, dan catatan kepegawaian lainnya;
  - d. standar dan metode penilaian potensi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan perundang-undangan;
  - e. standar kompetensi jabatan;
  - f. standar penilaian kinerja;
  - g. pola karier di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
  - h. Tim Manajemen Talenta;
  - i. Tim Penilai Kinerja PNS, yang ditetapkan oleh Gubernur;
  - j. program pengembangan Talenta;
  - k. basis data sumber daya manusia PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang lengkap dan akurat;
  - l. sistem informasi Manajemen Talenta; dan
  - m. anggaran.
2. Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1, dukungan infrastruktur Manajemen Talenta dilaksanakan dengan ketentuan:
    - a. BKD bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf c, huruf d, huruf f sampai dengan huruf i, dan huruf k sampai dengan huruf m;
    - b. Biro ORB bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam huruf b dan huruf e; dan
    - c. BPSDM bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam huruf j yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan secara klasikal maupun nonklasikal.
  3. Daftar Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud pada angka 1 huruf b ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### E. TIM MANAJEMEN TALENTA

1. Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta dibentuk tim dengan tugas sebagai berikut:
  - a. melakukan analisis kebutuhan Talenta;
  - b. menentukan strategi Akuisisi Talenta; dan
  - c. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta secara periodik;



## 2. Susunan keanggotaan Tim Manajemen Talenta

Penanggung jawab : Gubernur

Ketua : Sekretaris Daerah

Sekretaris : Kepala BKD

Anggota : 1. Asisten Pemerintahan Sekda Provinsi DKI Jakarta  
2. Asisten Perekonomian dan Keuangan Sekda Provinsi DKI Jakarta  
3. Asisten Kesejahteraan Rakyat Sekda Provinsi DKI Jakarta  
4. Asisten Pembangunan dan Lingkungan Hidup Sekda Provinsi DKI Jakarta  
5. Inspektur Provinsi DKI Jakarta

## F. TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta, meliputi:

1. Akuisisi Talenta;
2. Pengembangan Talenta;
3. Retensi Talenta;
4. penempatan Talenta; dan
5. pemantauan dan evaluasi.

## G. AKUISISI TALENTA

Tahapan Akuisisi Talenta dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 1 terdiri atas:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis, dilakukan untuk menentukan penempatan Talenta.
2. Analisis kebutuhan Talenta, dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta dengan memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah, kebutuhan struktur organisasi, ketersediaan pegawai dan Jabatan Kritis.
3. Strategi Akuisisi Talenta, terdiri atas:
  - a. membangun Talenta Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
  - b. merekrut Talenta baru (calon PNS);
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau
  - d. penugasan Talenta.
4. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta
  - a. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilaksanakan untuk mencari kandidat Talenta yang berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal Pemerintah Provinsi DKI Jakarta termasuk calon PNS, melalui:

- 1) pemeringkatan Kinerja terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - 2) pemeringkatan Potensial terdiri dari: tinggi, menengah, dan rendah.
- b. Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1), meliputi:
- 1) penilaian terhadap predikat Kinerja berdasarkan predikat hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dengan setiap unsur penilaian paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - 2) penilaian hasil karya merupakan penilaian atas hasil kreativitas individu atau tim dalam lingkup internasional atau nasional, provinsi dan Perangkat Daerah/UKPD, yang mendapat pengakuan secara tertulis dari:
    - a. Kepala Perangkat Daerah/Biro, bagi pejabat administrasi dan pejabat fungsional; atau
    - b. Sekretaris Daerah, bagi pejabat pimpinan tinggi pratama.
  - 3) penilaian terhadap penugasan PNS dalam tim/kelompok kerja berdasarkan keikutsertaan atau keterlibatan seorang PNS dalam keanggotaan tim atau kelompok kerja (pokja) dalam rangka pencapaian tugas dan fungsi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta/Instansi Pusat (Negara) yang ditetapkan oleh Presiden, Menteri, Kepala Lembaga Non Kementrian, Gubernur, Sekretaris Daerah, Kepala Perangkat Daerah/Biro atau Kepala UKPD, berlaku selama 3 (tiga) tahun terakhir.
  - 4) penilaian atas tugas pendukung dilaksanakan berdasarkan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau instansi kepada PNS, berlaku selama 1 (satu) tahun terakhir.
- c. Pemeringkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 2), meliputi:
- 1) penilaian potensi dilaksanakan berdasarkan pengukuran terhadap psikologis individu yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan masalah (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen, berlaku paling lama 5 (lima) tahun sejak penilaian terakhir.
  - 2) penilaian kompetensi dilaksanakan berdasarkan hasil uji kompetensi pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara, berlaku paling lama 5 (lima) tahun sejak penilaian terakhir.
  - 3) penilaian rekam jejak jabatan menunjukkan pengukuran dan penilaian terhadap aspek:
    - a) Tingkat pendidikan formal PNS yang tercatat dalam data kepegawaian.
    - b) Pangkat/golongan ruang yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan kepangkatannya dalam susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian yang tercatat dalam data kepegawaian.



