



GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH
NOMOR 56 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangundangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2023 tentang Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6870);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);

12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Tengah.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Instansi Provinsi yang selanjutnya disebut Instansi adalah Gubernur dan perangkat daerah Provinsi yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

9. Talenta adalah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
13. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
14. Manajemen Talenta ASN Nasional 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 Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan Kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
17. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat sesuai dengan rumpun jabatan.
22. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
28. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi.

29. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
33. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target Kinerja.
36. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam melaksanakan manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi.
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Instansi.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta untuk Jabatan Administrator;
- c. Talenta untuk Jabatan Pengawas;
- d. Talenta untuk Jabatan Pelaksana; dan
- e. Talenta untuk Jabatan Fungsional.

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN 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 ASN 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 ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.

- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Manajemen Talenta ASN 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 ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Kelembagaan Manajemen Talenta ASN Instansi Provinsi

Pasal 6

- (1) Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, didukung infrastruktur yang terdiri atas:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
 - e. standar penilaian kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah;
 - h. program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);

- i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia (SDM);
 - k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
 - l. anggaran.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan melalui pemetaan Talenta terbaik yang akan menempati Jabatan Target, dengan *output* berupa data Talenta dari masing-masing perangkat daerah.
 - (3) Standar penilaian Kinerja riil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, menggunakan standar penilaian yang sama terhadap Kinerja sehingga dapat objektif dalam mencerminkan Kinerja sesungguhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
 - (4) Basis data sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, merupakan data ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang lengkap dan akurat pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Terintegrasi.
 - (5) Sistem informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j, berupa aplikasi yang memuat data Talenta yang telah dipetakan dalam kuadran 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) berdasarkan instrumen Kompetensi dan Kinerja.
 - (6) Anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k, digunakan untuk pendanaan dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta di Instansi.

Bagian Kedua

Tahapan

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi tahapan:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi

Paragraf 2

Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, meliputi:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;

- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilakukan untuk menentukan:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau
 - b. Jabatan Kritis yang akan diisi.
- (2) Identifikasi dan penetapan Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.
- (3) Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memiliki kriteria:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan serta pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Instansi/nasional.
- (5) Penentuan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, dilakukan melalui pemeringkatan jabatan.

Pasal 11

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritis dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang aparatur negara.
- (2) Jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan nasional dan Daerah.

- (3) Sekretaris Daerah dapat mengusulkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional keahlian.

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b harus memperhatikan rencana pemenuhan kebutuhan jabatan pada perangkat daerah berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.
- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- (3) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan menggunakan perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga).
- (4) Perbandingan paling sedikit 1:3 (satu berbanding tiga) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), bermakna sebagai berikut:
 - a. angka 1 (satu), menunjukkan jumlah Jabatan Target; dan
 - b. angka 3 (tiga), menunjukkan jumlah kebutuhan Talenta.

Pasal 13

- (1) Strategi akuisisi disusun berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pencarian Talenta dari Instansi yang dilakukan dengan cara:
 - a. membangun Talenta internal; dan/atau
 - b. merekrut Talenta baru yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Pencarian Talenta dari Internal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan melalui:
 - a. mutasi; dan/atau
 - b. promosi.
- (4) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan oleh Gubernur.
- (5) Gubernur dapat mendelegasikan sebagian wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (4), kepada Sekretaris Daerah untuk Jabatan Administrasi.

Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d, dilaksanakan terhadap kandidat Talenta dengan kriteria ASN Instansi yang dapat mengikuti seleksi Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Proses identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan untuk menetapkan kandidat Talenta.
- (3) Kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (4) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui Sistem Informasi Manajemen Terintegrasi.
- (5) ASN harus memutakhirkan data dan dokumen kepegawaiannya untuk menunjang penerapan manajemen Talenta pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Terintegrasi.

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. predikat Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 - 1) di atas ekspektasi;
 - 2) sesuai ekspektasi; dan
 - 3) di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam:
 - 1) kategori tinggi;
 - 2) kategori menengah; dan
 - 3) kategori rendah, melalui uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *Assessment center*/Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural;

- c. rekam jejak jabatan, paling sedikit meliputi aspek pendidikan formal, riwayat jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta hukuman disiplin; dan
 - d. pertimbangan lain yang meliputi kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Penilaian dan pemetaan kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.

