

RANCANGAN PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH

NOMOR TAHUN 2021

TENTANG

TALENT MANAGEMENT PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mewujudkan pengelolaan manajemen PNS serta sebagai upaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karir PNS perlu ditetapkan sistem pengelolaan talenta PNS yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sesuai prinsip sistem merit dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan;
 - b. Bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara maka dipandang perlu dilakukan pengaturan dilingkup Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, agar pelaksanaannya dapat berdayaguna dan berhasil guna, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah tentang Talent Management bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
 - 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 - 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 beberapa kali diubah 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 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5887) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6402);
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 6037) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6477);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG *TALENT MANAGEMENT* PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat PPK.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah selaku Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB.
7. Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

8. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
9. Promosi adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi.
10. Mutasi adalah proses perpindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang setara.
11. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
12. 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.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai *Talent Pool*.
17. *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
18. Uji Kompetensi Teknis adalah metode seleksi guna mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
19. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural yang selanjutnya disebut Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode assessment center atau metode penilaian lainnya.
20. Metode *Assessment center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang asesor.
21. Metode sedang adalah proses penilaian kompetensi dengan metode assessment center menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
22. Wawancara kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
23. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah, perangkat penyimpanan dan perangkat komunikasi yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.
24. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disebut TPK adalah Tim yang dibentuk oleh Gubernur untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara secara terukur dan obyektif.
25. 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.

26. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

BAB II RUANG LINGKUP Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi pengaturan :

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

BAB III MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN Pasal 3

Dengan Peraturan Gubernur ini ditetapkan *Talent Management* bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Pasal 4

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan *Talent Management* bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (2) Tujuan ditetapkanya Peraturan Gubernur ini adalah terselenggaranya *Talent Management* bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (3) Sasaran ditetapkanya Peraturan Gubernur ini adalah terpilihnya kader potensial (*talent pool*) yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang siap untuk dikembangkan dan dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

BAB IV PRINSIP *TALENT MANAGEMENT* PNS

Pasal 5

- (1) *Talent Management* 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 yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta PNS mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan kosong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta PNS 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 yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS yang kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu 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 yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

AKUISISI TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan akuisisi talenta PNS dilaksanakan melalui mekanisme *talent scouting*.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai *Talent Pool*.

Pasal 6

Pelaksanaan *Talent Scouting*, meliputi :

- (1) Pelaksanaan *Talent Scouting* dengan memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas dan moralitas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan, dengan tahapan :
 - a. Persiapan
 - b. Pelaksanaan
 - c. Penetapan
- (2) Ketentuan mengenai *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 7

- (1) PNS yang akan mengikuti *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus membuat surat pernyataan berintegritas yang diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Format surat pernyataan berintegritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V PENGEMBANGAN TALENTA PNS

Pasal 7

- (1) Pengembangan talenta PNS dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader sesuai dengan peraturan atau perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Sekolah Kader sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh lembaga yang berwenang.
- (4) 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.
- (5) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (6) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (7) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

BAB V RETENSI DAN PENEMPATAN TALENTA PNS

Pasal 8

- (1) Retensi dan Penempatan Talenta PNS bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi dan menempatkan talenta pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
- (2) Retensi dan Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui promosi dan mutasi dalam jabatan.
- (3) Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (4) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

(5) Ketentuan mengenai Promosi dan Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 8

Dalam rangka menjamin pelaksanaan *Talent Management* bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, PPK melakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal
GUBERNUR JAWA TENGAH,

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH,

.....

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR :
TENTANG :
TALENT MANAGEMENT BAGI PNS DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA
TENGAH

TALENT MANAGEMENT BAGI PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TENGAH

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan Sistem Merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen PNS. Pengaturan Manajemen PNS bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Penyelenggaraan Manajemen PNS dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada PPK. Dalam penyelenggaraan Manajemen PNS, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pembinaan Manajemen PNS dapat didelegasikan kepada PyB dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Pengisian Jabatan administrator dan Jabatan pengawas dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS yang tersedia, baik yang berasal dari internal Instansi Pemerintah maupun PNS yang berasal dari Instansi Pemerintah lain.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen PNS khususnya yang berkaitan dengan manajemen karier PNS dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang meliputi pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, sampai dengan pemberhentian dalam Jabatan diperlukan sebuah pengaturan internal yang mengatur hal tersebut.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi yang salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang kosong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) kriteria sistem merit, meliputi:

1. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;

9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

Kemudian, dengan diundangkannya PERMENPAN NOMOR 3 TAHUN 2020 tentang Manajemen Talenta ASN menjadi dasar dalam pengembangan karir bagi PNS di Indonesia. Yang selanjutnya menjadi pedoman bagi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam merencanakan *Talent Management* PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin proses pelaksanaan *Talent Management* PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang terbuka, kompetitif dan berkeadilan yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sesuai prinsip sistem merit dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan, perlu dilakukan pengaturan.

II. AKUISISI TALENTA PNS

Akuisisi Talenta PNS dilaksanakan dengan mekanisme *talent scouting*, dengan tahapan sebagai berikut:

A. Persiapan

1. Penetapan Jabatan yang kosong

Salah satu pertimbangan utama dalam penyelenggaraan *Talent Scouting* adalah adanya kekosongan jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, sehingga membutuhkan kader *Talent Pool* yang akan mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Adapun kekosongan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dikarenakan:

- a. pensiun;
- b. meninggal dunia;
- c. mengundurkan diri;
- d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- e. diangkat dalam jabatan lain;
- f. diberhentikan sementara dari PNS;
- g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- h. ditugaskan secara penuh di luar jabatan;

- i. menjalani cuti di luar negara;
 - j. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan.
 - k. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rokhani.
 - l. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.
2. Penetapan nominatif Calon Peserta
- a. Persyaratan Peserta
 - 1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan administratif sebagai berikut :
 - a) berstatus Pegawai Negeri Sipil Aktif Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan batasan usia 2 (dua) tahun sebelum batas usia pensiun;
 - b) menduduki jabatan setingkat jabatan Pengawas secara akumulatif paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c) Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang dipekerjakan di Instansi Vertikal dan menduduki jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun;
 - d) pendidikan paling rendah S-1 atau setara;
 - e) menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
 - f) telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan untuk jabatan Pengawas;
 - g) setiap unsur penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h) tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - i) sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
 - j) melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermeterai dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah;
 - 2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* dalam jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan administratif sebagai berikut :
 - a) berstatus Pegawai Negeri Sipil Aktif Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan batasan usia 2 (tahun) sebelum batas usia pensiun;
 - b) Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang dipekerjakan di Instansi Vertikal;
 - c) menduduki jabatan Pelaksana;
 - d) pendidikan paling rendah S-1 atau setara;

- e) memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
 - f) setiap unsur penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g) tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - h) sehat jasmani dan rohani.
 - i) menyampaikan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermeterai dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah; dan
 - j) bagi Pegawai Negeri Sipil mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memiliki masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Selain persyaratan administratif tersebut, PNS yang dapat mengikuti *Talent Scouting* adalah PNS yang berada pada kuadran 7, 8, dan 9 dari hasil pemetaan talenta yang didasarkan pada penilaian kinerja, sikap dan perilaku secara 360° dan penilaian potensi.
- c. Pemetaan Talenta
- 1) Guna mendapatkan nominatif calon peserta *Talent Scouting* dilakukan pemetaan talenta PNS yang sudah memenuhi persyaratan administratif sebagaimana yang ditentukan, dengan cara:
 - a) Peningkatan hasil penilaian kinerja, sikap dan perilaku secara 360° dalam kategori: di atas ekspektasi (tinggi), sesuai ekspektasi (menengah), dan di bawah ekspektasi (rendah); dan
 - b) Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui penilaian potensi dengan metode CAT Psikometri.
 - 2) Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° dilaksanakan secara mandiri, *online*, tertutup dan rahasia dengan mendasarkan pendapat atasan, rekan kerja setingkat, dan bawahan langsung.
 - 3) CAT psikometri untuk mengukur/menilai potensi PNS yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) PNS.
 - 4) Pemetaan PNS dilakukan terhadap seluruh PNS yang telah memenuhi persyaratan pada tiap level jabatan, yaitu Calon Pejabat Administrator dan Calon Pejabat Pengawas.
 - 5) Pemetaan PNS dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kuadran *talent management* untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi (kuadran 7, 8, dan 9).
 - 6) Pemetaan PNS dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
 - 7) PNS yang memenuhi persyaratan administratif yang berada pada kuadran 7, 8, dan 9 dinyatakan sebagai nominatif calon peserta, dan diberikan kebebasan untuk mendaftar atau tidak mendaftar *Talent Scouting*.