- c) Pengalaman dalam jabatan yang menunjukkan pengalaman yang dimiliki PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada jabatan atau unit kerja yang berbeda atau pada instansi lain.
  - d) Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan jenjang jabatan struktural dan/atau fungsionalnya. Dalam hal ini penilaian pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan/atau fungsional dikaitkan dengan persyaratan jabatan yang diduduki.
  - e) Pengembangan kompetensi yang menunjukkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PNS dalam rangka peningkatan kompetensi ditunjukkan dengan pemenuhan jam pelajaran pada tahun sebelumnya, yang tercatat dalam sistem informasi kediklatan milik BPSDM.
  - f) Penghargaan yang menunjukkan prestasi kerja, pengabdian, dan/atau dedikasi yang luar biasa, dalam lingkup internasional atau nasional, provinsi, dan Perangkat Daerah yang relevan dengan tugas dan fungsi selama 3 (tiga) tahun terakhir. Khusus untuk penghargaan masa kerja dari Presiden dan Gubernur yang tercatat dalam data kepegawaian, tidak dibatasi masa berlaku.
  - g) Integritas dan Moralitas adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan konsistensi seorang PNS untuk senantiasa menaati ketentuan peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku dalam masyarakat, baik saat menjalankan tugas-tugas kedinasan maupun saat menjalani kehidupan bermasyarakat. Penilaian dilaksanakan berdasarkan riwayat penjatuan hukuman disiplin/etik dalam 5 (lima) tahun terakhir.
- 4) penilaian atas pertimbangan lain diberikan berdasarkan aspek:
- a) Pengembangan karier lainnya yang merupakan penugasan PNS dalam 1 (satu) tahun terakhir sebagai:
    - (1) pelaksana tugas (Plt.) dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi;
    - (2) pelaksana tugas (Plt.) dalam jabatan yang setara;
    - (3) pelaksana harian (Plh.) dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi paling sedikit 1 (satu) bulan; dan
    - (4) pelaksana harian (Plh.) dalam jabatan yang setara paling sedikit 1 (satu) bulan.
  - b) Pertimbangan pejabat penilai kinerja merupakan penilaian objektif dari pejabat penilai kinerja terhadap seorang PNS terkait dengan kesempatan untuk pengembangan kariernya yang dibuktikan dengan surat pernyataan pejabat penilai kinerja.
  - c) Pengalaman jabatan Talenta dalam satu rumpun asisten yang sama dengan Jabatan Target.
  - d) Kesesuaian kualifikasi bidang pendidikan Talenta dengan kualifikasi pendidikan Jabatan Target.
- d. Bobot dan nilai dalam aspek pemeringkatan Kinerja dan pemeringkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c, menggunakan standar di bawah ini:

