



GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA

PERATURAN GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 8 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai perwujudan sistem merit yang terbuka, objektif, terencana, dan akuntabel dalam penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan, dapat menduduki jabatan target dan mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier dan jabatannya;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi merupakan salah satu kriteria penerapan sistem merit yang diperoleh dari manajemen talenta dan harus diterapkan dalam pembinaan pegawai pegawai negeri sipil, sehingga penyelenggaraan manajemen talenta perlu diatur dengan peraturan gubernur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Talenta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744);
2. 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);

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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Definisi dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
3. 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.
4. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai visi dan misi organisasi.
5. Jabatan Target adalah Jabatan Kritis maupun non kritis yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh Suksesor.

6. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
7. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
8. Profil Talenta adalah formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/golongan, riwayat pendidikan, riwayat jabatan, riwayat diklat, riwayat hukuman disiplin, riwayat prestasi/penghargaan, dan catatan kepegawaian lainnya.
9. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karir Pegawai Pegawai Negeri Sipil yang meliputi akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkat Kompetensi dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi.
10. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi talenta yang bersangkutan.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur Kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang asesor.
13. Uji Kompetensi adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial dan/atau sosial kultural dari seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam jabatan.
14. Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang selanjutnya disebut Provinsi DKI Jakarta adalah provinsi yang mempunyai kekhususan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah karena kedudukannya sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.
15. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.
16. Gubernur adalah kepala daerah Provinsi DKI Jakarta yang karena jabatannya berkedudukan juga sebagai wakil pemerintah di wilayah Provinsi DKI Jakarta.

17. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
18. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta.
19. Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah adalah Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.
20. Tim Manajemen Talenta adalah Tim Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini merupakan pedoman pelaksanaan manajemen Talenta bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk melakukan pemetaan Pegawai Negeri Sipil dalam kebutuhan pengisian *Talent Pool*.
- (2) Peraturan Gubernur ini sebagai pedoman Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam:
 - 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 (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;
 - c. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi pembangunan nasional;
 - d. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan Pegawai Negeri Sipil yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - e. menyeimbangkan antara pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta 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 adalah proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah jabatan target dalam Manajemen Talenta 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 adalah Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f adalah Manajemen Talenta yang bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah Manajemen Talenta yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Infrastruktur Manajemen Talenta

Pasal 4

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong
 - b. Jabatan Kritis;
 - c. Profil Talenta melalui pemetaan talenta terbaik yang akan menempati jabatan target, dengan *output* berupa data Talenta dari masing-masing perangkat daerah;
 - d. standar metode dan penilaian dalam metode *Assessment Center* serta Uji Kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan perundang-undangan;
 - e. standar kompetensi jabatan yang telah disusun dan telah mendapatkan verifikasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

- f. standar penilaian kinerja riil menggunakan standar penilaian yang sama terhadap kinerja sehingga dapat objektif dalam mencerminkan kinerja sesungguhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - g. kebijakan mengenai pola karier di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 - h. Tim Manajemen Talenta;
 - i. pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta;
 - j. panitia seleksi;
 - k. basis data sumber daya manusia berupa data seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang lengkap dan akurat;
 - l. sistem informasi Manajemen Talenta berupa aplikasi yang memuat data talenta yang telah dipetakan dalam kuadran 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan); berdasarkan instrumen Kompetensi dan Kinerja; dan
 - m. anggaran yang digunakan untuk pendanaan dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- (2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 5

- (1) Badan Kepegawaian Daerah bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, huruf c huruf e sampai dengan huruf h, dan huruf j sampai dengan huruf m.
- (2) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf i.
- (3) Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d.
- (4) Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah bertanggung jawab terhadap infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b.

