



GUBERNUR JAWA TENGAH

PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH

NOMOR 28 TAHUN 2021

TENTANG

***TALENT MANAGEMENT* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengelolaan manajemen Pegawai Negeri Sipil serta sebagai upaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil perlu ditetapkan sistem pengelolaan talenta Pegawai Negeri Sipil 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 sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, agar pelaksanaannya dapat berdayaguna dan berhasil guna, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang *Talent Management* Pegawai Negeri Sipil 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 telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas 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 telah 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG *TALENT MANAGEMENT* PEGAWAI NEGERI SIPIL 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 Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Gubernur atau Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut PPK adalah Gubernur Jawa Tengah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
6. Sekretaris Daerah atau Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah selaku Pejabat yang Berwenang dibidang Kepegawaian.
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 Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara 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. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
17. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi.

18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
20. *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai *Talent Pool*.
21. *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
22. 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.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. Wawancara kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
27. 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 dibidang kepegawaian.
28. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah Tim yang dibentuk oleh Gubernur untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara secara terukur dan obyektif.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi:

- 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* PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Pasal 4

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan *Talent Management* PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (2) Tujuan ditetapkanya Peraturan Gubernur ini adalah terselenggaranya *Talent Management* 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 ketentuan peraturan perundang-undangan yang berdasarkan sistem merit.

BAB IV PRINSIP *TALENT MANAGEMENT*

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.

BAB V AKUISISI TALENTA

Pasal 6

- (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 PNS terbaik sebagai *Talent Pool*.

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas dan moralitas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mendasarkan sistem merit.
- (2) Pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan:
 - a. Persiapan;
 - b. Pelaksanaan;
 - c. Penetapan.

Bagian Kesatu Tahap Persiapan

Pasal 8

- (1) Tahap persiapan pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a dilaksanakan karena adanya kekosongan jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Kekosongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disebabkan karena:

- 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 tanggungan 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.

Pasal 9

Dalam hal terdapat kekosongan jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dilakukan langkah-langkah:

- a. penetapan nominatif Calon Peserta;
- b. penyusunan rencana kegiatan;
- c. pembentukan Tim Pelaksana.

Paragraf 1

Penetapan nominatif Calon Peserta

Pasal 10

Penetapan nominatif calon peserta *Talent Scouting* Calon Pejabat Administrator dan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilaksanakan dengan pemetaan talenta dan pemenuhan persyaratan administratif.

Pasal 11

- (1) Pemetaan Talenta dilaksanakan terhadap semua PNS pada tiap level jabatan, mendasarkan pada penilaian kinerja dan penilaian potensi.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil integrasi dari Penilaian Kinerja PNS dan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° dengan bobot 60% : 40%.
- (3) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara Pemingkatan hasil penilaian kinerja, dalam kategori:
 - a. di atas ekspektasi, kategori tinggi;
 - b. sesuai ekspektasi, kategori menengah; dan
 - c. di bawah ekspektasi, kategori rendah.
- (4) Penentuan pemingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui penilaian potensi dengan metode CAT Potensi.
- (5) CAT Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dimaksudkan untuk mengukur/menilai potensi PNS yang meliputi;

- a. kemampuan Intelektual;
- b. kemampuan interpersonal;
- c. kesadaran diri (*self awareness*);
- d. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
- e. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
- f. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
- g. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*);serta
- h. motivasi dan komitmen (*grit*) PNS.

