

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 5 TAHUN 2025
TANGGAL 3 FEBRUARI 2025

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA UTARA.

- A. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA
1. Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal dan jabatan target. Identifikasi jabatan kritisal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase jabatan kritisal ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah jabatan kritisal sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari keseluruhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli yang ada di Daerah. Tahap selanjutnya dilakukan identifikasi jabatan target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.
 2. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta
Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta adalah :
 - a. menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan kritisal berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu :
 - 1) Berstatus ASN;
 - 2) Sehat jasmani dan rohani;
 - 3) Tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
 - 4) Bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Pengangkatan dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki pendidikan paling rendah D-3, pengalaman/masa jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama \geq 4 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan III/a, atau

Pejabat Fungsional Ahli Pertama.

- b) Pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa jabatan ≥ 2 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.
 - c) Pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/ masa jabatan ≥ 2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan IV/a, atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.
- 5) Bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. memetakan PNS berdasarkan penilaian kinerja dan potensial.

Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu :

- 1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Prestasi Kerja Pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir. Pemeringkatan kinerja terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Di atas ekspektasi	$> 90 - 100$
Sesuai ekspektasi	$75 - 90$
Di bawah ekspektasi	$5 < 75$

- 2) Unsur Potensial.

Unsur potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu :

- a) Penilaian potensi dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus). Terdapat 11 (sebelas) aspek potensi yang dinilai dalam penilaian potensi, yaitu :
 - Daya Analisa (DA),

- Logika Berpikir (LB),
- Sistematika Kerja (SK),
- Inisiatif (IN),
- Daya Tahan Kerja (DTK),
- Kepemimpinan (KP),
- Dorongan Berprestasi (DB),
- Tanggung Jawab (TJ),
- Keterampilan Interpersonal (KI),
- Kepercayaan Diri (KD); dan
- Stabilitas Emosi (SE).

Penilaian potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/ oleh tenaga Assessor SDM Aparatur.

Pemeringkatan Penilaian potensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	< 75

- b) Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan bobot 30 %.

Terdapat 9 (sembilan) aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, yaitu :

- Integritas,
- Kerja Sama,
- Komunikasi,
- Pelayanan Publik,
- Orientasi pada Hasil,
- Pengelolaan Diri dan Orang Lain,
- Mengelola Perubahan,
- Pengambilan Keputusan dan
- Perekat Bangsa.

Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Assessor SDM Aparatur/Pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Pemeringkatan Penilaian kompetensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu:

Kategori	Skor (%)
Tinggi	> 90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	< 75

c) Rekam jejak dengan bobot 15 %.

Terdapat 3 Aspek yang dinilai dalam penilaian rekam jejak, yaitu :

- Kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan,
- pendidikan dan pelatihan yang relevan dan
- Pengalaman jabatan yang relevan.

Penilaian Rekam jejak pada penilaian kualifikasi pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya) dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan penilaian Syarat Jabatan dalam SKJ. Sedangkan untuk penilaian pengalaman jabatan yang relevan adalah penilaian masa jabatan sebelumnya, pengalaman bidang dan pernah menjabat di Perangkat Daerah jabatan target dalam penilaian syarat jabatan dalam SKJ.

Pemeringkatan Penilaian rekam jejak terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	> 90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	< 75

d) Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dengan bobot 25%.

Terdapat 2 Aspek yang dinilai dalam penilaian Pertimbangan lainnya/ dedikasi yaitu :

- Preferensi Karier dan Kepemimpinan Organisasi atau yang disebut dengan Prestasi.

Penilaian Preferensi karier dan kepemimpinan organisasi atau yang disebut dengan prestasi merupakan penilaian terhadap kreatifitas, loyalitas, responsif kepada organisasi, dalam kepemimpinan organisasi yang pernah di jabat sesuai dengan target dan budaya kerja.

- Penilaian Moralitas.

Penilaian Moralitas adalah penilaian terhadap responsibilitas terhadap kebutuhan masyarakat dan moralitas terhadap sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai Akhlakul Kharimah perilaku, budaya kerja dan loyalitas, sedangkan penilaian prestasi dan kepemimpinan organisasi, Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dinilai langsung oleh PPK/PyB/Tim Penilaian Kinerja PNS Instansi Daerah. Pemingkatan pertimbangan lainnya terbagi dalam tiga kategori, yaitu :

Kategori	Skor
Rendah	<70%
Menengah	70% - 85%
Tinggi	85% - 100%

Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai dengan perkembangan data kepegawaian, kebijakan dan kebutuhan organisasi.

c. Menyusun rencana suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu :

- 1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8 dan 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7, dengan ketentuan :

- a) Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam rencana suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam jabatan target/ lowong sesuai rumpun jabatannya.
 - b) Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum diikutkan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukkan ke dalam rencana suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
- 2) Melakukan uji kompetensi teknis
- a) Untuk JPT Pratama, uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan jabatan yang kosong. Uji kompetensi teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 orang dan dapat berasal dari pejabat pimpinan tinggi pratama/ pejabat administrasi setingkat lebih tinggi dari jabatan talenta dan / pejabat fungsional ahli yang memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang akan diujikan dan setara dengan jabatan target dan / atau narasumber yang memiliki kompetensi teknis.
 - b) Jabatan Administrator dan Pengawas, uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh Tim Penilai Instansi Daerah
- 3) Menyusun peringkat talenta
- Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :
- a) Penilaian Matriks Talenta
Penilaian Matriks talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan talenta dan bobot penilaiannya adalah antara 70 - 80 %.
 - b) Penilaian Kompetensi Teknis.
Bobot penilaian untuk kompetensi teknis adalah antara 20 - 30%.

d. Penetapan Suksesor

Suksesor adalah talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam sistem manajemen talenta. Bagi talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon suksesor di jabatan target lain yang akan kosong.

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

DI ATAS EKSEKTASI	4	7	9
	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSEKTASI	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			

C. KOTAK REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah/ Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 3. Rotasi/ Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 3. Rotasi/ Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
 Dit. KEPALA BIRO HUKUM,



APRILLA H. SIREGAR

Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 19690421 199003 2 003

Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA,

ttd.

A. FATONI