| No. | Penilaian         | Unsur Penilaian |  | Bobot | Kriteria Penilaian  | Nilai |
|-----|-------------------|-----------------|--|-------|---|-------|
| 1.  | Penilaian Kinerja | 1.              | Predikat Kinerja (hasil kerja dan perilaku kerja) 2 tahun terakhir<br><br><u>Rumus:</u><br>$(N-1 + N-2)/2$ | 50%   | Tahun N-1   |       |
|     |                   |                 |  |       | 1. Sangat Baik  | 100   |
|     |                   |                 |  |       | 2. Baik   | 80    |
|     |                   |                 |  |       | 3. Butuh Perbaikan  | 0     |
|     |                   |                 |  |       | 4. Kurang   | 0     |
|     |                   |                 |  |       | 5. Sangat Kurang  | 0     |
|     |                   |                 |  |       | Tahun N-2   |       |
|     |                   |                 |  |       | 1. Sangat Baik  | 100   |
|     |                   |                 |  |       | 2. Baik   | 80    |
|     |                   |                 |  |       | 3. Butuh Perbaikan  | 0     |
|     |                   |                 |  |       | 4. Kurang   | 0     |
|     |                   |                 |  |       | 5. Sangat Kurang  | 0     |
|     |                   | 2.              | Hasil Karya  | 20%   | 1. a. Hasil karya dalam lingkup internasional atau nasional<br>b. Jurnal yang dipublikasi oleh lembaga yang terakreditasi<br>c. Buku ilmiah               | 100   |
|     |                   |                 |  |       | 2. a. Hasil karya dalam lingkup provinsi<br>b. Proyek perubahan yang sudah diimplementasikan  | 80    |
|     |                   |                 |  |       | 3. a. Hasil karya dalam lingkup Perangkat Daerah/Biro<br>b. Proyek perubahan yang belum diimplementasikan   | 60    |
|     |                   |                 |  |       | 4. Hasil karya dalam lingkup UKPD   | 40    |
|     |                   | 3.              | Penugasan dalam Tim/Kelompok Kerja (Pokja)   | 20%   | 1. Terlibat dalam keanggotaan Tim/Pokja yang ditugaskan oleh Presiden, Menteri, atau Kepala Lembaga Non Kementrian  | 100   |
|     |                   |                 |  |       | 2. Terlibat dalam keanggotaan Tim/ Pokja yang ditugaskan oleh Gubernur atau Sekretaris Daerah   | 80    |
|     |                   |                 |  |       | 3. Terlibat dalam keanggotaan Tim/Pokja yang ditugaskan oleh Kepala Perangkat Daerah/Biro   | 60    |
|     |                   |                 |  |       | 4. Terlibat dalam keanggotaan Tim/Pokja yang ditugaskan oleh Kepala UKPD  | 40    |
|     |                   | 4.              | Tugas Pendukung  | 10%   | 1. Melaksanakan tugas pendukung di lingkup nasional berdasarkan surat penugasan yang ditandatangani Presiden, Menteri, atau Kepala Lembaga Non Kementrian | 100   |