Pasal 12

- (1) Hasil Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kuadran *talent management*.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 13

- (1) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 untuk jabatan Administrator sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS 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 atau sedang menduduki jabatan fungsional paling rendah jenjang Ahli Muda;
 - c. PNS 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, kecuali bagi Pejabat Fungsional;
 - g. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit 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.
 - k. Bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional, mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipersyaratkan telah memiliki masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah atau memiliki jenjang jabatan paling rendah Ahli Muda dengan pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

- (2) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 untuk jabatan Pengawas, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS Aktif Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan batasan usia 2 (tahun) sebelum batas usia pensiun;
 - b. PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang dipekerjakan di Instansi Vertikal;
 - c. menduduki jabatan Pelaksana atau sedang menduduki jabatan fungsional paling rendah jenjang Ahli Pertama;
 - 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 sedikit 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.
 - j. PNS yang mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memiliki masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (3) PNS yang menduduki Jabatan Fungsional di Lingkungan Satuan Pendidikan Menengah dan Luar Biasa paling sedikit pernah dan/atau sedang menduduki Jabatan Kepala Sekolah dan/atau Pengawas Sekolah paling singkat 2 (dua) tahun.

Pasal 14

- (1) PNS yang berdasarkan pemetaan talenta berada pada kuadran 9, 8, dan 7 dan memenuhi persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, ditetapkan sebagai nominatif calon peserta *Talent Scouting*.
- (2) Nominatif calon peserta *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan/atau disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah secara tertulis untuk disampaikan kepada PNS yang bersangkutan.
- (3) PNS nominatif calon peserta *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kebebasan untuk mendaftar atau tidak mendaftar.

Paragraf 2

Penyusunan Rencana Kegiatan

Pasal 15

- (1) Penyusunan rencana kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b sebagai berikut:
 - a. Pemetaan kebutuhan jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
 - b. Kualifikasi dan standar kompetensi jabatan;
 - c. Pembentukan Tim Pelaksana;
 - d. Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pelaksanaan *Talent Scouting*;

- e. Penentuan metode, materi, dan sistem seleksi;
 - f. Koordinasi dengan PPK.
- (2) Pemetaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk jabatan yang diprediksikan kosong beserta kualifikasi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- (3) Kualifikasi dan standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk masing-masing jabatan yang diprediksi akan kosong.

Paragraf 3
Pembentukan Tim Pelaksana

Pasal 16

- (1) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c melaksanakan seluruh tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penyampaian laporan hasil seleksi.
- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. PyB;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait;
 - c. Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional BKD Provinsi Jawa Tengah yang ditunjuk.
- (3) Dalam pelaksanaan tugas, Tim pelaksana dibantu oleh Tim Penilai Eksternal yang terdiri dari Akademisi dari konsorsium perguruan tinggi yang ditunjuk.
- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertugas melaksanakan penilaian dalam Uji Kompetensi Teknis pada tahapan seleksi *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (5) Tim Pelaksana dan Tim Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur.

Bagian Kedua
Tahap Pelaksanaan

Pasal 17

Tahap persiapan pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dilaksanakan melalui:

- a. Pengumuman;
- b. Penyampaian daftar nominatif peserta;
- c. Pendaftaran;
- d. Seleksi Administrasi;
- e. Uji Kompetensi Teknis;
- f. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural.

Paragraf 1
Pengumuman

Pasal 18

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a dilakukan secara terbuka kepada seluruh PNS melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan melalui surat edaran.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. ketentuan umum terdiri dari persyaratan, tata cara pendaftaran dan jadwal seleksi;
 - b. tahapan seleksi;
 - c. ketentuan lain-lain.

Paragraf 2
Penyampaian Daftar Nominatif Peserta

Pasal 19

- (1) PNS yang memenuhi syarat sebagai nominator peserta *Talent Scouting* adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1).
- (2) Daftar nominatif peserta disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah melalui surat resmi dan/atau diumumkan melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (3) Dalam hal terdapat PNS yang memenuhi syarat administratif dan tidak termasuk dalam Daftar nominatif peserta, dapat berkoordinasi dengan Tim Pelaksana dengan menyampaikan bukti data dukung.

Paragraf 3
Pendaftaran

Pasal 20

- (1) PNS yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) diberikan kebebasan untuk mendaftar atau tidak mendaftar *Talent Scouting*.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara *on-line* melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah atau aplikasi yang telah ditetapkan/ditentukan.
- (3) PNS yang mendaftar wajib melampirkan persyaratan pendukung dan memilih Jabatan yang diminati sesuai dengan kompetensi teknis yang dikuasai.
- (4) Pemilihan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai dasar pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis.

