



**BUPATI SAROLANGUN**  
**PROVINSI JAMBI**

PERATURAN BUPATI SAROLANGUN  
NOMOR 22 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI SAROLANGUN,

- Menimbang
- a. bahwa untuk mewujudkan *succession planning* yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem Merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun, diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sarolangun atau posisi lain yang dianggap strategis;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (1) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diatur bahwa penerapan sistem merit dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain, meliputi kriteria memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta;
  - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Sarolangun tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903) sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Penilaian Mandiri Merit Sistem di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
14. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2021 Nomor 1).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI SAROLANGUN TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Bagian Kesatu  
Definisi  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
2. Bupati adalah Bupati Sarolangun.
3. 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 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun.
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. Manajemen Talenta adalah salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
6. *Talenta* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam talent Pool.
7. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talent yang bersangkutan.
8. Penyelenggara Penilaian kompetensi adalah lembaga/unit kerja yang melakukan Penilaian Kompetensi bagi Pegawai ASN pada instansi pemerintah.
9. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, berupa sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
10. Kinerja adalah hasil dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
11. Jabatan Target adalah jabatan struktural tingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun yang akan diisi oleh Talent.
12. Rencana Pengembangan individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana pengembangan karakter, kemampuan dan komitmen talent melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
13. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
14. Mentor tetap adalah atasan langsung talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor untuk melakukan pendampingan kepada talent.
15. Mentor tidak tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
16. Program Pengembangan Talent adalah suatu bentuk program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada talent dalam rangka mempersiapkan Talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/ jabatan lain yang dianggap strategis.
17. Retensi Talenta adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Talent agar termotivasi untuk berada di Talent pool.
18. Evaluasi Talenta adalah proses untuk mengevaluasi talent melalui pengukuran tingkat kesiapan talent (*Talent Readiness*).
19. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talent.

20. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Sekretaris Daerah/Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatuhan dalam rangka evaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
21. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
22. Pengelola Manajemen Talenta adalah pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, yang dalam hal ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

## Bagian Kedua

### Maksud dan Tujuan

#### Pasal 2

- (1) Maksud Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah untuk:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Kabupaten Sarolangun menjadi *world class government institution*;
  - b. mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan *Merit System* sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Kabupaten Sarolangun.
- (2) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:
  - a. memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier; dan
  - b. sarana perwujudan aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan karier.

## Bagian Ketiga

### Ruang Lingkup

#### Pasal 3

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta untuk Jabatan Administrator; dan
- c. Talenta untuk Jabatan Pengawas.

## Bagian Keempat

### Sasaran

#### Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

## BAB II

### ISI DAN URAIAN MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 5

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah disusun dengan sistematika sebagai berikut :
  - a. BAB I PENDAHULUAN
  - b. BAB II MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
  - c. BAB III PENUTUP
- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB III

### PENGENDALIAN DAN EVALUASI

#### Pasal 6

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sarolangun.

Ditetapkan di Sarolangun  
pada tanggal 18 JUNI 2021  
BUPATI SAROLANGUN,



Diundangkan di Sarolangun  
pada tanggal 18 JUNI 2021



SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SAROLANGUN,

ENDANG ABDUL NASER

BERITA DAERAH KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2021 NOMOR 22

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI SAROLANGUN  
NOMOR : 22 TAHUN 2021  
TANGGAL : 18 JUNI 2021  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN.

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Visi Kabupaten Sarolangun dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2017-2022 adalah **“Sarolangun Lebih Sejahtera”**. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun yang berkedudukan sebagai unsur penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan misi Bupati terpilih yakni *Meningkatkan kualitas SDM, penguatan nilai-nilai agama dan sosial budaya dan Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif gender*. Dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas aparatur, salah satu tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, berfungsi sebagai perencana pengembangan pegawai melalui program Reformasi Birokrasi dan diperkuat dengan program Transformasi Kelembagaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Sarolangun terus melakukan perubahan menuju perbaikan organisasi, baik perbaikan tugas dan mutu pelayanan kepada masyarakat, maupun mewujudkan tata kelola yang baik di internal melalui kinerja dan pelayanan publik ini menuntut konsekuensi peningkatan manajemen sumber daya manusia (SDM), meliputi peningkatan kualitas SDM, penempatan SDM yang kompeten pada tempat dan waktu yang sesuai, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan SDM berbasis kompetensi, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi SDM sesuai kebutuhan organisasi.

