



SALINAN

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN

NOMOR 036 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk mewujudkan sistem merit yang terbuka, rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel dalam akselerasi penerapan manajemen aparatur sipil negara, setiap aparatur sipil negara yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier dan jabatannya;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan penyelenggaraan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, 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 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

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 Provinsi Kalimantan Selatan.
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 Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan dewan perwakilan rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.
7. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
10. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
11. Manajemen Talenta ASN 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 Pemerintah Daerah.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok Talenta pada masing-masing Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.

15. 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.
16. 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.
17. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. 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.
19. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat sesuai dengan rumpun Jabatan.
20. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assesment center*, uji potensi, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
21. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
22. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai ASN pada organisasi/unit.

28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
29. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
31. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
32. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
34. *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 Pemerintah Daerah.
35. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN dimaksudkan untuk:

- a. 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 dan akselerasi pembangunan nasional.
- b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan di antara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi 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 Pemerintah Daerah.
- 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 Pemerintah Daerah.

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 pegawai 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

Pasal 6

- (1) Gubernur menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah.
- (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 ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, didukung infrastruktur yang terdiri atas:
 - a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong;
 - b. Jabatan Kritis;
 - c. profil Talenta;
 - d. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan/atau Uji Kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun dan telah mendapatkan verifikasi dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi;
 - f. standar Penilaian Kinerja riil;
 - g. kebijakan mengenai pola karier di Pemerintah Daerah;
 - h. program pengembangan Kompetensi dan peningkatan Kinerja yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di Daerah;
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi manajemen Talenta; dan
 - k. 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 Daerah yang lengkap dan akurat pada aplikasi Sistem Informasi ASN.
- (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 Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua
Tahapan

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah 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 Sukses; 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 Penempatan Talenta:
 - 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) dilakukan untuk Jabatan yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.
- (3) Penentuan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, dilakukan melalui pemeringkatan Jabatan.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritis dan/atau Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (5) Tahapan penetapan Jabatan Kritis dan/atau Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 11

- (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 Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di 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), meliputi:
 - a. angka 1 (satu), menunjukkan jumlah Jabatan Target; dan
 - b. angka 3 (tiga), menunjukkan jumlah kebutuhan Talenta.

Pasal 12

- (1) Gubernur melaksanakan strategi akuisisi yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pencarian Talenta dari Pemerintah Daerah yang dilakukan dengan cara:
 - a. membangun Talenta internal; dan/atau
 - b. merekrut Talenta baru yang berasal dari calon pegawai ASN.
- (3) Pencarian Talenta Internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan melalui:
 - a. mutasi; dan/atau
 - b. promosi.

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d, dilaksanakan terhadap kandidat Talenta dengan kriteria ASN Pemerintah Daerah yang dapat mengikuti seleksi Kelompok Rencana Sukses.
- (2) Proses identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan untuk menetapkan kandidat Talenta.
- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui Sistem Informasi ASN.
- (4) Pegawai ASN harus memutakhirkan data dan dokumen kepegawaiannya untuk menunjang penerapan Manajemen Talenta pada aplikasi Sistem Informasi ASN.

Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan melalui:
 - a. penentuan tingkatan kinerja, meliputi:
 1. kategori tinggi;
 2. kategori menengah; dan
 3. kategori rendah.
 - b. penentuan tingkatan Potensial, meliputi:
 1. kategori tinggi;
 2. kategori menengah; dan
 3. kategori rendah.
- (2) Penentuan tingkatan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan melalui:
 - a. penilaian SKP dengan predikat Kinerja dalam kategori status Kinerja, meliputi:
 1. di atas ekspektasi atau sangat baik;
 2. sesuai ekspektasi atau baik; dan
 3. di bawah ekspektasi atau butuh perbaikan/kurang/sangat kurang.
 - b. mendapatkan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (3) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan melalui Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, kualifikasi, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

Pasal 15

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau peneringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam Pemerintah Daerah;
 - b. Penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (1) berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. *assessment center* dan/atau Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural;
 - d. rekam jejak Jabatan, paling sedikit meliputi aspek pendidikan formal, riwayat Jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta hukuman disiplin; dan
 - e. pertimbangan lain yang meliputi kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

- (2) Penilaian dan pemetaan kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Tim manajemen Talenta Daerah dan/atau Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di Daerah.