- 8) Nominatif PNS yang berada pada kotak 7, 8, dan 9 ditetapkan melalui keputusan pejabat yang berwenang dan diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah serta disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah secara tertulis untuk diinformasikan kepada PNS yang bersangkutan.
3. Penyusunan Rencana Kegiatan
 - a. Pemetaan kebutuhan jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang diprediksikan kosong beserta kualifikasi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan;
 - b. Kualifikasi dan standar kompetensi jabatan untuk masing-masing jabatan yang diprediksikan akan kosong;
 - c. Pembentukan Tim Pelaksana;
 - d. Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pelaksanaan *Talent Scouting*;
 - e. Penentuan metode, materi, dan sistem seleksi;
 - f. Koordinasi dengan PPK.
4. Pembentukan Tim Pelaksana
 - a. *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan oleh Tim Pelaksana yang ditunjuk dan ditetapkan oleh PPK.
 - b. Tim Pelaksana *Talent Scouting* bertugas melaksanakan seluruh tahapan seleksi mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penyampaian laporan hasil seleksi kepada PPK.
 - c. Tim Pelaksana *Talent Scouting* jabatan Administrator dan jabatan Pengawas terdiri dari:
 - 1) PyB;
 - 2) Pejabat Pimpinan Tinggi terkait;
 - 3) Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional di Lingkungan BKD Provinsi Jawa Tengah yang ditunjuk.
 - d. Dalam melaksanakan *Talent Scouting*, Tim Pelaksana dibantu oleh Tim Penilai Eksternal yang terdiri dari Akademisi dari konsorsium perguruan tinggi yang ditunjuk.
 - e. Tugas Tim Penilai Eksternal adalah melaksanakan penilaian dalam Uji Kompetensi Teknis pada tahapan seleksi *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

B. Pelaksanaan

1. Tahapan Seleksi
 - a. Pengumuman
 - 1) Pelaksanaan *Talent Scouting* diumumkan secara terbuka kepada seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan surat edaran.
 - 2) Pengumuman paling kurang memuat :
 - a) ketentuan umum terdiri dari persyaratan, tata cara pendaftaran dan jadwal seleksi;

b) tahapan seleksi;

c) ketentuan lain-lain.

b. Penyampaian daftar nominatif peserta

- 1) PNS yang memenuhi persyaratan administratif dan berada pada kuadran 7, 8, dan 9 dari hasil pemetaan kompetensi PNS yang didasarkan pada penilaian kinerja, sikap dan perilaku secara 360° dan penilaian potensi dinyatakan sebagai nominatif calon peserta.
- 2) Daftar nominatif calon peserta selanjutnya disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah melalui surat resmi dan diumumkan melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- 3) Apabila terdapat PNS yang memenuhi syarat administratif namun, dinyatakan belum memenuhi syarat, dapat menghubungi Tim Pelaksana dengan menyampaikan bukti data dukung.

c. Pendaftaran

- 1) Pendaftaran dilakukan secara *on-line* melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- 2) Untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.
- 3) PNS diberikan kebebasan untuk mendaftar atau tidak mendaftar *Talent Scouting*.
- 4) Pada saat pendaftaran, PNS diwajibkan untuk melampirkan persyaratan pendukung yang dipersyaratkan dan memilih Jabatan yang diminati sesuai dengan kompetensi teknis yang dikuasai.
- 5) Atas dasar pemilihan jabatan tersebut, nantinya akan digunakan sebagai dasar pelaksanaan uji kompetensi teknis dalam tahapan *Talent Scouting*.

d. Seleksi Administrasi

- 1) PNS yang telah melakukan pendaftaran secara *on-line*, dilakukan seleksi administrasi guna mengecek persyaratan administratif yang telah ditentukan.
- 2) Hasil seleksi administrasi diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- 3) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.