Di antara strategi peningkatan kualitas manajemen SDM di lingkungan Pemerintahan Daerah adalah menerapkan Manajemen Talenta. Manajemen Talenta merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN yang profesional guna menduduki jabatan strategis, Pemerintah Kabupaten Sarolangun melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun mencari kelompok orang-orang yang bertalenta dan disebut sebagai *talent pool*, yaitu sekelompok orang yang telah diidentifikasi dapat dikembangkan dalam jangka waktu tertentu dan diperlakukan sebagai suatu investasi bagi organisasi. PNS yang memiliki talenta juga disebut sebagai *talent*. Identifikasi PNS yang bertalenta dilakukan melalui seleksi terhadap PNS dalam organisasi berdasarkan *database* yang ada.

Penilaian terhadap potensi dan kompetensi pegawai dilakukan dalam rangka pemetaan dan penyusunan profil baik untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. Untuk dapat memberikan kualitas hasil penilaian yang profesional, objektif, dan memiliki kualitas baik. Data hasil pemetaan ini digunakan sebagai *database* dalam pembinaan dan pengembangan PNS.

Kebutuhan akan ASN yang profesional, produktif dan berkinerja tinggi yang sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan kepada publik, diperlukan standar yang diantaranya adalah kompetensi.

## **B. Asas Manajemen Talenta**

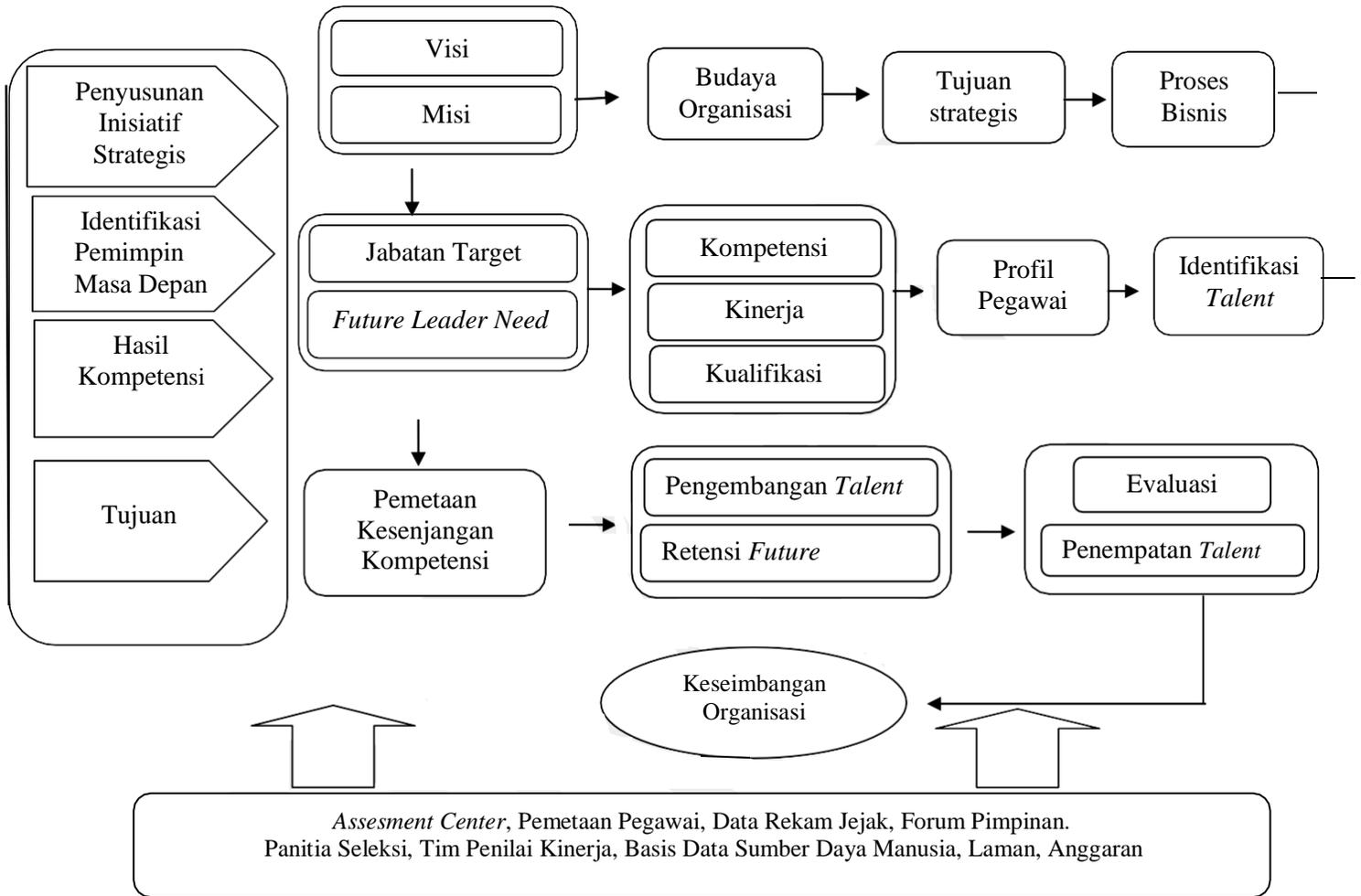
Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