Pasal 21

Guna memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mendaftar *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.

Paragraf 4
Seleksi Administrasi

Pasal 22

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d dilakukan terhadap PNS yang telah mendaftar *online* guna menyesuaikan persyaratan administratif yang telah ditentukan.
- (2) Hasil seleksi administrasi ditetapkan melalui keputusan PyB dan diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (3) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.

Paragraf 5
Uji Kompetensi Teknis

Pasal 23

- (1) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf e 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara serentak selama 150 (seratus lima puluh) menit pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, menggunakan media komputer.
- (3) Ketentuan Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
 - 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.
- (4) Materi Uji Kompetensi Teknis berdasarkan standar kompetensi di masing-masing jabatan yang dipilih.

Pasal 24

- (1) Hasil Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh Tim Penilai Eksternal.
- (2) Hasil Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan pembobotan dan hasilnya disusun secara kumulatif dalam bentuk daftar peringkat.
- (3) Peserta Uji Kompetensi Teknis yang memperoleh nilai di atas ambang batas (*passing grade*) dapat mengikuti tahapan selanjutnya
- (4) Hasil Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan melalui keputusan PyB diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Paragraf 6
Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural

Pasal 25

- (1) Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf f dilakukan guna mengukur kompetensi manajerial dan sosio kultural.
- (2) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim *Assessment* Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan menggunakan metode sedang.
- (3) Hasil penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan kategori sebagai berikut:
 - a. Memenuhi Syarat (MS);
 - b. Masih Memenuhi Syarat (MMS);
 - c. Kurang Memenuhi Syarat (KMS).

Bagian Ketiga
Tahap Penetapan

Pasal 26

- (1) PNS yang berdasarkan hasil penilaian kompetensi masuk dalam kategori Memenuhi Syarat (MS) dan Masih Memenuhi Syarat (MMS), ditetapkan menjadi *Talent Pool*.
- (2) Penetapan sebagai *talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK.
- (3) PNS yang ditetapkan menjadi *Talent Pool* diumumkan dalam daftar nominatif berdasarkan abjad nama PNS dan tidak menunjukkan peringkat secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Pasal 27

- (1) Daftar nominatif PNS *Talent Pool* disampaikan secara tertulis kepada Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 28

- (1) Penetapan PNS sebagai *talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) berlaku selama 4 (empat) tahun.
- (2) PNS yang telah ditetapkan sebagai *talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat menuntut untuk diangkat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (3) Apabila jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah berakhir dan belum diangkat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* kembali.

Pasal 29

PNS yang telah ditetapkan sebagai *talent Pool* tetap dilakukan pemantauan integritas, moralitas, dan rekam jejak di jabatan yang diduduki saat ini.

BAB VI
PENGEMBANGAN TALENTA PNS

Pasal 30

- (1) Pengembangan talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Prioritas pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada hasil pemetaan talenta.

Pasal 31

Akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 33

- (1) Dalam rangka pengembangan kompetensi, dilakukan dengan tahapan:
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan;
 - b. melaksanakan pengembangan;
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan.
- (2) Penetapan Kebutuhan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS;
 - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (3) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah`
- (4) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (5) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki

- (6) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
- (7) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, mendasarkan :
- 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.

Pasal 34

- (1) Pengembangan kompetensi secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a dilaksanakan dengan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal dan dilakukan dengan pemberian tugas belajar dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Pasal 35

- (1) Pengembangan kompetensi secara nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf a dilaksanakan dalam bentuk pelatihan, antara lain melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.
- (2) Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Pasal 36

Pengembangan kompetensi dalam bentuk lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c dilaksanakan dalam bentuk:

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

Pasal 37

Perangkat Daerah dapat melaksanakan pengembangan kompetensi secara mandiri, bekerja sama dengan Instansi Pemerintah/lembaga lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu, atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Pasal 38

Evaluasi terhadap pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) huruf c dilaksanakan guna menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier oleh lembaga yang berwenang.