e. Uji kompetensi Teknis

- 1) Uji Kompetensi Teknis dilakukan guna mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan yang diminati.
- 2) Uji Kompetensi Teknis dilakukan secara serentak selama 150 (seratus lima puluh) menit pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, menggunakan media komputer dengan ketentuan :

- a) Peserta wajib mencetak dan membawa Kartu Tanda Peserta;
 - b) Pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa *handphone*, *flashdisk* atau sejenisnya, alat tulis, buku-buku atau literatur dan catatan lainnya;
 - c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan/atau dianggap gugur.
- 3) Adapun materi Uji Kompetensi Teknis berdasarkan standar kompetensi di masing-masing jabatan yang dipilih.
 - 4) Hasil Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh Tim Penilai Eksternal.
 - 5) Hasil Uji Kompetensi Teknis disusun secara kumulatif diberlakukan pembobotan dan hasilnya disusun dalam bentuk daftar peringkat.
 - 6) Hasil Uji Kompetensi Teknis diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
 - 7) Peserta Uji Kompetensi Teknis yang dapat mengikuti tahapan selanjutnya adalah yang memperoleh nilai di atas ambang batas (*passing grade*) yang ditetapkan oleh Ketua Tim Pelaksana.
- f. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural
- 1) Penilaian Kompetensi dilakukan guna mengukur kompetensi manajerial dan sosio kultural.
 - 2) Penilaian kompetensi dilaksanakan oleh Tim *Assessment* Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan menggunakan metode sedang.
 - 3) Hasil Penilaian Kompetensi dikategorikan sebagai berikut :
 - a) Memenuhi Syarat (MS);
 - b) Masih Memenuhi Syarat (MMS).
 - c) Kurang Memenuhi Syarat (KMS).
 - 4) PNS yang berdasarkan hasil Penilaian Kompetensi masuk dalam kategori Memenuhi Syarat (MS) dan Masih Memenuhi Syarat (MMS) ditetapkan menjadi *Talent Pool* dan diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

C. Penetapan *Talent Pool*

1. Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* dilaporkan oleh Ketua Tim Pelaksana kepada PPK.
2. PNS yang dinyatakan sebagai *Talent Pool* ditetapkan dengan Keputusan PPK dan diumumkan secara terbuka dalam daftar nominatif berdasarkan abjad nama PNS dan tidak menunjukkan peringkat.
3. Selain diumumkan secara terbuka, daftar nominatif PNS *Talent Pool* juga disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah secara tertulis, yang nantinya digunakan sebagai pertimbangan pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
4. PNS yang mengikuti *Talent Scouting*, namun tidak masuk dalam *Talent Pool* diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.
5. PNS yang tidak masuk dalam *Talent Pool* dapat diberikan kesempatan untuk melaksanakan konseling sesuai kebutuhan dengan Tim

- Assesment* Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan terlebih dahulu mengajukan permohonan secara resmi dari Pimpinan Perangkat Daerah.
6. PNS yang dinyatakan masuk *Talent Pool* berlaku selama 4 (empat) tahun.
 7. Apabila selama masa berlaku tersebut telah berakhir dan PNS yang bersangkutan belum diangkat dalam jabatan, diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* kembali.
 8. Apabila terdapat PNS yang telah ditetapkan sebagai *Talent Pool* yang belum diangkat dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, kemudian dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat, maka status *Talent Pool* nya dicabut.
 9. PNS yang berstatus *Talent Pool* tetap dipantau terkait integritas, moralitas, dan rekam jejak di jabatan yang diduduki saat ini.

III. PENGEMBANGAN TALENTA PNS

Pengembangan kompetensi talenta merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan talenta PNS dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.

A. Akselerasi Karier

1. Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader sesuai dengan peraturan atau perundang-undangan yang berlaku.
2. Sekolah Kader dilaksanakan oleh lembaga yang berwenang.
3. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

B. Pengembangan Kompetensi Talenta

1. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui ASN corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal, pembelajaran di dalam dan luar kantor dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
2. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
3. Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi, PPK wajib :
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi;
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.
4. Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, terdiri atas :
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS;

- b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
5. Rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah melalui analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
 - a. Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
 - b. Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
 6. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, meliputi :
 - a. Jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - b. Target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
 - c. Jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
 - d. Penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - e. Jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - f. Kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
 - g. Anggaran yang dibutuhkan.
 7. Pengembangan kompetensi menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.
 8. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi :
 - a. Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
 - b. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal dilakukan dengan pemberian tugas belajar dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
 - d. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta (dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN).
 9. Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan, bersama dengan

Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu, atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

10. Pengembangan kompetensi lain-lain:

- a. Pengembangan kompetensi teknis;
- b. Pengembangan kompetensi fungsional;
- c. Pengembangan kompetensi sosio kultural;
- d. Pengembangan kompetensi manajerial.

11. Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier oleh lembaga yang berwenang.

IV. RETENSI DAN PENEMPATAN TALENTA PNS

Retensi dan Penempatan Talenta PNS dilakukan melalui mekanisme promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

A. Promosi

1. Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian kinerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.
2. Promosi dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS dengan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah juga dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
3. Persyaratan untuk dapat dipromosikan dalam Jabatan Administrator sebagai berikut :
 - a. berstatus PNS *Talent Pool* Jabatan Administrator.
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
 - c. Tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat.
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun.
 - e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.
 - g. sehat jasmani dan rohani.
4. Persyaratan untuk dapat dipromosikan dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut :
 - a. berstatus PNS *Talent Pool* Jabatan Pengawas.
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
 - c. Tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat.
 - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun.
 - h. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - i. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.
 - e. sehat jasmani dan rohani.

5. Adapun Kompetensi yang harus dimiliki PNS untuk dapat dipromosikan meliputi:
 - a) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
 - b) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
 - c) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
6. Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
7. Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.
8. Setiap PNS yang memenuhi persyaratan mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

B. Mutasi

1. Pengisian PNS dalam Jabatan Administrator dan Pengawas selain dilakukan melalui mekanisme promosi juga dapat dilakukan melalui mutasi.
2. Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
3. Mutasi dilakukan secara teratur antara 2 (dua) tahun dan sampai dengan 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan.
4. PNS yang menduduki jabatan fungsional dapat diangkat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan tanpa harus berstatus kader suksesi (*Talent Pool*), dengan ketentuan :
 - a) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya dapat diangkat dalam Jabatan Administrator.
 - b) Pejabat Fungsional Jenjang Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas.
5. Pengangkatan PNS yang menduduki jabatan fungsional dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan rumpun keahlian dan profesionalisme yang dimiliki.
6. Pejabat Fungsional yang diangkat dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sekurang-kurangnya telah menduduki jabatan selama 2 (dua) tahun terakhir dengan tetap mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi serta dengan tetap mempertimbangkan integritas dan moralitas.
7. Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang berasal dari Pejabat Fungsional menjadi kewenangan PPK.

C. Tim Penilai Kinerja PNS

1. Untuk memberikan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan PPK.
2. Tim penilai kinerja PNS terdiri atas:
 - a. Gubernur selaku Penanggung Jawab;
 - b. Wakil Gubernur selaku Pengarah;
 - c. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi yang menangani bidang kepegawaian sebagai anggota;
 - e. Pejabat Pimpinan Tinggi yang menangani bidang pengawasan internal sebagai anggota; dan
 - f. Pejabat Pimpinan Tinggi Terkait sebagai anggota.
 - g. Pejabat Administrator yang membidangi Kepegawaian sebagai Sekretaris.
3. Tim penilai kinerja PNS berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
4. Tim Penilai Kinerja mempunyai tugas :
 - a. Ketua :
 - 1) Memimpin Sidang Tim Penilai Kinerja PNS.
 - 2) Memberikan hasil pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang dalam menetapkan Pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
 - 3) Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada Sekretaris.
 - b. Anggota :
 - 1) Menghadiri Sidang Tim Penilai Kinerja PNS.
 - 2) Turut serta aktif memberikan pertimbangan dan saran terkait usulan Pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
 - 3) Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Ketua.
 - c. Sekretaris :
 - 1) Membantu ketua dalam melaksanakan tugasnya.
 - 2) Memimpin sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS.
 - 3) Menerima tembusan surat usul tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

- 4) Menyiapkan bahan sidang Tim Penilai Kinerja.
 - 5) Mengundang Pejabat lain yang diperlukan untuk didengar penjelasannya dalam sidang sesuai hasil rapat Tim Penilai Kinerja.
 - 6) Menyiapkan bahan pertimbangan untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
 - 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua.
5. Sidang Tim Penilai Kinerja PNS dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.
6. Guna membantu tugas kesekretariatan Tim Penilai Kinerja PNS dalam menyiapkan bahan dan masukan pertimbangan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS.

D. Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS

1. Untuk memberikan dukungan administratif dan teknis kepada Tim Penilai Kinerja dalam menyiapkan bahan dan masukan pertimbangan dalam pengangkatan dan pemindahan dalam jabatan Administrator dan jabatan Pengawas dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan PPK atau Keputusan Pyb.
2. Sekretariat Tim penilai kinerja PNS terdiri atas:
 - a. Pejabat Pengawas yang membidangi kepegawaian;
 - b. Pejabat Pelaksana yang ditunjuk.

E. Pembahasan Tim Penilai Kinerja

1. Terhadap usul pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
 - a. BKD menginventarisir kekosongan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, kemudian diinformasikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah.
 - b. Berdasarkan informasi kekosongan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang telah disampaikan, Pimpinan Perangkat Daerah dapat mengusulkan 3 (tiga) orang PNS yang memenuhi persyaratan jabatan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris.
 - c. Apabila yang diajukan hanya 1 (satu) calon, maka Sekretaris menyiapkan data calon lainnya yang memenuhi syarat sehingga yang diajukan untuk dibahas dalam Sidang Tim Penilai Kinerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon.
 - d. Terhadap pimpinan perangkat Daerah yang tidak mengusulkan PNS yang memenuhi syarat untuk mengisi kekosongan Jabatan, maka proses pengisian sepenuhnya diserahkan kepada Tim Penilai Kinerja PNS.
 - e. Sekretaris menyiapkan data calon yang diusulkan untuk diajukan dalam pembahasan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS.

- f. Atas dasar Usulan pimpinan Perangkat Daerah dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja dengan mempertimbangkan kualifikasi, kesesuaian kompetensi, penilaian kinerja dan juga memperhatikan integritas dan moralitas.
 - g. Hasil Sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada PPK berupa pertimbangan PNS yang dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas disertai Notulen sidang untuk mendapatkan Keputusan.
2. Usul Pemindahan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- a. Pimpinan Perangkat Daerah yang menghendaki adanya mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas baik dalam rangka pengisian maupun mutasi, mengajukan usul kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris.
 - b. Sekretaris menyiapkan data calon yang diusulkan untuk diajukan mutasi dalam pembahasan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS.
 - c. Atas dasar Usulan pimpinan Perangkat Daerah dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
 - d. Hasil Sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada PPK berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas disertai Notulen sidang untuk mendapatkan Keputusan.
3. Usul pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- a. Pemberhentian PNS dari Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang perlu mendapatkan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja adalah pemberhentian yang dikarenakan PNS yang bersangkutan dianggap tidak menunjukkan kinerja yang baik, karena alasan :
 - 1) Tidak sehat Jasmani dan Rohani;
 - 2) Tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik, profesional, efektif dan efisien dalam kurun waktu antara 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.
 - 3) Tidak dapat dijadikan contoh dan teladan yang baik bagi lingkungan kerjanya khususnya dari aspek integritas, moralitas dan etik.
 - 4) Melanggar hukuman disiplin tingkat sedang atau berat yang berakibat pada pemberhentian dari jabatan.
 - b. Pimpinan Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diberhentikan disertai alasan-alasan dan bukti pendukung apabila diperlukan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris.
 - c. Sekretaris menyiapkan data dan bahan PNS yang diusulkan diberhentikan untuk diajukan dalam pembahasan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS.
 - d. Atas dasar Usulan pimpinan Perangkat Daerah tersebut, Tim Penilai Kinerja dapat mendengar pendapat dari atasan langsungnya, atasan dari atasan langsungnya, dan pejabat lain yang dipandang perlu dan juga PNS yang bersangkutan.