Pasal 16

- (1) Tim manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) terdiri dari unsur:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Perencanaan Pembangunan;
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Keuangan Daerah;
 - e. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Pengawasan;
 - f. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengembangan sumber daya manusia aparatur; dan
 - g. Perangkat Daerah yang membidangi urusan organisasi.
- (2) Tim manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan rencana pembangunan jangka menengah Daerah dengan dokumen rencana pengembangan program manajemen Talenta;
 - b. membuat *roadmap* penerapan manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. menyiapkan calon Talenta dan menetapkan Talenta untuk dimasukkan ke dalam kelompok Talenta;
 - d. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Gubernur.
- (3) Tim manajemen Talenta Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 17

- (1) Penentuan tingkatan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, didasarkan pada Penilaian Kinerja ASN setiap tahun dan/atau 2 (dua) siklus pendek terakhir.
- (2) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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.

Pasal 18

- (1) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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 19

- (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) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 20

- (1) Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikategorikan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 21

- (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 a, dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Retensi Talenta

Pasal 22

- (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 23

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, disusun berdasarkan hasil penilaian akhir Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.
- (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.
- (3) Gubernur membuat Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. profil Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan.

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 Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah 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) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Laporan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan Sekretaris Daerah kepada Gubernur.

Paragraf 7
Penghargaan

Pasal 27

- (1) ASN yang masuk ke dalam Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi, Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi, dan Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan pada sistem, budaya, dan peraturan.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengembangkan sistem informasi manajemen Talenta untuk mendukung pelaksanaan dan Pengembangan Talenta.
- (2) Dalam hal telah terdapat Sistem Informasi ASN Pemerintah Daerah, Sistem informasi manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN 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 ASN Pemerintah Daerah belum terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2), Gubernur melaporkan secara tertulis kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV
PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarbaru
pada tanggal 23 September 2025
GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

MUHIDIN

Diundangkan di Banjarbaru
pada tanggal 23 September 2025
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

MUHAMMAD SYARIFUDDIN

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN TAHUN 2025 NOMOR 36

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN
Kepala Biro Hukum


GUNTUR FERRY FAHTAR, S.H., M.H.

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN
NOMOR 036 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

TAHAPAN PENETAPAN JABATAN KRITIKAL DAN/ATAU JABATAN TARGET

Penetapan Jabatan kritikal dan/atau Jabatan target dilakukan dengan tahapan:

- 1) identifikasi visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi Kementerian untuk masing-masing Unit Kerja Eselon II dalam mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- 2) penentuan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target dengan identifikasi sifat tugas Jabatan yang terdiri atas:
 - a) Jabatan yang mempunyai sifat tugas perumusan kebijakan, pengendalian, dan pelaksana kebijakan;
 - b) Jabatan yang bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - c) Jabatan yang memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d) Jabatan yang memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e) Jabatan yang mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f) Jabatan yang sesuai kebutuhan prioritas organisasi; dan
 - g) sifat Jabatan lainnya sesuai dengan karakteristik Unit Kerja Eselon II.
- 3) identifikasi pemetaan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target yang sedang atau akan lowong dilakukan dan ditetapkan pada akhir tahun anggaran untuk dijadikan sebagai dasar analisis kebutuhan Talenta di tahun berikutnya.
- 4) penentuan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target melalui peringkat Jabatan (*job grading*). Persentase Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari keseluruhan Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan fungsional keahlian di lingkungan Pemerintah Daerah.
- 5) dalam melakukan identifikasi, pemetaan dan penentuan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target, tim Manajemen Talenta bertugas mengidentifikasi dan menentukan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target di lingkungan Unit Kerja Eselon II.
- 6) ketua tim Manajemen Talenta melaporkan hasil identifikasi dan penyusunan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target kepada Gubernur.
- 7) pejabat pembina kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan/atau Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator dan Jabatan fungsional.

- 8) pejabat pembina kepegawaian melaporkan penetapan Jabatan Kritisal dan/atau Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator, dan Jabatan fungsional kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- 9) penentuan dan penetapan Jabatan Kritisal dan/atau Jabatan Target dapat dilakukan secara berkala berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

MUHIDIN

LAMPIRAN II
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN
 NOMOR 036 TAHUN 2025
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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 TINDAK LANJUT

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 menengah	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 SELATAN,

Ttd.

MUHIDIN