Pasal 16

- (1) Penentuan Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a, didasarkan pada penilaian kinerja ASN setiap bulan.
- (2) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b, merupakan kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi dan kompetensi, rekam jejak jabatan, serta pertimbangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2), dilakukan melalui:
- a. uji potensi;
 - b. uji kompetensi;
 - c. rekam jejak jabatan; dan
 - d. pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Uji potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta.
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
- a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial; dan
 - c. kompetensi sosial kultural.

- (4) Rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi:
 - a. aspek pendidikan formal;
 - b. riwayat jabatan;
 - c. pengalaman kerja;
 - d. pendidikan dan pelatihan;
 - e. hukuman disiplin.
- (5) Pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, meliputi:
 - a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - b. preferensi karier; dan
 - c. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 18

- (1) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e, dilakukan untuk menentukan:
 - a. Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta.
- (3) Kotak Manajemen Talentan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 19

- (1) Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikategorikan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2), disampaikan oleh Sekretaris Daerah kepada Gubernur.
- (2) Berdasarkan hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target.

Paragraf 3

Tahapan Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Tahapan pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan kompetensi; dan/atau
 - b. peningkatan kualifikasi.

- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada 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.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (4) Pengembangan Talenta melalui pengembangan kompetensi, tugas belajar, dan izin belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. rotasi jabatan;
 - c. pengayaan jabatan;
 - d. perluasan jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a, disusun berdasarkan hasil penilaian akhir Talenta.
- (2) Hasil penilaian akhir Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh melalui:
 - a. penilaian kualifikasi yang terdiri atas:
 - 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi,
 - b. rekam jejak jabatan yang terdiri atas:
 - 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) riwayat jabatan;
 - 3) pengalaman kerja;
 - 4) pendidikan dan pelatihan; dan
 - 5) hukuman disiplin.

- c. Kinerja Talenta dalam tahun berjalan; dan
- d. kompetensi Talenta setelah program pengembangan.

Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. profil suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan.
- (2) Rencana Suksesi berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.
- (3) Rencana Suksesi ditetapkan oleh Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 5

Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d, dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi.
- (2) Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Paragraf 6

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f, meliputi:
 - a. pengembangan;
 - b. retensi; dan
 - c. penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan terhadap suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali Talenta dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dilakukan melalui:
 - a. promosi; atau
 - b. penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target.

Pasal 26

- (1) Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian melaksanakan Pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan manajemen talenta Instansi Provinsi.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- (3) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara periodik atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Laporan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Paragraf 7

Penghargaan

Pasal 27

- (1) ASN yang masuk ke dalam kotak 7 (tujuh), 8 (delapan), dan 9 (sembilan) Talenta diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan masing-masing Instansi.
- (3) Setiap Instansi dapat mendesain sistem penghargaan Talenta yang berbeda satu sama lain.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Instansi Provinsi mengembangkan sistem informasi manajemen Talenta untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan Talenta.
- (2) Sistem informasi manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Sistem informasi manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. basis data sumber daya manusia;
 - b. kandidat Talenta;
 - c. akuisisi Talenta;
 - d. penilaian dan pemetaan Talenta;
 - e. pengembangan Talenta;
 - f. retensi Talenta;
 - g. rencana suksesi;
 - h. penempatan Talenta; dan
 - i. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 29

Dalam hal sistem informasi manajemen Talenta belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2), Gubernur melaporkan secara tertulis kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB V

PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara bersumber dari:

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

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal 29 Desember 2025

GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

ttd

AGUSTIAR SABRAN

Diundangkan di Palangka Raya
pada tanggal 29 Desember 2025

Pjt. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,

ttd

LEONARD S. AMPUNG

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2025 NOMOR 56

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,

MASKUR, S.H., M.H.
NIP. 19691025 199603 1 003



LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH
 NOMOR 56 TAHUN 2025
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. dipromosikan dan dipertahankan 2. masuk kelompok rencana suksesi instansi / nasional 3. penghargaan
8	Kinerja sesuai 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 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 rendah	1. bimbingan kinerja 2. konseling kinerja 3. pengembangan kompetensi 4. penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai dan potensial rendah	1. bimbingan kinerja 2. pengembangan kompetensi 3. penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

ttd

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KERALA BIRO HUKUM,

AGUSTIAR SABRAN

MASKUR, S.H., M.H.

NIP. 19691025 199603 1 003