1. Objektif, yaitu bahwa semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh Pegawai.
2. Terencana, yaitu bahwa talenta pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
3. Terbuka, bahwa informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi Talent yang dapat diakses melalui laman oleh seluruh Pegawai.
4. Tepat Waktu, yaitu bahwa Target Jabatan dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh Talent sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
5. Akuntabel, yaitu bahwa pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

**BAB II**  
**MANAJEMEN TALENTA**  
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN**

**A. Gambaran Umum Manajemen Talenta**

Kerangka Manajemen Talenta Pembangunan Manajemen Talenta menggunakan kerangka sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar I. Kerangka Manajemen Talenta

Dari gambar di atas, terdapat beberapa tahapan persiapan yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan Pegawai melalui Manajemen Talenta.

Tahapan persiapan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan Inisiatif Strategis

Sebagai upaya mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mampu membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, organisasi perlu menyusun inisiatif strategis dalam manajemen SDM yang mengacu pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Penyusunan inisiatif strategis dimaksud harus dilakukan dengan memperhatikan asas-asas Manajemen Talenta yaitu objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan Talenta berkualitas tinggi yang diimplementasikan melalui Manajemen Talenta.

## 2. Identifikasi Pemimpin Masa Depan

Pengelola Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, guna mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi. Untuk itu, pemilihan strategi dalam mengidentifikasi pemimpin masa depan melalui Manajemen Talenta, dilakukan dengan cara :

- a. menetapkan Jabatan Target; dan
- b. menetapkan jumlah kebutuhan Talenta.

## 3. Perolehan Kompetensi

Perolehan Kompetensi (*Competency Acquisition*) merupakan proses untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* dalam rangka menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.

Perolehan Kompetensi meliputi :

### a. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan/IDP*)

IDP merupakan dokumen perencanaan pengembangan *Talent* yang disusun oleh *Talent* bersama dengan Mentor Tetap. IDP disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun.

### b. Program Pengembangan *Talent* (*Talent Development Program*)

Program Pengembangan *Talent* merupakan program pengembangan bagi *Talent* berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru, namun *Talent* tetap melaksanakan tugas rutin sesuai dengan bidang tugasnya. Program Pengembangan *Talent* merupakan sinergi dari 2 (dua) pendekatan utama yaitu, Metode *On-the-job Training (Non-Class)* dan Metode *Off-the-job Training (On-Class)*.

### c. Evaluasi Pengembangan *Talent*

Evaluasi Pengembangan *Talent* Evaluasi Pengembangan *Talent* merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian, Program Pengembangan *Talent* yang telah disepakati dalam formulir IDP.

4. Tujuan Pembangunan sumber daya manusia melalui Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mewujudkan Kestinambungan Organisasi dengan cara menyiapkan *Talent* untuk mengisi jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Dalam rangka memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya suatu ketidakpuasan kerja dari *Talent*, organisasi memberikan Retensi dalam bentuk penghargaan. Retensi yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Standar Biaya.

## **B. Infrastruktur Manajemen Talenta**

Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur, yang terdiri dari:

### 1. Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun yang akan diisi oleh *Talent*.

## 2. Profil *Talent*

Profil *Talent* merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya.

## 3. Forum Pimpinan

Forum Pimpinan merupakan forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent*.

Forum Pimpinan terdiri dari Pimpinan yang bertugas menetapkan *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Forum ini dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah, dan anggota para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dilingkungan Organisasi yang memiliki calon *Talent* di lingkungannya, serta Pejabat Administrator yang mempunyai tugas dibidang pengelolaan SDM.

## 4. Mentoring

Mentoring merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan. Mentor terdiri dari Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung *Talent* yang ditunjuk, sedangkan Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural yang menduduki jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan *Talent* berdasarkan penunjukan dan atau praktisi ahli yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.

Tugas Mentor Tetap adalah:

- a. mendampingi dan membimbing *Talent* dalam melakukan pengisian IDP, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
- b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter *Talent*;
- c. memberikan penugasan untuk manajerial dan pengembangan meningkatkan kompetensi karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis *Talent*;
- d. melakukan Mentoring kepada *Talent*;
- e. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan *Talent*; dan
- f. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*.