| No. | Penilaian           | Unsur Penilaian |   | Bobot | Kriteria Penilaian  | Nilai |
|-----|---------------------|-----------------|---|-------|---|-------|
|     |                     |                 |   |       | 2. Melaksanakan tugas pendukung di lingkup provinsi berdasarkan surat penugasan yang ditandatangani Gubernur atau Sekretaris Daerah   | 80    |
|     |                     |                 |   |       | 3. Melaksanakan tugas pendukung di lingkup Perangkat Daerah berdasarkan surat penugasan yang ditandatangani Kepala Perangkat Daerah/Biro  | 60    |
|     |                     |                 |   |       | 4. Melaksanakan tugas pendukung di lingkup UKPD berdasarkan surat penugasan yang ditandatangani oleh Kepala UKPD  | 40    |
|     |                     |                 |   |       |   |       |
| 2.  | Penilaian Potensial | 1.              | Potensi   | 15%   | Nilai Potensi PNS sesuai dengan hasil uji/tes potensi. Rumus Perhitungan Nilai Potensi dengan kategori sebagai berikut:<br>Tinggi: $\geq 24$<br>Sedang: 20-23<br>Rendah $\leq 19$ |       |
|     |                     |                 | Potensi, terdiri dari:                            |       |   |       |
|     |                     |                 | a. Kemampuan intelektual                          |       |   |       |
|     |                     |                 | b. Kemampuan interpersonal                        |       | 1. Tinggi   | 100   |
|     |                     |                 | c. Kesadaran diri                                 |       | 2. Sedang   | 75    |
|     |                     |                 | d. Kemampuan berpikir kritis dan strategis        |       | 3. Rendah   | 50    |
|     |                     |                 | e. Kemampuan menyelesaikan permasalahan           |       |   |       |
|     |                     |                 | f. Kecerdasan emosional                           |       |   |       |
|     |                     |                 | g. Kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri |       |   |       |
|     |                     |                 | h. Motivasi dan Komitmen                          |       |   |       |
|     |                     | 2.              | Kompetensi  | 20%   | Analisa kesesuaian tingkat kompetensi PNS dengan kompetensi jabatan target<br>( <i>Analisis Job Person Match</i> )  | 0-100 |
|     |                     |                 |   |       |   |       |
|     |                     | 3.              | Rekam Jejak Jabatan                               | 55%   | 1. Tingkat pendidikan formal:   | 9%    |
|     |                     |                 |   |       | a. Strata 3   | 100   |
|     |                     |                 |   |       | b. Strata 2   | 90    |
|     |                     |                 |   |       | c. Strata 1/Diploma 4   | 80    |
|     |                     |                 |   |       | d. Diploma 3  | 70    |
|     |                     |                 |   |       | 2. Pangkat/golongan ruang:  | 10%   |
|     |                     |                 |   |       | a. Memiliki pangkat/golongan ruang diatas persyaratan pangkat minimal   | 100   |
|     |                     |                 |   |       | b. Memiliki pangkat/golongan ruang sesuai dengan persyaratan pangkat minimal  | 70    |
|     |                     |                 |   |       | c. Memiliki pangkat/golongan ruang satu tingkat dibawah persyaratan pangkat minimal   | 60    |
|     |                     |                 |   |       |   |       |

| No. | Penilaian | Unsur Penilaian | Bobot | Kriteria Penilaian | Nilai   |     |
|-----|-----------|-----------------|-------|--------------------|---|-----|
|     |           |                 |       | 3.                 | Pengalaman Jabatan:   | 7%  |
|     |           |                 |       | a.                 | Pengalaman jabatan $\geq 8$ jabatan   | 100 |
|     |           |                 |       | b.                 | Pengalaman jabatan 5 sampai dengan 7 jabatan  | 80  |
|     |           |                 |       | c.                 | Pengalaman jabatan $\leq 4$ jabatan   | 60  |
|     |           |                 |       | 4.                 | Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan/ Fungsional:  | 7%  |
|     |           |                 |       | a.                 | Sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/ fungsional sesuai dengan persyaratan jabatan yang diduduki | 100 |
|     |           |                 |       | b.                 | Belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/ fungsional sesuai dengan persyaratan jabatan yang diduduki | 50  |
|     |           |                 |       | 5.                 | Pengembangan Kompetensi:  | 7%  |
|     |           |                 |       | a.                 | Mengikuti pengembangan kompetensi di atas 50 jam pelajaran tahun sebelumnya                                       | 100 |
|     |           |                 |       | b.                 | Mengikuti pengembangan kompetensi 41 s.d 50 jam pelajaran tahun sebelumnya  | 80  |
|     |           |                 |       | c.                 | Mengikuti pengembangan kompetensi $\leq 40$ jam pelajaran tahun sebelumnya  | 60  |
|     |           |                 |       | 6.                 | Penghargaan:  | 7%  |
|     |           |                 |       | a.                 | Penghargaan yang diberikan dalam lingkup internasional atau nasional  | 100 |
|     |           |                 |       | b.                 | Penghargaan yang diberikan dalam lingkup provinsi oleh Gubernur   | 80  |
|     |           |                 |       | c.                 | Penghargaan masa kerja Presiden   | 60  |
|     |           |                 |       | d.                 | Penghargaan masa kerja Gubernur   | 40  |
|     |           |                 |       | e.                 | Penghargaan yang diberikan dalam lingkup Perangkat Daerah   | 20  |



