



SALINAN

BUPATI REMBANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI REMBANG

NOMOR 54 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI REMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Rembang perlu Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Manajemen Talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
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 5586) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6537);

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 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1252);
7. 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);
8. Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati (Berita Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2017 Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Rembang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati (Berita Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021 Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rembang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Rembang.

4. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rembang.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat Sekretaris Daerah Kabupaten Rembang.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat Bupati.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 Kabupaten Rembang.
16. 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.

17. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, 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.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *ASN corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. 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.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
21. 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.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
28. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
29. 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.

30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
31. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
32. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
33. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN 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.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

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 peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS;
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

BAB II

PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;

- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

- (2) Prinsip objektif dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah Manajemen Talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi Manajemen Talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS meliputi:

- a. kelembagaan manajemen talenta PNS;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta PNS; dan
- c. sistem informasi manajemen talenta PNS.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a diselenggarakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. PyB;
 - b. Asisten Administrasi Umum;
 - c. Kepala BKD;
 - d. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - e. Inspektur; dan
 - f. Kepala Bagian Organisasi.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS.
 - (5) Dalam melaksanakan tugas, Tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh Kelompok Kerja Manajemen Talenta PNS yang terdiri dari:
 - a. Kelompok Kerja Pemeringkatan Kinerja; dan
 - b. Kelompok Kerja Penentuan Tingkatan Potensial.
 - (6) Pembentukan Kelompok Kerja Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh PyB.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. standar penilaian kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim Manajemen Talenta PNS;
 - h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia (SDM);
 - k. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. anggaran.
- (2) Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disiapkan oleh Bappeda, Inspektorat, BKD, Dinas Komunikasi dan Informatika, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, dan Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 8

- (1) Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:
 - a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
 - b. analisis kebutuhan talenta;
 - c. penetapan strategi akuisisi;
 - d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
 - e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
 - f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (2) Dalam rangka akuisisi talenta, Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 10

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS melakukan identifikasi jabatan kritikal berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menyampaikan hasil identifikasi jabatan kritikal kepada PPK.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan.

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.

- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada (1) dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (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:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) talenta;
 - c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran:
 1. kompetensi teknis;
 2. kompetensi manajerial; dan
 3. kompetensi sosial kultural;yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. rekam jejak jabatan, antara lain:

1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas;
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi;
- f. Penilaian rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf d, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim Manajemen Talenta PNS melalui penghimpunan talenta dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta pada masing-masing Instansi.

Pasal 15

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

Pasal 16

Dalam hal terjadi kekosongan talenta dari kotak 9 (sembilan) yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong, dapat diusulkan talenta dari kotak 7 (tujuh) atau 8 (delapan) berdasarkan peringkat tertinggi pada kotak manajemen talenta yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 17

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap tahun.

Pasal 18

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

Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c 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 (*succession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Pasal 22

- (1) Kelompok rencana suksesi (*succession planning*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) memuat:
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam sistem informasi ASN dan sistem informasi manajemen karier nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (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 17 ayat (2).
- (4) Penempatan talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta PNS.
- (2) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah.

BAB VI

PENDANAAN

Pasal 27

- (1) Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Pendanaan Manajemen Talenta PNS dapat bersumber dari sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Rembang
pada tanggal 21 Desember 2022

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ

Diundangkan di Rembang
pada tanggal 21 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN REMBANG,

ttd

FAHRUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN REMBANG TAHUN 2022 NOMOR 54

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Bagian Hukum

Setda Kabupaten Rembang



DEDHY NUGRAHA, S.H., M.Si

Pembina

NIP. 19791206 200604 1 006

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI REMBANG
 NOMOR 54 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DAERAH

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	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	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

III. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y dengan penilaian sebagai berikut:

1. Sumbu X merupakan penentuan tingkatan potensial yang diperoleh dari:
 - a. CAT Potensi dan Kompetensi 40%;
 - b. QAP 40%; dan
 - c. Penilaian Rekam Jejak Jabatan 20% yang meliputi:

No	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat /Jumlah	Skor/ Nilai
1	Pendidikan formal	D3	2
		S1/D-IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2	Diklat a. Diklat Teknis/ Fungsional	<25 JP	1
		25-50 JP	2
		51-75 JP	3
		76-100 JP	4
		>100 JP	5
	b. Diklat Manajemen	<25 JP	1
		25-50 JP	2
		51-75 JP	3
		76-100 JP	4
		>100 JP	5

	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV Diklatpim III	2 2
3	Pengalaman dalam jabatan a. Pelaksana b. Pengawas	1 unit kerja 2 unit kerja/lebih 1 unit kerja 2 unit kerja/lebih	1 2 1 2
4	Hukuman disiplin	Ringan Sedang Berat	-3 -4 -5

2. Sumbu Y merupakan pemeringkatan kinerja yang diperoleh dari:
- e-Kinerja 60%
 - e-Perilaku 40%

IV. KELOMPOK RENCANA SUKSESI

TABEL KELOMPOK RENCANA SUKSESI

No	Jabatan Target	Proyeksi Penempatan	Suksesor (berdasarkan peringkat)
1.			1. 2. 3
2.			1. 2. 3.
Dst.			

V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI

FORMULIR EVALUASI SUKSESOR

Nama Pegawai	:		
Jabatan Saat Ini	:		
Jabatan Target	:		
Tahun Masuk Kelompok Rencana Suksesi	:		
Data Pengembangan dan Retensi			
Jenis	Bentuk	Tahun/Bulan	
a. Pengembangan			
b. Retensi			
Data Evaluasi			
	1	2	3
Catatan			
Rekomendasi			
Evaluator (Nama, Jabatan)			
Tanggal			

Catatan:

1. Tuliskan nama pegawai yang dievaluasi,
2. Tuliskan jabatan yang diduduki saat ini,
3. Tuliskan jabatan target yang ditetapkan, untuk jabatan target ini dapat lebih dari satu sesuai dengan kesesuaian hasil asesmennya. Untuk jabatan target 1 menjadi kandidat pertama, untuk jabatan target 2 menjadi kandidat kedua,
4. Tuliskan tahun masuk awal menjadi Kelompok Rencana Suksesi,
5. Tuliskan bentuk pengembangan yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan dan kapan pengembangan diberikan (tahun dan bulan),
6. Tuliskan bentuk retensi yang diberikan, dan kapan diberikan (tahun dan bulan),
7. Tuliskan catatan yang perlu disampaikan terkait dengan evaluasi yang dilakukan,
8. Tuliskan rekomendasi atau tindak lanjut terhadap pegawai setelah 6 (enam) bulan, rekomendasi paling tidak ada dua: diteruskan atau keluar sebagai KRS,
9. Tuliskan nama evaluator dan jabatannya, ada 3 evaluator yang menilai 1 pegawai KRS untuk menjamin objektivitas evaluasi,
10. Tuliskan tanggal dilakukannya evaluasi.

BUPATI REMBANG,

ttd

ABDUL HAFIDZ