

SALINAN



BUPATI PATI

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PATI

NOMOR 84 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil yang profesional, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur;
 - b. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati, perlu dilaksanakan manajemen talenta pegawai negeri sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
 - c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 2. Undang-Undang . . .

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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pati.

2. Pemerintah . . .

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pati.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Talenta adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.

11. Jabatan . . .

11. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
13. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
17. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

18. Akuisisi . . .

18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *PNS Corporate University*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
22. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS Pemerintah Daerah agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

26. Kompetensi . . .

26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
31. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
34. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.

35. Perluasan . . .

35. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
37. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
39. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Tujuan, Ruang Lingkup, Aspek dan Infrastruktur Manajemen Talenta PNS

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah 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 Daerah;
- c. mendorong . . .

- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. Talenta bagi Jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. Talenta bagi Jabatan administrasi; dan
- c. Talenta bagi Jabatan fungsional.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;

b. profil . . .

- b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim Manajemen Talenta PNS;
 - h. program Pengembangan Talenta (PNS *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut:
- a. para Asisten Sekretaris Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan Daerah; dan
 - d. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (5) Dalam melaksanakan tugas tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
- (6) Pembentukan tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja manajemen Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

(7) Panitia . . .

(7) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi;
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan
- g. rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 10

(1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.

(2) Jabatan . . .

- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah serta perkembangan lingkungan;
 - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) minimal memenuhi kriteria antara lain:
 - a. memberikan dampak kepada masyarakat;
 - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
 - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
 - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
 - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
 - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
 - g. membutuhkan kompetensi khusus;
 - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
 - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2 . . .

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan direviu setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari:

- a. PNS Pemerintah Daerah; dan
- b. PNS pada instansi pemerintah lain.

Pasal 14 . . .

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - 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.
- (3) 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. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta;
 - c. Uji Kompetensi untuk mengukur/menilai kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam . . .

- d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas; dan
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Hasil identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar penempatan Talenta ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 15

Instrumen dan persentase skor dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada setiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (delapan), dan ke-9 (sembilan).

Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 selanjutnya 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 5 . . .

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 18

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 19

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta aparatur sipil negara Nasional.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lainnya atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan . . .

- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. PNS *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 22

- (1) Retensi Talenta (*Talent Retention*) 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 (*Job Enrichment*), Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi memuat nama-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 Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2 . . .

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 24

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 25

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2).
- (4) Penempatan Talenta pada Jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 26

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

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

Pasal 28 . . .

Pasal 28

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta PNS Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.

BAB IV

ANGGARAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber 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 LAIN-LAIN

Pasal 31

Ketentuan mengenai:

- a. Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4); dan
 - b. Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18,
- tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Pati
pada tanggal 19 Desember 2022
Pj. BUPATI PATI,

ttd.

HENGGAR BUDI ANGGORO

Diundangkan di Pati
pada tanggal 19 Desember 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

JUMANI

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2022 NOMOR 84

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

IRWANTO, SH. MH
Pembina Tingkat I
NIP. 19670911 198607 1 001

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI PATI
 NOMOR 84 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

K I N E R J A	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		P O T E N S I A L		

Sumbu Y

Sumbu X

II. PEMETAAN TALENTA DAN 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM,

 IRWANTO, SH. MH
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19670911 198607 1 001

Pj. BUPATI PATI,
 ttd.

HENGGAR BUDI ANGGORO