| No. | Penilaian | Unsur Penilaian | Bobot | Kriteria Penilaian |   | Nilai |
|-----|-----------|-----------------|-------|--------------------|---|-------|
|     |           |                 |       | 7.                 | Integritas dan Moralitas:   | 8%    |
|     |           |                 |       |                    | a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin/etik dalam 5 tahun terakhir   | 100   |
|     |           |                 |       |                    | b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin/etik dalam 5 tahun terakhir   | 0     |
|     |           | 4.              | 10%   | 1.                 | Pengembangan karier lainnya:  | 2 %   |
|     |           |                 |       |                    | a. Menjadi pelaksana tugas (Plt.) dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi   | 40    |
|     |           |                 |       |                    | b. Menjadi pelaksana tugas (Plt.) dalam jabatan yang setara   | 30    |
|     |           |                 |       |                    | c. Menjadi pelaksana harian (Plh.) dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi paling sedikit 1 (satu) bulan          | 20    |
|     |           |                 |       |                    | d. Menjadi pelaksana harian (Plh.) dalam jabatan yang setara paling sedikit 1 (satu) bulan                          | 10    |
|     |           |                 |       | 2.                 | Pertimbangan pejabat penilai kinerja:   | 2 %   |
|     |           |                 |       |                    | a. Sangat mendukung pengembangan karier   | 100   |
|     |           |                 |       |                    | b. Mendukung pengembangan karier  | 80    |
|     |           |                 |       |                    | c. Kurang mendukung pengembangan karier   | 50    |
|     |           |                 |       |                    | d. Tidak mendukung pengembangan karier  | 0     |
|     |           |                 |       | 3.                 | Pengalaman jabatan dalam rumpun asisten   | 3%    |
|     |           |                 |       |                    | a. Memiliki pengalaman jabatan dalam satu rumpun yang sama dengan Jabatan Target lebih dari 5 tahun                 | 100   |
|     |           |                 |       |                    | b. Memiliki pengalaman jabatan dalam satu rumpun yang sama dengan Jabatan Target lebih dari 4 sampai dengan 5 tahun | 80    |
|     |           |                 |       |                    | c. Memiliki pengalaman jabatan dalam satu rumpun yang sama dengan Jabatan Target lebih dari 3 sampai dengan 4 tahun | 60    |

| No. | Penilaian | Unsur Penilaian |  | Bobot | Kriteria Penilaian |  | Nilai |
|-----|-----------|-----------------|--|-------|--------------------|--|-------|
|     |           |                 |  |       | d.                 | Memiliki pengalaman jabatan dalam satu rumpun yang sama dengan Jabatan Target selama 2 sampai dengan 3 tahun | 40    |
|     |           |                 |  |       | e.                 | Memiliki pengalaman jabatan sesuai dengan Jabatan Target dengan rumpun yang berbeda                          | 20    |
|     |           |                 |  |       | 4.                 | Kesesuaian kualifikasi bidang pendidikan pada Jabatan Target   | 3     |
|     |           |                 |  |       | a.                 | Kesesuaian bidang pendidikan S1 dan S2 sesuai dengan kualifikasi pendidikan Jabatan Target                   | 100   |
|     |           |                 |  |       | b.                 | Kesesuaian bidang pendidikan S1, S2 atau S3 sesuai dengan kualifikasi pendidikan Jabatan Target              | 80    |
|     |           |                 |  |       | c.                 | Tidak ada kesesuaian bidang pendidikan dalam semua tingkatan dengan kualifikasi pendidikan Jabatan Target    | 60    |