Tugas Mentor Tidak Tetap adalah:

- a. melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan *Talent*;
- b. mendampingi dan membimbing *Talent* khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi *Talent*;
- c. memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis *Talent* dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
- d. melakukan Mentoring kepada *Talent*; dan

- e. melakukan evaluasi pengembangan *Talent*. Penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat, sedangkan penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi *Talent* untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit. Mentor Tidak Tetap dapat juga dipilih dari kalangan PNS di luar atau Non-PNS yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai Mentor Tidak Tetap.

Kriteria Mentor Tidak Tetap adalah sebagai berikut:

- a. menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan *Talent*;
  - b. memiliki Nilai Kinerja Pegawai (NKP) Sangat Baik;
  - c. memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan Mentoring;
  - d. memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan *Talent*;
  - e. bukan merupakan *Talent*; dan
  - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat.
5. Program Pengembangan *Talent* Program Pengembangan *Talent* merupakan program yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

Ada pun tujuan dari program pengembangan *Talenta* adalah:

- a. memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh *Talent*;
- b. memastikan seluruh *Talent* memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
- c. mempersiapkan *Talent* menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah; dan
- d. memastikan pengembangan *Talent* melibatkan berbagai pihak dengan efektif.

Program Pengembangan *Talent* meliputi Pra pengembangan, Pengembangan dan Monitoring Program, dan Evaluasi.

- a. Prapengembangan Pra pengembangan merupakan tahap awal pengembangan *Talent*. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan *Talent* dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan.

Tahap Pra pengembangan terdiri dari:

1) Tahap Persiapan *Talent*

Tahap Persiapan *Talent* bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur pengembangan *Talent*.

2) Tahap Persiapan Mentor

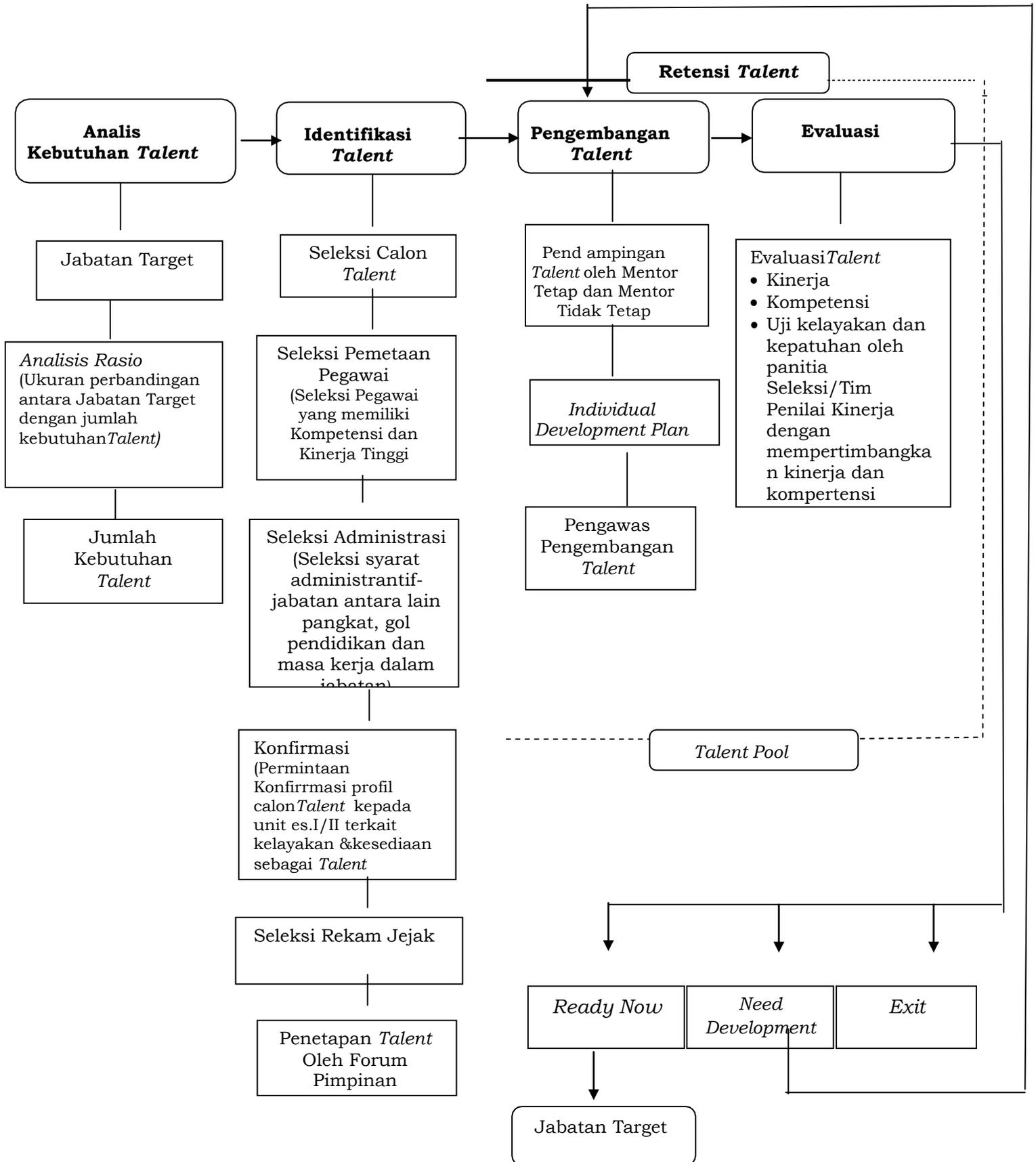
Tahap Persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan *Talent*.

