



BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
NOMOR 24 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA KUASA

BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN,

- Menimbang: a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui Talent Pool;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan tentang Talent Pool Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
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 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Daerah Perangkat (Lembaran Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PANGKAJENE TENTANG *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Daam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Adalah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Pangkajene dan Kepulauan;
4. Sekretariat Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan unsur Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah;

6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan;
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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.
9. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
10. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
11. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam Talent Pool.
12. Talent Pool adalah wadah pembinaan Talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talenta yang bersangkutan.
13. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen Talent melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
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 program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada Talenta dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
17. Retensi Talenta adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Talenta agar termotivasi untuk bertahan di Talent Pool.
18. Evaluasi Talenta adalah proses untuk mengevaluasi Talenta melalui pengukuran tingkat kesiapan Talenta (*Talent Readiness*).
19. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim Ad hoc yang dibentuk dan bekerja sebelum adanya Unit Penilaian Kompetensi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai.
20. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
21. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
22. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
23. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.

24. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
25. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau jabatan lain yang dianggap strategis yang akan diisi oleh Talenta.
26. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
27. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP Pasal 2

- (1) Maksud diselenggarakannya Talent Pool adalah tersedianya PNS dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.
- (2) Tujuan Talent Pool adalah :
 - a. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin organisasi guna mengoptimalkan capaian misi dan visi organisasi;
 - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Kabupaten;
 - d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
 - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

Pasal 3

Prinsip penyusunan Talent Pool adalah :

- a. objektif yaitu semua proses dalam Talent Pool dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. terencana yaitu Talenta pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi Talenta yang dapat diakses oleh seluruh pegawai;
- d. tepat waktu yaitu jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh Talenta sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. akuntabel, yaitu pengelolaan Talent Pool dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. bebas dari intervensi politik

- g. bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme

BAB III
PENYUSUNAN DAN UNSUR-UNSUR *TALENT POOL*
Bagian Kesatu
Penyusunan Talent Pool
Pasal 4

- (1) Talent pool disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
- (2) Penyusunan Talent Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
 - a. analisis kebutuhan talenta;
 - b. identifikasi talenta;
 - c. pengolahan talenta; dan
 - d. evaluasi talenta;
- (3) Analisa kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan talent yang akan dikelola/ dikembangkan dalam manajemen talenta;
- (4) Identifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan jabatan target dan jumlah kebutuhan talenta;
- (5) Pengolahan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi;
- (6) Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan Talent Pool;

Bagian Kedua
Unsur-Unsur Talent Pool
Pasal 5

- (1) Unsur-unsur Talent Pool sebagai berikut:
 - a. profil talenta;
 - b. penilaian kompetensi; dan
 - c. penilaian prestasi kerja.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
- (4) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB IV
TALENT POOL
Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar :

- a. seleksi calon talenta;
- b. perolehan kompetensi talenta (*Talent Competency Acquisition*); dan

- c. retensi talenta;

Bagian Kesatu
Seleksi Calon Talenta
Pasal 7

- (1) Pejabat yang berwenang dalam melaksanakan penyusunan Talent Pool dan seleksi calon talenta dibantu oleh Tim Penyusunan Talent Pool yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (2) Tim Penyusunan Talent Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian;

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada :

- a. formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat-syarat administrasi;
- d. penilaian kompetensi pegawai;
- e. penilaian prestasi kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon talenta yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database talent pool.
- (3) Database talent pool sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian BKPSDM.

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon talenta berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon talenta.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon talenta menjadi talenta kepada Pejabat yang Berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon talent.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon Talenta menjadi talenta berdasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedua
Perolehan Kompetensi Talent
Pasal 12

- (1) Perolehan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh talenta untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada talenta.
- (2) Perolehan kompetensi talenta meliputi :
 - a. rencana pengembangan individu; dan
 - b. program pengembangan talenta.

- (3) Rencana pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi talenta untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis;
- (4) Program pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari tim penyusunan talent pool;
- (5) Program pengembangan talenta dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin talent sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Evaluasi pengembangan talenta dilakukan dengan mengukur kesiapan talenta untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis.
- (2) Evaluasi pengembangan talenta diperoleh dari hasil :
 - a. penilaian prestasi kerja; dan
 - b. peningkatan kompetensi talenta selama program pengembangan.
- (3) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh talenta yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari :
 - a. mentor tetap; dan
 - b. mentor tidak tetap
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Ketiga Retensi Talenta Pasal 14

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi talent agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari talenta.
- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB V PENGELOLAAN TALENTA Pasal 15

- (1) Talenta dipersiapkan untuk mengisi jabatan yang setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam talent pool.

Pasal 16

Talenta dapat dikeluarkan dari talent pool apabila :

- a. mengundurkan diri sebagai talenta;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat fraud yang berhubungan dengan jabatan talenta;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah;
- g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Daerah; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan pejabat yang berwenang.

BAB VI PENGELOLAAN TALENT POOL Pasal 17

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan talent pool dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola Talent Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan talent pool kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui pejabat yang berwenang.

BAB VII PEMBIAYAAN Pasal 18

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan talent pool dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII PENUTUP Pasal 19

Peraturan Bupati ini berlaku pada saat di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya ke dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Pangkajene
pada tanggal 14 Juli 2022
BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN,

MUHAMMAD YUSRAN LALOGAU

Diundangkan di Pangkajene
pada tanggal 14 Juli 2022
SEKRETARIS DAERAH

KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN,



BERITA DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN TAHUN 2022
NOMOR 24

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
 NOMOR 29
 TENTANG
 PEDOMAN PENYELENGGARAAN TALENT POOL
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Kotak Manajemen Talenta (*Talent Management Box*)

KINERJA	DI ATAS EKSEKUTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	SESUAI EKSEKUTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	DI BAWAH EKSEKUTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

B. 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/ Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 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

BUPATI BANGKALANE DAN KEPULAUAN,

MUHAMMAD YUSRAN LALOGAU

