



**GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**

**PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR  
NOMOR 67 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

- Menimbang** : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, penerapan sistem merit dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi kriteria memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

**Mengingat**

- : 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu**

**Batasan Pengertian dan Definisi**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Timur.
4. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Manajemen Talenta adalah salah satu metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. Talent adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam talent pool.
10. Talent Pool adalah wadah pembinaan talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talent yang bersangkutan.
11. 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.
12. Rencana Suksesi (*Succession Planning*) adalah proses untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin baru yang dapat menggantikan pemimpin lama ketika mereka pergi atau pensiun.
13. Penyelenggara Penilaian kompetensi adalah lembagalunit kerja yang melakukan Penilaian Kompetensi bagi Pegawai ASN pada instansi pemerintah.
14. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, berupa sikap perilaku yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
15. Kinerja adalah hasil dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai sekama periode tertentu.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
17. Rencana Pengembangan individu adalah rencana pengembangan karakter, kemampuan dan komitmen talent melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.

18. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
19. Mentor tetap adalah atasan langsung talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor untuk melakukan pendampingan kepada talent.
20. Program Pengembangan Talent adalah suatu bentuk program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada talent dalam rangka mempersiapkan Talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/ jabatan lain yang dianggap strategis
21. Retensi Talent adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Talent agar termotivasi untuk berada di Talent pool.
22. Evaluasi Talent adalah proses untuk mengevaluasi talent melalui pengukuran tingkat kesiapan talent (*Talent Readiness*).
23. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talent.
24. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Sekretaris Daerah/ Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatuhan dalam rangka evaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
25. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
26. Pengelola Manajemen Talenta adalah pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

## **Bagian Kedua**

### **Maksud, Tujuan dan Sasaran**

#### **Pasal 2**

- (1) Maksud ditetapkannya Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah untuk:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

- b. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkanannya Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah untuk:
- a. memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier; dan
  - b. sarana perwujudan aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan karier.
- (3) Sasaran ditetapkanannya Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:
- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
  - b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
  - c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

### **Bagian Ketiga**

### **Ruang Lingkup**

#### **Pasal 3**

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. talenta untuk Jabatan Administrator; dan
- c. talenta untuk Jabatan Pengawas.

## **BAB II**

### **ISI DAN URAIAN MANAJEMEN TALENTA**

#### **Pasal 4**

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah disusun dengan sistematika sebagai berikut:
- a. BAB I : Pendahuluan;
  - b. BAB II : Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah; dan
  - c. BAB III : Penutup.

- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

### **BAB III**

#### **PENGENDALIAN DAN EVALUASI**

##### **Pasal 5**

Kepala Badan Kepegawaian Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **BAB IV**

#### **PENUTUP**

##### **Pasal 6**

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

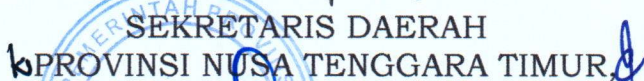
Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang  
pada tanggal 10 September 2021

 GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

 **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**

Diundangkan di Kupang  
pada tanggal 10 September 2021

 SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

 **BENEDIKTUS POLO MAING**

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 068

**LAMPIRAN : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**  
**NOMOR : 67 TAHUN 2021**  
**TANGGAL : 10 September 2021**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdapat tekad untuk mencapai Nusa Tenggara Timur yang maju, mandiri, adil dan berdaya saing dalam era globalisasi. Cita-cita ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi yang nilai tambah profesionalnya dapat ditawarkan ke ruang persaingan pada skala nasional dan global. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur juga ingin meningkatkan kualitas aparatur melalui peningkatan kompetensi, kinerja, etos kerja, reformasi struktur birokrasi yang efektif dan efisien untuk layanan prima kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, berfungsi sebagai perencana pengembangan pegawai melalui program Reformasi Birokrasi dan diperkuat dengan program Transformasi Kelembagaan. Badan Kepegawaian Daerah terus melakukan perubahan menuju perbaikan organisasi, baik perbaikan tugas dan mutu pelayanan kepada masyarakat, maupun mewujudkan tata kelola yang baik di internal melalui kinerja dan pelayanan publik ini menuntut konsekuensi peningkatan manajemen sumber daya manusia (SDM), meliputi peningkatan kualitas SDM, penempatan SDM yang kompeten pada tempat dan waktu yang sesuai, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan SDM berbasis kompetensi, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi SDM sesuai kebutuhan organisasi.