- b. Pengembangan dan Monitoring Program Pengembangan dan Monitoring Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh *Talent* dan Mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan IDP, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan Monitoring.
  - c. Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan *Talent*. Evaluasi terkait program pengembangan *Talent* dilakukan oleh *Talent*, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan *Talent* yang disusun oleh pengelola pengembangan *Talent* pusat untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola pengembangan *Talent* unit untuk *Talent* Jabatan Administrator dan *Talent* Jabatan Pengawas.
6. Panitia Seleksi Panitia Seleksi merupakan panitia yang bertugas menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam 3 (tiga) kategori yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
  7. Tim Penilai Kinerja Tim Penilai Kinerja merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan *Talent* untuk Jabatan Pengawas ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
  8. Basis Data SDM Basis Data SDM merupakan data terkait SDM yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai.
  9. Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui internet/intranet antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan *Talent*.
  10. Anggaran Anggaran merupakan dana yang dialokasikan dalam Anggaran di masing-masing Unit Organisasi dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

### C. Pelaksanaan Manajemen Talenta

#### 1. Alur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik di Pemerintah Kabupaten Sarolangun yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut :



Gambar 2. Alur Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten Sarolangun

## 2. Analisis Kebutuhan *Talent*

Analisis Kebutuhan *Talent* merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Tahapan Analisis Kebutuhan meliputi :

### a. Mendefinisikan dan Menentukan Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun yang akan diisi oleh *Talent*. Penetapan jabatan target dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal antara lain sebagai berikut :

Penetapan Jabatan Target

#### 1) Sifat Tugas, yang terdiri dari :

- a) Perumusan kebijakan;
- b) Pengendalian; dan
- c) Pelaksana kebijakan.