- e. Dalam melakukan pemeringkatan Kinerja menggunakan nilai ambang batas (*range* penilaian), sebagai berikut:
- 1) di atas ekspektasi, dengan nilai 68 sampai dengan 100;
  - 2) sesuai ekspektasi, dengan nilai 34 sampai dengan 67,99; dan
  - 3) di bawah ekspektasi, dengan nilai 0 sampai dengan 33,99.
- f. Dalam melakukan pemeringkatan Potensial menggunakan nilai ambang batas (*range* penilaian), sebagai berikut:
- 1) tinggi, dengan nilai 68 sampai dengan 100;
  - 2) menengah, dengan nilai 34 sampai dengan 67,99; dan
  - 3) rendah, dengan nilai 0 sampai dengan 33,99.
- g. Pemetaan Talenta
- 1) Berdasarkan pemeringkatan Kinerja dan Potensial sebagaimana dimaksud pada huruf e dan huruf f, dilaksanakan pemetaan Talenta dalam Kotak Manajemen Talenta sebagai berikut:



## KOTAK MANAJEMEN TALENTA

|                                 |                        |  |  |  |
|---------------------------------|------------------------|--|--|--|
| K<br>I<br>N<br>E<br>R<br>J<br>A | DI ATAS<br>EKSPEKTASI  | 4  | 7  | 9  |
|                                 |                        | Kinerja di atas<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>rendah     | Kinerja di atas<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>menengah     | Kinerja di atas<br>ekspektasi<br>dan Potensial<br>tinggi     |
|                                 | SESUAI<br>EKSPEKTASI   | 2  | 5  | 8  |
|                                 |                        | Kinerja sesuai<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>rendah      | Kinerja sesuai<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>menengah      | Kinerja sesuai<br>ekspektasi<br>dan Potensial<br>tinggi      |
|                                 | DI BAWAH<br>EKSPEKTASI | 1  | 3  | 6  |
|                                 |                        | Kinerja di<br>bawah<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>rendah | Kinerja di<br>bawah<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>menengah | Kinerja di<br>bawah<br>ekspektasi<br>dan Potensial<br>tinggi |
|                                 |                        | RENDAH   | MENENGAH   | TINGGI   |
|                                 |                        | POTENSIAL  |  |  |

- 2) Hasil pemetaan Talenta ke dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana angka 1) di atas, selanjutnya ditindaklanjuti dengan rekomendasi dengan ketentuan sebagai berikut:

| KOTAK | KATEGORI  | REKOMENDASI  |
|-------|---|--|
| 9     | Kinerja di atas<br>ekspektasi dan<br>Potensial tinggi       | 1. Dipromosikan dan dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi<br>3. Penghargaan                           |
| 8     | Kinerja sesuai<br>ekspektasi dan<br>Potensial tinggi        | 1. Dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi<br>3. Rotasi/Perluasan jabatan<br>4. Bimbingan Kinerja       |
| 7     | Kinerja di atas<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>menengah  | 1. Dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi<br>3. Rotasi/Pengayaan jabatan<br>4. Pengembangan kompetensi |
| 6     | Kinerja di bawah<br>ekspektasi dan<br>Potensial tinggi      | 1. Penempatan yang sesuai<br>2. Bimbingan Kinerja<br>3. Konseling Kinerja  |
| 5     | Kinerja sesuai<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>menengah   | 1. Penempatan yang sesuai<br>2. Bimbingan Kinerja<br>3. Pengembangan kompetensi                                    |
| 4     | Kinerja di atas<br>ekspektasi dan<br>Potensial rendah       | 1. Rotasi<br>2. Pengembangan kompetensi  |
| 3     | Kinerja di bawah<br>ekspektasi dan<br>Potensial<br>Menengah | 1. Bimbingan Kinerja<br>2. Konseling Kinerja<br>3. Pengembangan kompetensi<br>4. Penempatan yang sesuai            |
| 2     | Kinerja sesuai<br>ekspektasi dan<br>Potensial rendah        | 1. Bimbingan Kinerja<br>2. Pengembangan kompetensi<br>3. Penempatan yang sesuai                                    |
| 1     | Kinerja di bawah<br>ekspektasi dan<br>Potensial rendah      | Diproses sesuai dengan ketentuan<br>peraturan perundangan  |

5. Berdasarkan pemetaan sebagaimana dimaksud pada huruf g, Talenta yang berada dalam kotak 7, kotak 8, dan kotak 9 merupakan Kelompok Rencana Suksesi.