Pasal 39

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu pertimbangan bagi pengangkatan Jabatan.

BAB VII

RETENSI DAN PENEMPATAN TALENTA PNS

Pasal 40

- (1) Retensi dan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c 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:
 - a. promosi;
 - b. mutasi.
- (3) Pelaksanaan retensi dan penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendasarkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kesatu Promosi

Pasal 41

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) huruf a 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 mendasarkan sistem merit.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Untuk dapat dipromosikan dalam jabatan administrator wajib memenuhi syarat:
 - a. berstatus *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) Untuk dapat dipromosikan dalam jabatan pengawas wajib memenuhi syarat:
- a. berstatus *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;
 - 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.
- (5) Apabila dalam jabatan yang mensyaratkan keahlian khusus dari pejabat fungsional tidak tersedia kader talent pool, pimpinan perangkat daerah mengusulkan 3 (tiga) calon yang memenuhi persyaratan administrasi pada masing-masing jabatan untuk mengikuti uji kompetensi sebelum ditempatkan kedalam jabatan tersebut.
- (6) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan ayat (4) huruf b diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (7) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan ayat (4) huruf b diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.
- (8) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f dan ayat (4) huruf f diukur berdasarkan tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (9) Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f dan ayat (4) huruf f diukur berdasarkan tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- (10) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f dan ayat (4) huruf f diukur berdasarkan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pasal 42

Setiap PNS yang memenuhi persyaratan mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

Bagian Kedua Mutasi

Pasal 43

- (1) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) huruf b merupakan bentuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas selain promosi.

- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara teratur antara 2 (dua) tahun dan sampai dengan 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Mutasi pejabat fungsional ahli muda dalam jabatan pengawas dan pejabat fungsional ahli madya dalam jabatan administrator dapat dilakukan bagi pejabat fungsional yang berstatus *talent pool*.

Bagian Ketiga
Tim Penilai Kinerja

Pasal 44

- (1) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) dibentuk guna memberikan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - 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.
- (4) Tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diantaranya:
 - a. mengadakan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS;
 - b. membahas usulan Pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- (5) Sidang Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.
- (6) Guna membantu kelancaran pelaksanaan tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja.
- (7) Tim Penilai Kinerja dan Sekretariat Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 1
Pembahasan Tim Penilai Kinerja

Pasal 45

- (1) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 melakukan pembahasan terhadap:
 - a. usul pengangkatan;
 - b. usul Pemindahan;
 - c. usul pemberhentian.

- (2) Usul pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan tahapan:
 - a. Sekretariat Tim Penilai Kinerja menginventarisir kekosongan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
 - b. Hasil inventarisir diinformasikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah;
 - c. Pimpinan Perangkat Daerah dapat mengusulkan 3 (tiga) orang PNS yang memenuhi persyaratan jabatan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris;
 - d. 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;
 - e. 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;
 - f. Sekretaris menyiapkan data calon yang diusulkan untuk diajukan dalam pembahasan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS;
 - g. 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.
 - h. 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.

- (3) Usul Pemindahan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan tahapan:
 - a. Pimpinan Perangkat Daerah yang menginginkan 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.
- (4) Usul pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan terhadap PNS yang berdasarkan hasil penilaian dan/atau pengamatan tidak menunjukkan kinerja yang baik.
 - (5) Kinerja yang kurang baik sebagaimana dimaksud pada ayat (4) karena:
 - a. Tidak sehat Jasmani dan Rohani;
 - b. Tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik, profesional, efektif dan efisien dalam kurun waktu antara 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.
 - c. Tidak dapat dijadikan contoh dan teladan yang baik bagi lingkungan kerjanya khususnya dari aspek integritas, moralitas dan etik.
 - d. Melanggar hukuman disiplin tingkat sedang atau berat yang berakibat pada pemberhentian dari jabatan.
 - (6) Usul pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (4):
 - a. Pimpinan Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diberhentikan disertai alasan-alasan dan bukti pendukung kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris;
 - b. Sekretaris menyiapkan data dan bahan PNS yang diusulkan diberhentikan untuk diajukan dalam pembahasan Sidang Tim Penilai Kinerja PNS;
 - c. 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;
 - d. Tim Penilai Kinerja segera menyampaikan hasil pertimbangan kepada PPK disertai alasan-alasan pemberhentian;
 - e. Pertimbangan tersebut dapat berupa :
 1. Membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian; atau
 2. Tidak membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian.