Diantara strategi peningkatan kualitas manajemen SDM di lingkungan Pemerintahan Daerah adalah menerapkan Manajemen Talenta. Manajemen Talenta merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang. 🐦

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

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

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

## **B. ASAS MANAJEMEN TALENTA**

Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

- a. Objektif yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. Terencana 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;
- c. Terbuka yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN melalui media yang disediakan pengelola; \*

- d. Tepat waktu 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;
- e. Akuntabel yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Bebas dari intervensi politik yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. 🐦

**BAB II**  
**MANAJEMEN TALENTA**  
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

**A. PERSIAPAN**

Tahapan persiapan penerapan manajemen talenta adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Rencana Strategis Manajemen Talenta

Sebagai upaya mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mampu membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, organisasi perlu menyusun Rencana Strategis Manajemen Talenta dalam manajemen SDM yang mengacu pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Penyusunan Rencana Strategis Manajemen Talenta dimaksud harus dilakukan dengan memperhatikan asas-asas Manajemen Talenta, guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan Talenta berkualitas tinggi yang diimplementasikan melalui Manajemen Talenta.

2. Identifikasi Pemimpin Masa Depan

Pengelola Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, guna mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi. Untuk itu, pemilihan strategi dalam mengidentifikasi pemimpin masa depan melalui Manajemen Talenta, dilakukan dengan cara:

- a. menetapkan jabatan target; dan
- b. menetapkan jumlah kebutuhan talenta.

3. Analisis Hasil Penilaian Kompetensi

Analisis Hasil Penilaian Kompetensi merupakan proses untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh Talent dalam rangka menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada Talent. Perolehan Kompetensi meliputi:

a. Rencana Pengembangan Individu

Rencana Pengembangan Individu merupakan dokumen perencanaan pengembangan Talent yang disusun oleh Talent bersama dengan Mentor Tetap. Rencana Pengembangan Individu disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi Talent untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

b. Program Pengembangan Talent

Program Pengembangan Talent merupakan program pengembangan bagi Talent berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru, namun Talent tetap melaksanakan tugas rutin sesuai dengan bidang tugasnya. Program Pengembangan Talent merupakan sinergi dari 2 (dua) pendekatan utama yaitu, Metode *On-the-job Training (Non-Class)* dan Metode *Off-the-job Training (On-Class)*.

c. Evaluasi Pengembangan Talent

Evaluasi Pengembangan Talent Evaluasi Pengembangan Talent merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian, Program Pengembangan Talent yang telah disepakati dalam formulir IDP.

4. Tujuan Pembangunan sumber daya manusia melalui Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mewujudkan Kestinambungan Organisasi dengan cara menyiapkan Talent untuk mengisi jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Dalam rangka memotivasi Talent agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya suatu ketidakpuasan kerja dari Talent, organisasi memberikan Retensi dalam bentuk penghargaan. Retensi yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Standar Biaya.

## **B. INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA**

Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur, yang terdiri dari:

1. Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang akan diisi oleh Talent.

2. Profil Talent

Profil Talent merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya. ✚

### 3. Forum Pimpinan

Forum Pimpinan merupakan forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talent.

Forum Pimpinan terdiri dari Pimpinan yang bertugas menetapkan Talent untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Forum ini dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah, dan anggota para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Organisasi yang memiliki calon Talent di lingkungannya, serta Pejabat Administrator yang mempunyai tugas di bidang pengelolaan SDM.

### 4. Mentoring

Mentoring merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada Talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan. Mentor Tetap atasan langsung Talent atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung Talent yang ditunjuk, dan atau praktisi ahli yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talent.

Tugas Mentor adalah:

- a. mendampingi dan membimbing Talent dalam melakukan pengisian IDP, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talent;
- b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter Talent;
- c. memberikan penugasan untuk manajerial dan pengembangan meningkatkan kompetensi karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis Talent;
- d. melakukan Mentoring kepada Talent;
- e. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan Talent; dan
- f. melakukan evaluasi pengembangan Talent.

### 5. Program Pengembangan Talent

Program Pengembangan Talent merupakan program yang diberikan kepada Talent dalam rangka mempersiapkan Talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

Adapun tujuan dari program pengembangan Talent adalah:

- a. memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh Talent;
- b. memastikan seluruh Talent memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
- c. mempersiapkan Talent menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah; dan
- d. memastikan pengembangan Talent melibatkan berbagai pihak dengan efektif.