#### H. PENGEMBANGAN TALENTA

Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 2 dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan dalam pengembangan kompetensi terintegrasi (*corporate university*) melalui:

1. pendidikan; dan/atau
2. pelatihan melalui bentuk dan jalur klasikal dan nonklasikal.

#### I. RETENSI TALENTA

1. Retensi Talenta dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 3 bertujuan untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan Kinerja Kelompok Rencana Suksesi agar siap dalam penempatan jabatan.
2. Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilaksanakan melalui rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan dan pemberian penghargaan.
3. Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 2 adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

Contoh:

- Diberikan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas (Plt.) untuk jabatan yang setingkat lebih tinggi.
  - Ditunjuk sebagai ketua kelompok kerja untuk bidang tugas yang berbeda.
  - Diprioritaskan dalam program pemagangan.
4. Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 2 adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.

Contoh:

- Diberikan tugas tambahan sebagai pelaksana tugas (Plt.) untuk jabatan yang setara dengan bidang tugas yang berbeda.
  - Ditunjuk sebagai anggota pokja untuk bidang tugas yang berbeda.
5. Penghargaan sebagaimana dimaksud pada angka 2 diberikan antara lain dalam bentuk pemberian fleksibilitas kerja, fasilitas alat kerja, undangan jamuan resmi bersama Gubernur.

#### J. PENEMPATAN TALENTA

Tahapan penempatan Talenta dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada huruf F angka 4 terdiri atas:

- a. Tim Manajemen Talenta mengumumkan Jabatan Target yang akan diisi melalui Manajemen Talenta.



- b. Pengisian Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada huruf a dilaksanakan melalui penempatan Talenta dengan tata cara sebagai berikut:
1. Talenta yang berada dalam kotak 7, kotak 8 dan kotak 9 diurutkan berdasarkan akumulasi nilai pada kategori penilaian Potensial dan Kinerja pada masing-masing kotak.
  2. Talenta yang berada dalam kotak 9 dengan peringkat 6 (enam) tertinggi mengikuti uji kelayakan, yang terdiri:
    - a) *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi dan kompetensi; dan
    - b) wawancara teknis,
 untuk Jabatan Target yang setingkat lebih tinggi.
  3. Uji kelayakan sebagaimana dimaksud pada angka 2 dikecualikan untuk penempatan talenta melalui jalur rotasi.
  4. Penyelenggaraan wawancara teknis sebagaimana dimaksud pada angka 2 huruf b), difasilitasi oleh BKD.
  5. Berdasarkan hasil uji kelayakan sebagaimana dimaksud pada angka 2, Tim Penilai Kinerja menyusun rekomendasi yang disampaikan kepada Gubernur atau pejabat yang diberikan kuasa untuk mengangkat, memindahkan dan memberhentikan PNS dalam Jabatan Target.
  6. Khusus untuk penempatan Talenta melalui rotasi, rekomendasi Tim Penilai Kinerja disusun berdasarkan hasil sidang/rapat terhadap Talenta dalam kotak 7, kotak 8, dan kotak 9.
  7. Tim Penilai Kinerja mengumumkan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada angka 5 dan angka 6.
  8. Gubernur atau pejabat yang diberikan kuasa sebagaimana dimaksud pada angka 5, menetapkan keputusan pengangkatan, pemindahan atau pemberhentian dalam jabatan sesuai kewenangan masing-masing.

#### K. SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan melalui sistem informasi Manajemen Talenta yang dikelola oleh BKD dan terintegrasi dengan sistem pemerintahan berbasis elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### L. PENUTUP

Pengangkatan dan pemindahan dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas melalui Manajemen Talenta dilaksanakan paling lambat 3 (tiga) tahun sejak Keputusan Gubernur ini ditetapkan.