#### 2) Peringkat Jabatan (*Job Grading*); dan

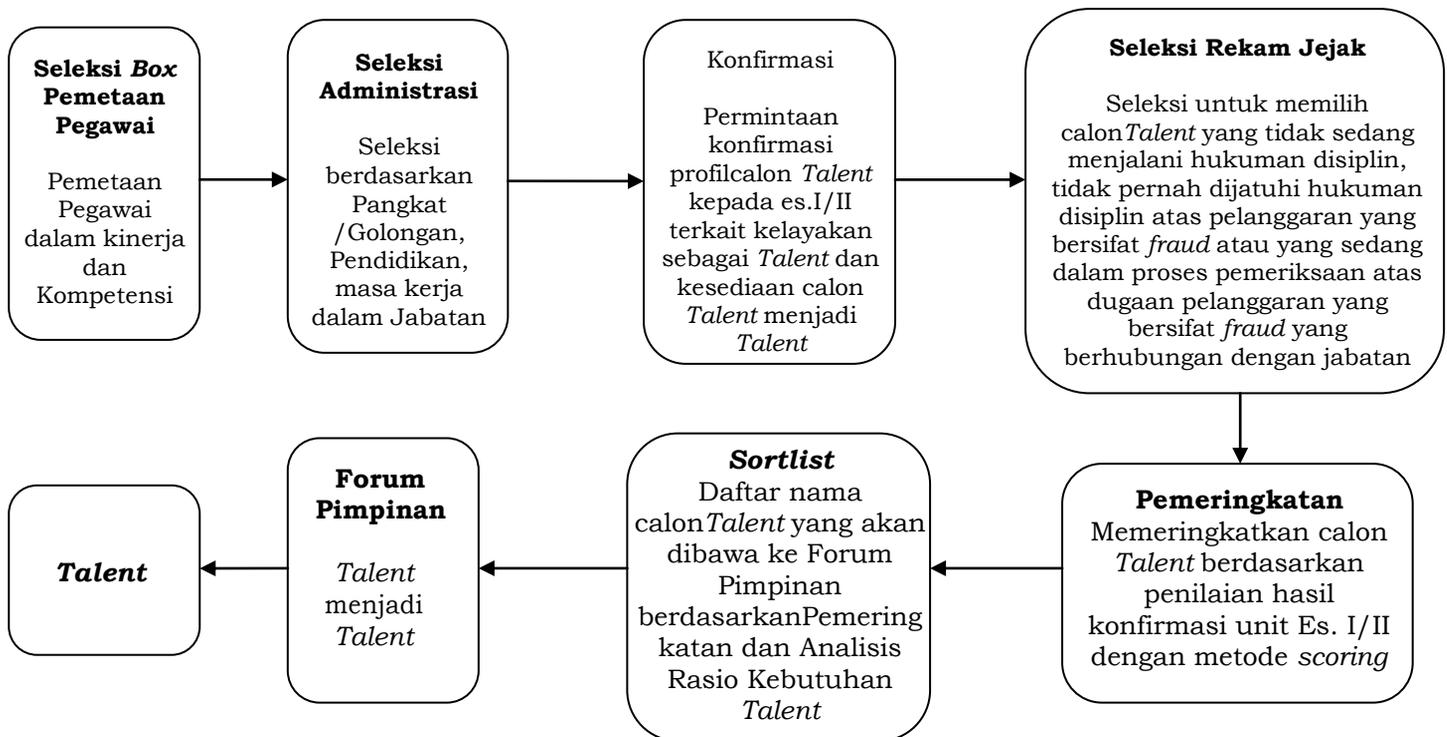
#### 3) Jabatan lain yang sesuai karakteristik Unit Organisasi Eselon I masing-masing.

## 2. Analisis Rasio

Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan *Talent* dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Jumlah *Talent* yang dibutuhkan adalah minimal 3 (tiga) *Talent* atau maksimal 5 (lima) *Talent* dikalikan dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong.

## 3. Identifikasi *Talent*

Ilustrasi Identifikasi *Talent* dapat dilihat sesuai gambar dibawah ini:



Gambar 3 Ilustrasi Identifikasi *Talent*

Identifikasi *Talent* merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh *Talent* dengan tahapan:

1) Seleksi Box Pemetaan Pegawai

Seleksi Box Pemetaan Pegawai merupakan proses seleksi Pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi pada Box IX Pemetaan Pegawai. Pegawai yang telah melalui Seleksi Box Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

2) Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*, yaitu antara lain pangkat golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya.

3) Konfirmasi Calon *Talent*

Calon *Talent* yang telah melalui Seleksi Box Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi dimintakan konfirmasi kepada Organisasi Eselon I/Eselon II terkait dengan Profil Calon *Talent*, yaitu formulir yang berisi data calon *Talent* antara lain berupa pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya. Konfirmasi terkait Kompetensi Teknis dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung yang dilakukan oleh Organisasi Eselon I/Eselon II. Dalam wawancara maupun metode lain dimaksud, juga dilakukan konfirmasi kesediaan calon *Talent* menjadi *Talent*. Terhadap calon *Talent* yang disetujui, Organisasi Eselon I/Eselon II melakukan verifikasi Profil Calon *Talent* berikut mengisi data yang akan digunakan dalam pemeringkatan dan menyampaikannya kepada Pengelola Manajemen Talenta Unit sesuai kewenangannya. Selain itu, Unit Organisasi Eselon I/Eselon II dapat mengusulkan tambahan calon *Talent* paling banyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah calon *Talent* yang telah melalui Seleksi Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi.

4) Seleksi Rekam Jejak

Seleksi Rekam Jejak merupakan seleksi untuk memilih calon *Talent* yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan dari calon *Talent* hasil konfirmasi. Calon *Talent* yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatannya dinyatakan tidak lulus.