Pasal 46

- (1) PNS diberhentikan dari jabatan apabila:
 - 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 perampangan organisasi;
 - h. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani;
 - i. Sebab lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemberhentian dari jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) PNS yang meninggal dunia dianggap telah diberhentikan dari Jabatan.

Paragraf 2

Penetapan, Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan

Pasal 47

- (1) PPK menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.
- (2) Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) 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.
- (4) PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berhak mendapatkan tunjangan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (5) Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

BAB VIII

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 48

- (1) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d dimaksudkan untuk melakukan verifikasi berdasarkan informasi yang didapatkan dari:
 - a. Penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku 360°;
 - b. Laporan atau aduan;
 - c. Informasi yang berkembang.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan 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.
- (3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kepala perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (4) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam pemindahan dan pemberhentian PNS dari Jabatan.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 49

- (1) Dalam rangka pelaksanaan *Talent Management* Pemerintah Daerah melaksanakan:
 - a. Pola karier;
 - b. *Coaching, Mentoring, Dan Konseling Kinerja*.
- (2) Pemerintah Daerah mempercepat proses pemetaan talenta terhadap seluruh PNS sebagai syarat untuk mengikuti *talent scouting*.
- (3) Pelaksanaan pemetaan talenta terhadap seluruh PNS dilaksanakan oleh BKD.

Bagian Kesatu
Pola Karier

Pasal 50

- (1) Pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan guna menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- (3) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa pola karier instansi atau pola karier nasional.

Pasal 51

- (1) Pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dapat berbentuk:
 - b. Pola karier horizontal;
 - c. Pola karier vertikal; dan
 - d. Pola karier diagonal.
- (2) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dan dilakukan melalui mutasi, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional.
- (3) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan;
 - b. Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Fungsional lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan;
 - c. Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Administrasi sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan
 - d. Jabatan Fungsional Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Jabatan Administrasi dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya untuk Administrator dan Fungsional Ahli Muda untuk pengawas;

- f. Jabatan Administrasi dapat berpindah ke Jabatan Administrasi lain yang setara sesuai dengan Kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan.
- (4) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dan dilakukan melalui promosi.
- (5) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
- Jabatan Administrasi dalam satu kelompok Jabatan Administrasi.
 - Jabatan Fungsional dalam satu kelompok Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau Jabatan Fungsional Keahlian; dan
 - JPT dalam satu kelompok JPT.
- (6) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF huruf c meliputi:
- (7) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (6) meliputi:
- Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional dilakukan bagi Administrator ke Fungsional Ahli Utama, Pengawas ke Fungsional Ahli Madya, dan Pelaksana ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing. Maupun melalui promosi;
 - Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional dapat dilakukan bagi Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau ahli pertama ke jabatan pengawas serta Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator melalui mekanisme penugasan pada Jabatan diluar Jabatan Fungsional;
 - Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT Pratama dilakukan melalui promosi secara seleksi terbuka;
 - Perpindahan karier diagonal Jabatan Fungsional Ahli Utama ke dalam JPT madya dan JPT Pratama dilakukan melalui promosi secara seleksi terbuka.
- (8) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (9) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Kedua
Coaching, Mentoring, Dan Konseling Kinerja
Pasal 52

Coaching, Mentoring, Dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) merupakan upaya untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesionalitas dan/atau penyelesaian permasalahan kinerja.