Bagian Kedua

Tahapan Penyelenggaraan Manajemen Talenta

Pasal 6

Tahapan penyelenggaraan Manajemen Talenta, meliputi:

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

Pasal 7

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a terdiri atas tahapan:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. pemetaan Talenta; dan
- d. penetapan kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 8

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan untuk penempatan Talenta ke dalam Jabatan Kritisal.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik, terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi dan skala prioritas organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan visi misi organisasi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi; dan
 - d. mendorong percepatan pembangunan dan pelayanan publik.
- (3) Daftar Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 9

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta melakukan analisis kebutuhan talenta secara berkala dengan memperhatikan kebutuhan struktur organisasi, ketersediaan pegawai dan Jabatan Kritisal.

Pasal 10

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c dilakukan berdasarkan pemeringkatan:
 - a. Kinerja; dan
 - b. Kompetensi.
- (2) Pemetaan talenta berdasarkan pemeringkatan Kinerja dilakukan dengan memperhatikan penilaian Kinerja, terdiri atas kategori:
 - a. tinggi, dengan nilai dalam penilaian kinerja sebesar lebih dari 90 (sembilan puluh);
 - b. sedang, dengan nilai dalam penilaian kinerja sebesar lebih dari 85 (delapan puluh lima) sampai dengan kurang dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh); dan

- c. rendah, dengan nilai dalam penilaian kinerja sebesar kurang dari atau sama dengan 85 (delapan puluh lima).
- (3) Pemetaan Talenta berdasarkan pemeringkatan Kompetensi dilakukan dengan memperhatikan penilaian Kompetensi, terdiri atas kategori:
 - a. tinggi, dengan nilai sebesar lebih dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh) dan penilaian Kompetensi optimal;
 - b. sedang, dengan nilai sebesar lebih dari atau sama dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh) dan penilaian Kompetensi cukup optimal; dan
 - c. rendah, dengan nilai sebesar kurang dari 78 (tujuh puluh delapan) dan penilaian Kompetensi kurang optimal.
 - (4) Pemeringkatan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah Talenta mengikuti Uji Kompetensi dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 11

Tim Manajemen Talenta melakukan pemetaan Talenta terhadap Pegawai Negeri Sipil pada setiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana, melalui:

- a. pengembangan Talenta dan retensi Talenta; dan/atau
- b. penghimpunan Talenta ke dalam 9 (sembilan) kuadran dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 12

- (1) Penetapan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. masing-masing Talenta harus ditempatkan pada salah satu kuadran pada 9 (sembilan) kuadran;
 - b. posisi talenta dalam kuadran Talenta bersifat dinamis, disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja dan penilaian kompetensi pegawai; dan
 - c. hanya Talenta yang berada pada kuadran 9 (sembilan), kuadran 8 (delapan), dan kuadran 7 (tujuh) berdasarkan hasil pemeringkatan dengan skala prioritas kuadran tertinggi, yang dapat ditempatkan dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Tim Manajemen Talenta menominasikan Talenta ke dalam kelompok Rencana Suksesi berdasarkan hasil rekam jejak pada Profil Talenta, dengan jumlah talenta sebanyak 3 (tiga) atau 5 (lima) orang.
- (3) Talenta yang termasuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

Pasal 13

- (1) Penetapan Talenta dalam kuadran Talenta dilakukan dengan pola "9 Box Performance", untuk diberikan rekomendasi sesuai kategori kuadran Talenta.
- (2) Pola "9 Box Performance" sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

K I N E R J A	TINGGI	1	2	3	
		Kinerja Tinggi dan Kompetensi Rendah	Kinerja Tinggi dan Kompetensi Sedang	Kinerja Tinggi dan Kompetensi Tinggi	
	SEDANG	4	5	6	
		Kinerja Sedang dan Kompetensi Rendah	Kinerja Sedang dan Kompetensi Sedang	Kinerja Sedang dan Kompetensi Tinggi	
	RENDAH	7	8	9	
		Kinerja Rendah dan Kompetensi Rendah	Kinerja Rendah dan Kompetensi Sedang	Kinerja Rendah dan Kompetensi Tinggi	
			RENDAH	SEDANG	TINGGI
			KOMPETENSI		