5) Pemeringkatan

Pemeringkatan merupakan tata cara untuk memeringkatkan calon *Talent* setelah dinyatakan lulus dari Seleksi Rekam Jejak berdasarkan penilaian atas data dalam Profil Calon *Talent*. Pemeringkatan terbagi atas:

a) Bagi Calon *Talent* untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama :

- (1) Pemeringkatan yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari seluruh Organisasi Eselon II; dan
- (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon II, yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari Organisasi Eselon II yang sama.

b) Bagi Calon *Talent* untuk Jabatan Administrator:

- (1) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari seluruh Organisasi Eselon III; dan
- (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari Unit Organisasi Eselon III yang sama.

c) Bagi Calon *Talent* untuk Jabatan Pengawas:

- (1) Pemeringkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari seluruh Organisasi Eselon IV; dan
- (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemeringkatan calon *Talent* dari Organisasi Eselon IV yang sama. Pemeringkatan tersebut dilakukan dengan data penilaian paling kurang sebagai berikut:
  - Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (NKP) 2 (dua) tahun terakhir;
  - Pendidikan;
  - Data hasil Rekam Jejak
  - Riwayat Jabatan;
  - Prestasi Kerja; dan
  - Catatan Kepegawaian.

6) Penetapan *Talent* oleh Forum Pimpinan

Forum Pimpinan menetapkan *Talent* dari daftar nama calon *Talent/Shortlist* yang telah melalui proses pemeringkatan sesuai jumlah *Talent* yang dibutuhkan berdasarkan Analisis Kebutuhan *Talent*. Penetapan *Talent* dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani oleh seluruh peserta.

Forum Pimpinan Pengembangan *Talent*

Pengembangan *Talent* bertujuan mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun. Sebelum kegiatan pengembangan *Talent* dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan persiapan pengembangan *Talent* antara lain:

- a) Penetapan Mentor *Talent* akan didampingi oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dalam pengembangan kompetensinya. *Talent* dapat memilih Mentor Tidak Tetap yang tercantum dalam Daftar Mentor Tidak Tetap untuk kemudian disetujui oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- b) Penyelenggaraan Pembekalan Mentor Pembekalan Mentor diselenggarakan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para Mentor tentang Talent Management, memberikan pengetahuan mengenai tata cara menjadi Mentor yang baik dan cara melakukan Mentoring yang efektif dan efisien.
- c) Penyusunan IDP

Penyusunan IDP dilakukan oleh *Talent* bersama Mentor Tetap. Dalam IDP disepakati hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan *Talent* dalam rangka persiapan menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun.

7) Retensi *Talent*

Retensi *Talent* merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen *Talent* agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta. Retensi *Talent* merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para *Talent*.

8) Evaluasi *Talent*

Evaluasi *Talent* adalah tahapan pengukuran kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun.

Evaluasi *Talent* diperoleh dari hasil Capaian Kinerja Tahun Berjalan, peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Capaian Kinerja *Talent* tahun berjalan merupakan NKP dalam tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan yang mengatur mengenai Pengelolaan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Peningkatan Kompetensi *Talent* diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.

Uji kelayakan dan kepatutan *Talent* merupakan wawancara yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk *Talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi *Talent*. Evaluasi *Talent* dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut :

#### 9) Capaian Kinerja *Talent*.

Capaian Kinerja *Talent* diperoleh dari NKP yang terlebih dahulu disamakan skala pengukurannya sehingga diperoleh skala 1-100 mengingat nilai tertinggi NKP dapat mencapai maksimal 120. Selanjutnya, hasil skala pengukuran NKP tersebut kemudian dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Contoh: Sdr. X memiliki NKP sebesar 110, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu disamakan skala pengukuran nilai kinerjanya kedalam skala 1 - 100 sehingga Nilai Kinerja Sdr. X setelah dilakukan perhitungan menjadi :  $(110/120) \times 100 = 91,67$  Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja sebesar 91,67 setelah dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% menjadi 27,50. Dengan demikian, hasil pencapaian Nilai Kinerja Sdr. X sebesar 27,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

#### 10) Peningkatan Kompetensi *Talent*

Peningkatan Kompetensi *Talent* merupakan hasil pengembangan Talent sesuai IDP dan/atau penugasan tambahan (jika ada). Hasil pencapaian pengembangan Talent berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* sebagaimana diberikan oleh Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap maupun penyelenggara program pengembangan. Selanjutnya, nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan *Talent* tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40%.

Contoh: Sdr. X mengikuti 4 (empat) program pengembangan sesuai IDP yaitu, *Job Shadowing*, *Job Assignment*, *Mentoring* dan diklat pengembangan kompetensi teknis, serta 1 (satu) penugasan tambahan berupa konferensi diluar negeri. Dari 4 (empat) program pengembangan dan 1 (satu) penugasan tambahan yang diikuti, Sdr. X mendapat nilai 83 untuk *Job Shadowing*, nilai 77 untuk *Job Assignment*, nilai 85 untuk *Mentoring*, nilai 90 untuk diklat pengembangan kompetensi teknis, dan nilai 95 untuk konferensi di luar negeri. Keseluruhan nilai program pengembangan dan penugasan tambahan yang diperoleh Sdr. X tersebut.

