



GUBERNUR MALUKU

PERATURAN GUBERNUR MALUKU  
NOMOR 43 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR MALUKU,

- Menimbang : a. bahwa sebagai perwujudan sistem merit yang terbuka, objektif, terencana dan akuntabel dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang optimal;
- b. bahwa penyelenggaraan pengembangan karir dan pengisian jabatan sebagai bagian dari manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku perlu dilaksanakan manajemen talenta;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum terhadap pelaksanaan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku perlu diatur dengan Peraturan Gubernur;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, 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 20 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 79, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1967);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 6037) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 6477);
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan,;

1. Daerah adalah Provinsi Maluku.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Maluku.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

8. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
10. Suksesor (successor) 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.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai visi dan misi organisasi.
12. Jabatan Target adalah Jabatan Kritis maupun non kritis yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh Suksesor.
13. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
14. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
15. 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.
16. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier 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.
17. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi talenta yang bersangkutan.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. *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.
20. 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.
21. Daerah adalah Provinsi Maluku
22. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Maluku.
23. Gubernur adalah Gubernur Maluku
24. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.
25. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku

26. Biro Organisasi adalah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Maluku
27. Tim Manajemen Talenta adalah Tim Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku.
- (1) Maksud dari Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman pelaksanaan manajemen talenta bagi Pemerintah Provinsi Maluku untuk melakukan pemetaan Pegawai Negeri Sipil dalam kebutuhan pengisian Pemetaan Talenta.
- (2) Tujuan penyusunan Peraturan Gubernur ini adalah 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 (*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 setiap 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 menjarnin 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

#### Umum

#### Pasal 4

- (1) Gubernur sebagai PPK menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen talenta asn sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. akuisisi talenta;
  - b. retensi talenta;
  - c. pengembangan talenta;
  - d. penempatan talenta; dan
  - e. pemantauan dan evaluasi.
- (3) Manajemen talenta ASN didukung Infrastruktur yang terdiri dari:
  - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
  - b. profil talenta;
  - c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan di daerah;
  - d. standar kompetensi jabatan;
  - e. standar penilaian kinerja riil;
  - f. pola karier;
  - g. tim manajemen talenta ASN;
  - h. program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
  - i. panitia seleksi;
  - j. basis data sumber daya manusia;
  - k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
  - l. anggaran.
- (4) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur.

Bagian Kedua  
Akuisisi talenta  
Paragraf 1  
Umum

Pasal 5

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. Analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan

pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus..

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 6

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilakukan untuk penempatan Talenta ke dalam Jabatan Kritikal.
- (2) Jabatan Kritikal 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;
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - e. mendorong percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas Daerah

Daftar Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Gubernur.

Paragraf 3

Analisis kebutuhan Talenta

Pasal 7

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 4

Penetapan strategi akuisisi

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan berdasarkan analisis kebutuhan talenta, sebagai

berikut:

- a. membangun talenta internal instansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Penyusunan strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur.

#### Paragraf 5

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 9

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

#### Pasal 10

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
- a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
  - b. assesment center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen talenta;
  - c. uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
  - d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - e. pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 11

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).
- (3) Ketentuan mengenai pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) dan ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### Pasal 12

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dapat dilaksanakan:

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

#### Paragraf 6

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 13

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Ketentuan mengenai Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan gubernur ini.

#### Pasal 14

- (1) Gubernur menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Paragraf 7

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 15

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

#### Bagian Ketiga

#### Pengembangan Talenta

#### Pasal 18

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. ASN corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.

- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

#### Bagian Keempat

#### Retensi Talenta

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 19

- (1) Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, dan penghargaan.

#### Paragraf 2

#### Rencana Suksesi

#### Pasal 20

- (1) Rencana suksesi memuat nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN.
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur .

#### Paragraf 3

#### Penghargaan

#### Pasal 21

- (1) ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan pemerintah daerah.

#### Bagian Kelima

#### Penempatan Talenta

#### Pasal 22

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis pemerintah daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah daerah dan jangka panjang daerah.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah sesuai kebutuhan Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

#### Pasal 23

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

#### Pasal 24

Penempatan talenta berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan Pasal 23 ditetapkan oleh Gubernur.

### Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 25

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

#### Pasal 26

- (1) Gubernur melalui tim manajemen talenta ASN melaksanakan pemantuan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta secara periodik.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran dan dilaporkan kepada Gubernur melalui sekretaris daerah.

### BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 27

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN.

### BAB IV ANGGARAN

#### Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN besumber dari:

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

### BAB V KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 29

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ambon  
pada tanggal 11 November 2022  
GUBERNUR MALUKU,

TTD

MURAD ISMAIL

Diundangkan di Ambon  
pada tanggal 11 November 2022

PENJABAT SEKRETARIS DAERAH PROVINSI MALUKU,

TTD

SADALI IE

BERITA DAERAH PROVINSI MALUKU TAHUN 2022 NOMOR 260