- (3) Untuk masing-masing kategori dalam kuadran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan rekomendasi sebagai berikut:
- a. Kuadran 9 (sembilan), dengan kategori Kinerja Tinggi dan Kompetensi Tinggi, diberikan rekomendasi berupa:
 1. dipromosikan dan dipertahankan;
 2. masuk kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta/nasional; dan/atau
 3. penghargaan.
 - b. Kuadran 8 (delapan), dengan kategori Kinerja Sedang dan Kompetensi Tinggi, diberikan rekomendasi berupa:
 1. dipertahankan;
 2. masuk kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 3. rotasi/ perluasan jabatan; dan/atau
 4. bimbingan Kinerja.
 - c. Kuadran 7 (tujuh), dengan kategori Kinerja Tinggi dan Kompetensi Sedang, diberikan rekomendasi berupa:
 1. dipertahankan;
 2. masuk kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
 3. rotasi/ pengayaan jabatan;
 4. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 5. tugas belajar.

- d. Kuadran 6 (enam), dengan kategori Kinerja Rendah dan Kompetensi Tinggi, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. penempatan yang sesuai;
 - 2. bimbingan Kinerja; dan/atau
 - 3. konseling Kinerja.
- e. Kuadran 5 (lima), dengan kategori Kinerja Sedang dan Kompetensi Sedang, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. penempatan yang sesuai;
 - 2. bimbingan Kinerja; dan/atau
 - 3. pengembangan Kompetensi.
- f. Kuadran 4 (empat), dengan kategori Kinerja Tinggi dan Kompetensi Rendah, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. rotasi; dan/atau
 - 2. pengembangan Kompetensi.
- g. Kuadran 3 (tiga), dengan kategori Kinerja Rendah dan Kompetensi Sedang, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. bimbingan Kinerja;
 - 2. konseling Kinerja;
 - 3. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 - 4. penempatan yang sesuai.
- h. Kuadran 2 (dua), dengan kategori Kinerja Sedang dan Kompetensi Rendah, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. bimbingan Kinerja;
 - 2. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 - 3. penempatan yang sesuai.
- i. Kuadran 1 (satu), dengan kategori Kinerja Rendah dan Kompetensi Rendah, diberikan rekomendasi berupa:
 - 1. bimbingan dan konseling Kinerja;
 - 2. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 - 3. penempatan yang sesuai.

Pasal 14

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan upaya untuk mempertahankan Talenta yang dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada Talenta sehingga termotivasi untuk tetap bertahan di *Talent Pool*.
- (2) Penghargaan kepada Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain diberikan dalam bentuk:
 - a. pelatihan di dalam atau luar negeri untuk meningkatkan Kompetensi dan/atau kinerja; dan

- b. tugas khusus untuk meningkatkan Kinerja dan Kompetensi.
- (3) Dalam rangka pemberian penghargaan kepada Talenta, Tim Manajemen Talenta berkoordinasi dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 15

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilaksanakan melalui pengembangan Kompetensi dan peningkatan Kinerja Talenta, dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk diusulkan ke dalam kelompok Suksesor.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Talenta dapat dilakukan antara lain dengan metode *corporate university* dan/atau metode lainnya sesuai kebutuhan.

Pasal 16

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan berpedoman pada perumpunan untuk memenuhi kebutuhan strategis Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- (2) Perumpunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan mengenai pola karir di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- (3) Penempatan Talenta dalam Jabatan Target ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 17

Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. Gubernur melakukan pemantauan secara periodik pada tahapan pengembangan talenta, retensi talenta dan penempatan talenta; dan
- b. Badan Kepegawaian Daerah melakukan evaluasi Talenta paling sedikit 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 18

Badan Kepegawaian Daerah mengintegrasikan sistem informasi Manajemen Talenta ke dalam sistem informasi *Talent Pool* dengan menerapkan prinsip mutakhir, lengkap dan terintegrasi dengan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

BAB IV

PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 April 2022

GUBERNUR DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ttd

ANIES RASYID BASWEDAN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 5 April 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ttd

MARULLAH MATALI

BERITA DAERAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
TAHUN 2022 NOMOR 71004

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,



Amual
YAYAN YUHANAH
NIP196508241994032003