Pasal 53

- (1) *Coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 merupakan kegiatan pendampingan kepada PNS melalui proses menggugah pikiran dan kreativitas yang menginspirasi guna memaksimalkan potensi pribadi dan profesionalitas

- (2) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 6 (enam) bulan sejak PNS yang bersangkutan diangkat dalam jabatan atau ditetapkan sebagai kader suksesi (*Talent Pool*).
- (3) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilakukan oleh *Coach* yang merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan.
- (4) Hasil pelaksanaan *coaching* dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier PNS yang bersangkutan.

Pasal 54

- (1) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada PNS melalui proses pengembangan *hard skill dan soft skill* guna memaksimalkan kompetensi secara profesional dibidangnya.
- (2) *Mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360⁰.
- (3) *Mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Mentor yang merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan.
- (4) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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.

Pasal 55

- (1) Konseling kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 merupakan proses timbal balik yang dilakukan antara PNS dengan konselor dalam rangka penyelesaian permasalahan kinerja.
- (2) Konselor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan atasan dari atasan langsung PNS yang bersangkutan.
- (3) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan mengajukan permohonan konseling atau pemanggilan langsung oleh konselor.
- (4) Konselor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak memberikan rekomendasi hasil konseling kinerja kepada pejabat yang berwenang sebagai pertimbangan dalam pengembangan karier.

BAB X PEMBIAYAAN

Pasal 56

Semua Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Gubernur ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 57

Pada saat peraturan gubernur ini diundangkan dan pemetaan talenta terhadap PNS yang memenuhi persyaratan administratif masih dalam proses penyelesaian, pelaksanaan *talent scouting* mendasarkan mekanisme sebelum ditetapkannya peraturan gubernur ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 58

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 (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 43), sebagaimana telah 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 (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 Nomor 38), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 59

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 8 November 2021

GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttđ

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang
pada tanggal 8 November 2021

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH,

ttđ

SUMARNO

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021 NOMOR 28.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BUREAU HUKUM
SETDA
IWANUDDIN
Pembina Utama Muda
NIP. 19711207 199503 1 003



LAMPIRAN I
 PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
 NOMOR 28 TAHUN 2021
 TENTANG
 TALENT MANAGEMENT PEGAWAI NEGERI
 SIPIL 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi / Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttđ

GANJAR PRANOWO

LAMPIRAN II
 PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH
 NOMOR 28 TAHUN 2021
 TENTANG
 TALENT MANAGEMENT BAGI PNS DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA
 TENGAH

I. SKEMA POLA KARIR

MASA JABATAN	KELOMPOK JABATAN			PENGEMBANGAN KOMPETENSI
	KELOMPOK JA	KELOMPOK JPT	KELOMPOK JF	
2-5 TAHUN				REFORM LEADER ACADEMY PELATIHAN KEPEMIMPINAN
2-5 TAHUN				PELATIHAN KEPEMIMPINAN LAIN YANG DISETARAKAN
4-8 TAHUN				PELATIHAN DASAR PELATIHAN FUNGSIONAL
4-12 TAHUN				PELATIHAN KEPEMIMPINAN REFORM LEADER ACADEMY
4-8 TAHUN				PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL
4-8 TAHUN				PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS
4-8 TAHUN				
4-8 TAHUN				
4-8 TAHUN				
0-4 TAHUN				
DALAM DAN ANTAR KELOMPOK JABATAN	<u>Rencana Suksesi Seleksi Internal</u>	<u>Rencana Suksesi Seleksi Terbuka Ketentuan Sistem Merit</u>	<u>Pengangkatan Pertama Perpindahan Penyesuaian/ Inpassing Promosi</u>	Horizontal - Mutasi Vertikal - Promosi - Kenaikan Jenjang Diagonal - Promosi - Mutasi Fast Track
MEKANISME PENGISIAN				

GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttđ

GANJAR PRANOWO