#### 11) Uji Kelayakan dan Kepatutan

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja melakukan wawancara dengan *Talent* yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi *Talent*. Dari wawancara tersebut, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja memberikan penilaian kepada *Talent* dalam skala 1 100. Selanjutnya, hasil wawancara tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Contoh: Sdr. X mendapat nilai wawancara sebesar 75, selanjutnya setelah nilai tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%, diperoleh perhitungan sebagai berikut :  $75 \times 30\% = 22,50$  Dengan demikian, nilai wawancara Sdr. X sebesar 22,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

Dari total hasil ketiga aspek penilaian tersebut, setelah dikompilasi diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun :

- a) *Ready Now Talent* telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun. *Talent* yang masuk dalam kategori *Ready Now* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.
- b) *Need Development Talent* masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun. *Talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai dengan 79,99. Bagi *Talent* yang masuk dalam kategori *Need Development* dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam *Talent Pool* dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.
- c) *Exit Talent* yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun dan dikeluarkan dari *Talent Pool*. *Talent* yang masuk dalam kategori *exit* memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60.

Dari contoh tersebut di atas, Sdr. X yang telah mengikuti seluruh tahapan evaluasi *Talent*, memperoleh nilai total hasil Capaian Kinerja *Talent*, Peningkatan Kompetensi *Talent* dan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebesar :  $(27,50 + 34,40 + 22,50) = 84,4$  Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sdr. X dapat dikategorikan sebagai *Talent* yang *Ready Now*, yaitu *Talent* yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun. Hasil *Evaluasi Talent* untuk *Talent* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaporkan oleh Panitia Seleksi kepada Buapti Sarolangun dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta, sedangkan hasil evaluasi *Talent* untuk *Talent* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaporkan oleh Tim Penilai Kinerja kepada Pimpinan Organisasi.

## 12) Penetapan *Talent*

Penetapan *Talent* untuk duduk dalam Jabatan Struktural Setingkat Lebih Tinggi atau Posisi/Jabatan Lain yang dianggap Strategis di Pemerintahan Kabupaten Sarolangun Penetapan *Talent* kategori *Ready Now* untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah Kabupaten Sarolangun dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk memilih *Talent* untuk posisi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Penilai Kinerja untuk memilih *Talent* untuk posisi jabatan Administrator dan jabatan Pengawas. Dalam rangka mempersiapkan *Talent Ready Now* tersebut untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah Kabupaten Sarolangun, dapat dilakukan *Transfer of Knowledge* terkait Jabatan Target dalam bentuk antara lain *Job Shadowing* maupun *On-the-job training*.

Hal-hal yang menyebabkan *Talent* dikeluarkan dari *Talent Pool* dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila antara lain :

- a) Mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, dan berat;
- c) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat fraud yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e) Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena :
  - kondisi kesehatannya;
  - menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
  - setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
  - Mengambil cuti bersalin;
  - Ditugaskan belajar;
  - Dipekerjakan/diperbantukan keluar Pemerintah Daerah;
  - Pindah Instansi keluar Pemerintah Kabupaten Sarolangun; dan
  - Alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta.

#### 14) Monitoring dan Evaluasi

Indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan suatu program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan perencanaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien melalui sebuah mekanisme kendali yang baik. Mekanisme kendali tersebut merupakan sebuah pendekatan yang sistematis dan terintegrasi yang merupakan bagian dari manajemen untuk memastikan bahwa dalam menjalankan sistem tidak terjadi penyimpangan dari rencana yang telah disusun sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

##### a) Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta, data dan informasi tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta. Monitoring lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu. Dalam rangka monitoring *Talent Management*, harus disampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta untuk periode berikutnya.

##### b) Evaluasi

Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan Monitoring. Evaluasi kiranya dilakukan secara menyeluruh, obyektif, dan berkesinambungan sehingga Manajemen Talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

### BAB III

### PENUTUP

Dengan diaturnya Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun agar segera mengimplementasikan Manajemen Talenta di lingkungan kerjanya masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta di Organisasi masing-masing secara berkala sesuai dengan periode pelaporannya; dan
3. Menetapkan Manajemen Talenta Organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah diundangkannya Peraturan Bupati ini.

Dalam hal terdapat *current issues* yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta, permasalahan dimaksud dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam Forum Pimpinan untuk memperoleh langkah-langkah dalam penyelesaiannya.

BUPATI SAROLANGUN,  
  
CEK ENDRA