- e. Tim Penilai Kinerja segera menyampaikan hasil pertimbangannya kepada PPK disertai alasan - alasannya.
 - f. Pertimbangan tersebut dapat berupa :
 - 1) Membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian; atau
 - 2) Tidak membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian.
- F. Penetapan, Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan

1. PPK menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.
2. PNS yang dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas harus berstatus *Talent Pool* kecuali bagi Pejabat Fungsional.
3. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Setiap PNS yang diangkat menjadi Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
5. Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur.
6. PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berhak mendapatkan tunjangan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

G. Pemberhentian

1. PNS diberhentikan dari Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dikarenakan :
 - a. Mengundurkan diri dari Jabatannya.
 - b. Mencapai Batas Usia Pensiun.
 - c. Diberhentikan sebagai PNS.
 - d. Diangkat dalam Jabatan lain.
 - e. Cuti di Luar Tanggungan Negara.
 - f. Tugas Belajar lebih dari 6 (enam) bulan.
 - g. Adanya perampungan organisasi.
 - h. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani.
 - i. Hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pemberhentian PNS dari Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan keputusan PPK setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
3. PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang meninggal dunia dianggap telah diberhentikan dari Jabatannya.

V. COACHING, MENTORING, DAN KONSELING KINERJA

A. Coaching

1. Coaching merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Coach kepada PNS melalui proses menggugah pikiran dan kreativitas yang menginspirasi guna memaksimalkan potensi pribadi dan profesionalitas.
2. Coach merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan.

3. Coaching dilaksanakan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sejak PNS yang bersangkutan diangkat dalam jabatan atau ditetapkan sebagai kader suksesi (*Talent Pool*).
4. Hasil pelaksanaan coaching disampaikan kepada pejabat yang berwenang sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier PNS yang bersangkutan.

B. Mentoring

1. Mentoring merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada PNS melalui proses pengembangan *hard skill dan soft skill* guna memaksimalkan kompetensi secara profesional dibidangnya.
2. Mentor merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan.
3. Mentoring dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun setelah periode pelaksanaan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°.
4. Mentor memiliki kewajiban untuk :
 - a. Mendampingi dan membimbing PNS dalam merencanakan pengembangan individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi.
 - b. Memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter PNS.
 - c. Memberikan penugasan kompetensi manajerial untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi teknis PNS.
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi.

C. Konseling Kinerja

1. Konseling kinerja merupakan proses timbal balik yang dilakukan antara PNS dengan konselor dalam rangka penyelesaian permasalahan kinerja.
2. Konselor merupakan atasan dari atasan langsung PNS yang bersangkutan.
3. Konseling kinerja dapat dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun.
4. Konseling kinerja dapat dilaksanakan dengan mengajukan permohonan konseling atau pemanggilan langsung oleh konselor.
5. Konselor berhak memberikan rekomendasi hasil konseling kinerja kepada pejabat yang berwenang sebagai pertimbangan dalam pengembangan karier.

VI. MONITORING DAN EVALUASI

- A. Dalam rangka menjamin kinerja PNS, PPK menugaskan pejabat yang membidangi kepegawaian untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan periodik.
- B. Monitoring dan Evaluasi tersebut untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik PNS yang bersangkutan di Jabatan yang sedang diduduki, kesesuaian kompetensi yang dimiliki dan karakteristik jabatan, kondisi fisik dan kesehatan serta integritas, moralitas dan etik selama menduduki jabatan.

- C. Selain untuk tujuan tersebut di atas, juga dimaksudkan untuk melakukan verifikasi atas laporan atau aduan atas ketidak puasan kinerja PNS yang bersangkutan di Jabatan yang diduduki, baik dari masyarakat, atasan, rekan kerja, bawahan atau pihak-pihak yang berkaitan.
- D. Hasil monitoring dan evaluasi disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam pemindahan dan pemberhentian PNS dari Jabatan.

VII. KETENTUAN LAIN-LAIN

- A. Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, maka, Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- B. Seluruh Biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan *Talent Management* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal

GUBERNUR JAWA TENGAH,

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH,

.....

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR :
TENTANG :
TALENT MANAGEMENT BAGI PNS DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA
TENGAH

I. KOTAK TALENT MANAGEMENT

KINERJA	DI ATAS EKPEKTASI	4	7	9	
		Kinerja di atas ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial tinggi	
	SESUAI EKPEKTASI	2	5	8	
		Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial tinggi	
	DIBAWAH EKPEKTASI	1	3	6	
		Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekpektasi 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 / Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas 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 perundangan