Program Pengembangan Talent meliputi Prapengembangan, Pengembangan dan Monitoring Program, dan Evaluasi.

a. Prapengembangan

Prapengembangan merupakan tahap awal pengembangan Talent. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan Talent dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan. Tahap Prapengembangan terdiri dari:

- 1) tahap persiapan Talent
- 2) tahap persiapan Talent bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur pengembangan Talent.
- 3) tahap persiapan Mentor
- 4) tahap persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan Talent.

b. Pengembangan dan Monitoring Program Pengembangan dan Monitoring Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh Talent dan Mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan Rencana Pengembangan Individu, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan Monitoring. ♡

- c. Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan Talent. Evaluasi terkait program pengembangan Talent dilakukan oleh Talent, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan Talent yang disusun oleh pengelola pengembangan Talent untuk Talent Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola pengembangan Talent unit untuk Talent Jabatan Administrator dan Talent Jabatan Pengawas.
6. Tim Penilai
- Kinerja Tim Penilai Kinerja merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Pengawas ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
7. Basis Data SDM
- Basis Data SDM merupakan data terkait SDM yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui internet antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan Talent.
8. Anggaran
- Anggaran merupakan dana yang dialokasikan dalam Anggaran Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

### **C. PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA**

#### **Alur Manajemen Talenta**

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja. *u*

## 1. Analisis Kebutuhan Talent

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

### a. Mengidefinisikan dan menentukan Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang akan diisi oleh Talent. Penetapan jabatan target dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal antara lain sebagai berikut:

Penetapan Jabatan Target

#### 1) Sifat Tugas, yang terdiri dari:

- a) Perumusan kebijakan;
- b) Pengendalian; dan
- c) Pelaksana kebijakan.

#### 2) Peringkat Jabatan (Job Grading) ; dan

#### 3) Jabatan lain yang sesuai karakteristik Unit Organisasi Eselon II masing-masing.

### b. Analisis Rasio

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

## 2. Identifikasi Talent

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK dengan melakukan Pemingkatan kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi dan Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau-pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah. ✨

Identifikasi Talent merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh Talent dengan tahapan:

- a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
- b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Talenta yang telah dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. Penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

- a. Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut dengan kriteria sebagai berikut:

KOTAK NO	KRITERIA	DESKRIPSI
7, 8 & 9	<i>Ready Now Talent</i>	Telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah
4, 5 & 6	<i>Need Development Talent</i>	Masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain dianggap strategis
1,2,& 3	<i>Exit Talent</i>	Yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/ jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah dan dikeluarkan dari Talent Pool

- b. Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- c. PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

#### Pencarian Talenta

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

#### Pengembangan Talenta

- a. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- b. Akselerasi karier dilaksanakan melalui pengembangan talenta secara khusus.
- c. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
  - 1) Pengembangan dengan Metode Klasikal Dan Nonklasikal;
  - 2) Pembelajaran Di Dalam Dan Luar Kantor; Dan
  - 3) Bentuk Pengembangan Kompetensi Lainnya.
- d. Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

#### Retensi Talent

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

#### Rencana Suksesi

Rencana suksesi (succession plan) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu) dan disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan jabatan lowong di Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Gubernur. ➡

### Penempatan

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah daerah dan/atau arah pembangunan jangka menengah dan jangka panjang dan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target. Penempatan talenta dilaksanakan melalui mekanisme Promosi atau mutasi dengan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

## **D. MONITORING DAN EVALUASI**

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

### a) Monitoring

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

b) Evaluasi

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

**E. SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA**

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang terintegrasi dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah.

**F. KOTAK MANAJEMEN TALENTA**

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

## G. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

### **BAB III**

#### **PENUTUP**

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

- 1) melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing;
- 2) melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta di Organisasi masing-masing secara berkala sesuai dengan periode pelaporannya; dan
- 3) menetapkan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah diundangkannya Peraturan Gubernur ini.

Dalam hal terdapat *current issues* yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta, permasalahan dimaksud dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam Forum Pimpinan untuk memperoleh langkah-langkah dalam penyelesaiannya.

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

VIKTOR BUNGILU LAISKODAT