



GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NOMOR 33 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan sistem merit yang menjamin profesionalitas, akuntabilitas, dan keadilan karier Aparatur Sipil Negara, diperlukan penyelenggaraan manajemen talenta yang objektif dan terencana;
 - 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 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan

Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
7. 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);
8. 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 NEGERI SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Bangka Belitung;
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan;
5. Instansi Provinsi yang selanjutnya disebut Instansi adalah perangkat Daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah;
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 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 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 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi;
12. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan Potensial dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang

dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi;

13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan Kinerja;
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target;
15. Kelompok Rencana Suksesi Instansi yang selanjutnya disebut Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
16. 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;
17. 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;
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya;
19. 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;
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat sesuai dengan rumpun jabatan;
21. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji potensi, uji Kompetensi, rekam jejak, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan;
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif;
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan;
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku

yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan;

25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi;
26. 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;
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya;
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit;
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan;
30. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi;
31. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja;
32. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target Kinerja;
33. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain;
34. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama;
35. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan;
36. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi;
37. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan

berbasis teknologi.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini 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 Instansi dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Instansi.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Instansi.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. Talenta untuk jabatan pimpinan tinggi madya;
- b. Talenta untuk jabatan pimpinan tinggi pratama;

- c. Talenta untuk jabatan administrator;
- d. Talenta untuk jabatan pengawas;
- e. Talenta untuk jabatan pelaksana; dan
- f. Talenta untuk jabatan fungsional.

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II
PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA
Pasal 6

- (1) Gubernur menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (2) Penetapan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, didukung infrastruktur yang terdiri atas:
 - a. Peta jabatan yang sedang/akan lowong;
 - b. Jabatan Kritis;
 - c. Profil Talenta;
 - d. Standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan 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;
 - g. Kebijakan mengenai pola karier;
 - h. Tim kerja pengelola Manajemen Talenta ASN;
 - i. Program pengembangan Kompetensi dan peningkatan Kinerja yang diselenggarakan oleh Dinas/Badan yang membidangi Kepegawaian;
 - j. Komite Talenta Basis data sumber daya manusia;
 - k. Sistem informasi Manajemen Talenta; dan
 - l. Anggaran.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan melalui pemetaan Talenta terbaik yang akan menempati Jabatan Target, dengan *output* berupa data Talenta dari masing-masing perangkat daerah.
- (3) Standar Penilaian Kinerja 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 perundang-undangan.
- (4) Basis data sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

i, merupakan data ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang lengkap dan akurat pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Terintegrasi.

- (5) Sistem informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k, 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 l, digunakan untuk pendanaan dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta di Instansi.

Bagian Kedua
Tahapan
Paragraf 1
Umum
Pasal 8

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

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

Paragraf 2
Akuisisi Talenta
Pasal 9

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

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

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilakukan untuk menentukan:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau

- b. Jabatan Kritisal yang akan diisi.
- (2) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.
 - (3) Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Daftar Jabatan Kritisal ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun berdasarkan usulan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang dikoordinasikan dengan Sekretaris Daerah.
 - (5) Kriteria dan tata cara penetapan Jabatan Kritisal diatur lebih lanjut melalui keputusan Gubernur.
 - (6) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memiliki kriteria:
 - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. Memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan serta pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Instansi.
 - (7) Penentuan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, dilakukan melalui pemeringkatan jabatan.

Pasal 11

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

Pasal 12

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

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta yang dirumuskan ke dalam sumbu kinerja dan sumbu Potensial melalui sistem aplikasi dengan rentang nilai yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Penilaian dan pemetaan kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.

Pasal 14

Penentuan sumbu kinerja dan sumbu Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1), didasarkan indikator yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur;

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Hasil penetapan Kelompok Rencana Suksesi yang dikategorikan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), disampaikan 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 17

- (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 nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Pengembangan Talenta melalui pengembangan kompetensi, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Retensi Talenta
Pasal 18

- (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 19

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a, disusun berdasarkan hasil penilaian akhir Talenta.

- (2) Hasil penilaian akhir Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dengan mempertimbangkan unsur objektif lainnya, yaitu:
- a. posisi pada kotak talenta;
 - b. relevansi pendidikan formal;
 - c. relevansi pengalaman jabatan;
 - d. relevansi pengalaman pelatihan; dan
 - e. relevansi sertifikasi kompetensi yang dimiliki.

Pasal 20

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. profil suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan.
- (2) Rencana Suksesi berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.
- (3) Rencana Suksesi ditetapkan oleh Gubernur.

Paragraf 5 Penempatan Talenta Pasal 21

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d, dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi.
- ~~(2)~~ Perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan Talenta yang termasuk dalam kotak 7 (tujuh), 8 (delapan), dan 9 (sembilan).

Paragraf 6 Pemantauan dan Evaluasi Pasal 22

- (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 Kritis 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 23

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala dan/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.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 24

- (1) Instansi mengembangkan sistem informasi manajemen Talenta untuk mendukung pelaksanaan dan Pengembangan Talenta.
- (2) 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.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku,

- a. Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Perubahan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penelusuran Kader Potensial untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah

- Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 Nomor 23 Seri E);
- b. Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penelusuran Kader Potensial untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2018 Nomor 9 seri E);
 - c. Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Penelusuran Kader Potensial untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 Nomor 62 seri E).
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 26

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 16 Desember 2025

GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

HIDAYAT ARSANI

Diundangkan di Pangkalpinang

Pada tanggal 16 Desember 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

FERY AFRIYANTO

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN
NOMOR 22 SERI E

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA
 BELITUNG NOMOR ... TAHUN ...
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

DI ATAS EKSP EKTA SI SE SUAI EKSP EKTA SI DI BAWA H EKSP EKTA SI	4	7	9
	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	2	5	8
	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	1	3	6
	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial Menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI
	POTENSIAL		

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. dipromosikan dan dipertahankan 2. masuk kelompok rencana suksesi instansi / nasional
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 rendah	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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

HIDAYAT ARSANI